

Sygn. akt III AUa 572/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Małgorzata Rokicka - Radoniewicz (spr.)
Sędziowie:	SA Elżbieta Gawda SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska
Protokolant: protokolant sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2017 r. w Lublinie

sprawy J. O. i M. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji M. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 9 marca 2016 r. sygn. akt VIII U 2356/14

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. i ustala podstawę wymiaru składek M. W. z tytułu zatrudnienia u J. O. od dnia 1 czerwca 2014 roku odpowiadającą wynagrodzeniu w kwocie 4200 (cztery tysiące dwieście) złotych;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz M. W. kwotę 390 (trzysta dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Elżbieta Gawda Małgorzata Rokicka - Radoniewicz Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska

III AUa 572/16

UZASADNIENIE

Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 27 października 2014 roku ustalił dla M. W. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) J. O. wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia: za czerwiec 2014 roku – z tytułu ubezpieczeń emerytalnych i rentowych – na kwotę 1680, 00

złotych, z tytułu ubezpieczenia chorobowego – na kwotę 1680, 00 złotych, z tytułu ubezpieczenia wypadkowego – na kwotę 1680, 00 złotych z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego – na kwotę 1449, 67 złotych; za lipiec 2014 roku – z tytułu ubezpieczeń emerytalnych i rentowych – na kwotę 392 złote , z tytułu ubezpieczenia chorobowego – na kwotę 392 złote z tytułu ubezpieczenia wypadkowego – na kwotę 392 złote , z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego – na kwotę 1 626,26 złotych. W uzasadnieniu decyzji organ wskazał, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie M. W., w sposób znaczny odbiega od wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych u płatnika (...) J. O.. Ponadto wynagrodzenie miesięczne w wysokości 4200,00 złotych, przy jednoczesnym krótkotrwałym wykonywaniu pracy na podstawie zawartej umowy przed powstanie niezdolności do pracy, miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu niezdolności do pracy i macierzyństwa.

Od tej decyzji odwołania do Sądu Okręgowego w Lublinie wnieśli J. O. oraz M. W. zarzucając jej naruszenie:

-art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez niewłaściwe zastosowanie i ustalenie podstawy wymiaru składek na poziomie minimalnego wynagrodzenia pomimo wskazanej w umowie o pracę innej kwoty, która stanowi przychód pracownika ze stosunku pracy

-art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że podstawa wymiaru składek została ustalona na podstawie umowy sprzecznej z prawem w celu nadużycia prawa do świadczeń.

Wnieśli o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek zgodnie z postanowieniami umowy, ponieważ wynagrodzenie w kwocie 4200 złotych brutto w pełni odpowiada rodzajowi pracy wykonywanej przez ubezpieczoną oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniała ilość i jakość świadczonej pracy.

Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 10 czerwca 2015 roku zarządził połączenie spraw z odwołań obydwu stron do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia i wyrokiem z dnia 9 marca 2016 roku oddalił odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił, że od dnia 25 marca 2013 roku J. O. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) tej działalności jest organizowanie i obsługa cateringowa przyjęć. Siedziba firmy mieściła się w przy ulicy (...) w L..

W dniu 1 czerwca 2014 roku J. O. zatrudnił M. W. na okres próby od dnia 30 czerwca 2014 roku na stanowisku pracownika biurowego na pełny etat w wymiarze 8 godzin dziennie z wynagrodzeniem 4200 złotych brutto miesięcznie a od dnia 1 lipca 2014 roku na tożsamy warunkach na czas nieokreślony. Do jej obowiązków (szczegółowy zakres czynności na stanowisku pracownika biurowego) miało należeć: utrzymanie czystości w obrębie biura, przestrzeganie przepisów o ochronie tajemnicy służbowej, kształtowanie i realizacja strategii finansowej firmy, przygotowywanie strategii finansowej firmy, przygotowywanie sprawozdań finansowych oraz raportów, przygotowywanie rocznego budżetu i planów na przyszłe lata oraz kontrolowanie ich realizacji, odpowiedzialność za funkcjonowanie kontroli wewnętrznej, kontakty i współpraca z bankami, firmami ubezpieczeniowymi, inwestorami oraz organami podatkowymi, polityka zatrudnienia, zarządzania, motywowania i rozwoju pracowników.

Wnioskodawczyni w rzeczywistości zajmowała się kontaktami z klientami, których przekazywał jej wnioskodawca tj. ustaleniem menu i wyceną usługi, zamawianiem niezbędnych produktów i towarów. Ponadto była obecna podczas organizowanych imprez, gdzie sprawowała, nadzór nad ich prawidłowym przebiegiem. Po zakończeniu sprawdzała ilość sprzętu, który był przywożony na imprezę. Wnioskodawca był właścicielem sztućców i porcelanowych naczyń, natomiast namioty i stoły były wypożyczane od zewnętrznych firm. Była również odpowiedzialna za stan magazynu i garażu przedsiębiorstwa. Korzystała z samochodu firmowego, ale nie przewoziła nim większych rzeczy. Wnioskodawczyni nie przygotowała strategii finansowej i planów na przyszłe lata. Nie kontaktowała się z firmami ubezpieczeniowymi, inwestorami, ani organami podatkowymi. Od dnia 9 lipca 2014 roku, była na zwolnieniu lekarskim, wnioskodawca nikogo nie zatrudnił na jej stanowisku. Dziecko wnioskodawczyni urodziło się (...) Wnioskodawca przejął jej obowiązki i kontynuował jej pracę.

Przed zatrudnieniem u wnioskodawcy skarżąca pracowała od 15 kwietnia 2005 r. do 31 lipca 2013r. w agencji (...), od 7 stycznia 2014 r. do 6 czerwca 2014 r. w (...) s.c. M. L., P.S. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. Posiada wykształcenie wyższe - jest magistrem administracji. W chwili podpisywania umowy o pracę była w 6 miesiącu ciąży. Wnioskodawca w chwili zawierania umowy o pracę z wnioskodawczynią zatrudniał:

T. S. na pełny etat z wynagrodzeniem 1600,00 złotych brutto na stanowisku pomocy kuchennej, B. W. na stanowisku kucharza na ½ etatu z wynagrodzeniem 875,00 złotych, od 1 czerwca 2015r. na całym etacie z wynagrodzeniem 1750,00 zł, R. S. na stanowisku księgowej na ½ etatu z wynagrodzeniem 1500,00 złotych brutto, P. K. na stanowisku kucharza na cały etat z wynagrodzeniem 1750,00 złotych. W 2014 roku osiągnął przychód w wysokości 315 695,89 złotych, i dochód w wysokości 36 315,06 złotych.

Sąd jedynie w części uznał za wiarygodne dowody z zeznań wnioskodawczyni oraz wnioskodawcy. Zeznania te stanowiły wiarygodny materiał dowodowy wyłącznie w zakresie, w którym nie pozostawały w sprzeczności wobec pozostałych zebranych w sprawie dowodów, zwłaszcza zaś dowodów ze zgromadzonych w toku postępowania dokumentów. Nie zasługiwały na obdarzenie przymiotem wiarygodności te fragmenty zeznań wnioskodawczyni oraz wnioskodawcy w których wymienione osoby wskazywały prezentowane w toku postępowania motywy zawarcia umowy z dnia 1 czerwca 2014 roku i z dnia 1 lipca 2014 roku oraz podkreślały, że wysokość ustalonego w treści umowy wynagrodzenia M. W. była adekwatna do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez nią pracy. W obliczu bowiem całokształtu ujawnionych w tej sprawie okoliczności oraz przeprowadzonych dowodów, wymienione twierdzenia musiały być uznane za niewiarygodne i zaprezentowane wyłącznie w celu zrealizowania korzystnej zarówno dla wnioskodawczyni, jak też dla wnioskodawcy, taktyki procesowej. Niewątpliwie jest, że w ich interesie, było relacjonowanie relewantnych w toku postępowania okoliczności w sposób, który pozwoliłby im na skuteczne zakwestionowanie decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zdaniem Sądu, do osiągnięcia takiego celu miały zmierzać właśnie między innymi przedstawiane przez wnioskodawcę oraz wnioskodawczynię twierdzenia, jakoby asumptem do zawarcia umowy z 1 czerwca 2014 roku i 1 lipca 2014 roku miały być okoliczności związane z brakiem czasu J. O. na zajmowanie się prowadzeniem działalności. Twierdzenia te, w obliczu zasad logicznego rozumowania, należało ocenić jako nieprzekonujące i niewiarygodne już choćby z uwagi na fakt, iż utworzone dla M. W. stanowisko „pracownika biurowego” nie funkcjonowało ani przed zawarciem z nią umowy, ani też po faktycznym zaprzestaniu wykonywania przez nią pracy w związku ze zwolnieniem lekarskim. Nie budzi przy tym wątpliwości, że wymiar zadań wnioskodawczyni był inny stosunku do zakresu obowiązków innych pracowników – w istocie jednak, w ocenie Sądu, nie na tyle, by uzasadniał ustalenie wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie aż tak dalece odbiegającym od wynagrodzeń pozostałych osób świadczących pracę na rzecz wnioskodawcy. Dysproporcja pomiędzy wysokością wynagrodzenia M. W., a wynagrodzeniami, jakie otrzymywali pozostali pracownicy, przy uwzględnieniu faktu, że wnioskodawczyni miała odmiennie obowiązki i świadczyła pracę na pełny etat była zatem niewątpliwie zbyt duża.

Ujawnione w tej sprawie okoliczności dawały więc, w ocenie Sądu podstawę do odmówienia wiarygodności wymienionych zeznań wnioskodawcy oraz wnioskodawczyni i sformułowania twierdzenia, że faktycznym celem ukształtowania wysokości wynagrodzenia M. W. na poziomie 4200 złotych brutto było zapewnienie jej możliwości uzyskania w przyszłości znacznej wysokości świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Okręgowy zaznaczył, że wynagrodzenie w kwocie 4200 złotych brutto, przy braku doświadczenia wnioskodawczyni w branży gastronomicznej w realiach rynkowych było wynagrodzeniem nieproporcjonalnie wysokim. Wnioskodawczyni w chwili zatrudnienia jej przez wnioskodawcę była w 6 miesiącu ciąży. Związku z powyższym ukształtowania jej wynagrodzenia na wysokim poziomie, było umotywowane zdaniem Sądu, chęcią uzyskania w przyszłości zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Niewątpliwie jest, że chęć uzyskania jak wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych może być motywem uzasadniającym ustalenie przez strony umowy zawyżonego wynagrodzenia nawet w przypadku, gdy sposobność do uzyskania tych świadczeń w chwili zawierania umowy po stronie pracownika jeszcze nie zaktualizowała się, jednakże może pojawić się w niedalekiej przyszłości – jak w niniejszej sprawie. Po uwzględnieniu zatem wszystkich wskazanych powyżej okoliczności, zeznaniom wnioskodawczyni i wnioskodawcy w wymienionym zakresie należało odmówić przymiotu wiarygodności.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków B. W. i R. S., którzy w swoich relacjach wskazywały okoliczności dowodzące realności zawartej czerwca 2014 roku i 1 lipca 2014 roku, znajdują bowiem potwierdzenie z pozostałym materiale dowodowym, w tym zeznaniach wnioskodawcy i wnioskodawczynie w zakresie uznanym za wiarygodne. Dodać jeszcze należy, że przesłuchani w sprawie świadkowie to osoby niespokrewnione i niespowinowacane z wnioskodawczynią i wnioskodawcą przez to niemające żadnego interesu w składaniu fałszywych zeznań na jej korzyść oraz kreowaniu niezgodnej z rzeczywistością wersji zdarzeń. Jednak zeznania tych świadków nie mogły być dowodem na okoliczność ekwiwalentności wynagrodzenia do rodzaju i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię.

Odnosząc się natomiast do wiarygodności i mocy dowodowej dowodów ze zgromadzonych dokumentów Sąd wskazał, że co do zasady stanowiły one wiarygodny materiał dowodowy, ich autentyczność i prawdziwość nie została skutecznie podważona w toku postępowania i nie wzbudziła wątpliwości Sądu. Jedynie w odniesieniu do umów o pracę z dnia 1 czerwca 2014 roku i 1 lipca 2014 roku należy wyraźnie i kategorycznie podkreślić, że stanowiła one wyłącznie dowód tego, że jej strony w wymienionej dacie zawarły porozumienie o wskazanej w nich treści. Dokumenty ten nie mogły jednak, co oczywiste, być dowodem na okoliczność, że ustalone w nich wynagrodzenie w kwocie 4 200 złotych brutto jest wynagrodzeniem ekwiwalentnym do rodzaju i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię na jego podstawie. Strona odwołująca się przedstawiła wiarygodne dowody potwierdzające podjęte przez wnioskodawczynię działania w postaci kilku faktur za catering, szkolenie, usługę gastronomiczną (16,17,18,27,30 czerwca 2014 r. , 1 i 4 lipca 2014 r.)

Sąd Okręgowy orzekł, że zgodnie z art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2015, poz. 1585 ze zm.), podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Sąd uznał za niewątpliwie, że jakkolwiek praca powierzona M. W. na podstawie umowy z 1 czerwca 2014 roku i 1 lipca 2014 roku była przez nią realnie świadczona, to jednak wysokość przewidzianego dla niej w wymienionej umowie wynagrodzenia w kwocie 4200 złotych brutto została określona przez strony umowy w sposób nieproporcjonalny do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy oraz poziomu dotychczasowego doświadczenia zawodowego i wykształcenia wnioskodawczynie. Ujawnione w sprawie okoliczności pozwalają w ocenie Sądu na sformułowanie konkluzji, że intencją takiego ukształtowania wysokości należnego jej wynagrodzenia było przede wszystkim to, aby w najbliższym czasie mogła ona uzyskać jak najwyższy wymiar świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Do poczynienia takich konstatacji, zdaniem Sądu, uprawnia między innymi porównanie wysokości wynagrodzenia M. W. oraz innych osób zatrudnionych przez J. O., które, co jest bezsporne, nie otrzymywały wynagrodzenia nawet częściowo zbliżającego się do kwoty 4 200 złotych brutto. Przeciwno stanowisku wnioskodawczynie i wnioskodawcy przemawia przy tym, w ocenie Sądu, również i okoliczność obiektywnego braku po stronie płatnika realnych potrzeb zatrudnienia pracownika, co czym świadczy fakt, nieistnienia przewidzianego dla M. W. stanowiska przed jej zatrudnieniem i niezapewnienia – mimo rzekomo istniejących w tej mierze znacznych potrzeb – zastępstwa dla wnioskodawczynie w okresie pozostawania przez nią na zwolnieniu lekarskim. Przy uwzględnieniu wymiaru i rodzaju wykonywanych przez nią na podstawie wymienionej umowy czynności, ukształtowane na poziomie 4 200 złotych brutto wynagrodzenie było bowiem w świetle realiów rynkowych nieproporcjonalnie zawyżone.

W realiach sprawy, umowy z dnia 1 czerwca 2014 roku i 1 lipca 2014 roku zdaniem Sądu należało postrzegać w kategoriach umów zmierzających – w zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia – do obejścia prawa i jednocześnie sprzecznych z zasadami współżycia społecznego (art. 58 kc). Trzeba zaznaczyć, że umowa o pracę zawsze wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wzajemnych relacji między pracownikiem a pracodawcą, lecz także dalsze konsekwencje pośrednie, w tym w sferze ubezpieczeń społecznych. Stąd też, ocena jej postanowień może być dokonywana nie tylko z punktu widzenia prawa pracy, ale również z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, w którym istnieje przecież znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Specyficzny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu ubezpieczonych wymagają, by płaca będąca podstawą wymiaru składki nie była nigdy ustalana przez strony umowy ponad granicę pracy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie.

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe nie dawało podstaw do przyjęcia za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia M. W. umówionego przez strony umowy z 1 czerwca 2014 roku i 1 lipca 2014 roku wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie, przeprowadzone w tej sprawie dowody nie dawały również możliwości ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia wnioskodawczyni za pracę w innej wysokości, aniżeli kwota obowiązującego w okresie zatrudnienia minimalnego wynagrodzenia za pracę (podobnie Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 7 marca 2013 roku, III AUa 1515/12, LEX nr 1298884). W świetle powyższych okoliczności zasadna jest bowiem ocena, że ustalenie we wskazanym okresie zatrudnienia ubezpieczonej jej wynagrodzenia za pracę na poziomie 4200 złotych miesięcznie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, LEX nr 182776).

Wobec zatem ustalenia, że łączące ubezpieczoną z płatnikiem umowy o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia M. W. za czerwiec 2014 roku, równowartość obowiązującego w tym okresie minimalnego wynagrodzenia za pracę., za miesiąc lipiec 2014 roku kwotę 392 złote, uwzględniając jej absencję chorobową.

Od tego wyroku apelację wniosła wnioskodawczyni M. W. zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzucała:

1. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na treść rozstrzygnięcia tj. art.233 § 1 kpc przez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie z faktu, że wynagrodzenie ubezpieczonej na poziomie 4200 brutto było nieproporcjonalnie zawyżone;
2. naruszenie przepisów postępowania art.233 § 1 kpc przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i odmowę wiarygodności części zezna wnioskodawców, chociaż ich zeznania są spójne i wzajemnie się uzupełniają;
3. naruszenie przepisów postępowania art.233 § 1 kpc przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w zakresie ustalenia, że wysokość wynagrodzenia skarżącej była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń i zasadą solidaryzmu ubezpieczonych przez pominięcie okoliczności, że skarżąca od ponad 9 lat bezpośrednio poprzedzających zatrudnienie u płatnika pozostawała w zatrudnieniu u innych pracodawców;
4. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, że wymiar zadań skarżącej nie był tak znacząco różny od innych pracowników, pomimo że na stanowisku wnioskodawczyni konieczne były szczególne predyspozycje do wykonywania pracy.
5. naruszenie przepisów postępowania przez błędne uznanie, że nie zachodzą przesłanki do uchylenia zaskarżonej decyzji.

Wnosila o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty poprzez uwzględnienie odwołania oraz zasądzenie kosztów postępowania na rzecz skarżącej.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu było określenie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne M. W. podlegającej takim ubezpieczeniom jako pracownik J. O.w okresie od 1 czerwca 2014 r. w miesiącach czerwiec i lipiec 2014 roku.

Sąd I instancji podzielił stanowisko organu rentowego i stwierdził, że uzgodnione przez strony wynagrodzenie w spornych okresach było zawyżone, nieadekwatne i nieekwiwalentne do rodzaju, jakości i ilości świadczonej pracy,

przez co umowa o pracę w zakresie postanowień dotyczących wynagrodzenia M. W. naruszały zasady współzycia społecznego, a zatem były nieważne z mocy samego prawa (art. 58 § 2 k.c.). Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że organ rentowy zasadnie dokonał obniżenia wysokości podstawy wymiaru składek określając tę podstawę w oparciu o minimalne wynagrodzenie.

Skarżący argumentowali w apelacji, że Sąd Okręgowy nie dostrzegł szczególnej roli, jaką pełniła M. W. w firmie (...).

Pominał rzeczywiste umiejętności organizacyjne, blisko dziesięcioletni ogólny staż pracy, doświadczenie w branży reklamowej i kontakty z różnymi firmami, wykształcenie i efekty jej pracy dla firmy pracodawcy, stawiając jej pracę na równi z pracą innych pracowników - kucharek, księgowej i pomocy kuchennej w sytuacji, gdy zakres jej obowiązków jako pracownika biurowego w sposób kluczowy różnił się od zakresu obowiązków pozostałych pracowników.

W celu doprecyzowania okoliczności związanych z zakresem obowiązków M. W. w firmie (...) w spornym okresie, Sąd Apelacyjny dopuścił dowody z uzupełniających zeznań wnioskodawczyni.

M. W. zeznała, że w poprzednich stosunkach pracy od 15 kwietnia 2005 r. do 31 lipca 2013 r. w agencji (...), od 7 stycznia 2014 r. do 6 czerwca 2014 r. w (...) s.c. M. L., P.S. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży otrzymywała wynagrodzenie około 2500 zł netto wraz z dodatkami i premiami. W firmie wnioskodawcy, w której została zatrudniona od 1 czerwca 2014 roku, pozostając jeszcze do dnia 6 czerwca 2014 roku w stosunku pracy z innym pracodawcą, wynagrodzenie jej miało wynosić 4200 brutto, a zatem było niewiele wyższe aniżeli u poprzednich pracodawców. Do skarżącej należała organizacja przyjęć okazjonalnych, poczynając od ustalenia miejsca i menu, kompletowania personelu odpowiedzialnego za ustawienie stołów, namiotów, nakryć stołowych i podawaniu potraw, kończąc na sprzątnięciu i odwiezieniu sprzętu, nakryć i sztućców. W czasie pracy w czerwcu i początku lipca uczestniczyła w przygotowaniu kilku dużych imprez dla ponad kilkudziesięciu gości i jednej, z okazji dnia dziecka, dla ponad stu osób.

Sąd Apelacyjny obdarzył wiarą zeznania wnioskodawczyni, które są pozbawione sprzeczności oraz znajdują pełne potwierdzenie w pozostałym, zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w tym dokumentacji przedstawionej przez strony.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji dokonał w sprawie ustaleń faktycznych, niezgodnych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, co skutkowało niezasadnym oddaleniem odwołania. Sąd Okręgowy przyjął, że M. W. z uwagi na ciężę otrzymywała w spornym okresie wynagrodzenie znacznie zawyżone w porównaniu do wynagrodzeń innych pracowników wnioskodawcy i nieekwiwalentne do wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków. Zdaniem Sądu Okręgowego ukształtowanie wynagrodzenia na tak wysokim poziomie przez strony umowy miało na celu zapewnienie ubezpieczonej uzyskania w przyszłości świadczenia z ubezpieczenia społecznego w znacznej wysokości.

Stwierdzić jednak należy, że ustalenia te stoją w sprzeczności z całokształtem materiału dowodowego sprawy. Z zeznań przesłuchanych w sprawie licznych świadków, jak również z zeznań skarżących wynika, że M. W. od czasu przyjęcia jej do pracy przez wnioskodawcę bardzo szybko wdrożyła się w obowiązki związane z organizacją przyjęć odciążając z tych obowiązków wnioskodawcę, który jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jako szef kuchni. Okoliczność, że M. W. nie miała uprzednio doświadczenia w pracy gastronomicznej nie może stanowić kluczowego argumentu na poparcie tezy o nieadekwatności jej wynagrodzenia – przecież wnioskodawczyni nie została zatrudniona jako kucharz w gastronomii, ale jako pracownik biurowy, do którego obowiązków należała organizacja przyjęć i kontakty z klientami, a w tym zakresie wnioskodawczyni miała blisko dziesięcioletnie doświadczenie.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni w pełni wywiązywała się z powierzonych jej zadań, zakres jej obowiązków był szeroki i związany z dużą odpowiedzialnością. Wobec powyższego niezasadne i niecelowe jest dokonywanie oceny adekwatności uzyskiwanego przez wnioskodawczynię wynagrodzenia poprzez porównanie jego wysokości z wysokością wynagrodzeń pozostałych, szeregowych pracowników – kucharzy, pomocy kuchennych i księgowej. Zasadnie podniosła skarżąca w apelacji, że pracownicy ci wykonywali odmienną pracę, mieli inny zakres obowiązków oraz ponosili znacznie mniejszą odpowiedzialność. Z powyższych względów jej

wynagrodzenie różniło się od zarobków pozostałych pracowników, aczkolwiek nie było wygórowane w stosunku do poprzednio uzyskiwanych przez nią zarobków.

Sąd Okręgowy jednakże doszedł do wniosku, że ustalenie wyższego od przeciętnej wynagrodzenia skarżącej w umowie o pracę miało na celu świadome uzyskanie przez nią wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji, Sąd Okręgowy dokonał zbyt rygorystycznej ingerencji w wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę poprzez faktyczne pozbawienie stron możliwości ustalenia tego wynagrodzenia na poziomie adekwatnym do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez M. W. pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie określone w przedmiotowej umowie o pracę nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wynagrodzenie było ekwiwalentne w odniesieniu do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy. Było rzeczywiście wypłacane, naliczane były od niego oraz opłacane składki na ubezpieczenie społeczne, jak również zapłacony został należny podatek dochodowy od osób fizycznych.

Wobec powyższego konieczna stała się zmiana zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji i ustalenie, że podstawa wymiaru składek M. W. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek J. O. powinna być ustalona w oparciu o otrzymywane przez nią wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny orzekł, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., jak w sentencji.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 9 ust 2 i § 10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015 poz.1804).