

Sygn. akt III AUa 2189/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Monika Kiwiorska-Pająk

Sędziowie: SSA Irena Różańska-Dorosz (spr.)

SSO del. Artur Tomanek

Protokolant: Karolina Sycz

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2016 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku **A. O.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.**

przy udziale zainteresowanej B. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) B. Z. w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze

z dnia 17 sierpnia 2015 r. sygn. akt VII U 1472/14

I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 29 września 2014 roku w ten sposób, że ustala, że w okresie od 3 marca 2014 roku podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczyni A. O. jako pracownika B. Z. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) B. Z. w L. wynosi 3783,46 złote, a dalej idące odwołanie oddala,

II. dalej idącą apelację oddala,

III. koszty procesu za obie instancje wzajemnie znosi.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2015 r. Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. z dnia 29 września 2014 r., ustalając, że od 3 marca 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczyni A. O. jako pracownika u płatnika składek „(...) B. Z.” wynosi 10.000 zł oraz zasądził od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny sprawy:

Zainteresowana - płatnik składek B. Z. od 1 października 2000 r. prowadzi firmę budowlaną „(...)”. W okresie od 2007 r. do 2012 r. średnia liczba zatrudnionych przez nią pracowników wynosiła 18 osób. W 2013 r. liczbę tę zredukowano do 13 osób. Od 2011 r. za wszystkie osoby zgłoszone do ubezpieczeń składane były raporty z naliczoną podstawą wymiaru składek równą kwocie minimalnego wynagrodzenia. Wyjątek stanowiła tylko jedna osoba, której wynagrodzenie wynosiło 2.500 zł. Płatnik składek przez cały okres prowadzenia działalności nie zatrudniał dyrektora do spraw marketingu. Na podstawie zestawienia miesięcznego, przychód firmy za 2013 r. wyniósł 1.589.055,01 zł, natomiast na podstawie zeznania podatkowego PIT 36L wyniósł 1.943.595,20 zł. Dochód z zestawienia miesięcznego firmy za 2013 r. wyniósł 165.858,86 zł, natomiast wg dokumentu PIT 36L 308.159,25 zł.

A. O. jest spokrewniona z pracodawcą, ponieważ zainteresowana jest siostrą matki wnioskodawczyni. Ubezpieczona posługuje się biegle językiem niemieckim oraz angielskim. Ukończyła studia wyższe w Niemczech na (...)Uniwersytecie w B., kursy i prywatne szkoły językowe, (...) na Uniwersytecie (...) we współpracy z (...) oraz (...). Uprzednio pracowała zawodowo przez 10 lat w firmie (...), a potem w spółce (...) w A.. Bezpośrednio przed zawarciem umowy o pracę z „ (...)” A. O. nie posiadała tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym na terenie Polski. Jej ubezpieczenie społeczne, które posiadała na terenie Niemiec ustało z dniem 3 marca 2014 r. Zainteresowana B. Z. zatrudniła wnioskodawczynię na czas nieokreślony od 3 marca 2014 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku dyrektora ds. marketingu, z wynagrodzeniem w kwocie 10.000,00 zł brutto miesięcznie. Do obowiązków wnioskodawczyni należało wyszukiwanie klientów, przesyłanie projektów, dokonywanie analizy rynku. Do zakresu jej obowiązków należało także opracowanie planów marketingowych, przygotowanie i rekomendacja strategii cenowej firmy, nadzór, projektowanie i realizacja badań rynku, odpowiedzialność za całość działań promocyjnych i reklamowych, dbałość o wizerunek firmy, wprowadzanie firmy na rynek niemiecki. Pracę miała świadczyć przez Internet, w B., gdzie mieszkała lub u rodziców w Polsce. Nie posiadała firmowego telefonu komórkowego ani służbowego samochodu. Kwestia rozliczenia rachunków za telefon i kosztów przejazdów nie była uregulowana między pracodawcą a wnioskodawczynią. A. O. nie zarządzała zespołem osób, nie miała żadnych upoważnień oraz nie posiadała pełnomocnictw do podpisywania samodzielnie dokumentów w imieniu firmy. A. O. jako dyrektor ds. marketingu współpracowała tylko z kierownikiem projektu J. N.. Współpraca polegała na dostarczaniu kierownikowi dokumentacji, a kierownik dokonywał dalszych czynności tj. wyceny i podpisów dokumentacji. Kierownik projektu J. N. pracuje w firmie od 12 października 2006 r., a jego wynagrodzenie nie przekracza kwoty minimalnego wynagrodzenia. Wnioskodawczyni w dacie zatrudnienia była już w ciąży. Od dnia 7 kwietnia 2014 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą. Prace, które powierzono wnioskodawczyni - przed jej zatrudnieniem, jak również w czasie jej nieobecności wykonywali J. N. oraz pełnomocnik firmy - syn zainteresowanej W. Z..

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie wnioskodawczyni zasługiwało na uwzględnienie, choć z zupełnie innych przyczyn, niż odwołująca się argumentowała. Sąd ten, po analizie zgromadzonego materiału dowodowego podzielił stanowisko wnioskodawczyni w zakresie niezasadnego obniżenia podstawy wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne jako osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę u płatnika składek „ (...)” u B. Z. od 3 marca 2014 r. Przyczyną takiego stanowiska nie były jednak argumenty przytoczone w odwołaniu, jak również w trakcie postępowania.

Sąd pierwszej instancji przede wszystkim zaznaczył, że jest związany granicami zaskarżonej decyzji. Nie może więc orzekać ponad to, czego ona dotyczy. W związku z tym, że organ rentowy w decyzji nie kwestionował samego faktu podlegania ubezpieczeniu społecznemu wnioskodawczyni, a zrobił to dopiero w odwołaniu Sąd był związany ustaleniami organu rentowego zawartymi w zaskarżonej decyzji, przyjmując fakt podlegania ubezpieczeniu społecznemu wnioskodawczyni. Przedmiot sporu dotyczył zatem nie samej okoliczności podlegania ubezpieczeniu społecznemu, a jedynie wysokości deklarowanej podstawy wymiaru składek.

W tym zakresie Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że w przedmiotowej sprawie rozstrzygające stanowisko miała treść uchwały Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów z dnia 21 kwietnia 2010 r. (II UZP 1/10), zgodnie z

którą Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest uprawniony do kwestionowania kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli mieści się ona w granicach określonych ustawą z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz.U.2013.1442 ze zm.). Zgodnie z tym poglądem, wbrew twierdzeniu organu rentowego powołującego się na treść przepisu art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej, nie mógł on ingerować w wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Jedynym kryterium, ograniczającym ustalenie wysokości podstawy wymiaru była granica określona ustawą systemową. W tym konkretnym przypadku granica ta nie została przekroczona, czego organ rentowy nie kwestionował. W związku z powyższym Sąd ten wskazał, że niezależnie od argumentów obu stron, zaskarżona decyzja zasługiwała na zmianę, poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczynie jaka pracownika u płatnika składek „(...)” B. Z. wynosi 10.000 zł.

Na marginesie Sąd wskazał, że argumenty podnoszone przez organ rentowy w zakresie obejścia przepisów prawa przez wnioskodawczynię wydawały się słuszne, gdyby jednak dotyczyły nie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, lecz samego faktu podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Zdaniem Sądu nie było kwestionowane to, że wnioskodawczynie ma wysokie kwalifikacje, włada dwoma językami oraz zna realia rynku niemieckiego. Powyższe kwestie, w ocenie Sądu Okręgowego były jednak nieadekwatne do podjętej przez nią pracy z wygórowanym wynagrodzeniem. Za powyższym przemawiały podnoszone przez organ rentowy argumenty związane z sytuacją finansową firmy, nieadekwatnym wynagrodzeniem w stosunku do wszystkich pozostałych pracowników, a w szczególności kierownika projektu J. N., który przed zatrudnieniem wnioskodawczynie, jak również pod jej nieobecność wykonywał zdecydowaną większość prac powierzonych wnioskodawczynie. Sąd dodał także, że niezależnie od ilości spraw zleconych przez pracodawcę wnioskodawczynie, w rzeczywistości materiał dowodowy przedstawiony przez nią w toku sprawy nie wykazał sfinalizowania przez nią jakiegokolwiek istotnego strategicznie dla firmy zadania, adekwatnego do jej wygórowanego wynagrodzenia. Sąd podkreślił, że wnioskodawczynie faktycznie pracowała od 3 marca 2014 r. do 6 kwietnia 2014 r., a zatem zaledwie przez jeden miesiąc. Jej absencja była spowodowana ciążą. Wnioskodawczynie podjęła zatrudnienie w Polsce dokładnie w takim okresie, kiedy nie podlegała już niemieckiemu ubezpieczeniu społecznemu. Tym samym, gdyby nie zatrudnienie jej przez ciotkę - zainteresowaną B. Z., nie miałyby ona jakiegokolwiek tytułu ubezpieczenia społecznego - zarówno w Niemczech, jak i w Polsce.

Niezależnie jednak od powyższego, według Sądu pierwszej instancji był on związany granicami zaskarżonej decyzji, w której organ rentowy rozstrzygał jedynie co do wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych, a nie samego prawa do ubezpieczenia społecznego.

Orzeczenie o kosztach oparte zostało o przepis art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.04.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2002.163.1348 ze zm.).

Apelację od tego wyroku wywiódł organ rentowy, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając orzeczeniu naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię, w szczególności art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 i art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez przyjęcie, że w okresie od 3 marca 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczynie A. O. jako pracownika u płatnika składek „(...)” wynosi 10.000 zł.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego zasługuje w części na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji co prawda ustalił w sprawie prawidłowy stan faktyczny, jednak wyszedł z błędnego przekonania, że samo zakwestionowanie przez organ rentowy wysokości podstawy wymiaru składek, bez

jednoczesnego sprzeciwu co do podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawarcia umowy o pracę przez wnioskodawczynię uniemożliwia uznanie, że decyzja ZUS jest co do zasady zgodna z prawem. Wyrażając taki pogląd Sąd pierwszej instancji oparł się wyłącznie na uchwale wydanej przez Sąd Najwyższy w składzie 7 sędziów w dniu 21 kwietnia 2010 r., sygn. akt II UZP 1/10, podczas gdy jej treść nie przystaje do realiów obecnie rozpoznawanej sprawy. Orzeczenie to dotyczy bowiem możliwości zakwestionowania przez ZUS kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Przechodząc do rozważań dotyczących przedmiotu sporu, który w sprawie sprowadzał się właśnie do oceny prawidłowości podważenia przez organ rentowy wysokości ustalonej dla A. O. podstawy wymiaru składek, należy w pierwszej kolejności wskazać, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.:Dz.U.2015.121) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei po myśli art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Stosownie do treści art. 11 ust. 1 powyższej ustawy pracownicy podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, a z mocy art. 12 ust. 1 obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Trzeba też podkreślić, co jest najistotniejsze dla rozstrzygnięcia tej sprawy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., III UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że wynagrodzenie, stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalane ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Ocena godziwości

wynagrodzenia za pracę wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Okoliczności rozpoznawanej sprawy bez wątplenia uprawniały organ rentowy do zweryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawczynie z tytułu zatrudnienia u płatnika składek „(...)”.

Wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie, ustalona na 10.000 zł brutto, od którego jako pochodna powstaje podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, wyznaczała przedmiot sporu w warstwie faktycznej i prawnej. W stanie faktycznym kluczowe było ustalenie, czy przyznane apelującej wynagrodzenie nie sprzeciwiało się celowi tej umowy i nie prowadziło tylko do uzyskania większych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na tym powinno koncentrować się postępowanie dowodowe oraz ustalenia stanu faktycznego.

Zgodnie z art. 6 k.c. to na organie rentowym spoczywa ciężar dowodu, że strony, poprzez ukształtowanie wysokiego wynagrodzenia umowy o pracę, zmierzały do obejścia prawa. ZUS, w toku postępowania kontrolnego, zgromadził pochodzący od płatnika składek materiał dowodowy w postaci dokumentów dotyczących zatrudnienia zainteresowanej oraz sytuacji finansowej firmy płatnika składek, będącego jej pracodawcą, a następnie przesłuchał strony. Na tej podstawie Zakład wyprowadził zarzut przyjęcia w umowie o pracę zawyżonego wynagrodzenia w celu osiągnięcia wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Stanowisko swe uzasadnił. W tej sytuacji ciężar dowodu de facto zostaje przeniesiony na odwołującą się, która musi podjąć się obrony swych twierdzeń o zasadności przyznania jej wysokiego wynagrodzenia także przez przedstawienie dowodów i twierdzeń odpierających zarzuty organu rentowego. Tak przedstawia się rozkład ciężaru dowodu w rozpoznawanej sprawie, o którym szerzej rozważał Sąd Najwyższy w wyrokach z 18 stycznia 2010 r., II UK 149/09 (LEX nr 577848), z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07 (LEX nr 442836) oraz z 15 lutego 2007 r., I UK 269/06 (OSNP 2008/5-6/78).

W ocenie Sądu Apelacyjnego skarżąca nie przedstawiła dowodów, uzasadniających przyznanie jej za wykonywanie pracy na rzecz B. Z. 10.000 zł, a zatem sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że ustalenie wynagrodzenia A. O. na tak wysokim poziomie w okolicznościach sprawy nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników tego systemu.

Dla powyższej oceny, jakkolwiek ważne, tak nie najistotniejsze i w tym sensie nieprzesądzające, jest to, że zainteresowana jest ciotką wnioskodawczynie oraz to, że A. O. została zatrudniona będąc w ciąży. Kwestie te same w sobie nie stanowią o sprzeczności z prawem zawartej przez ww. strony umowy, gdyż nie jest zabronione zatrudnianie osób spokrewnionych, czy kobiet w ciąży. Jednak zważywszy na pozostałe ustalone w sprawie fakty, spłot tych wszystkich okoliczności świadczy o podjęciu przez pracodawcę i pracownika świadomej decyzji co do umownego postanowienia w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, zmierzającego do uzyskania w niedalekiej przyszłości wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Oczywiście niezaprzecalnie wnioskodawczynie jest wszechstronnie wykształconą osobą i posiada wysokie kwalifikacje, o czym świadczy choćby fakt ukończenia studiów za granicą, a także biegła znajomość dwóch języków obcych. W tej sytuacji jej zatrudnienie na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem ustalonym w wysokości 10.000 zł być może w innych realiach nie stanowiłoby powodów do dywagacji w zakresie jego zasadności, jednak w okolicznościach sprawy słusznie budzi ono wątpliwości. Jest to podyktowane głównie sytuacją życiową A. O., w której była ona w chwili podpisania umowy o pracę i składającą się na ową sytuację zbieżność wielu faktów, których analiza nie pozwala na uznanie, że ustalenie ww. kwoty było zasadne. Chodzi nie tylko o to, że wnioskodawczynie została zatrudniona będąc w ciąży, o czym zważywszy na informacje podane w karcie ciąży, w szczególności fakt, że termin ostatniej miesiączki przypadał na połowę grudnia, musiała wiedzieć. Istotne jest także, że pracowała zaledwie jeden miesiąc, a następnie przebywała na długoterminowym

zwolnieniu chorobowym i urlopie macierzyńskim, a dodatkowo wypada zwrócić uwagę na fakt podjęcia zatrudnienia w Polsce dokładnie w okresie, kiedy nie podlegała już niemieckiemu ubezpieczeniu społecznemu. Najważniejsze jest jednak to, że wnioskodawczyni po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w ogóle nie wróciła do pracy, a jej obowiązki zarówno przed jej zatrudnieniem, jak i w czasie jej nieobecności pełnił pracownik przedsiębiorstwa zainteresowanej i to za wynagrodzeniem czterokrotnie niższym. Przy uwzględnieniu ww. okoliczności sam w sobie fakt wyższego wykształcenia A. O. nie może stanowić podstawy do przyznania jej tak wysokiego wynagrodzenia, tym bardziej, że jej krótkotrwałe zatrudnienie nie przełożyło się na wysokie wyniki pracy i znaczący wzrost kontaktów zawartych w tym czasie, bądź w okresie późniejszym przez jej pracodawcę. W tak krótkim czasie zatrudnienia pracodawca nie mógł w pełni skorzystać z niezwykle akcentowanych przez płatnika i samą wnioskodawczynię jej atutów przydatnych do pracy na powierzonym jej stanowisku i w konsekwencji czerpać z efektów pracy takiego pracownika jakichkolwiek korzyści. Dowody zgromadzone w sprawie nie pozwalają na przyjęcie, że zatrudnienie A. O. i przyznanie jej tak wysokiego wynagrodzenia było podyktowane, jak to próbuje wykazać skarżąca, potrzebami pracodawcy, rozwijającym swoją działalność i związaną z tym koniecznością zatrudnienia specjalisty o wysokich kwalifikacjach, lecz dla dalszego właściwego prosperowania firmy wystarczające było wykonywanie zadań przez pracownika, który zarówno przed zatrudnieniem A. O., jak i podczas jej nieobecności wykonywał swoje obowiązki, również związane z promocją przedsiębiorstwa i nawiązywaniem kontaktów handlowych za dużo niższym wynagrodzeniem. Ponadto, jeszcze raz podkreślenia wymaga, co zresztą zaznaczył Sąd Okręgowy, że wnioskodawczyni nie wykazała sfinalizowania przez nią jakiegokolwiek istotnego strategicznie dla firmy zadania, adekwatnego do jej wygórowanego wynagrodzenia.

W konsekwencji uznać należy, że ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie wnioskodawczyni na poziomie 10.000 złotych brutto w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe, gdyż nie było odpowiednie ze względu na postulat ekwiwalentności płacy do rodzaju i charakteru podjętego zatrudnienia oraz potrzeb pracodawcy. Jednocześnie jednak nie można zgodzić się z apelującym organem rentowym, że adekwatne do kwalifikacji wnioskodawczyni i zakresu jej obowiązków było ustalenie tego wynagrodzenia na poziomie zaledwie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2014 r.

Reasumując Sąd Apelacyjny stwierdził, że zasadne jest ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. O. na poziomie kwoty przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w gospodarce narodowej w 2014 r. tj. w wysokości 3.783,46 zł.

Z tych powodów Sąd Apelacyjny, dzieląc zarzuty apelacji co do zawyżonego wynagrodzenia wnioskodawczyni, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w sposób opisany w punkcie I, oddalając w pozostałej części apelację organu rentowego, na mocy art. 385 k.p.c. W związku z częściowym uwzględnieniem żądań koszty zostały wzajemnie zniesione w oparciu o art. 100 k.p.c.

SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Monika Kiwiorska-Pajak SSO del. Artur Tomanek

R.S.