

Sygn. akt III AUa 776/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 30 listopada 2016 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

|                                               |                                                                |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| Przewodniczący - Sędzia                       | SA Elżbieta Czaja                                              |
| Sędziowie:                                    | SA Elżbieta Gawda (spr.)<br>SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska |
| Protokolant: protokolant sądowy Joanna Malena |                                                                |

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2016 r. w Lublinie

sprawy I. B. i R. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji I. B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 26 kwietnia 2016 r. sygn. akt VII U 1365/15

**oddala apelację.**

Elżbieta Gawda Elżbieta Czaja Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska

**III AUa 776/16**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie wnioskodawców I. B. i R. B. od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. ustalającej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę za maj, czerwiec i lipiec 2013 roku.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

I. B. z zawodu jest pedagogiem a nadto zdała Państwowy Egzamin

z(...), uzyskując tytuł(...). Studia ukończyła w 2013 roku. W okresie studiów pracowała dorywczo jako pomoc w dziale księgowości, jako opiekun kolonijny oraz pomocnik w inwentaryzacji.

Przedmiotem działalności prowadzonej przez R. B. ( (...)) jest zakładanie instalacji elektrycznych. Działalność tę wnioskodawca prowadzi jednoosobowo od dnia 21 grudnia 2011 roku. Firma, do dnia zatrudnienia wnioskodawczyni nie zatrudniała pracowników na podstawie umowy o pracę, jedynie okresowo studentów do prac fizycznych, związanych z zakładaniem instalacji, na podstawie umowy o dzieło i umowy zlecenia. Księgowość firmy prowadzi firma zewnętrzna. W 2013 roku R. B. osiągnął z działalności gospodarczej przychód wynoszący 85 273,75 zł, w 2014 roku – 130 530,13 zł.

W dniu 1 maja 2013 roku I. B. zawarła z R. B. umowę o pracę, na podstawie której została zatrudniona w prowadzonej przez niego firmie w charakterze dyrektora sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 7.500 zł. Według zakresu czynności do jej obowiązków należała obsługa biura, organizowanie pracy osób współpracujących, pozyskiwanie nowych klientów, doradzanie im, prezentacje, negocjacje oraz sprzedaż usług, budowanie relacji typu biznes, ocena i rozwój nowych możliwości sprzedażowych dla usługi, opracowywanie planu budżetu, strategii, przygotowanie umów i koordynacja ich realizacji, monitorowanie i analiza danych rynkowych dotyczących segmentu, konsumentów, działań konkurencji wyników własnego produktu/usługi., aktywna współpraca z innymi działami firmy, prowadzenie szkoleń, udział lub prowadzenie konferencji, przygotowywanie raportów, wypisywanie i przyjmowanie faktur, zaopatrzenie w materiały i kontakty z hurtowaniami.

Faktycznie skarżąca wykonywała czynności polegające na wyszukiwaniu ofert potencjalnych klientów na portalach internetowych, ofert z zamówień publicznych, sporządzała oferty przetargowe, rozwoziła ofertę firmy osobiście w okolicach L.. Podpisywała również faktury oraz zawarła osobiście, jako przedstawiciel firmy (samodzielnie bądź wspólnie z mężem) trzy umowy o świadczenie usług. Czynności te wcześniej wykonywał R. B.. W okresie przebywania skarżącej na zasiłkach chorobowych oraz urlopie macierzyńskim nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Obowiązki te ponownie przejął R. B.. Miejszem pracy skarżącej była siedziba firmy, zamiennie pracowała w domu, na własnym sprzęcie komputerowym. Nie podpisywała listy obecności.

I. B. zawarła związek małżeński z R. B. w (...)roku. Małżonkowie nigdy nie mieszkali razem i nie prowadzili wspólnego gospodarstwa domowego – wnioskodawca mieszka we własnym mieszkaniu w L. przy ul. (...) zaś wnioskodawczyni w T. k. L. z rodzicami. W dniu 9 kwietnia 2015 roku I. B. złożyła pozew o separację.

W chwili zawierania umowy o pracę wnioskodawczyni była w ciąży i była tego świadoma. Pracę świadczyła do dnia 18 czerwca 2013 roku a następnie, w związku z ciążą, od 19 czerwca 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim aż do dnia porodu (tj. (...)). W lipcu, wrześniu oraz listopadzie przebywała na oddziale ginekologii w związku z komplikacjami związanymi z ciążą. Za okres od 19 czerwca 2013 roku do 21 lipca 2013 roku pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, następnie otrzymywała zasiłek chorobowy. W dniu (...)urodziła syna i od tego dnia do 17 grudnia 2014 roku przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. Po zakończeniu tych urlopów, do dnia 3 kwietnia 2015 roku nie stawiała się do pracy gdyż przebywała na zasiłkach chorobowych bądź opiekuńczych. Od dnia 4 kwietnia 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku przebywała na urlopie wychowawczym.

Na podstawie przedstawionych dowodów Sąd ustalił, że obowiązki wynikające z zakresu czynności nie były przez skarżącą wykonywane, ani też egzekwowane przez pracodawcę. W związku z powyższym przyznane skarżącej wynagrodzenie

w wysokości 7 500 zł brutto Sąd Okręgowy uznał za nieadekwatne i wygórowane. Wnioskodawczyni przed podjęciem spornego zatrudnienia nie miała doświadczenia

w wykonywaniu pracy, której charakter opisała. Wynikające z umowy o pracę koszty zatrudnienia skarżącej stanowiły w przeciągu miesiąca równowartość przeciętnego miesięcznego przychodu wnioskodawcy osiągniętego w 2013 roku.

Przy czym

z zeznań skarżącego wynikało, iż dochody te nie były stałe i zdarzało się, że dochód miesięczny był zerowy. R. B. nie zatrudnił nikogo na miejsce ubezpieczonej w czasie jej bardzo długiej absencji.

W ocenie Sądu Okręgowego z przeprowadzonych dowodów nie wynika też, ażeby firma podejmowała czynności zmierzające do podjęcia działalności, której rozwinięciu miało służyć zatrudnienie I. B.. Wreszcie, ubezpieczona w chwili zawarcia umowy o pracę była w ciąży i po około półtoramiesięcznym okresie zatrudnienia nastąpiła jej absencja w pracy, trwająca nieprzerwanie do tej pory, najpierw w związku z ciążą, później spowodowana narodzinami dziecka i własną niezdolnością do pracy, a obecnie w ramach urlopu wychowawczego.

Sąd Okręgowy dał w całości wiarę wyjaśnieniom wnioskodawczyni oraz zeznaniom wnioskodawcy a także zgromadzonym w toku postępowania dokumentom. Należy jednak nadmienić, że wspomniane dokumenty nie wskazują jednoznacznie na charakter pracy wykonywanej przez skarżącą, a ich zeznania w kwestii obowiązków pracowniczych nie pokrywają się z zakresem czynności jaki miał obowiązywać odwołującą na stanowisku dyrektora sprzedaży. Wnioskodawczyni zaś, zajmująca tak strategiczne stanowisko w firmie, nie potrafiła w toku postępowania określić nawet

w przybliżeniu jakie przychody wnioskodawca uzyskiwał z działalności gospodarczej w spornym okresie.

Reasumując, zgromadzone w sprawie dowody nie pozwalały na ustalenie, że I. B. wykonywała na rzecz pracodawcy pracę dyrektora sprzedaży, polegającą na m.in ocenie i rozwoju nowych możliwości sprzedażowych dla usługi, opracowywaniu planu budżetu, strategii, przygotowaniu umów i koordynacji ich realizacji, monitorowaniu i analizie danych rynkowych dotyczących segmentu, konsumentów, działań konkurencji, wyników własnego produktu/usługi, aktywnej współpracy z innymi działami firmy, prowadzeniu szkoleń, udziale lub prowadzeniu konferencji.

W oparciu o poczynione ustalenia Sąd Okręgowy nie uwzględnił odwołania, przywołując przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., nr 205, poz. 1585 ze zm.). Zgodnie z art. 4 pkt 9 w zw. z art. 18 ust. 1 i 2 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 cyt. ustawy podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe pracowników jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, z wyłączeniem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków.

Z kolei w myśl art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2010 r., nr 51, poz. 307 ze zm.)

za przychód ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za nie wykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego,

czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na mocy art. 20 ust. 1 u.s.u.s. oraz na gruncie niniejszej sprawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez ograniczenia wysokości rocznej podstawy wymiaru składek (art. 19 ust. 1 u.s.u.s.).

Wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne kreują przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r., nr 164, poz. 1027 ze zm.). Zgodnie z art. 88 ust 1, 5 i 6 w zw. z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a) podstawę wymiaru składek na to ubezpieczenie pracowników ustala się w ten sam sposób, co podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z tym,

że nie stosuje się wyłączeń wynagrodzeń za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz ograniczenia wysokości rocznej podstawy wymiaru składek (art. 19 ust. 1 u.s.u.s.), a podstawę wymiaru składki pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe

i chorobowe, potrąconych przez płatnika ze środków ubezpieczonego.

Sąd Okręgowy zważył, że podstawa wymiaru składek jest uzależniona od wysokości wynagrodzenia za pracę, a wynagrodzenie to jest poddane samodzielnej regulacji prawa pracy i ustalane przez pracownika z pracodawcą. Nie jest jednak wykluczona możliwość pośredniego zakwestionowania jego wysokości przez organ rentowy w ramach kontroli prawidłowości obliczania składek.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że czym innym jest wskazywana przez skarżącą swoboda w kształtowaniu wynagrodzenia za pracę, a czym innym skutek, jaki wysokość tego wynagrodzenia może wywierać w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. Specyfika tej gałęzi prawa, polegająca między innymi na potrzebie uwzględnienia interesu publicznego poprzez zasadę solidaryzmu ubezpieczonych, ma pierwszeństwo przed funkcjonującymi na gruncie innych gałęzi prawa zasadami realizującymi się pomiędzy stronami danego stosunku umownego, a więc dotyczącymi głównie interesu prywatnego.

W tym aspekcie, ZUS kontrolując ustaloną przez płatnika wysokość podstawy wymiaru składek może zakwestionować wysokość wypłaconego ubezpieczonego wynagrodzenia jako nieadekwatnego, zbyt wygórowanego i zmierzającego do nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. m. in. uzasadnienia wyroków SN z 19.05.2009 r., III UK 7/09 oraz z 04.08.2005 r., II UK 16/05 oraz powołane tam orzecznictwo, a także uchwałę SN z 27.04.2005 r., II UZP 2/05).

W sprawie niniejszej ubezpieczona przede wszystkim nie wykazała wykonywania na rzecz pracodawcy czynności, jakie wiązały się z charakterem przedstawionego przez nią zatrudnienia. Nie potrafiła też wykazać efektów swojej pracy pokrywających się z zakresem jej obowiązków. Poza tym, charakter tego zatrudnienia – jeżeli rzeczywiście byłoby ono wykonywane w takim kształcie – był bardziej związany z posiadaniem wiedzy ekonomicznej, aniżeli pedagogicznej. Wykształcenie ubezpieczonej nie odpowiadało więc temu charakterowi. I. B. nie wykonywała wcześniej pracy o wskazywanej przez siebie specyfice, była to jej pierwsza praca po ukończeniu studiów (poza dorywczymi pracami w czasie nauki).

W świetle materiału zgromadzonego w sprawie, czynności, jakie ubezpieczona faktycznie wykonywała na rzecz swojego pracodawcy, miały charakter sporadyczny i niewyspecjalizowany. W ocenie Sądu Okręgowego ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie I. B. miało charakter fikcyjny.

Organ rentowy prawidłowo, dokonując korekty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne I. B., w miejsce wynagrodzenia wynikającego z jej umowy o pracę, jako przychód przyjął kwotę równą minimalnemu wynagrodzeniu pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem absencji chorobowej ubezpieczonej w miesiącu czerwcu i lipcu 2013 r.

Z tych względów i na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. (błędnie wskazany art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c.) Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik wnioskodawczynie zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

- 1) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, nieodpowiadającą zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego a w konsekwencji przyjęcie, że ustalone wynagrodzenie miało charakter fikcyjny, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że były to kwoty adekwatne do zakresu obowiązków i odpowiedzialności I. B.;
- 2) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez całkowite pominięcie, iż po kontroli ZUS został przyznany skarżącej zasiłek w dochodzonej wysokości i nie dopatrzone się wówczas nieprawidłowości w wyliczeniu kwoty wynagrodzenia;

- 3) pracodawca nie był w stanie znaleźć innego pracownika na czas nieobecności skarżącej z uwagi na brak zainteresowania pracą przy tak dużej ilości obowiązków a nadto wnioskodawczyni zamierza powrócić do pracy;
- 4) wnioskodawczyni przed zawarciem umowy o pracę wykorzystała swoje umiejętności negocjacyjne w formie doradztwa a następnie na podstawie umowy o dzieło a tym samym zawarta umowa z (...) mogła być de facto wynikiem jej działań i negocjacji;
- 5) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na nieprawidłowym przyjęciu, że I. B. nie wykonywała wszystkich czynności związanych z zajmowanym stanowiskiem podczas gdy pozyskiwała klientów, podpisywała umowy i faktury, prowadziła wzmożone działania negocjacyjne na odległość oraz poprzez wyjazdy służbowe do klientów;
- 6) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na nieprawidłowym przyjęciu, że praca skarżącej nie przynosiła wymiernych efektów podczas gdy zawarte umowy i kontrakty (w szczególności z firmą(...)) wpłynęły na zwiększone przychody firmy;
- 7) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na nieprawidłowym przyjęciu, że I. B. nie posiada doświadczenia uzasadniającego tak wysokie wynagrodzenie, podczas gdy jego wysokość związana była nie z doświadczeniem pracownika ale szerokim zakresem obowiązków oraz odpowiedzialności;
- 8) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegająca na nieprawidłowym przyjęciu, że wnioskodawczyni nie posiada umiejętności związanych z zajmowanym stanowiskiem, podczas gdy uzyskała tytuł (...)i posiada wykształcenie specjalistyczne do obsługi zajmowanego stanowiska.

Wskazując na powyższe zarzuty pełnomocnik wnioskodawczyni wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i „orzeczenie co do istoty sprawy”.

Apelujący uzasadnił, że trzy zawarte z firmą R. B.umowy były efektem wzmożonych działań skarżącej. Szeroki zakres obowiązków skutkował koniecznością ustalenia wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości. Z uwagi na zakres obowiązków pracodawca nie znalazł osoby chętnej do pracy na czas nieobecności skarżącej.

Wnioskodawczyni legitymująca się wyższym wykształceniem oraz odpowiednimi kwalifikacjami „miękkimi” posiadała wymagane kwalifikacje do objęcia stanowiska dyrektora sprzedaży.

W ocenie apelującego wyrok wydany przez Sąd Okręgowy narusza przepisy postępowania wskazane w apelacji a nadto oparty jest na ustaleniach sprzecznych ze stanem faktycznym.

W odpowiedzi na apelację pozwany wnosił o jej oddalenie, wskazując, że stanowi ona jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego, który wydał trafne rozstrzygnięcie.

Wnioskodawca R. B. w odpowiedzi na apelację przychylił się do apelacji wnioskodawczyni, potwierdzając trafność zawartych w niej zarzutów.

Opierając się na ustaleniach faktycznych jak i rozważaniach prawnych poczynionych przez Sąd I instancji **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Apelacyjny akceptuje w całości ustalenia faktyczne jak i wywody prawne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r. II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Zarzuty apelacji nie są trafne. Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Dokonana przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wówczas, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu nie znajduje oparcia w zasadach doświadczenia życiowego. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie występuje. Sąd obdarzył wiarą zeznania wnioskodawców a dokonane w sprawie ustalenia w zakresie rodzaju i charakteru wykonywanych przez skarżącą czynności oparł właśnie na dowodach osobowych. Konfrontacja tych zeznań z dokumentami zgromadzonymi w sprawie tj. zakresem czynności pozwoliła Sądowi zbadać czy wynagrodzenie należne wnioskodawczyni jest wynagrodzeniem godziwym. Apelujący kwestionuje rozważania Sądu w tym przedmiocie, z których mogłoby ewentualnie wynikać naruszenie prawa materialnego a nie zasady swobodnej oceny dowodów.

Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia art. 328 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. Uzasadnienie sporządzone przez Sąd Okręgowy spełnia wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c. tj. zawiera ustalenie faktów ze wskazaniem dowodów na których Sąd się oparł, i ocenę tych dowodów jak również wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Dodać należy, że zarzut naruszenia prawa procesowego mógłby być uwzględniony tylko wówczas gdyby naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy. Uzasadnienie wyroku jest sporządzone po wydaniu rozstrzygnięcia a zatem, co oczywiste, nie wpływa na wynik sprawy. Gdyby jednak z uzasadnienia wyroku nie dało się wywieść rozumowania sądu, przez co wyrok nie poddawałaby się kontroli instancyjnej wówczas zarzut naruszenia cyt. przepisu byłby zasadny. W sprawie niniejszej Sąd Okręgowy bardzo wnikliwie i szczegółowo ustalił stan faktyczny, poparty zebrany w sprawie materiałem dowodowym, przedstawił logiczne wnioski a zatem brak jest podstaw do uwzględnienia powyższego zarzutu.

Wnioskodawcy nie przedstawili żadnych dowodów na okoliczność dotyczącą poszukiwania przez R. B. pracownika na miejsce wnioskodawczyni, który nie przyjął oferty pracy za wynagrodzeniem w kwocie 7.500 zł. Wskazujący na ten fakt zarzut apelacyjny jest niczym niepoparty.

Fakt przeprowadzonej uprzednio kontroli przez organ rentowy i niezakwestionowanie wysokości przyznanego skarżącej wynagrodzenia świadczy wyłącznie o braku wnikliwości osób kontrolujących. Nie oznacza to jednak, że w późniejszym okresie organ rentowy nie może kwestionować wcześniej badanych okoliczności, dotyczących zatrudnienia pracownika.

Wnioskodawcy nie przedstawili żadnych dowodów na okoliczności prowadzenia przez wnioskodawczynię negocjacji poprzedzających zawarcie umowy z firmą (...)zawartej dwa dni po zatrudnieniu skarżącej, zatem zasadna jest konstatacja Sądu, że umowa powyższa została jedynie podpisana przez skarżącą a była wynikiem rokowań prowadzonych bez jej udziału. Sam apelujący wskazuje, że umowa „mogła” być wynikiem działań skarżącej.

Sąd Okręgowy nie poczynił ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Istotnie wnioskodawczyni nie wykonywała wszystkich obowiązków wynikających z zakresu czynności, co Sąd Okręgowy wykazał w uzasadnieniu wyroku cytując przypisane skarżącej a niewykonywane obowiązki. Z obszernego zakresu czynności, wnioskodawczyni w spornym okresie podpisała faktury i kilka umów, roznosiła ulotki oraz zajmowała się wyszukiwaniem klientów w Internecie. Słusznie zatem Sąd Okręgowy zważył, że ustalone na jej rzecz wynagrodzenie jest rażąco wygórowane.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia prawa procesowego wskazanego w apelacji jak i nie poczynił ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd Okręgowy nie dopuścił się też naruszenia prawa materialnego a w szczególności art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie w kwocie 7500 zł ustalone przez pracodawcę jest nieadekwatne do rodzaju pracy wykonywanej przez skarżącą w spornym okresie (poszukiwanie ofert w Internecie, podpisanie faktur i kilku umów, roznoszenie ulotek). Co więcej wynagrodzenie to – w skali roku, niemal równało się lub przekraczało roczny przychód wnioskodawcy. W 2013 roku osiągnął on przychód w kwocie 85.273 zł podczas gdy roczne wynagrodzenie skarżącej stanowiłoby kwotę 90.000 zł. W 2014 roku przychód wyniósł 130.530 zł zaś wynagrodzenie roczne skarżącej pochłonęłoby kwotę 90.000 zł, czyli osobie prowadzącej działalność gospodarczą pozostałaby zaledwie kwota 40.530 zł, którą należałoby jeszcze pomniejszyć o dodatkowe koszty związane z działalnością. Tym samym wnioskodawca uzyskiwałby niższe wynagrodzenie niż zatrudniony przez niego pracownik (już tylko kwota 40.530 zł daje miesięcznie kwotę 3.377 zł czyli niższą od wynagrodzenia miesięcznego skarżącej).

Zasadnie zatem Sąd Okręgowy ustalił, że wynagrodzenie przyznane skarżącej jest zbyt wygórowane i zmierza do nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tej części umowa o pracę jest nieważna gdyż narusza zasady współzycia społecznego – art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. tj. zasadę godziwości, uczciwości i sprawiedliwości. Płaca winna być bowiem tak ustalona aby zachowała cechy ekwiwalentności wobec pracy a w szczególności aby rażąco nie przewyższała nakładu pracy. Nie można tracić z pola widzenia faktu, że wynagrodzenie pracownika stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i decyduje o wysokości świadczeń. Byłoby sprzeczne z zasadą solidaryzmu gdyby pracownik uzyskiwał wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tego powodu, że uzyskiwał rażąco wygórowane, nieadekwatne do pracy wynagrodzenie. W ramach art. 41 ust. 12 i ust. 13 cyt. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z zasadami współzycia społecznego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05 OSNP 2005/21/338).

Mając powyższe względy na uwadze Sąd Apelacyjny oddalił apelację jako bezzasadną w trybie art. 385 k.p.c.