

Sygn. akt III AUa 979/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Czaja (spr.)
Sędziowie:	SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska SO del. do SA Jacek Chaciński
Protokolant: protokolant sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2017 r. w Lublinie

sprawy O. S.

z udziałem J. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji O. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 25 maja 2016 r. sygn. akt VIII U 28/15

oddala apelację.

Jacek Chaciński Elżbieta Czaja Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska

Sygn. akt III AUa 979/16

UZASADNIENIE

Decyzją z 3 grudnia 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił dla O. S., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika J. B., podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe):

- za miesiąc czerwiec 2014 roku w wysokości 1 680,00 złotych;

- za miesiąc lipiec 2014 roku w wysokości 1 456,00 złotych;

- za miesiąc sierpień 2014 roku w wysokości 0,00 złotych
- oraz podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne:
- za miesiąc czerwiec 2014 roku w wysokości 1 449,67 złotych;
 - za miesiąc lipiec 2014 roku w wysokości 1 480,38 złotych;
 - za miesiąc sierpień 2014 roku w wysokości 1 624,00 złotych.

W uzasadnieniu organ rentowy argumentował, że wysokość wynagrodzenia ustanowionego dla O. S. jest nieuzasadniona oraz odbiega od należnego innym zatrudnionym pracownikom, zakres obowiązków polegający na pełnieniu roli „tajnego klienta” nie uzasadnia wysokości przyznanego wynagrodzenia, a płatnik nie przedstawił dokumentacji potwierdzającej realizację nałożonych obowiązków.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła O. S., domagając się jej zmiany. Twierdziła, że jej kwalifikacje zawodowe były adekwatne do zajmowanego stanowiska, a doświadczenie zdobyte w poprzednim miejscu zatrudnienia pozwoliło na spełnienie oczekiwań pracodawcy. Ponadto, z uwagi na zakres obowiązków i ciążącą na niej odpowiedzialność, nie można porównywać wysokości przyznanego jej wynagrodzenia z wynagrodzeniem pozostałych pracowników.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 25 maja 2016 roku Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia:

J. B. od dnia 28 lutego 2001 roku prowadzi działalność gospodarczą pod firmą PW (...), jej przeważającym rodzajem według kodu (...) jest „pranie i czyszczenie wyrobów włókienniczych i futrzarskich”. Zainteresowany prowadzi cztery punkty pralnicze: dwa w L., jeden w P. i po jednym w K. i S.. W każdym zatrudnia 3-4 osoby, z wynagrodzeniem 1 680,00 złotych brutto. Na przestrzeni kilku lat, począwszy od 2006 roku co pewien czas otrzymywał anonimowe informacje o tym, że „ma nieuczciwych pracowników”. Domyślał się, że ich działania mogły polegać na przyjmowaniu rzeczy do prania bez ewidencji w kasie fiskalnej. Pracodawca nie miał jednak możliwości sprawdzenia, czy są uzasadnione, zainstalował co prawda kamerę, lecz nie udało mu się nic zaobserwować.

O. S. z wykształcenia jest fizjoterapeutką. W dniu 1 czerwca 2014 roku zawarła umowę o pracę z J. B., na podstawie której została zatrudniona na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem podstawowym w wysokości 3 800,00 złotych brutto, na stanowisku menedżera. Przydzielony zakres obowiązków polegał na kontroli związanej z prawidłowością i jakością obsługi klientów i rejestracji sprzedaży na urządzeniach rejestrujących w punktach pralniczych jako tzw. „tajny klient”. Oprócz tego wnioskodawczyni wpłacała utargi do banku. Praca wnioskodawczyni polegała na wizytowaniu każdego z punktów po jednym razie w tygodniu, natomiast w P. dwa razy w tygodniu. Taka wizyta skarżącej w K. i S. trwała średnio po pięć godzin z dojazdem w obie strony. Wizyty w (...) pralniach odbywała między godziną 9:00 a 11:00, a po ich ukończeniu jechała do punktów pralniczych poza L.

Wnioskodawczyni sama organizowała sobie czas pracy oraz środki transportu. J. B. nie prowadził żadnej ewidencji wyjazdów i wykonanych obowiązków swojej pracownicy, podobnie nie czyniła w tym przedmiocie żadnych notatek, rejestrów sama wnioskodawczyni.

Wykonywanie powierzonych czynności polegało na tym, że wnioskodawczyni jako osoba nieznaną pracownikom wchodziła do poszczególnych siedzib pralni i sprawdzała jak pracują zatrudnione tam osoby. Od każdej pracownicy oczekiwała informacji na temat odzieży, którą przyniosła do prania. Były one bowiem przeszkolone co do rodzaju tkaniny, z której wykonana była odzież oraz co do tego, jaki materiał podczas prania może zostać uszkodzony. Czasami wnioskodawczyni nie nawiązywała bezpośredniego kontaktu z osobami zatrudnionymi w pralni, a jedynie obserwowała ich pracę z pewnej odległości. Sprawdzała, czy pracownice odnoszą się odpowiednio do klientów, czy

klient nie musi zbyt długo czekać na przyjęcie, a także czy wydawane są im paragony fiskalne. Pracownicy nie były informowane o tym, że J. B. zatrudnił osobę w charakterze „tajnego klienta”.

Utarg z pralni w L. odbierał osobiście pracodawca. Po przepracowaniu dwóch miesięcy, wnioskodawczyni od 28 lipca 2014 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dziecko urodziła w dniu(...). Aktualnie rozwiązała umowę o pracę z J. B., który nikogo nie zatrudnił na jej miejsce.

Z zeznań świadków wynika, że nie znali oni wnioskodawczyni i treść ich zeznań nie wnosi do sprawy żadnych istotnych elementów. Zeznań J. B., Sąd nie uznał ich za wiarygodne, co do wpływu czynności wnioskodawczyni na jakość pracy zatrudnionych pracowników. Zeznał bowiem w sposób kategoriyczny, iż to jego rozmowy ostrzegawcze z pracownikami i groźba ewentualnych zwolnień w przypadku niezastosowania się do przedstawionych uwag, wpłynęły na poprawę jakości pracy.

Odnośnie zeznań O. S., to Sąd uznał je za niewiarygodne w części odnoszącej się do jej wizyt w punktach pralniczych i obserwacji czynności tamtejszych pracowników. Nie zasługują na wiarę zeznania wnioskodawczyni w tej części, w której dotyczą codziennego podpisywania w siedzibie spółki listy obecności i bezpośrednich kontaktów z pracodawcą. Takie okoliczności nie wynikają bowiem z zeznań J. B., który zeznał, że nie prowadził żadnej dokumentacji na okoliczność pracy wnioskodawczyni, gdyż wystarczy mu sama rozmowa.

Sąd uznał, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Jednocześnie na podstawie art. 11 ust. 1 cytowanej ustawy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, a na podstawie art. 12 ust. 1 – ubezpieczeniu wypadkowemu.

Sąd wskazał ustalenie wysokości wynagrodzenia wpisuje się w zasadę swobody umów, na podstawie której strony dowolnie kształtują treść zawartej umowy, byleby nie była ona sprzeczna z ustawą lub zasadami współżycia społecznego. Ważne jest aby wysokość wynagrodzenia była ustalona zgodnie z treścią art. 78 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (Dz. U. z 2014, poz. 1502; ze zm.), który stanowi, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Sąd zwrócił uwagę, że z punktu widzenia systemu ubezpieczeń społecznych wysokość wynagrodzenia ma zasadnicze znaczenie. Roszczenie ubezpieczonego konkretyzuje się bowiem do wysokości należnego świadczenia, w związku z czym zarówno Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak i Sąd mają prawo zbadania zasadności wysokości wynagrodzenia. Organ rentowy może zakwestionować wysokość wynagrodzenia jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Umowa taka może zostać uznana za nieważną w części dotyczącej wynagrodzenia na podstawie art. 58 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku kodeks cywilny. Zgodnie z jego treścią czynność prawna sprzeczna z ustawą, zasadami współżycia społecznego albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy sąd stwierdził, że takie właśnie okoliczności miały miejsce. Zasadniczą okolicznością była rażąca dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem należnym O. S. w porównaniu do wynagrodzenia innych pracowników. Wnioskodawczyni przysługiwało ono w kwocie 3 800,00 złotych, podczas gdy wszyscy inni pracownicy zarabiali po 1 680,00 złotych. Strony uzasadniały to zakresem obowiązków i koniecznością wyjazdów do różnych miast, jednak Sąd nie uznał takiej argumentacji za przekonującą. Pracodawca nie uzasadnił dostatecznie potrzeby zatrudnienia O. S. na stanowisku managera z tak wysokim wynagrodzeniem, zarówno przed rozpoczęciem przez nią zwolnienia lekarskiego jak i po urodzeniu dziecka. Twierdził, iż było to spowodowane nieuczciwością jego pracowników, którzy świadczyli usługi bez ewidencji w kasie fiskalnej. Jak wykazało postępowanie dowodowe, na jakość usług wpłynęły rozmowy ostrzegawcze J. B. z pracownikami.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można się także zgodzić ze stanowiskiem, że wysokość wynagrodzenia odpowiadała rodzajowi wykonywanej pracy i zakresowi obowiązków. Przy ocenie zasadności zaskarżonej decyzji Sąd wziął pod uwagę, że wynagrodzenia innych pracowników były zdecydowanie niższe. J. B. twierdził wprawdzie, że było to spowodowane pokrywaniem kosztów związanych z wyjazdami wnioskodawczynie poza L., jak również rachunków telefonicznych, ale w związku z tym strony nie przedstawiły dowodów potwierdzających zasadność ich twierdzeń.

J. B. w celu poparcia swojego stanowiska przesłał do organu rentowego zestawienie porównujące dochody jego przedsiębiorstwa w miesiącach od stycznia do maja (gdy wnioskodawczynie nie pracowała u niego) oraz od czerwca do września (po zatrudnieniu wnioskodawczynie). Wynika z nich, że sytuacja finansowa firmy uległa poprawie, jednak słusznie wskazał organ rentowy, iż nie przedstawił żadnej innej dokumentacji potwierdzającej realizację zadań nałożonych na ubezpieczoną, wynikających z zakresu obowiązków i ustalonego stanowiska pracy. Zwiększenie obrotów firmy wiąże się przede wszystkim ze zmniejszeniem kosztów uzyskania przychodów (różnica w wysokości 118 922,43 złotych na korzyść okresu czerwiec-wrzesień). Sam przychód wzrósł jednak nieznacznie, bo o 16 855,98 złotych. Sąd zaznaczył, że płatnik nie przedstawił szczegółowego spisu przychodów i kosztów jego uzyskania, w tym zestawień dotyczących poprzednich lat prowadzenia działalności gospodarczej. Całokształt omówionych argumentów nie decyduje w żadnej mierze o potrzebie zatrudnienia pracownika ze znacznie zawyżonym wynagrodzeniem i to aż po upływie dziewięciu lat od czasu, gdy pracodawca powziął wiadomość o nieprawidłowościach. J. B. nie przedstawił żadnych dokumentów wskazujących na związek między zatrudnieniem wnioskodawczynie, a wzrostem dochodów.

Kontynuując powyższe rozważania Sąd zwrócił uwagę, że sam pracodawca nie był w stanie jednoznacznie wytłumaczyć, dlaczego sytuacja finansowa firmy się poprawiła. Podczas składania zeznań stwierdził: „Nie wiem, czym tłumaczyć poprawę pracy poszczególnych punktów, być może to, że pracownice same zaczęły szanować swoją pracę po moich rozmowach” (k. 42 a.s.). Jednoznacznie wynika z tego, iż to nie zatrudnienie wnioskodawczynie na stanowisku menedżera było przyczyną zwiększenia dochodów.

Sąd zauważył, że czynności wykonywane przez wnioskodawczynię nie dotyczą zajmowanego przez nią stanowiska. Menadżer to osoba, której podstawowym zadaniem jest realizacja procesu zarządzania – planowanie i podejmowanie decyzji, organizowanie, przewodzenie – motywowanie i kontrolowanie. Jest to zatem osoba, która podejmuje decyzje i realizuje lub uczestniczy w procesie zarządzania. Z kolei O. S. pracowała jako tzw. „tajny klient”, a więc osoba, która miała dokonywać kontroli pracowników, jednocześnie się do tego nie przyznając. Co prawda pracodawca twierdził, że wnioskodawczynie sugerowała pewne rozwiązania w celu usprawnienia działania danego punktu pralniczego, jednak to za mało, aby mówić o wykonywaniu funkcji menadżera.

Podczas nieobecności wnioskodawczynie J. B. nie zatrudnił innej osoby – co sam przyznał – i nie miał zamiaru nikogo zatrudniać. Taka sytuacja oraz omówiony materiał dowodowy nie stanowi podstawy do uznania, że wysokość przyznanego O. S. wynagrodzenia było adekwatna do wyników finansowych firmy oraz poprawy jakości prowadzonych usług.

Sąd uznał, że tego rodzaju działanie pracodawcy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Wynagrodzenie, stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne powinno być godziwe, a więc należne, odpowiednie i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy (wyrok SN z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, LEX nr 182776).

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 58 § 2 i § 3 k.c., Sąd uznał postanowienie umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia za nieważne.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Lublinie na podstawie powołanych przepisów oraz art. 477¹⁴ § 1 orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację w imieniu O. S. złożył jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok w całości zarzucając:

- naruszenie przepisów postępowania,

art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego przez;

a/ uznanie, że J. B. zeznał w sposób kategoriyczny, że to jego rozmowy ostrzegawcze i groźba ewentualnych zwolnień wpłynęły na poprawę jakości pracy w sytuacji gdy co innego wynika z jego zeznań w sprawie, zaś powyższe nie wynika z pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie;

b/ uznanie, że J. B. nie prowadził żadnej dokumentacji na okoliczność pracy wnioskodawczyni, gdy co innego wynika z jego zeznań, zaś powyższe nie wynika z pozostałego materiału dowodowego;

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę wiarygodności dowodów, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego i logiki postępowania, w tym

- zeznań J. B. w przedmiocie wykonywania czynności i ich wpływu na jakość zatrudnionych pracowników i odmowę im wiarygodności w sytuacji gdy nie oświadczyła kategoriycznie, że rozmowy ostrzegawcze z pracownikami wpłynęły na jakość pracy, czynności wykonywane przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy oraz charakter samej pracy nie mogły bezpośrednio wpłynąć na pracę zatrudnionych pracowników, a nadto zeznania J. B. są konsekwentne, jednolite i logicznie spójne;

- zeznań O. S. i odmowę im wiarygodności w części dotyczące jej wizyt w punktach pralniczych i obserwacji tamtejszych pracowników, jak również codziennego podpisywania w siedzibie spółki listy obecności i bezpośrednich kontaktów z pracodawcą, w sytuacji gdy zeznania O. S. są wiarygodne i konsekwentne, logiczne i zgodne z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie w szczególności zeznaniami J. B.;

- naruszenie art. 58§ 2 w zw. z art. 8 kodeksu pracy poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie za nieważne postanowień umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji gdy w przedstawionym stanie faktycznym nie istniały żadne szczególne okoliczności pozwalające zakwalifikować działanie ubezpieczonego bądź pracodawcy jako nadużywających prawo podmiotowe, a tych samym sprzecznych z zasadami współżycia społecznego;

- naruszenie art. 13 w zw. z art. 78 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie O. S. było wygórowane, w znaczącej dysproporcji do innych pracowników i niegodziwe, w sytuacji gdy charakter pracy, zakres obowiązków, ponoszona odpowiedzialność, posiadane doświadczenie zawodowe uzasadniały przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia we wskazanym w umowie o pracę poziomie;

- naruszenie art. 65 § 2 k.c. poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie i literalne odniesienie się do zapisów umowy o pracę zawartej między J. B. a O. S. w sytuacji gdy w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron, niż opierać się na ich dosłownym brzmieniu.

Apelujący wniósł o zmianę wyroku poprzez i orzeczenie zgodnie z żądaniem odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawcy kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji,

Sąd odwoławczy, oceniając w jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Według jednolitego stanowiska judykatury, możliwość zakwestionowania oceny dowodów w postępowaniu apelacyjnym jest ograniczona i sprowadza się do sytuacji, w których skarżący wykaże, że ocena ta była rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma racji apelujący zarzucając, że Sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego. Błędna ocena dowodów polega na wyprowadzeniu z dowodów wniosków nie dających się pogodzić z ich treścią oraz na formułowaniu ocen - bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, a także ocen sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi w związku z powyższym tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

Wbrew zarzutom zawartym w apelacji - Sąd Okręgowy wszechstronnie rozważył cały materiał dowodowy i wysnuł z niego prawidłowe wnioski, szczegółowo ustalając stan faktyczny sprawy i dokonując dogłębnej analizy zebranego materiału dowodowego, jaki zaoferowały mu strony. Należy stwierdzić, że art. 233 § 1 k.p.c. daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów i może stanowić uzasadniony zarzut apelacji jedynie wtedy, gdy posługując się wyłącznie argumentami juredycznymi skarżący wykaże, że doszło do rażącego naruszenia ustanowionych w tym przepisie zasad oceny wiarygodności i mocy dowodów, a nie wówczas gdy będzie dążył jedynie do przeforsowania ustalonego przez siebie stanu faktycznego a w konsekwencji i oceny prawnej.

W pierwszej kolejności odnosząc się do zarzutów apelacji podkreślić należy, że w niniejszej sprawie nie był kwestionowany sam fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną. Organ rentowy nie wydał decyzji o wyłączeniu z ubezpieczenia społecznego, a jedynie dokonał ustalenia podstawy wymiaru składek na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie. Umowa o pracę wywołuje 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 listopada 2014 r. III AUa 172/14, LEX nr 1621153). Nie budzi wątpliwości dopuszczalność dokonywania przez organ ubezpieczeń społecznych kontroli i zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie uzgodnień sprzecznych z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Podstawa wymiaru składki pracownika może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy.

Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 § 1 k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład pracy, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Apelujący podkreślał, że strony określiły warunki umowy o pracę, a przyjęte wynagrodzenie było uzasadnione.

Stwierdzić należy, że ani płatnik składek, ani wnioskodawca nie przedstawili przekonującej argumentacji, jak też wiarygodnych dowodów wskazujących racjonalność przyznania wynagrodzenia w znacznie wyższej wysokości od wynagrodzenia pozostałych pracowników.

Akcentowana w apelacji okoliczność stopnia kategoryczności stwierdzenia przez J. B. co do wpływu jego rozmów ostrzegawczych z pracownikami na poprawę jakości pracy nie ma w niniejszej sprawie decydującego znaczenia. Przesłuchany J. B. stwierdził: „nie wiem, czym tłumaczyć poprawę pracy poszczególnych punktów, być może to, że pracownice same zaczęły szanować swoją pracę po moich rozmowach” (k. 42 a.s.). Słusznie więc sąd ocenił, że zatrudnienie wnioskodawczyni nie miało większego wpływu na zwiększenie dochodów.

Prawidłowo Sąd Okręgowy przyjął że wynagrodzenie ustalone w spornej kwocie było nieadekwatne do rozmiaru powierzonych skarżącej obowiązków i odbiegało zasadniczo od wynagrodzenia pozostałych pracowników. Ubezpieczona nie wykazała wykonywania na rzecz pracodawcy czynności, jakie wiązały się z charakterem przedstawionego przez niego zatrudnienia. Nie potrafiła też wykazać wymiernych efektów swojej pracy. Żaden z pozostałych pracowników, nie otrzymywał wyższego wynagrodzenia niż wynagrodzenie minimalne. Nadto mieć należy na uwadze, że pracodawca zwykle zatrudniając pracownika, w związku z chęcią osiągnięcia wyższych dochodów, nie oferuje mu wysokiego wynagrodzenia od pierwszego dnia, a ewentualnie podnosi je w związku z osiągniętymi, dobrymi wynikami. Ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie O. S. miało więc, w ocenie Sądu, charakter fikcyjny. Prawidłowo Sąd zauważył, że czynności wykonywane przez wnioskodawczynię nie dotyczą zajmowanego przez nią stanowiska. Istotne jest również to, że podczas nieobecności wnioskodawczyni J. B. nie zatrudnił innej osoby.

W tym stanie rzeczy, zasadna jest ocena, że umówione wynagrodzenie ubezpieczonej za pracę w kwocie 3800 zł miesięcznie nie odpowiada kryteriom wynagrodzenia godziwego i ustalenie go na takim poziomie zostało dokonane przez strony spornej umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Tym samym przeprowadzone w przedmiotowej sprawie dowody przemawiają przeciwko przyjęciu za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej w spornym okresie umówionego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie dowody te nie dają podstaw do ustalenia jej wynagrodzenia w tym okresie w innej wysokości, aniżeli kwota obowiązującego wówczas minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wobec ustalenia, że łącząca strony umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej za pracę, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń, a zatem w tym zakresie uznać ją należy za nieważną, stosownie do treści art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Reasumując stwierdzić należy, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej, zgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wszechstronnej oceny całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i zastosował przepisy prawa materialnego.

Z tych względów na podstawie art.385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w sentencji.