

Sygn. akt III AUa 826/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SA Grażyna Czyżak SO del. Beata Golba-Kilian
Protokolant:	sekr. sądowy Angelika Czaban

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2019 r. w Gdańsku

sprawy U. P.

z udziałem H. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o wysokość podstawy wymiaru składki

na skutek apelacji U. P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 kwietnia 2019 r., sygn. akt V U 665/18

oddala apelację.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSO del. Beata Golba – Kilian

Sygn. akt III AUa 826/19

UZASADNIENIE

Decyzją z 4 października 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że U. P. jest zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń jako pracownik u płatnika składek (...) od 2 maja 2018 r. w wymiarze 1/8 wymiaru czasu pracy z wynagrodzeniem odpowiadającym kwocie 262,50 zł.

Odwołanie od wskazanej decyzji wniosła ubezpieczona U. P..

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. w odpowiedzi

na odwołanie wniósł o oddalenie odwołania podtrzymując argumentację zaprezentowaną w treści uzasadnienia zaskarżonej decyzji.

Płatnik składek poparł odwołanie.

Sąd Okręgowy w Słupsku Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 10 kwietnia 2019 r. oddalił odwołanie (pkt I) ora zasądził od ubezpieczonej na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu (pkt II), sygn. akt V U 665/18.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

Płatnik składek H. P. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą od 2003 r. Przedmiotem działalności jest handel artykułami budowlanymi i wynajem pokoi.

Płatnik składek za okres od 1 stycznia 2018 r. do 30 września 2018 r. wykazał sprzedaż na poziomie 699.469 zł.

Z analizy konta płatnika składek wynika, że w latach 2010-2018 zatrudniał on z przerwami kilku pracowników, w tym tylko jednego w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast pozostałych w wymiarze 1/2 i 1/8.

J. P. zatrudniona jest u płatnika składek od 2008 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepie ogólnobudowlanym. Jej obecne wynagrodzenie to 2.750 zł brutto.

Ubezpieczona U. P., urodzona (...), posiada wykształcenie wyższe pedagogiczne I stopnia oraz dodatkowo - finanse i ubezpieczenia.

W okresie od 7 grudnia 2009 r. do 28 listopada 2014 r. zatrudniona była w Banku (...) Spółka Akcyjna w W., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszy konsultant, konsultant za wynagrodzeniem zasadniczym od 1 maja 2014 r. 4.000 zł. brutto. Umowa rozwiązana została za porozumieniem stron.

W okresie od 16 stycznia 2015 r. do 14 kwietnia 2015 r. ubezpieczona zatrudniona była w agencji pracy (...) w Wielkiej Brytanii na stanowisku pracownika fizycznego za wynagrodzeniem 6,50 €/godz.

W okresie od 19 maja 2015 r. do 30 września 2015 r. ubezpieczona zatrudniona była w (...) na stanowisku recepcjonisty, w wymiarze czasu pracy 1/8 etatu za wynagrodzeniem 219,00 zł.

Od 30 września 2015 r. do 8 kwietnia 2016 r. ubezpieczona pracowała w agencji pracy (...), S. (1) w Wielkiej Brytanii jako pracownik fizyczny za wynagrodzeniem 6,50-6,70 €/godz. , a następnie od 1 lutego 2016 r.

do 27 kwietnia 2018 r. w (...) N.

na stanowisku pracownika biurowego z wynagrodzeniem 9-12,69 €/godz.

2 maja 2018 r. ubezpieczona zawarła z płatnikiem składek umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. rozliczeń/recepcjonisty, za wynagrodzeniem

3.750 zł brutto. Z tym też dniem ubezpieczona zgłoszona została do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Orzeczeniem z 20 kwietnia 2018 r. nr (...) i (...) lekarz medycyny stwierdził brak przeciwwskazań do pracy ubezpieczonej na stanowisku specjalista ds. rozliczeń /recepcjonista.

W dniach 2-5 maja 2018 r. ubezpieczona przeszła szkolenie wstępne z zakresu BHP.

W dniu podpisania umowy ubezpieczona była w ciąży, o czym wiedziała.

W dniu 16 kwietnia 2018 r. ubezpieczona zgłosiła się do lekarza ginekologa- położnika G. P. w celu potwierdzenia ciąży. Lekarz w badaniu USG potwierdził ciążę – 9 tydzień.

Ojcem dziecka jest syn płatnika składek - Ł. P..

Ubezpieczona w 2015 r. zatrudniona była u płatnika składek na stanowisku recepcjonistki. Ubezpieczona obsługiwała program (...), odpowiadała na za zapytania klientów przesyłane drogą elektroniczną. Atutem ubezpieczonej jako pracownika była znajomość języka angielskiego i niemieckiego, bowiem wiele zapytań przychodziło od obcokrajowców. Ubezpieczona obsługiwała gości hotelu - meldowała ich.

W okresie zatrudnienia od 2 maja 2018 r. ubezpieczona wykonywała tożsame czynności związane z obsługą hotelu, jak w okresie zatrudnienia w 2015 r. Nadto, płatnik składek zaczął przyuczać ubezpieczoną do pracy związanej z księgowością sklepu z materiałami budowlanymi. Ubezpieczona pod kierunkiem płatnika składek wprowadzała dane do programu (...), który jest zbiorem danych podmiotu gospodarczego zawierającym informacje o operacjach gospodarczych za dany okres.

Do programu wpisuje się wszystkie operacje przychodu i rozchodu. Ubezpieczona, aby prawidłowo móc wpisać dane, musiała zapoznać się z technologicznym podziałem towarów i w tym celu korzystała tak z wiedzy płatnika składek, jak i wieloletniej pracownicy J. P.. Ubezpieczona pomagała płatnikowi składek w procedurze podpisania umowy z bankiem na sprzedaż ratalną.

W dniu 20 lipca 2018 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą.

Płatnik składek nie zatrudnił na czas usprawiedliwionej niezdolności ubezpieczonej do pracy innego pracownika na zastępstwo. Sam nadal wykonywał wszystkie czynności.

W czerwcu 2018 r. wg. książki meldunkowej płatnik składek miał wynajętych dwa pokoje, a w lipcu - 14 pokoi.

W dniu 14 sierpnia 2018 r. ubezpieczony zatrudnił syna Ł. P. na stanowisku, na którym pracowała ubezpieczona, tj. specjalista ds. rozliczeń/ recepcjonista w niepełnym wymiarze czasu pracy 1/8 etatu za wynagrodzeniem 262,50 brutto.

Ubezpieczona (...)r. urodziła dziecko.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z dyspozycją art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r., poz. 300) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Natomiast zgodnie z brzmieniem art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej pracownicy podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązek ubezpieczenia pracownika powstaje z chwilą nawiązania stosunku pracy. Przepis art. 13 pkt. 1 ustawy przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Sąd Okręgowy stwierdził, że bezspornie U. P. w dniu 2 maja 2018 r. zawarła z płatnikiem składek (...) z siedzibą w Ł. umowę o pracę na czas nieokreślony i umowa ta była przez strony realizowana. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się natomiast do ustalenia wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia uzgodnionych przez strony w umowie o pracę, które zdaniem organu rentowego były ustalone niezgodnie z zasadami współżycia społecznego. W ocenie organu rentowego tak ustalone wynagrodzenia nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

Sąd I instancji przytoczył, że zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w umowie o pracę może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione, jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa

do świadczeń. Postanowienie umowy o pracę jest w tym zakresie nieważne jako dokonane

z naruszeniem zasad współzycia społecznego polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu – art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, OSNP z 2006 roku, Nr 11-12, poz. 192, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05 OSNP z 2005 roku, Nr 21,

poz. 338, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, OSNP

z 2006 roku, Nr 11-12, poz. 191, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNP z 2006 roku, Nr 15-16, poz. 251). W takiej sytuacji Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma uprawnienie do kwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone

na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego

lub zmierzającej do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku,

III UK 7/09, Lex nr 509047, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 16/05, Lex nr 182776.

Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie.

Wynika to z przekonania,

że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek

do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki

w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, OSNP z 2006 roku, Nr 11-12, poz. 191).

Natomiast autonomia stron umowy 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. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Dla ustalenia wysokości składek znaczenie ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki

- nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (art. 78 § 1 k.p.). Przepis art. 86 ust. 2 ustawy systemowej daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę,

jak i ważności jej poszczególnych postanowień i – w ramach obowiązującej go procedury – zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają

do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/050). ZUS może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09).

W ocenie Sądu I instancji nie można zgodzić się ze stanowiskiem ubezpieczonej i płatnika składek, że wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę na poziomie 3.750 zł odpowiadała rodzajowi wykonywanej pracy, zajmowanemu stanowisku i zakresowi obowiązków.

Sąd Okręgowy podkreślił, że z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach organ rentowego wynika bezspornie, że ubezpieczona w dniu zawarcia umowy o pracę wiedziała, że jest w ciąży, albowiem na wizycie lekarskiej w dniu 16 kwietnia 2018 r. ciąża potwierdzona została w badaniu USG. Nadto, co istotne, a co wynika z danych zawartych

w zapisach w dokumentacji lekarskiej - ubezpieczona w dniu 16 kwietnia 2018 r. zgłosiła się do lekarza w celu potwierdzenia ciąży. Sąd nie dał wiary także twierdzeniom płatnika składek, że w dniu zawarcia umowy o pracę nie wiedział, że ubezpieczona jest w ciąży. Syn płatnika składek jest ojcem dziecka. W ocenie Sądu zatrudnienie ubezpieczonej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.750 zł w tak niedługim czasie od potwierdzenia faktu ciąży, zdeterminowane było tylko uzyskaniem wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Płatnik składek od 2003 r. prowadzi działalność gospodarczą, od 2010 r. zatrudnia tylko jedną pracownicę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem 2.750 zł brutto. Tym samym, konieczność zatrudnienia pracownika w celu odciążenia płatnika składek w zakresie czynności księgowych akurat w momencie powrotu ubezpieczonej z Anglii i potwierdzenia ciąży daje podstawy do uznania, że potrzeba taka wykreowana została na potrzeby postępowania w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu I instancji, o ile uzasadnionym uznać można zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku recepcjonisty - skoro płatnik składek na sezon letni zatrudniał pracownika na tym stanowisku, o tyle zatrudnienie jej na stanowisku specjalisty ds. rozliczeń nie było uzasadnione. Zdaniem Sądu stanowisko specjalisty ds. rozliczeń utworzone zostało fikcyjnie. Nadto, jak wynika z przedłożonej przez płatnika składek książki meldunkowej w maju nie wynajmował on pokoi, w czerwcu miał wynajęte 2 pokoje,

a w lipcu - 14 pokoi. Tym samym obciążenie ubezpieczonej czynnościami związanymi z recepcją było niewielkie, a co za tym idzie wprowadzać dane do systemu (...) mogła ona w ramach polecenia służbowego w czasie pracy na recepcji. Za absurdalne Sąd Okręgowy uznał twierdzenia płatnika składek, jakoby na wprowadzenie danych z jednej faktury ubezpieczona potrzebowała aż 3 godzin. Nawet gdyby uznać, że w pierwszym okresie pracy musiała ona ustalić z płatnikiem składek lub J. P. pozycje z faktury, to na ustalenie i wprowadzenie danych nie potrzebowałby więcej niż 20 minut. Sąd nie dał też wiary płatnikowi składek co do podawanych danych o ilości dziennych faktur

do wprowadzenia do systemu. Co istotne, jak wskazał płatnik składek ubezpieczona w spornym okresie przyuczała się dopiero do pracy związanej z rozliczeniami. Mając na uwadze, że za parę miesięcy ubezpieczona stanie się długotrwale niezdolna do pracy z powodu opieki nad dzieckiem, twierdzeniom płatnika składek o uzasadnionej potrzebie zatrudnienia i przyuczenia ubezpieczonej do pracy na stanowisku specjalisty ds. rozliczeń Sąd I instancji również nie dał wiary.

Sąd Okręgowy miał jednocześnie na uwadze fakt, że w sierpniu 2018 r. płatnik składek na stanowisku ubezpieczonej zatrudnił syna Ł. P. w wymiarze 1/8 etatu. Zatem obowiązki związane tak z pracą recepcjonisty, jak i specjalisty ds. rozliczeń wykonać można w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W ocenie Sądu I instancji za chybione uznać należy twierdzenia ubezpieczonej jakoby sporządzała raporty. Biorąc pod uwagę wysokość wykazanych obrotów oraz fakt, że płatnik składek jest płatnikiem podatku VAT, musi on posiadać kasę fiskalną, a tym samym raport dzienny to wydruk z kasy.

Sąd Okręgowy wskazał, że przeprowadził dowód z przesłuchania zawnioskowanych przez ubezpieczoną i płatnika składek świadków, którzy potwierdzili, że w okresie od 2 maja 2018 r. widzieli ubezpieczoną na terenie biura i sklepu, jednakże nie potrafili precyzyjnie wskazać, jakie czynności ubezpieczona wykonywała i w jakim wymiarze czasu pracy pracowała. Biorąc pod uwagę, że ubezpieczona rozpoczynała prace w różnych godzinach, to i kończyła w różnych. Nadto, jak wynika z zeznań świadków P. D., A. L. i K. M. - którzy nie są pracownikami płatnika składek,

lecz pracownikami firm, z którymi on współpracuje - w biurze płatnika składek bywali oni rzadko, niekiedy raz na dwa tygodnie przez krótki okres. Tym samym, Sąd Okręgowy uznał, że świadkowie ci potwierdzili jedynie – co nie było sporne - że ubezpieczona pracowała

u płatnika składek. Także J. P., która miała codzienny kontakt z ubezpieczoną nie potrafiła precyzyjnie wskazać, na czym polegała jej praca. Świadek nie miała też wiedzy, czy ubezpieczona pracowała po godzinie 16.00.

Powyższe rozważania doprowadziły Sąd I instancji do wniosku, że stanowisko referenta ds. rozliczeń utworzone zostało fikcyjne, wyłącznie na potrzeby uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych przez ubezpieczoną, w celu usprawiedliwienia wynagrodzenia ustalonego na poziomie ponad 10 razy wyższym od wcześniej wypłacanego jej oraz uzyskiwanego przez syna płatnika składek. Sąd nie dał wiary twierdzeniom płatnika składek, że zatrudnienie syna w wymiarze 1/8 etatu wynika z małego zaangażowania syna

w sprawy firmy. Gdyby tak było, to płatnik składek nie zatrudniłby go w ogóle. Irracjonalnym bowiem jest zatrudnianie pracownika, który nie angażuje się w pracy. Sąd zwrócił uwagę,

że firma płatnika składek funkcjonuje na terenie mało uprzemysłowionym, z pewnością - gdyby faktycznie istniała potrzeba zatrudnienia pracownika biurowego i przekazanie mu części zadań, które dotychczas wykonywał płatnik składek - znalazłby on pracownika rzetelnego i zaangażowanego.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji przyjął, że postanowienia umowy o pracę z 2 maja 2018 r. dotyczące wysokości wynagrodzenia, zakresu obowiązków i wymiaru czasu pracy są nieważne, zawarte dla pozorów oraz, w zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 i § 3 k.c.). Sąd w pełni zaakceptował pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. (II UK 43/05, OSNP z 2006 roku, Nr 15-16, poz. 251), zgodnie z którym cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny

z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy

o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia

(np. niezdolnością do pracy w związku z ciążą czy urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Krótki okres zatrudnienia ubezpieczonej – niecałe 3 miesiące - powoduje, że przeciętny stosunek wypłaconego świadczenia pozostaje w całkowitym oderwaniu od wniesionej składki, co jest również sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Skoro zatem – jak powyżej zostało wskazane - świadczenia mają charakter alimentacyjny, to w połączeniu z zasadą solidaryzmu wymaga to, aby wynagrodzenie stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składek, nie było ustalane ponad granicę płacy słusznej i sprawiedliwej oraz aby rażąco nie przewyższało poniesionego wkładu pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych

z dnia 22 października 2015 r. (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz. 265), zasądzając

od ubezpieczonej U. P. jako przegrywającej proces na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Apelację od wyroku wywiodła ubezpieczona, zaskarżając go w całości i zarzucając:

a/, nierozpoznanie istoty sprawy poprzez oparcie istotnych w sprawie ustaleń na niepełnym materiale dowodowym;

b/ obrazę prawa materialnego, a mianowicie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

i art. 353¹ k.c., poprzez błędną ich wykładnię i zastosowanie.

W oparciu o powyższe zarzuty ubezpieczona wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji i zaskarżonej decyzji oraz przekazanie sprawy organowi rentowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (art. 78 § 1 k;p.), jednakże w postępowaniu dowodowym Sąd I instancji nie poczynił w tym zakresie wystarczających ustaleń.

Zdaniem ubezpieczonej proste porównanie stawek wynagrodzenia oraz zakresu obowiązków pracowniczych ubezpieczonej z okresu zatrudnienia w Wielkiej Brytanii, nie pozwala na ocenę wynagrodzenia ustalonego w umowie zawartej w dniu 2 maja 2018 r. jako rażąco wygórowanego i niezgodnego z zasadami współżycia społecznego oraz obliczonego jedynie na uzyskanie wysokich świadczeń.

Ponadto, zdaniem ubezpieczonej, Sąd Okręgowy pominął cel zatrudnienia ubezpieczonej w firmie (...) oraz korzyści dla zakładu pracy wynikające z tego zatrudnienia. Dla przykładu, ubezpieczona, w krótkim okresie swojej pracy w firmie (...), wynegocjowała dwa wielotysięcznej wartości kontrakty (dotyczy to firm: (...) i (...)), wprowadziła nową formę sprzedaży, w tym sprzedaż ratalną zawierając stosowne umowy z Bankami finansującymi taką formę sprzedaży, jak również wprowadziła inne zmiany w funkcjonowaniu tej firmy, które przełożyły się na wymierne zyski.

Zdanie apelującej zachodzi konieczność uzupełnienia postępowania dowodowego, dlatego też wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku sądu pierwszej instancji i zaskarżonej decyzji oraz przekazanie sprawy organowi rentowemu do ponownego rozpoznania jest zasadny.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Spór w rozpoznawanej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej U. P. na ubezpieczenia społeczne, z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 2 maja 2018 r. u płatnika składek – (...)Podkreślić należy, że zaskarżona decyzja organu rentowego dotyczyła wyłącznie ustalenia podstawy wymiaru składek w spornym okresie, a nie kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym. Organ rentowy nie kwestionował bowiem ważności stosunku pracy łączącego U. P. z H. P.

W pierwszej kolejności, odnosząc się do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy poprzez oparcie istotnych w sprawie ustaleń na niepełnym materiale dowodowym, Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że pojęcie nierozpoznania istoty sprawy interpretowane jest jako wadliwość rozstrzygnięcia polegająca na wydaniu przez sąd pierwszej instancji orzeczenia, które nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony z powodu bezpodstawnego przyjęcia, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (tak np. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 lipca 2015 r., V CZ 39/15, LEX nr 1762493).

Nie chodzi natomiast o sytuację, w której sąd rozważa podstawy materialne zarzutu pozwanego i uznaje, że nie jest on uzasadniony, ale o jego zignorowanie. Przesłanka nierozpoznania istoty sprawy nie ma miejsca, gdy zachodzi potrzeba jedynie uzupełnienia podstawy faktycznej bądź postępowania dowodowego, gdy sąd I instancji błędnie ustalił stan

faktyczny sprawy lub gdy sąd I instancji oddalił powództwo z przyczyn merytorycznych, spowodowanych przyjęciem, chociażby błędnej oceny prawnej w świetle danej normy.

Wobec powyższego, nawet gdyby zarzut poczynienia istotnych ustaleń faktycznych w sprawie na podstawie niedostatecznego materiału dowodowego okazał się trafny, nie uzasadniałby on stwierdzenia nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy. Konstrukcja przedmiotowego zarzutu apelacyjnego jest całkowicie chybiona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zarzut rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy w oparciu o niewystarczający materiał dowodowy nie jest trafny.

Sąd pierwszej instancji ustalając stan faktyczny oparł się na całokształcie zebranego materiału dowodowego, należycie go rozważył i wskazał, jakim środkiem dowodowym dał wiarę, przedstawiając prawidłową ich ocenę, którą właściwie uargumentował. Całość podjętych ustaleń faktycznych tego Sądu przedstawiona w pisemnym uzasadnieniu wyroku zasługuje na akceptację. Ustalenia te jako prawidłowe i znajdujące oparcie w materiale dowodowym Sąd Apelacyjny podziela przyjmując za własne, w związku z czym nie ma konieczności ich ponownego przytaczania w całości. Zdaniem Sądu odwoławczego to właśnie zaproponowana przez skarżącą ocena dowodów pomija zawarte w kodeksie postępowania cywilnego reguły rządzące postępowaniem dowodowym i nie uwzględnia istotnych okoliczności, na jakie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, a które miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Analiza akt postępowania wskazuje także, że nie miało miejsca naruszenie przepisów prawa materialnego. Sąd Okręgowy nie popełnił błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, albowiem prawidłowo zinterpretował i zastosował odpowiednie przepisy prawa. Sąd Apelacyjny podziela trafne i rzeczowe rozważania Sądu I instancji przyjmując je za punkt wyjścia oceny własnej, nie widząc w związku z tym potrzeby ich powielania.

Na wstępie rozważań merytorycznych, przypomnieć można, że art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie 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. Nadmierne podwyższenie (ustalenie) wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX

nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Jak wyjaśniał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, OSP 2007/4/41) ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c.

w zw. z art. 300 k.p. (OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780).

Zaznaczyć trzeba, że jakkolwiek umówienie się o wynagrodzenie wyższe od godziwego czy nie będące rzeczywistym ekwiwalentem świadczonej pracy, jest dopuszczalne, to jednak 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.

Jak trafnie wywoził Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 5 kwietnia

2016 r. (III AUa 1098/15, LEX nr 2039692) umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego: określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi

do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także

z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, "godziwość" wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta

na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

W ich świetle nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

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. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowić przy tym powinno wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku,

a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Mając na względzie powyższe, Sąd Apelacyjny analizując okoliczności niniejszej sprawy uznał, że Sąd Okręgowy trafnie ustalił, iż podstawę wymiaru składek

na ubezpieczenia społeczne U. P. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 2 maja 2018 r. u H. P. stanowi kwota 262,50 zł z tytułu pracy w wymiarze

1/8 czasu pracy.

Sąd odwoławczy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż ubezpieczona nie przedstawiła racjonalnego uzasadnienia, dlaczego za właściwe, rzetelne, uczciwe

i sprawiedliwe należy uważać wynagrodzenie w kwocie 3.750 zł.

Istotnie niesporne było, że ubezpieczona świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej z H. P.. Świadczenie P. D., A. L.

i K. M. - współpracujący z firmą płatnika składek - potwierdzili,

że widywali ubezpieczoną w recepcji latem 2018 r. P. D. zeznał, że na pewno obsługiwała ona system rezerwacyjny i obsługiwała gości - odbywało się to przy nim. Świadek pokazywał ubezpieczonej kilka razy, jak obsługiwać system rezerwacyjny. Także A. L. i K. M. podali, że gdy bywali w firmie płatnika składek latem 2018 r., a było to raz

na tydzień, spotykali tam ubezpieczoną w recepcji lub biurze właściciela. Według tych świadków ubezpieczona zajmował się dokumentacją, „papierkową robotą”. Żaden z nich nie wiedział jednak nic na temat zależności służbowej ubezpieczonej, nie wiedzieli, czy i w jakim charakterze była zatrudniona u H. P.. Również świadek J. P., zatrudniona u płatnika na stanowisku sprzedawcy w sklepie ogólnobudowlanym, zeznała, że widywała ubezpieczoną w firmie od 10.00 do 16.00,

gdy sama kończyła pracę. Jak podała ubezpieczona zajmowała się fakturami, zamawianiem towarów, zajmowała się również hotelem.

Wobec takiej treści zeznań świadków przyjąć należy, że U. P. faktycznie wykonywała w spornym okresie pewne czynności na rzecz płatnika składek. Wątpliwości Sądu odwoławczego budzi jednak zakres tych czynności. Nie wykazano, aby rzeczywisty zakres obowiązków powierzonych ubezpieczonej uzasadniał zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Nie kwestionując okoliczności obsługi przez wnioskodawczynię osób wynajmujących od H. P. pokoje, należy mieć na względzie, że w maju nie wynajęto żadnego pokoju, w czerwcu - 2 pokoje, a w lipcu - 14 pokoi, przy czym przed 20 lipca 2018 r.,

tj. przed dniem, gdy ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą - było to 7 pokoi (vide: książka meldunkowa - koperta, k. 22 a.s.). Nie znajdują zatem potwierdzenia zeznania płatnika, jakoby dziennie przyjeżdżało i wyjeżdżało kilka osób. Ponadto,

o ile z zeznań świadka P. D. wynikało, że pomagał on ubezpieczonej w obsłudze systemu rezerwacyjnego, o tyle nie wykazano, aby ubezpieczona obsługiwała system w takim zakresie, jaki wskazywał w złożonych zeznaniach płatnik składek. H. P. podał, że dziennie trzeba było obsłużyć 50-60 maili. Nie zaferowano jednak żadnego materialnego dowodu na powyższe. W ocenie Sądu odwoławczego, gdyby ubezpieczona faktycznie prowadziła tak obszerną korespondencję z potencjalnymi klientami, nie powinno nastęrczać trudności przedstawienie przykładowych e-maili, zwłaszcza gdy wziąć pod uwagę, że kontrola ZUS wszczęta została we wrześniu 2018 r., a sporny okres dotyczy zatrudnienia ubezpieczonej od maja 2018 r.

Całkowicie niewiarygodne są twierdzenia, jakoby wprowadzanie przez ubezpieczoną pojedynczej faktury do systemu miało jej zajmować ok. 3 godzin. Zasady doświadczenia życiowego nie pozwalają na przyjęcie, jakoby nawet pracownik dopiero przyuczający się

do tego rodzaju czynności, nie był w stanie w ciągu dnia pracy wprowadzić do systemu nawet 3 faktur.

Nie wykazano także, aby ubezpieczona wynegocjowała dwa intratne kontrakty, wprowadziła nowe formy sprzedaży, w tym sprzedaż ratalną, zawierając stosowne umowy

z bankami, jak również wprowadziła inne zmiany w funkcjonowaniu firmy, przekładające się na wymierne zyski. Twierdzenia takie podniesiono dopiero w apelacji, a zatem już z tego tytułu uznać należy je za spóźnione. Zauważyć przy tym należy, że nie są one spójne

z zeznaniami stron. H. P. zeznał, iż „planowaliśmy wprowadzić sprzedaż ratalną”, co stoi w sprzeczności z obecnymi deklaracjami, jakoby taką formę sprzedaży ubezpieczona w firmie wprowadziła. Sama ubezpieczona wskazała, że rozsyłali zapytania do banków

o możliwość nawiązania współpracy w tym zakresie, co z jednej strony przeczy twierdzeniom apelacji o zawarciu przez nią umów z bankami, a z drugiej - pozostaje nieudowodnione

z uwagi na brak potwierdzenia w innym wiarygodnym materiale dowodowym (np. w postaci maili do banków czy też umów, które ubezpieczona miała zawrzeć z bankami).

Reasumując, nie dowiedziono, aby wymiar obowiązków powierzonych U. P. uzasadniał zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy za adekwatnym do tego wymiaru wynagrodzeniem. Przyjęcie na przestrzeni niespełna trzech miesięcy gości do 9 pokoi, wdrażanie się w obsługę systemu rezerwacyjnego i wprowadzanie faktur do systemu z całą pewnością nie są obowiązkami mogącymi wypełnić 8-godzinny dzień pracy.

Powyższe znajduje zresztą dodatkowe potwierdzenie w porównaniu wymiaru czasu pracy i będącego jego konsekwencją wynagrodzenia ubezpieczonej z wymiarem czasu pracy i wynagrodzeniem Ł. P. - syna płatnika składek i partnera ubezpieczonej - ojca jej dziecka - który został zatrudniony na tym samym stanowisku, co U. P.,

tj. na stanowisku specjalisty ds. rozliczeń / recepcjonisty od 14 sierpnia 2018 r. - w wymiarze 1/8 etatu za wynagrodzeniem 262,50 zł. W całokształcie ustalonych okoliczności sprawy nie budzi wątpliwości Sąd Apelacyjny, że właśnie taki wymiar czasu pracy był adekwatny do obowiązków przypisanych temu stanowisku.

Na marginesie powyższych rozważań zauważyć można, że wątpliwości budzi również porównanie wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 3.750 zł z wynagrodzeniem innego pracownika płatnika - J. P.. Zatrudniona ona jest w sklepie H. P. od 2008 r. na stanowisku sprzedawcy, obecnie za wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł. Uwzględniając odmienność pracy świadczonej na stanowisku sprzedawcy oraz specjalisty ds. rozliczeń / recepcjonisty, wątpliwości musi jednak budzić przyznanie nowozatrudnionemu pracownikowi wynagrodzenia wyższego o ponad 1,5 tys. zł.

W nawiązaniu do twierdzeń odwołującej się, Sąd Apelacyjny wskazuje, że nie kwestionuje jej kwalifikacji i wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Zauważyć jednak trzeba, że ukończenie przez ubezpieczoną studiów pedagogicznych o specjalności edukacja elementarna (tylko te studia zostały potwierdzone dowodem w postaci dyplomu ukończenia studiów), a także zatrudnienie w banku nie świadczą o posiadaniu przez nią kwalifikacji adekwatnych do pracy, jaką miała wykonywać u H. P.. W związku z tym Sąd Apelacyjny nie widzi żadnego związku pomiędzy wykształceniem i wcześniejszym zatrudnieniem odwołującej się, w szczególności zaś wysokością uzyskiwanego u innych pracodawców wynagrodzenia, a wysokością wynagrodzenia za pracę u płatnika składek.

Mając na uwadze powyższe ustalenia należy wskazać, że zasady doświadczenia życiowego nie pozwalają na przyjęcie, aby płatnik składek zatrudnił pracownika za wynagrodzeniem przewyższającym realną wartość tejże pracy. Takiego działania nie można przypisać racjonalnemu pracodawcy, który prowadzi działalność gospodarczą w celu osiągnięcia zysku. W ocenie Sądu odwoławczego oczywistym motywem takiego określenia zasad zatrudnienia ubezpieczonej był wyłącznie fakt, że ubezpieczona - partnerka syna płatnika składek - w krótkiej perspektywie czasowej miała zamiar korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa.

W tym miejscu Sąd Apelacyjny zwraca uwagę na fakt, że ubezpieczona, słuchana informacyjnie przez Sąd I instancji, podała, że nie wiedziała ciąży, podejmując zatrudnienie u płatnika składek. Wyjaśnienia te zmieniła, składając zeznania w trybie art. 304 k.p.c.,

po odebraniu od niej pouczenia o obowiązku mówienia prawdy i odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań, a przede wszystkim - po pozyskaniu przez Sąd Okręgowy dokumentacji medycznej ubezpieczonej, z której jednoznacznie wynikało, że ostatnią miesiączkę miała ona 11 lutego 2018 r., w dniu 16 kwietnia 2018 r. zgłosiła się do lekarza ginekologa w celu potwierdzenia ciąży i ciąża ta (9 t.c.) została potwierdzona w tym samym dniu badaniem USG. Taka postawa ubezpieczonej, jak również płatnika składek, zdaniem którego nie musiał on ujawniać, że ojcem dziecka ubezpieczonej jest jego syn, gdyż jest to okoliczność nieistotna dla sprawy, podważają wiarygodność obu tych osób jako stron niniejszego postępowania, a jednocześnie potwierdzają, że motywem ich działania była właśnie chęć zapewnienia U. P. korzystnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04), niemniej jednak nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze swoich praw w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

W systemie ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada solidaryzmu. Polega ona na tym,

że ubezpieczeni uiszczają do tego systemu wkład odpowiadający ich możliwościom. Tymczasem, działania stron zmierzały do tego, aby zminimalizować wysokość uiszczanych do tegoż systemu wpłat, w zamian uzyskując długotrwałe świadczenia. Skoro zatem stronom umowy o pracę z 2 maja 2018 r. r. przyświecała wyłącznie intencja włączenia

do pracowniczego ubezpieczenia społecznego (i uzyskania świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, bez jej rzeczywistego wykonywania w takim właśnie wymiarze, to trafnie Sąd I instancji uznał,

że te postanowienia umowy, który dotyczą wymiaru czasu pracy i powiązanej z nim wysokości wynagrodzenia nie mogą rodzić skutków prawnych.

Nie istnieje oczywiście zakaz zatrudniania kobiet w okresie ciąży, poza pracami

w tym okresie wyraźnie wzbronionymi. Nie ma jednakże zgody ustawodawcy

na kształtowanie stosunku pracy w sposób pozorny, nie zmierzający do osiągnięcia wynikających z tego stosunku celów, lecz mający umożliwić jednej ze stron partycypowanie w systemie świadczeń z ubezpieczeń społecznych w nieuzasadnionej, jak w rozpatrywanym przypadku, wysokości. Instrumentalne traktowanie ubezpieczyciela w kształtowaniu swej sytuacji prawnej relatywnie do własnego interesu, zmierzające jedynie do tego, aby osiągnąć maksymalne korzyści i to kosztem innych osób ubezpieczonych, pozostaje w sprzeczności

z zasadami współzycia społecznego, nadto narusza zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, wyrażoną w art. 2a ustawy systemowej, jak również zasadę ekwiwalentności opłacanych składek w stosunku do uzyskiwanych świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

W świetle powyższych okoliczności zasadna jest ocena, że ustalenie w spornym okresie wynagrodzenia ubezpieczonej za pracę na poziomie 3.750 zł miesięcznie zostało dokonane przez strony umowy o pracę wyłącznie w celu nadużycia prawa do świadczeń

z ubezpieczeń społecznych. Uprawnione zatem było ustalenie, że łącząca ubezpieczoną

z płatnikiem składek umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń. Tym samym zachodzą przesłanki z art. 58 § 2 k.c.

w zw. z art. 300 k.p. do uznania jej za nieważną w tym zakresie, przez co narusza ona przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W tym stanie rzeczy, Sąd Apelacyjny uznał zaskarżony wyrok Sądu I instancji oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego za prawidłowe i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jak w sentencji wyroku.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSO del. Beata Golba - Kilian