

Sygn. akt III AUa 1281/17

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:**

**Przewodniczący: SSA Ireneusz Lejczak spr.**

**Sędziowie: SSA Barbara Staśkiewicz**

**SSO del. Artur Tomanek**

**Protokolant: Monika Horabik**

**po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2018 r. we Wrocławiu**

**na rozprawie**

**sprawy z odwołania K. P.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.**

**przy udziale J. K.**

**o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne**

**na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.**

**od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**z dnia 12 kwietnia 2017 r. sygn. akt V U 331/16**

**I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że odwołanie oddala,**

**II. nie obciąża odwołującej się kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2017 r., sygn. akt V U 331/16 Sąd Okręgowy w Legnicy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z dnia 21 października 2015 r., w ten sposób, że stwierdził, iż miesięczna podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe K. P. z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę z dnia 16 stycznia 2015 r. w firmie (...) prowadzonej przez J. K. stanowi kwota 5000 zł brutto; w punkcie II zasądził od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni kwotę 4800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie powyższe Sąd I instancji oparł na następująco ustalonym stanie faktycznym:

Płatnik składek J. K. od 1 czerwca 2013 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) FITNESS. Początkowo prowadziła zajęcia w klubach fitness, a grudniu 2014 r. otworzyła własny klub fitness w G..

Po otwarciu ww. klubu J. K. zatrudniła na podstawie umowy o pracę na stanowisku koordynatora A. D. (1). Do jej zadań należało: prowadzenie zajęć fitness, koordynowanie pracy instruktorów i koordynowanie pracy trenerów. Wynagrodzenie tego pracownika określono na poziomie wynagrodzenia minimalnego, tj. w wys. 1.750 zł brutto miesięcznie.

W dniu 16 stycznia 2015 r. płatnik składek zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z K. P.. Na podstawie tej umowy ubezpieczona miała świadczyć pracę na stanowisku managera klubu fitness w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wys. 5.000 zł brutto miesięcznie (ok. 3.550 zł netto). Miejscem pracy ubezpieczonej był oddział firmy w G., a do jej obowiązków należało: planowanie sprzedaży i wydatków, utrzymywanie kontaktów z partnerami klubu, nadzorowanie pracy koordynatora klubu fitness, reprezentowanie właściciela klubu w sprawach administracyjno-biurowych, zarządzaniem systemem kontroli wszystkich członków klubu. W chwili zawierania umowy o pracę K. P. nie była w ciąży.

Przed podjęciem zatrudnienia w (...) K. P. przez 15 lat, tj. w okresie od stycznia 1998 r. do czerwca 2013 r., pracowała w firmie (...), prowadzonej przez M. P., na stanowiskach: referent do spraw administracyjno-biurowych oraz referent księgowy. W 2014 r. ukończyła studia wyższe na Uniwersytecie (...)we W. na kierunku: (...). Ubezpieczonej pozostała jedynie obrona pracy magisterskiej. Podczas zatrudnienia w (...) – Biuro (...) ubezpieczona zajmowała się wszystkimi sprawami: kadrowymi, księgowymi, przygotowaniem dokumentów, zamawianiem projektów gotowych przez inwestorów, opracowaniami projektowymi, zamawianiem materiałów piśmiennych –materiałów niezbędnych do funkcjonowania biura. Jej wynagrodzenie w tej firmie wynosiło ok. 2500 zł brutto miesięcznie. Zakończenie zatrudnienia w tej firmie spowodowane było przejściem jej właściciela na emeryturę oraz reorganizacją firmy – likwidacją jej stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych. Od czerwca 2013 r. ubezpieczona pozostawała osobą bezrobotną. Pobierała zasiłek dla bezrobotnych.

W styczniu 2015 r., gdy K. P. podjęła pracę w (...), klub miała już podpisane umowy z niektórymi instruktorami. Zatrudniła ich J. K.. Rekrutacja pozostałych pracowników (tj. przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych, sporządzanie umów) należały już do wnioskodawczynie. Przyjęła ona do pracy m.in. A. L., zatrudnioną na stanowisku recepcjonistki oraz czterech instruktorów. Łącznie w klubie pracowało ok. 5 – 10 instruktorów.

Ubezpieczona nadzorowała sprzedaż usług klubu (zajmowała się zamówieniami, obiegiem faktur, wydatkami), organizowała współpracę z innymi klubami partnerskimi. Dbała o kontakty z firmami, z którymi klub współpracował, np. z salonami kosmetycznymi, sklepami sportowymi. Dostarczała im ulotki, kupony rabatowe. Przygotowywała też oferty klubu skierowane do dużych firm, tj. (...), starostw powiatowych czy urzędów miast, gdzie sprzedawane były karnety po korzystniejszych cenach. Kontaktowała się także z firmami reklamowymi w celu rozreklamowania usług klubu. Do obowiązków wnioskodawczynie należało też prowadzenie spisu osób korzystających z klubu (członków klubu) oraz nadzorowanie pracy koordynatora klubu. Grafiki zajęć fitness ustalał koordynator klubu. Początkowo była nim A. D. (1), która pracowała krótko, bo tylko do marca 2015 r., a następnie obowiązki te przejęła P. O., zatrudniona w czasie nieobecności ubezpieczonej. Po zwolnieniu A. D. (1) grafiki zajęć fitness ustalane były albo przez J. K. albo robiła to wnioskodawczynie wspólnie z wymienioną.

Klub organizował też imprezy okolicznościowe, nad organizacją których w całości czuwała wnioskodawczynie. Ubezpieczona zamawiała upominki, gadżety, przygotowywała poczęstunek – catering. Rodzice wybierali jeden z 3 pakietów, które ona opracowywała. Zajęcia z dziećmi prowadził animator, którym była albo J. K., albo inny instruktor. Wnioskodawczynie zajmowała się również fotografowaniem tych spotkań. Ponadto, na przełomie lutego i marca 2015 r. organizowała szkolenia dla instruktorów. Odbywały się one w soboty od rana do południa, ok. 5 godzin. Prowadzili je szkoleniowcy z K. i z W.. Szkoleniowców pozyskiwała właścicielka, z uwagi na znajomości z tymi osobami. Szkoleniem od strony organizacyjnej/technicznej zajmowała się ubezpieczona. Odpowiadała także za stan środków w kasie oraz obsługę recepcji w czasie nieobecności koordynatora wykonującego w tym czasie pracę instruktora. Do jej obowiązków należało również: zaopatrywanie klubu w materiały eksploatacyjne, biurowe i środki czystości oraz obliczanie wynagrodzeń pracowników wraz z obliczaniem należnych składek ZUS i podatków. Wnioskodawczynie wykonywała swoje obowiązki na miejscu w klubie, a także w domu, przez co najmniej 8 godzin dziennie. Klub był

otwarty od 9:00 do 11:00 i od 16:00 do 20:00. Ubezpieczona pracowała przeważnie w godzinach od 7:00 do 16:00, a gdy musiała zastąpić pracownicę na recepcji, do pracy przychodziła później i wówczas zostawała do 20:00. Była w pełni dyspozycyjna. Decyzje dotyczące dnia codziennego w Klubie wnioskodawczyni podejmowała sama. Wspólnie z właścicielem firmy – J. K. omawiała i ustalała kwestie dotyczące przede wszystkim finansów (w szczególności wydatków) klubu. Płatnik składek, wiedząc, że ubezpieczona wcześniej przez 15 lat pracowała w firmie jej teścia i miała duże doświadczenie zawodowe w pracy przy obsłudze klienta, w sprawach administracyjnych i księgowych, miała do niej pełne zaufanie, a w związku z tym, że sama mieszkała we W., gdzie od wielu lat pracuje jako manager dużego klubu fitness we W., wszystkie obowiązki organizacyjne w Klubie w G. powierzyła wnioskodawczyni.

K. P. w dniu 29 kwietnia 2015 r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Był to koniec 2-go miesiąca ciąży. Cięża nie była zagrożona, ale położenie płodu było tego rodzaju, że uciskało na nerw i powodowało rwę kulszową. Jeszcze przed udaniem się na zwolnienie lekarskie wnioskodawczyni rozpoczęła we współpracy z (...) S.A. i Urzędem Miasta w G. organizację dużej imprezy na ok. 3000 osób – festynu rodzinnego, ale nie dokończyła tego przedsięwzięcia. W momencie udania się ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, jej obowiązki przejęła J. K., a następnie zatrudniona przez nią P. O.. W związku z tym, że klub w G. wymagał pełnej dyspozycyjności a J. K. z uwagi na zamieszkiwanie i pracę we W. takiej dyspozycyjności temu przedsięwzięciu poświęcić nie mogła, zdecydowała o likwidacji klubu w G. i przeniesieniu działalności do W.. Decyzja w tym zakresie zapadła w kwietniu 2016 r. Z chwilą likwidacji działalności, zwolniła ubezpieczoną z pracy.

Przychód ze sprzedaży towarów i usług w pierwszym okresie funkcjonowania Klubu fitness w G., tj. od stycznia do kwietnia 2015 r., wyniósł łącznie 30.866,77 zł. Wydatki za ten okres wyniosły łącznie 51.012,85 zł, z czego wynagrodzenia dla pracowników stanowiły kwotę 25.971,05 zł, a pozostałe wydatki – kwotę 25.041,80 zł.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie wnioskodawczyni zasługuje na uwzględnienie.

Sąd powołując treść przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych wskazał, że bezspornym w sprawie pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Bezspornym jest również, że w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował zatrudnienia ubezpieczonej w oparciu o umowę o pracę z dnia 16 stycznia 2015 r., a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek ustalona przez strony w ww. umowie. Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek w przypadku wnioskodawczyni powinno być wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia minimalnego, tj. w 2015 r. – w wys. 1.750 zł brutto miesięcznie. Odwołująca była odmiennego zdania – twierdziła, że ustalone w umowie wynagrodzenie na poziomie 5.000 zł brutto miesięcznie nie było wygórowane i było adekwatne do wykonywanych przez nią obowiązków.

W niniejszej sprawie, Sąd po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, w tym dowodów z zeznań świadków, przesłuchania zainteresowanej oraz ubezpieczonej nie miał wątpliwości, że kwota wynagrodzenia ustalona przez płatnika składek i ubezpieczoną w umowie o pracę z dnia 16 stycznia 2015 r. nie była wygórowana. Przeciwnie jej wysokość ustalona zastała na poziomie godziwym, dostosowanym do zakresu obowiązków powierzonych i faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną. Z przesłuchania świadków M. P., K. G., zainteresowanej J. K. oraz z wyjaśnień ubezpieczonej wynika, że zakres powierzonych K. P. obowiązków był przy tym znacznie szerszy niż zakres obowiązków koordynatora klubu fitness A. D. (1), do którego należało przede wszystkim układanie grafików zajęć fitness, koordynowanie pracy zatrudnionych instruktorów, sprzedaż usług w czasie pracy na recepcji, udzielanie informacji o ofercie klubu zainteresowanym oraz pomoc w przedsięwzięciach organizowanych przez klub. Ubezpieczona natomiast jako manager klubu zajmowała się nie tylko sprzedażą usług klubu na miejscu, ale także jego reklamą, nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów z innymi klubami i firmami (np. sportowymi,

kosmetycznymi, ale także zakładami pracy zainteresowanymi oferta klubu), rozmowami z ich przedstawicielami, ustalaniem zasad współpracy, rekrutacją pracowników, organizacją imprez okolicznościowych, wykonywała też obowiązki administracyjno-biurowe, rozliczeniowe (w zakresie wynagrodzeń pracowników, których zestawienia przysyłała albo płatnikowi składek albo księgowej), zaopatrzeniowe (w materiały eksploatacyjne, biurowe, środki czystości), nadzorowała też pracę koordynatora oraz odpowiadała za stan środków finansowych w kasie.

Zdaniem Sądu, zatrudnieniu i ustaleniu wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej nie sprzeciwiała się kondycja finansowa firmy płatnika. Co prawda z zestawienia przychodów i wydatków za okres od stycznia do kwietnia 2015 r. wynika, że firma ubezpieczonej w tym okresie poniosła stratę rzędu ok. 20.000 zł, nie bez znaczenia pozostaje jednak fakt, że był to początek działalności firmy. A jak powszechnie jest wiadomym, w momencie rozpoczynania działalności gospodarczej, wydatki przeważnie przekraczają zyski, i aby działalność zaczęła przynosić dochody, niejednokrotnie trzeba poczekać, czasami nawet kilka miesięcy. Dlatego na podstawie analizy wyniku finansowego z okresu zaledwie 4 początkowych miesięcy działalności klubu fitness nie można wywieść kategorię wniosku o braku potrzeby zatrudnienia określonego pracownika, w szczególności takiego jak manager firmy, którego praca z reguły nastawiona jest na efekt długofalowy, bowiem wykonane zadania, nawiązane kontakty, wykonane reklamy, przeważnie skutkują zyskiem po upływie pewnego okresu czasu. Sąd uznał, że wynagrodzenie K. P. ustalone w umowie o pracę z dnia 16 stycznia 2015 r. było adekwatne do wykonywanej przez ubezpieczoną pracy (jej rodzaju, ilości i jakości) i w związku z tym nie było podstaw, by jak to uczynił ZUS obniżyć jego wysokości do poziomu wynagrodzenia minimalnego. Skutkiem tego Sąd uznał zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 21 października 2015 r. za nieprawidłową i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił ją w sposób określony w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w związku z § 2 rozporządzenia zmieniającego ww. rozporządzenie z dnia 3 października 2016 r.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył organ rentowy, zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego, a to art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez potwierdzenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe z tytułu wykonywania przez K. P. pracy na rzecz płatnika J. K. (...) za okres objęcia ubezpieczeniem, przy przyjęciu do ustalenia podstawy dokonanych na rzecz ubezpieczonego wypłat wynagrodzenia z umowy o pracę z dnia 16.01.2015 r., tj. 5000 brutto miesięcznie, pomimo iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na ustalenie takiej podstawy wymiaru składek;
2. naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 k.p.c. przez błędną ocenę mocy i wiarygodności materiału dowodowego oraz sprzeczności w istotnych ustaleniach Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym przez przyjęcie, że wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę oraz zeznania świadków są wystarczające do określenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe w wysokości 5000 zł brutto, wbrew dokumentom świadczącym o stracie płatnika w okresie zatrudnienia.
3. naruszenie art. 22 w zw. z art. 398<sup>2</sup> § 1 k.p.c., § 2 pkt 5, § 23 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez orzeczenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 4800 zł zamiast 600 zł, bowiem w dniu przekazania sprawy do Sadu przez organ rentowy, tj. 29.12.2015 r. nie obowiązywało ww. rozporządzenie, które weszło w życie dopiero 1.01.2016 r. i zastosowanie miał § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja organu rentowego zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem odwołania K. P..

W pierwszej kolejności należało podkreślić, że w sprawie nie była kwestionowana przez organ rentowy okoliczność zawarcia przez wnioskodawczynię umowy o pracę z płatnikiem składek J. K. od dnia 16 stycznia 2015 r. oraz fakt wykonywania tej umowy.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się zatem do kwestionowania przez organ rentowy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia, która wynosiła 5000 zł brutto miesięcznie.

Sąd Okręgowy rozpoznając odwołanie od decyzji ZUS uznał, że organ rentowy niezasadnie zakwestionował wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne podanej przez pracodawcę. W ocenie Sądu Apelacyjnego, pogląd ten, leżący u podstaw zaskarżonego rozstrzygnięcia, nie jest do zaakceptowania.

Podstawą wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia pracowniczego jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Tak więc dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące 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 bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być głównym motywem nawiązania stosunku pracy zamiast wykonywania zatrudnienia na innych podstawach prawnych, nawet gdyby cel umowy o pracę dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 42/04, wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, niepublikowany). Oznacza to, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Istotne jest tylko, aby praca była wykonywana. Jednak charakter świadczeń z ubezpieczeń społecznych 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Kluczowym dla rozpoznawanej sprawy jest także pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 27 kwietnia 2005 r., w sprawie II UZP 2/05, (OSNP 2005/21/338), w której Sąd ten stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS 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.).

Wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni, 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 skarżącej wynagrodzenie w wysokości 5000

zł brutto miesięcznie nie sprzeciwiało się celowi zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę i nie prowadziło tylko do uzyskania większych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na tym koncentrowało się postępowanie dowodowe oraz ustalenia stanu faktycznego.

Okolicznościami brany pod uwagę przy ocenie, czy ustalenie przez strony umowy o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 5000 zł brutto miesięcznie mieściło się, czy też nie, w granicach wyznaczonych przez zasady współzycia społecznego, były czynniki takie jak to, że w okresie od stycznia 1998 r. do czerwca 2013 r. ubezpieczona była zatrudniona w firmie swojego teścia prowadzącego (...) za wynagrodzeniem w wysokości 2500 zł brutto miesięcznie. W wyniku reorganizacji firmy i likwidacji jej stanowiska pracy od czerwca 2013 r. ubezpieczona pobierała zasiłek dla bezrobotnych. Następnie 16 stycznia 2015 r. pojęła pacę u płatnika składek J. K., która jednocześnie pozostaje jej szwagierką na stanowisku menagera klubu fitness. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie do zadań ubezpieczonej należała sprzedaż usług klubu, jego reklama, nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z innymi klubami i firmami, rozmowy z ich przedstawicielami i ustalanie zasad współpracy, rekrutacja pracowników, organizacja imprez okolicznościowych. Na ubezpieczonej spoczywały także obowiązki administracyjno biurowe, rozliczeniowe, zaopatrzeniowe, nadzorcze, była także odpowiedzialna za stan środków finansowych w klubie. Taki formalny zakres obowiązków jakie spoczywały na ubezpieczonej niewątpliwie był duży, jednakże nie sposób jest nie zauważyć, że ocena wielości zadań faktycznie spoczywających na ubezpieczonej jest w dużej mierze tożsama z obowiązkami jakie wykonywała zatrudniona w klubie pracownica A. D. (1) oraz właścicielka klubu J. K. A. D. zatrudniona została w klubie na stanowisku koordynatora, za wynagrodzeniem na poziomie 1750 zł brutto miesięcznie, a do jej obowiązków należało przede wszystkim układanie grafików zajęć fitness, koordynowanie pracy zatrudnionych instruktorów, sprzedaż usług w czasie pracy w recepcji, udzielanie informacji o ofercie klubu oraz pomoc w przedsięwzięciach organizowanych przez klub. Natomiast J. K. wykonywała część zadań formalnie przypisanych odwołującej się przy czym sama była zatrudniona u innego pracodawcy na stanowisku menadżera klubu fitness za wynagrodzeniem niższym niż zaproponowała swojej szwagierce K. P.. Nie sposób zatem w ocenie Sądu Apelacyjnego przyjąć, że zadania które wnioskodawczyni wykonywała w ramach stosunku pracy uzasadniały tak wysokie wynagrodzenie, w momencie gdy wynagrodzenie A. D. (1) zatrudnionej na stanowisku koordynatora było niższe o 3250 zł. Z zeznań świadków oraz wyjaśnień samej ubezpieczonej wynika, że tak znacząca różnica w wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej i A. D. (1) wynika z faktu posiadania przez wnioskodawczynię dużego doświadczenia na podobnym stanowisku pracy. Argumentacja taka w ocenie Sądu Apelacyjnego jest niezasadna. Jak wynika z wyjaśnień ubezpieczonej po reorganizacji firmy teścia, wnioskodawczyni pozostawała za zasiłku dla bezrobotnych od czerwca 2013 r. Co w ocenie Sądu klóci się z jej dużym doświadczeniem i jednoczesnym brakiem możliwości znalezienia pracy przez okres ponad roku.

Oceny zasadności zatrudnienia wnioskodawczyni za wynagrodzeniem w wysokości 5000 zł brutto miesięcznie nie zmienia także fakt organizacji przez nią różnego rodzaju imprez okolicznościowych, albowiem mogłyby one w ocenie tutaj Sąd stanowić podstawę do wypłacenia ubezpieczonej premii lub nagrody nie zaś wynagrodzenia zasadniczego w w/w wysokości. Przypomnieć w tym miejscu należy, że ubezpieczona została zatrudniona w klubie (...) na początku jego działalności, a więc w okresie gdy z reguły nowo powstała działalność przynosi straty, które jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy mogą trwać nawet kilka miesięcy. Tym bardziej niezrozumiałe jest w ocenie Sądu Apelacyjnego ustalenie wynagrodzenia z ubezpieczoną na tak wysokim poziomie na samym początku jej pracy. Stanowiło ono znaczny koszt dla pracodawcy, który w świetle kondycji finansowej płatnika składek nie mieścił się w ramach racjonalnego działania takiego przedsiębiorcy. Jak wynika bowiem z przedłożonego do akt sprawy przez J. K. zestawienia sum miesięcznych za okres styczeń – kwiecień 2015 r. (k. 55) koszty działalności klubu w poszczególnych miesiącach przewyższał jego przychód ze sprzedaży usług. Na wysokość tych kosztów w dużej mierze miało wynagrodzenie wypłacane ubezpieczonej, albowiem faktyczne koszty płatnika składek związane z zatrudnieniem ubezpieczonej kształtowały się na poziomie 6030 zł.

Brak jest w świetle powyższego dowodów świadczących, iż zachodziła realna potrzeba po stronie płatnika składek na zatrudnienia wnioskodawczyni w charakterze menagera za wynagrodzeniem 5000 zł miesięcznie. Tym bardziej, że po za ubezpieczoną, płatnik składek zawarł umowę o pracę jedynie z A. D. (1), pozostałe osoby pracujące w

klubie zatrudnione zostały na podstawie umów zlecenia. Nadto niespełna cztery miesiące po zawarciu umowy o pracę wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą.

W świetle tych rozważań nie sposób jest przyjąć za Sądem Okręgowym, że wynagrodzenie ubezpieczonej na poziomie 5000 zł brutto miesięcznie jest adekwatne do rodzaju wykonywanej przez nią pracy. Sąd Apelacyjny oceniając okoliczności sprawy z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego uznał, że wyłącznym celem ustalenia wynagrodzenia K. P. na poziomie 5 tys zł miesięcznie było zapewnienie jej uzyskania wysokich w przyszłości korzyści w postaci świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z chorobą i macierzyństwem kosztem innych uczestników tego systemu, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i tym samym umowa o pracę w tym zakresie jest bezwzględnie nieważna (art. 58 § 2 k.c.). Wobec tego kwota 5 tys zł ustalona przez strony nie może stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni z tytułu umowy o pracę. Uznawszy postanowienie umowy o pracę odnośnie wynagrodzenia za nieważne na podstawie art. 58 § 2 k.c. należało przyjąć, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie wskazanej przez organ rentowy, jako podstawa wymiaru składek, w spornym okresie jest adekwatne do sytuacji finansowej firmy płatnika składek w w/w okresie oraz do rodzaju i charakteru wykonywanej przez nią pracy.

Kierując się wskazaną argumentacją Sąd Apelacyjny w punkcie I zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

O kosztach postępowania procesowego orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie art. 102 k.p.c.

***SSO del. Artur Tomanek SSA Ireneusz Lejczak SSA Barbara Staśkiewicz***

R.S.