

Sygn. akt **III AUa 205/15**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Ewa Cyran

Sędziowie: SSA Marek Borkiewicz

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans (spr)

Protokolant: insp.ds.biurowości Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2015 r. w Poznaniu

sprawy **N. O.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

przy udziale zainteresowanego : F. M. (1)

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 2 października 2014 r. sygn. akt VII U 2225/13

oddala apelację.

del. SSO Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Ewa Cyran	SSA Marek Borkiewicz
-------------------------------------	---------------	----------------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 czerwca 2013 roku Nr (...) znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., na podstawie art. 83 ust.1 pkt 3 w związku z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust.12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), art. 58 § 1,2,3 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks Cywilny (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 ze zm.) oraz § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. (Dz. U. Nr 62, poz. 289 z 1996 r.) w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy oraz zgodnie z art. 66 ust. 1a i art. 81 ust. 1, 5, 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2008 roku, Nr 164, poz. 1027 ze zm.), stwierdził, iż podstawa wymiaru składek **N. S. (obecnie O.)** u płatnika składek

Biuro Usług (...) na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne w styczniu 2013 roku wynosi 1548,40 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne 2072,47 zł.

W odwołaniu zawartym w piśmie procesowym z dnia 4 lipca 2013 roku, N. O. (uprzednio S.) zaskarżyła decyzję z dnia 4 czerwca 2013 roku w całości, domagając się jej zmiany poprzez przyjęcie do określenia podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za miesiąc styczeń 2013 roku kwot wynagrodzenia wynikających z umów o pracę łączących ubezpieczoną z płatnikiem składek.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Decyzją z dnia 11 października 2013 r. Nr (...) znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., zmienił decyzję z dnia 4 czerwca 2013 r. Nr (...) i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe i wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne N. S. (obecnie O.) u płatnika składek Biuro Usług (...) wynosi:

01/2013 r. 1.596,96 zł 1.608,14 zł

02/2013 r. 0,00 zł 1.610,84 zł

03/2013 r. 0,00 zł 57,53 zł

Uzasadnieniu decyzji organ rentowy przytoczył wywody oraz rozważania prawne jak w decyzji z dnia 4 czerwca 2013 r., oraz wskazał, iż w wyniku ponownej analizy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne stwierdzono, że błędnie ustalono wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i w konsekwencji podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne. Wobec powyższego decyzja z dnia 4 czerwca 2013 r. została zmieniona w części dotyczącej kwoty podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, z uwzględnieniem przepracowanego czasu pracy.

W odwołaniu z dnia 14 listopada 2013 roku, N. O. zaskarżyła decyzję z dnia 11 października 2013 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. wniósł o oddalenie odwołania od decyzji z dnia 11 października 2013 r., połączenie ze sprawą z odwołania ubezpieczonej o sygn. akt VII U 2225/13 oraz o zasądzenie na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zarządzeniem z dnia 3 marca 2014 r. połączono sprawę z odwołania N. O. od decyzji z dnia 11 października 2013 r. zapisaną pod sygnaturą VII U 6221/13 ze sprawą z odwołania od decyzji z dnia 4 czerwca 2013 r. prowadzoną pod sygnaturą VII U 2225/13 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Zainteresowany F. M. (1), pismem z dnia 7 listopada 2013 r. przychylił się do stanowiska odwołującej i uznał, iż odwołanie N. O. jest zasadne.

Rozpoznając powyższe odwołania, Sąd Okręgowy w Poznaniu, Wydział VII Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 2 października 2014 r., wydanym w sprawie VII U 2225/13, zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe N. O. (uprzednio S.) u płatnika składek Biuro Usług (...) stanowią kwoty:

- w styczniu 2013 roku kwota zadeklarowana przez płatnika składek,

- w lutym 2013 roku kwota 0,00zł,

- w marcu 2013 roku kwota 0,00zł,

zaś podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia zdrowotne wynosi:

- w styczniu 2013 roku kwotę 4.887,18zł (cztery tysiące osiemset osiemdziesiąt siedem złotych osiemnaście groszy),
- w lutym 2013 roku kwotę 5.154, 52zł (pięć tysięcy sto pięćdziesiąt cztery złote pięćdziesiąt dwa grosze),
- w marcu 2013 roku kwotę 184,09 złotych (sto osiemdziesiąt cztery złote dziewięć groszy).

U podstaw powołanego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Odwołująca N. S. (obecnie O.) urodziła się w dniu (...), ma wykształcenie wyższe. We wrześniu 2001 r. odwołująca ukończyła trzyletnie dzienne studia na Politechnice (...), na Wydziale (...), kierunku (...), uzyskując tytuł zawodowy inżyniera. W czerwcu 2005 r. odwołująca ukończyła studia na Politechnice (...) na Wydziale (...) na kierunku (...) w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, uzyskując tytuł zawodowy magistra. W 2007 roku ukończyła kurs audytora wewnętrznego, uzyskując certyfikat wydany przez (...) Sp. z o.o.

W okresie od 1 września 2003 r. do 31 grudnia 2012 r. odwołująca była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P.. Odwołująca była zatrudniona na stanowisku referenta technicznego w okresie od 1 września 2003 r. do 31 grudnia 2006 r. (wynagrodzenie w wysokości 2.500,00 zł), a następnie na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży od 1 stycznia 2007 r. do 31 grudnia 2012 r. (wynagrodzenie w wysokości 3.920,00 zł brutto). Od marca 2012 r. odwołująca faktycznie pracowała na stanowisku kierownika działu obsługi klienta i otrzymywała wynagrodzenie w granicach 4.517,00 zł brutto miesięcznie zł. Na stanowisku kierownika działu obsługi klienta zastępowała świadka A. S.. Odwołująca w tym okresie wykonywała swoje wszystkie zwykłe obowiązki służbowe oraz dodatkowo obowiązki kierownika.

Razem z odwołującą w (...) Sp. z o.o. pracowała A. S.. Świadek była zatrudniona w tej firmie od dnia 26 lipca 1997 r. do dnia 30 września 2012 r. na stanowisku kierownika działu obsługi klienta. A. S. miała do dyspozycji samochód służbowy oraz telefon. Wynagrodzenie świadka na zajmowanym stanowisku wynosiło 6.000,00 zł netto miesięcznie. N. O. była podwładną A. S.. Zastępowała swoją szefową w okresie, gdy ta korzystała z urlopów wypoczynkowych, urlopów macierzyńskich (od listopada 2005 r. do marca 2006 r. oraz od kwietnia 2008 r. do września 2008 r.), jak również w czasie jej długotrwałej choroby (od 15 stycznia 2012 r. do końca września 2012 r.). W maju 2012 r. A. S. podjęła pierwsze rozmowy ze swoim bezpośrednim przełożonym korporacyjnym - W. K., którego poinformowała o zamiarze odejścia z firmy. Zaproponowała na swoje stanowisko odwołującą, po uprzedniej rozmowie z N. S., która potwierdziła, że poradzi sobie z obowiązkami kierownika działu. Przełożony zgodził się i odwołująca, jako osoba dobrze znająca procedury korporacyjne, zorientowana w wykonywanej pracy, miała objąć stanowisko A. S.. W dniu 1 lipca 2012 r. A. S. złożyła wypowiedzenie warunków pracy. Była przekonana, że jej obowiązki, wraz z pakietem socjalnym, oraz adekwatnym wynagrodzeniem, na poziomie ok. 6.000 zł netto przejmie N. S.. Wynikało to, bowiem z wcześniejszych uzgodnień w firmie, jak również z rozmowy A. S. z N. S..

W lipcu 2012 roku przełożony odwołującej V. K. złożył do zarządu spółki dokumenty w sprawie awansu odwołującej. Odwołującej obiecano wynagrodzenie w kwocie 5.000,00 zł netto miesięcznie oraz samochód służbowy i telefon. Decyzją zarządu odwołująca jednak nie awansowała. W skutek powyższego w dniu 3 września 2012 r. odwołująca złożyła wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z pracodawcą (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P.. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za porozumieniem stron i bez obowiązku świadczenia pracy od dnia 3 września 2012 r. Termin wypowiedzenia upłynął w dniu 31 grudnia 2012 r.

W okresie od września do listopada 2012 r. odwołująca intensywnie szukała pracy. Rozsyłała CV oraz złożyła osobiście dokumenty do różnych firm. W listopadzie złożyła osobiście dokumenty w Biurze Usług (...). W połowie listopada została zaproszona na rozmowę w sprawie pracy. Zainteresowany nie znał wcześniej odwołującej. W trakcie tej rozmowy odwołująca poinformowała swojego przyszłego pracodawcę, że jest w ciąży. F. M. (1) tworzył nowe,

strategiczne miejsce pracy dla osoby posiadającej kwalifikacje z dziedziny rachunkowości zarządczej. Taką osobą była właśnie N. O., która spełniała oczekiwania przyszłego pracodawcy.

Biuro Usług (...) powstało w 2008 roku. Prowadzi obsługę ok. 250 firm, zajmuje się obsługą księgową i finansową oraz doradztwem w zakresie prawa gospodarczego. F. M. (1) ukończył rachunkowość przedsiębiorstw na Akademii (...) i prawo podatkowe w Wyższej Szkole (...). Zatrudnia 20 pracowników. Biuro wykonuje swoje usługi niestandardowo i nowocześnie. Firma ma 3 oddziały – w siedzibie w P., w M. W. i w S.. W firmie zatrudnionych jest wielu księgowych oraz byli komisarze skarbowi. Ich obowiązki są inne niż obowiązki N. S. - nie zajmują się oni rachunkowością zarządczą, dlatego ich wynagrodzenia są niższe. W oddziale firmy w M. jest zatrudniony pracownik M. M. za wynagrodzeniem brutto ok. 5000 zł. W oddziale w S., z uwagi sytuację ekonomiczną, płace są zdecydowanie niższe niż w P..

W dniu 7 grudnia 2012 r. N. O. została zatrudniona w Biurze Usług (...) z siedzibą w P.. W tym dniu została podpisana umowa o pracę na okres próbny od dnia 7 grudnia 2012 r. do dnia 6 stycznia 2013 r. Odwołująca została zatrudniona w wymiarze 1/2 czasu pracy na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego, za wynagrodzeniem 1.000,00 zł brutto miesięcznie. Do dnia 31 grudnia 2012 r. odwołująca była jeszcze zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., gdzie szkoliła nowego pracownika na swoje miejsce pracy. W dniu 7 stycznia 2013 r. F. M. (1), reprezentujący Biuro Usług (...) z siedzibą w P. zawarł z N. O. kolejną umowę o pracę. Umowa została zawarta na czas nieokreślony, od dnia 7 stycznia 2013 r. Stanowisko odwołującej pozostało określone, jako pracownik administracyjno-biurowy, z tym, że wymiar czasu pracy wynosił pełen etat, a za świadczoną pracę ustalono wynagrodzenie w kwocie 6.400,00 zł brutto.

Do obowiązków odwołującej należało: wskaźnikowa analiza płynności finansowej przedsiębiorstw, analiza rotacji towarów, zapasów, przeglądanie umów pod względem skutków podatkowych, wgląd do wszystkich umów kontrahentów firmy. Odwołująca uzyskała dostęp do całości dokumentacji finansowej firm, dającej pełen obraz ich kondycji i pozwalającej ustalić np. ile czasu przedsiębiorca jest w stanie - pomimo kłopotów finansowych - utrzymać się na rynku, wobec powstającej w niewielkiej odległości firmy konkurencyjnej. Odwołująca pracowała po 8 godzin dziennie, a jej obecność w pracy została potwierdzona na liście obecności.

W dacie zawarcia umowy o pracę odwołująca była w ciąży. Zainteresowanemu F. M. (1) nie przeszkadzał fakt, iż odwołująca jest w ciąży. Zainteresowany szukał kompetentnego pracownika, na którym może polegać i który będzie dobrze wykonywać pracę.

Podczas niezdolności do pracy odwołującej (od dnia 28 stycznia 2013 r.) F. M. (1) nie zatrudnił innej osoby na stanowisko pracownika administracyjno-biurowego, sam przejął obowiązki odwołującej. Zainteresowany uznał, iż odwołująca jest pracownikiem uczciwym i kompetentnym i nie będzie szukał na jej miejsce innej osoby.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, II Oddział w P., Wydział (...), przeprowadził postępowanie kontrolne u płatnika składek, w celu wyjaśnienia okoliczności zgłoszenia odwołującej do ubezpieczeń społecznych oraz wykazanej podstawy wymiaru składek. Ustalenia poczynione w toku tego postępowania kontroli stały się podstawą do wydania zaskarżonej decyzji z dnia 4 czerwca 2013 roku, zmienionej decyzją z dnia 11 października 2013 roku.

Zgłoszenie N. S. do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego przez F. M. (1) z tytułu zawartej umowy o pracę nastąpiło w dniu 7 grudnia 2012 roku. Płatnik składek złożył za ubezpieczoną dokumenty rozliczeniowe ZUS RCA za okres od grudnia 2012 roku do marca 2013 roku z wykazaniem podstaw wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne oraz dokumenty rozliczeniowe (...) za okres 01/2013 roku. Odwołująca w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 6 stycznia 2013 r. pracowała za wynagrodzeniem 1000 zł, zaś od 7 stycznia 2013 roku za wynagrodzeniem 6.400 zł. Łącznie w styczniu 2013 roku były 22 dni robocze (x 8 godzin= 176 godzin), z czego 24 godziny (3 dni x 8 godzin) ubezpieczona pracowała za wynagrodzeniem 1000 zł i od 7 stycznia 2013 do 31 stycznia 2013 roku, tj. 19 dni roboczych x 8 godzin = 152 godziny za wynagrodzeniem 6.400 zł. Podstawa wymiaru składki wynosi zatem: za okres od 1-6 stycznia 2013 – $1.000 : 176 \text{ godz.} \times 24 = 136,36 \text{ zł}$; a okres od 7-31 stycznia 2013 – $6.400 : 176 \times 152 = 5.527,27$. Od dnia 28 stycznia 2013 odwołująca stała się niezdolna do pracy, a zatem podstawa wymiaru

składki wynosi odpowiednio $6.400 : 30 \times 4$ dni niezdolności do pracy = 853,33 zł. Łącznie podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne w styczniu 2013 roku wynosi, zatem 4.810,30 zł ($5.527,27 + 136,36 \text{ zł} - 853,33 \text{ zł}$).

Z kolei podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne kształtowała się następująco: stawka dzienna: $6.400,00 \text{ zł} \times 13,71\% = 877,44 \text{ zł}$; $6.400,00 \text{ zł} - 877,44 \text{ zł} = 5.522,56 \text{ zł} : 30 \text{ dni} = 184,09 \text{ zł}$

$4.810,31 \times 13,71\% = 659,49 \text{ zł}$; $4.810,31 \text{ zł} - 659,49 \text{ zł} + 736,36 \text{ zł}$ (184,09 zł x 4 tj. wynagrodzenie za 4 dni niezdolności do pracy) = 4.887,18 zł, co stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne za 01/2013 r. W miesiącu lutym 2013 r. podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 5.154,52 zł (184,09 zł x 28 dni) oraz w miesiącu marcu 2013 r. podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 184,09 zł (184,09 zł x 1 dzień).

Mając na uwadze ustalony powyżej stan faktyczny, którego wiarygodność Sąd Okręgowy ocenił w pisemnym uzasadnieniu wyroku, Sąd I instancji stwierdził, że odwołanie N. O. zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy pozwany organ rentowy słusznie zakwestionował określoną w umowie o pracę z dnia 7 stycznia 2013 roku wysokość przysługującego odwołującej wynagrodzenia określonego na 6.400,00 zł brutto miesięcznie, z tytułu zatrudnienia u płatnika składek F. M. (1) w Biurze Usług (...) i czy w związku z tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych słusznie ograniczył zadeklarowaną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne odwołującej N. O..

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy przywołał podstawy prawne rozstrzygnięcia, tj. wskazał, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 teżej ustawy, tj. przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu między innymi zatrudnienia - art. 18 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 roku, poz. 361 ze zm.). Z kolei podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe (art. 20 ust. 1 ustawy systemowej). Natomiast stosownie do art. 81 ust. 1 w zw. z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2008 roku Nr 164, poz. 1027 ze zm.), do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z zastrzeżeniem ust. 5 i 6.

Sąd Okręgowy przywołał także § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 roku, nr 62, poz. 289 ze zm.), oraz art. 81 ust. 1 w zw. z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2008 roku Nr 164, poz. 1027 ze zm.) i art. 81 ust. 6 w/w ustawy.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy przypomniał, że utrwalone jest już stanowisko, iż organ rentowy ma 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 (art. 86 ust. 2 ustawy systemowej). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika składek raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy systemowej.

Sąd Okręgowy przypomniał także, iż mimo tego, że obowiązuje zasada swobody w kształtowaniu postanowień umownych, strony zawierające umowę o pracę są również zobowiązane do respektowania interesu publicznego, zatem gdyby z zawartej umowy o pracę wynikało, iż ustalone w niej wynagrodzenie przekracza granice płacy słusznej, sprawiedliwej i ma jedynie na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, postanowienia takiej umowy mogą zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zawarta umowa o pracę nie może

bowiem pozostawać w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzać do obejścia prawa. Gdyby tak było, organ rentowy może zakwestionować ustalone w umowie wynagrodzenia i zmienić jego wysokość.

W ocenie Sądu Okręgowego, ustalone przez strony wynagrodzenie nie jest rażąco wygórowane. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało w sposób niezbity, że powierzone odwołującej obowiązki były odpowiedzialne, wiązały się z wysokimi wymaganiami i dużym zaufaniem pracodawcy, wymagały też specjalistycznej wiedzy. Odwołująca N. O. posiada odpowiednie kwalifikacje do zajmowanego stanowiska i zakresu wykonywanych obowiązków. Ubezpieczona ukończyła na Politechnice (...) studia na kierunku zarządzania i marketingu o specjalności - zarządzanie przedsiębiorstwem. Ponadto ukończyła kurs na audytora wewnętrznego. Przez 9 lat pracowała w korporacji, zdobywając doświadczenie zawodowe i odpowiednie umiejętności, jako specjalista ds. sprzedaży. Nadto ubezpieczona bardzo dobrze włada językiem angielskim. Te wszystkie okoliczności sprawiają, iż odwołująca posiada odpowiednie kwalifikacje zawodowe na zajmowanym obecnie stanowisku.

Sąd Okręgowy wskazał także, iż odwołująca w firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. wykonywała również obowiązki kierownika działu klienta, zastępując w tych czynnościach świadka A. S., nie otrzymując jednocześnie wyższego wynagrodzenia w związku ze zwiększeniem zakresu obowiązków. Świadek A. S. otrzymywała za swoją pracę wynagrodzenie w wysokości 6.000,00 zł netto miesięcznie. Odwołująca dobrze wykonywała swoje obowiązki, nabyła odpowiednie doświadczenie i miała potrzebne predyspozycje zawodowe. N. O. miała awansować, jednakże jej wniosek nie znalazł aprobaty u wszystkich członków zarządu spółki, wobec powyższego nie otrzymała także wyższego wynagrodzenia. Świadek A. S. wskazała, że praca świadczona przez odwołującą w charakterze specjalisty ds. sprzedaży była poniżej jej wiedzy, kwalifikacji i zaangażowania. Zatem już w czasie, gdy N. O. była zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o., miało dojść do podwyższenia jej wynagrodzenia, a wobec braku zgody na awans odwołująca złożyła wypowiedzenie umowy o pracę. Naturalną rzeczą, w ocenie Sądu Okręgowego, jest to, iż odwołująca poszukiwała lepiej płatnej pracy, odpowiadającej jej kwalifikacjom.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że odwołująca i zainteresowany płatnik składek wcześniej się nie znali. Płatnik składek został od razu poinformowany, że odwołująca jest w ciąży. Zainteresowany F. M. (1) wskazał, iż dla niego liczyło się tylko to, że odwołująca ma odpowiednie doświadczenie zawodowe, kwalifikacje oraz zna się na rachunkowości zarządczej. Zainteresowany utworzył nowe stanowisko pracy i dlatego poszukiwał pracowników. Zainteresowany zatrudnił odwołującą od 7 grudnia 2012 r., ale w wymiarze połowy czasu pracy za wynagrodzeniem 1.000 zł miesięcznie. Tego okresu zatrudnienia oraz wynagrodzenia organ rentowy nie kwestionuje.

W ocenie Sądu Okręgowego, niezasadnie organ rentowy kwestionuje wysokość wynagrodzenia odwołującej od 7 stycznia 2013 r. Ustalone umową o pracę wysokie wynagrodzenie odwołującej nie miało na celu obejścia prawa i osiągnięcia nieuzasadnionych, wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd Okręgowy wskazał także, iż wynagrodzenie odwołującej od stycznia 2013 w kwocie 6.400 zł było ekwiwalentne do rodzaju świadczonej przez nią pracy i uwzględniało posiadane kwalifikacje. Ustalając z odwołującą wysokość wynagrodzenia płatnik składek wziął pod uwagę kwalifikacje zawodowe, wiedzę i doświadczenie odwołującej, adekwatne do zakresu obowiązków, jaki został powierzony odwołującej. Odwołująca zajmowała się wskaźnikową analizą płynności finansowej przedsiębiorstw, analizą rotacji towarów, zapasów, przeglądaniem umów pod względem skutków podatkowych oraz miała wgląd do wszystkich umów kontrahentów firmy – Biura Usług (...). Była to odpowiedzialna praca, wymagająca analitycznego myślenia. Nadto płatnik składek wiedział jaka wysokość wynagrodzenia jest ekwiwalentna na takim stanowisku. Płatnik składek wskazał, iż w M. płaci swoim pracownikom niższe wynagrodzenie niż odwołującej, jednakże pozostali pracownicy zajmowali inne, nie tak odpowiedzialne stanowiska. Płatnik wskazał także, iż w P. wynagrodzenia są wyższe. Taki podgląd uzasadniają zasady doświadczenia życiowego. Sąd w tym zakresie podziela stanowisko płatnika składek.

Mając powyższe na uwadze, wobec tego, że organ rentowy nie wykazał, że odwołująca otrzymywała zbyt wysokie wynagrodzenie i że postanowienia umowy odnośnie wynagrodzenia za pracę w kwocie 6.400,00 zł są nieważne na podstawie art. 58 k.c., co dawałoby podstawę do obniżenia wymiaru podstawy wysokości składek na ubezpieczenia

społeczne oraz ubezpieczenie społeczne, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. i powołanych przepisów prawa materialnego zmienił zaskarżoną decyzję.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P..

Zaskarżając wyrok w całości, zarzucił mu naruszenie treści art. 233 § 1 k.p.c., w zw. z art. 18 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych polegające na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności polegające na przyjęciu, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne N. S. (obecnie O.), jako pracownika płatnika składek F. M. (1) za okres od m-ca stycznia 2013r. do marca 2013r. stanowi kwota zadeklarowana przez płatnika składek.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy wskazał, że na podstawie zebranego materiału dowodowego nie można przyjąć, iż charakter obowiązków ubezpieczonej uzasadniał przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości 6.400 zł brutto, określonego umową z dnia 07.01.2013 r., stanowiącego podstawę wymiaru składek. W ocenie organu rentowego ustalone wynagrodzenie nie miało na celu adekwatnej opłaty za pracę wykonywaną przez ubezpieczoną, a zatem doszło do naruszenia art. 58 k.c. Apelujący podkreślił, że nie udało się ustalić efektów pracy odwołującej (płatnik składek odmówił podania tych danych z uwagi na ich poufny i tajny charakter), a nadto u płatnika składek wynagrodzenie większości pracowników oscyloowało w wymiarze kwoty minimalnej wynagrodzenia, a więc nie na tak wysokim poziomie jak wynagrodzenie odwołującej. Wobec tego, w ocenie organu rentowego, zasadnie przyjęto w zaskarżonej decyzji za podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne N. S. u płatnika składek Biuro Usług (...) kwotę 2000,00 zł brutto, tj. ustaloną proporcjonalnie do zmiany wymiaru czasu pracy, z uwzględnieniem warunków płacowych wynikających z pierwszej umowy o pracę zawartej w dniu 07.12.2012r.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, apelujący organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i o oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a także o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Odwołująca w odpowiedzi na powyższą apelację wniosła o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje :

Wniesiona apelacja pozwanego organu rentowego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Apelacyjny wskazuje, iż słusznie Sąd Okręgowy podkreślił, że 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 – zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2, art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 z późn. zm.) - 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. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że 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 (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP Nr 21 z 2005 r. poz. 338). Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zatem w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.) zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na

podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia, ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być zatem w konkretnych okolicznościach uznane za 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 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Nieważna może być zatem czynność prawna wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia.

Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p., stwierdzić wypada, że oczywistym jest, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco za wysokiej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 Nr 4, poz. 90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współzycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granicę godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy zwracał uwagę, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Względność zasady godziwości wynagrodzenia wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Zatem mimo to, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., to jak słusznie wskazał Sąd Okręgowy, w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można by im było - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu wymagającą tego, 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 (podobnie wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Zatem pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest to, że odwołująca N. O. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 7 stycznia 2013 r.

Istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy wysokość wynagrodzenia określona w umowie o pracę, zawartej w dniu 7 stycznia 2013 r. pomiędzy odwołującą N. O. a płatnikiem składek Biurem Usług (...), na kwotę 6.400 zł brutto, została ustalona w celu uzyskania przez odwołującą wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co oznacza, że jej postanowienia w tym zakresie są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a tym samym są nieważne (art. 58 § 2 k.c.).

Sąd Okręgowy w zaskarżonym przez organ rentowy wyroku stanął na stanowisku, że wysokość ustalonego wynagrodzenia miało charakter ekwiwalentny i odpowiadało rodzajowi świadczonej przez odwołującą pracy, uwzględniało posiadane przez nią kwalifikacje i nie naruszało zasad współzycia społecznego.

Apelujący organ rentowy w treści apelacji z kolei podkreślał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż wysokość wynagrodzenia ustalona na poziomie 6.400 zł nie miała cech adekwatnej opłaty za pracę wykonywaną przez odwołującą i tym samym postanowienia zawartej umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Z uwagi na powyższe należało skupić się na rozstrzygnięciu, czy zasadnie Sąd Okręgowy uznał, że organ rentowy postąpił nieprawidłowo obniżając w zaskarżonej decyzji wysokość wynagrodzenia odwołującej, od której obliczana jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, do wartości 2000,00 zł brutto. Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia zaproponowanego odwołującej za jej pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd Apelacyjny stwierdza, iż zgadza się z ustaleniami poczynionymi przez Sąd I instancji, iż ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej N. O., stanowiło wynagrodzenie godziwe i adekwatne do jakości i ilości świadczonej przez ubezpieczoną pracy. Po pierwsze wskazać należy, że bezspornie odwołująca świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. Do zakresu jej obowiązków należały m.in.: wskaźnikowa analiza płynności finansowej przedsiębiorstw, analiza rotacji towarów, zapasów, przeglądanie umów pod względem skutków podatkowych, wgląd do wszystkich umów kontrahentów firmy. Odwołująca uzyskała dostęp do całości dokumentacji finansowej firm – klientów płatnika, dzięki czemu miała pełen obraz ich kondycji. Wskazać w tym miejscu należy, iż z uwagi na tajemnicę przedsiębiorstwa płatnik nie miał obowiązku udzielania informacji na temat efektów pracy odwołującej, zatem sam fakt, że ich nie wskazał, nie oznacza automatycznie, iż odwołująca nie wykonywała powierzonych jej obowiązków i że nie były one adekwatne do wysokości przyznanego jej przez płatnika wynagrodzenia. Zważyć należy także, iż na podstawie zgromadzonego materiału można ustalić, że praca na stanowisku zajmowanym przez odwołującą u płatnika składek oscylowała na poziomie 6000 zł brutto. W podobnej wysokości wynagrodzenie uzyskiwała świadek A. S. u poprzedniego pracodawcy odwołującej - w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w P..

Sąd Apelacyjny wskazuje także, iż logicznym i zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego jest to, że odwołująca, która przez dłuższy czas zastępowała A. S., gdy obie pracowały w spółce (...) sp. z o.o., mogła oczekiwać, iż po jej odejściu nie tylko przejmie jej obowiązki, ale i uzyska wynagrodzenie w porównywaną wysokość. Zrozumiała jest zatem decyzja odwołującej o odejściu z pracy i poszukaniu zatrudnienia w innym miejscu, w sytuacji, gdy nie uzyskała oczekiwanego awansu. Działania podejmowane przez odwołującą – decyzja o odejściu z pracy, poszukiwanie nowej pracy, nie stanowią żadnej nadzwyczajnej okoliczności, która mogłaby wskazywać, iż ostatecznie nowa umowa o pracę zawarta z płatnikiem składek Biurem Usług (...), miała na celu, w związku z zajściem w ciążę, umożliwienie odwołującej pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Z uwagi na to, iż odwołująca posiadała nie tylko niezbędne kompetencje do objęcia stanowiska związanego z prowadzeniem rachunkowości zarządzającej (odwołująca ukończyła studia wyższe w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem oraz kurs audytora wewnętrznego), ale i niezbędne doświadczenie (pozyskane w czasie zastępowania A. S. w spółce (...) sp. z o.o.), ustalona w kwestionowanej przez organ rentowy umowie o pracę wysokość wynagrodzenia N. O., nie jest w ocenie Sądu Apelacyjnego wygórowana i nieekwiwalentna do jakości i ilości

świadczonych pracy. Nie można nie zauważyć, iż właśnie doświadczenie odwołującej i jej kompetencje, jak wynika z oświadczenia płatnika, wpłynęły na decyzję płatnika o zatrudnieniu N. O..

Zważyć także należy, że płatnik składek poszukiwał pracownika posiadającego kwalifikacje z dziedziny rachunkowości zarządczej i odwołująca złożyła u płatnika swoje dokumenty, aby wziąć udział w procesie rekrutacyjnym. Odpada zatem przypuszczenie, iż stanowisko pracy, na którym odwołująca została zatrudniona, zostało wykreowane specjalnie dla niej, zwłaszcza, na co również zwracał uwagę Sąd Okręgowy, odwołująca i F. M. (1) wcześniej się nie znali.

Sąd Apelacyjny wskazuje również, iż w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do porównywania wysokości wynagrodzenia odwołującej, z wysokością wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych przez płatnika, chociażby, dlatego, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, odwołującej zostały powierzone szczególne zadania – powstało stanowisko pracy, które wymagało jej kwalifikacji i doświadczenia – i pozostali zatrudnieni przez płatnika pracownicy mieli inny niż odwołująca zakres obowiązków. Nadto nie sposób porównywać wynagrodzenia pracowników płatnika zatrudnionych w P. z wynagrodzeniem pracowników płatnika zatrudnionych w M. W. i S.. Wysokość wynagrodzenia w poszczególnych oddziałach wynikała ze specyfiki rynku i zgodnym z doświadczeniem życiowym jest wskazywany przez płatnika argument, że wynagrodzenia pracowników – w zależności od lokalizacji oddziału – różniły się od siebie. Tym samym logicznym jest to, że podstawa wynagrodzenia odwołującej, zatrudnionej w P. na odpowiedzialnym stanowisku, której powierzono obowiązki inne niż pozostałym pracownikom kształtowało się na wyższym poziomie niż innych pracowników. Dysproporcja, na którą wskazywał organ rentowy, jest zatem zrozumiała i nie może stanowić podstawy do stwierdzenia, iż wysokość wynagrodzenia odwołującej przyznana jej w zawartej z płatnikiem umowie o pracę była wygórowana i naruszała zasady współżycia społecznego.

Na koniec Sąd Apelacyjny wskazuje, że odwołująca nie została od razu przez płatnika składek zatrudniona na umowę na czas nieokreślony, tylko najpierw na okres próbny na pół etatu ze stosunkowo niskim wynagrodzeniem. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, płatnik, przed związaniem się z odwołującą umową na czas nieokreślony, chciał najpierw ocenić jej umiejętności i przydatność do pracy na powierzonym jej stanowisku. Zupełnie niezasadnie, zatem apelujący organ rentowy przyjął, iż wraz ze zwiększeniem odwołującej etatu (z połówki na cały) proporcjonalnie powinno wzrosnąć jej wynagrodzenie (z 1000 zł brutto na 2000 zł brutto), albowiem jak już wskazywano powyżej, zakres obowiązków odwołującej i jej kwalifikacje, pozwalają przyjąć, iż ustalone w zawartej umowie o pracę z dnia 7 stycznia 2013 r. wynagrodzenie w kwocie 6.400 zł brutto, stanowiło wynagrodzenie godziwe, będące należyty ekwiwalentem za jakość i ilość świadczonych przez nią pracy.

Reasumując, Sąd Apelacyjny stwierdza, mając na względzie podniesiony zarzut naruszenia prawa procesowego, że Sąd Okręgowy dokonał rzetelnej i trafnej oceny przeprowadzonych dowodów i ocena ta nie wykracza poza ramy określone przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Zważyć należy, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że postawienie zarzutu obrazy art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącą stanu faktycznego przyjętego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurystycznymi, że Sąd sążąc naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 roku w sprawie I CKN 1169/99, z 10 kwietnia 2000 roku w sprawie V CKN 17/2000). Powyższego organ rentowy nie wykazał. Nie doszło tym samym również do naruszenia treści art. 18 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, bowiem Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ze zgromadzonego materiału dowodowego wywiódł logiczne wnioski, które należy uzasadnić. Można było na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego przyjąć, tak jak uczynił to Sąd I instancji, iż podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne N. O. stanowi kwota zadeklarowana przez płatnika składek – wynikająca z treści zawartej w dniu 7 stycznia 2013 r. umowy o pracę. Praca świadczona przez odwołującą i przyznane jej z tego tytułu wynagrodzenie miało godziwą wartość, odpowiadało rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i stanowiło ekwiwalent za ilość i jakość świadczonych pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację wniesioną w przedmiotowej sprawie przez organ rentowy.

del. SSO Katarzyna Schönhof-
Wilkans

SSA Ewa Cyran

SSA Marek Borkiewicz