

Sygn. akt III AUa 1738/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Ewelina Kocurek - Grabowska (spr.)
Sędziowie	SSA Maria Pierzycka - Pająk SSO del. Beata Torbus
Protokolant	Beata Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 19 lipca 2017r. w Katowicach

sprawy z odwołania Akademii (...) Spółki z o.o. w B. (Akademia (...) Spółka z o.o. w B.), A. F. (A. F.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji ubezpieczonej A. F.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Bielsku-Białej z dnia 17 czerwca 2016r. sygn. akt VI U 4/16

oddala apelację.

/-/SSO del. B.Torbus /-/SSA E.Kocurek-Grabowska /-/SSA M.Pierzycka-Pająk

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1738/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 listopada 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił dla ubezpieczonej A. F., jako pracownika płatnika składek Akademia (...) Sp. z o.o. w B. ul. (...), od 1 maja 2015r. podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne - emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w wysokości odpowiadającej kwocie 4.203 zł w odniesieniu do pełnego przepracowanego miesiąca. Podano, że powyższa kwota nie uwzględnia ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek

na ubezpieczenia emerytalne i rentowe do kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy na podstawie art. 19 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zakład w uzasadnieniu podał, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie dla A. F. w kwocie 14.967 zł było rażąco wygórowane i miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego.

W ocenie Zakładu, wynagrodzenie w kwocie 4.203 zł jest adekwatne do okoliczności związanych z zatrudnieniem A. F., a przede wszystkim odpowiada poziomowi wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych w spółce, zwłaszcza W. S., zatrudnionego na stanowisku Wicedyrektora Szkoły. Stąd, na mocy art. 58 § 3 k.c., organ rentowy uznał, że umowa o pracę w zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia jest nieważna, ustalając podstawę wymiaru składek według kwoty ustalonej w zaskarżonej decyzji.

Odwołania od decyzji wnieśli ubezpieczona A. F. oraz płatnik składek Akademia (...) Sp. z o.o. w B., reprezentowani przez pełnomocnika, domagając się zmiany decyzji i ustalenia podstawy wymiaru składek odpowiadającej kwocie deklarowanej.

Odpowiadając na odwołania, organ rentowy wniósł o ich oddalenie z przyczyn wskazanych w zaskarżonych decyzjach.

Odwołania połączono do łącznego rozpoznania, pod sygn. akt VI U 4/16.

Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 17 czerwca 2016 roku, sygn. akt VI U 4/16, oddalił odwołania. W punkcie drugim zasądził od ubezpieczonej A. F. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W punkcie trzecim Sąd zasądził od Akademii (...) Sp. z o.o.

z siedzibą w B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie akt organu rentowego, dowodów z dokumentów, zeznań ubezpieczonej oraz świadków, Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca A. F. oraz D. G. w dniu 19 kwietnia 2012r. zawarły umowę spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Zgodnie z umową, w/w zawiązały spółkę działającą pod firmą Akademia (...) Sp. z o.o. z siedzibą w B.. Przedmiotem działalności spółki jest m.in. działalność wspierająca edukację, szkoły podstawowe, działalność obiektów kulturalnych, wychowanie przedszkolne i inne.

Ubezpieczona A. F. jest Wiceprezesem Zarządu Spółki, podobnie funkcję Wiceprezesa Zarządu pełni D. G..

Od 1 września 2012r. powstała Niepubliczna Szkoła Podstawowa Akademia (...) dla 17 uczniów w klasach 1 i 4. W drugim roku szkolnym szkoła podstawowa miała już 50 uczniów, zaś obecnie w szkole uczy się około 130 uczniów. Od 1 września 2015r. uruchomiono także Gimnazjum.

Obsługą księgową oraz sprawami kadrowymi Akademii (...) zajmuje się Biuro (...).

W okresie od 1 kwietnia 2011r. do 30 czerwca 2013r. ubezpieczona A. F. była zatrudniona w Grupie Handlowej (...) Sp. z o.o. K. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Asystenta Członka Zarządu.

Dalej Sąd ustalił, że w dniu 30 kwietnia 2015r. ubezpieczona A. F., posiadająca wykształcenie średnie ogólnokształcące, zawarła umowę o pracę z Akademią (...) Sp. z o.o. w B., ul. (...) (w imieniu Akademii umowę zawarła D. G.). Odwołująca się została zatrudniona na stanowisku Dyrektora Administracyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 14.967 zł brutto miesięcznie, z datą rozpoczęcia pracy

1 maja 2015r.

Ubezpieczona przedstawiła zaświadczenie lekarskie z 30 marca 2015r. o braku przeciwwskazań lekarskich do pracy na stanowisku Dyrektora Administracyjnego. Jako Dyrektor Administracyjny, odwołująca się miała następujący zakres obowiązków: nadzór nad należnościami i zobowiązaniami finansowymi oraz dokonywanie płatności związanych z działalnością szkoły, współpraca z biurem rachunkowym i kadrowym, zaopatrzenie szkoły w bieżące materiały szkolne, artykuły biurowe, środki czystości, przeglądy budynków (terminy przeglądów budowlanych, p.poz., wentylacyjnych i gazowych), nadzór nad obsługą kancelaryjną sekretariatu i pracownikami obsługi, doraźne formułowanie pism i wniosków wynikających z prowadzonej działalności, rozliczenie dotacji z Wydziałem Oświaty na bieżąco, prowadzenie działań marketingowych, dbałość o estetykę pomieszczeń i otoczenia.

Odwołująca się współpracowała z Biurem (...), zawożąc faktury do biura, wykonywała wypłaty dla pracowników szkoły. Rozliczała czesne, zajęcia dodatkowe dzieci oraz obiady.

Powyższe czynności odwołująca się realizowała już, jako Członek Zarządu Spółki i Wiceprezes Zarządu.

Sąd ustalił, że Dyrektorem Niepublicznej Szkoły Podstawowej Akademia (...) jest mgr T. D. (1) nauczyciel dyplomowany d/s dydaktycznych, a Wicedyrektorem mgr W. S. - nauczyciel matematyki, który obecnie pełni także funkcję Dyrektora Administracyjnego (od 1 września 2015r). Dyrektor T. D. (1) jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem około 3.000 zł miesięcznie netto. W. S. jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na czas określony (trzy lata), z wynagrodzeniem netto 3.000 zł miesięcznie. Obecnie pełni także funkcję Dyrektora Administracyjnego. W trakcie roku szkolnego uczył matematyki, tj. 6 godzin tygodniowo w Szkole Podstawowej oraz 4 godziny nauczania matematyki w Gimnazjum. W. S., jako Dyrektor, nie prowadzi żadnych inwestycji.

Stosownie do ustaleń Sądu, odwołująca się zawierając umowę o pracę z 30 kwietnia 2015r. była w 8 tygodniu ciąży. Stwierdziła, że zawierając umowę o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży. Termin porodu został przewidziany na 10 grudnia 2015r. Od dnia 9 lipca 201 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim do rozwiązania. Dziecko urodziło się trzy tygodnie przed terminem, w listopadzie 2015r.

Od dnia 1 września 2015r. została zatrudniona R. S. na stanowisku Sekretarza Szkoły na okres od 1 września 2015r. do 31 sierpnia 2020r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 3.486 zł brutto miesięcznie. Sekretarz Szkoły przejęła część obowiązków odwołującej się, pozostałe obowiązki przejęli W. S. oraz D. G..

Podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, wykazana w imiennym raporcie ZUS RCA za W. S., za miesiąc październik 2015r. wynosiła 4.203 zł.

Nadto Sąd ustalił, że A. F. złożyła odwołanie od decyzji z 18 listopada 2015r. przyznającej jej prawo do zasiłku chorobowego za okres od 11 sierpnia 2015r. do 6 listopada 2015r. od podstawy odpowiadającej kwocie 4.203 zł w odniesieniu do pełnego miesiąca kalendarzowego.

Postanowieniem z dnia 23 lutego 2016r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej, sygn. akt V U 2/16 zawiesił postępowanie na mocy art. 177§ 1 pkt 1 k.p.c.

W świetle dokonanych ustaleń faktycznych, Sąd Okręgowy uznał, że odwołania nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd podzielił stanowisko wyrażone w zaskarżonych decyzjach, zgodnie z którym strony, ustalając w umowie o pracę z 30 kwietnia 2015r. wynagrodzenie

dla odwołującej się w wysokości 14.967 zł brutto, miały na celu uzyskanie przez ubezpieczoną A. F. prawa do wyższych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego m.in. w razie choroby i macierzyństwa. Zauważył Sąd, że Zakład powołał się na art. 58 § 3 k.c., na mocy którego, jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba, że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością - czynność nie zostałaby dokonana.

W ślad za organem rentowym Sąd uznał, że ocena postanowień umownych dotyczących wysokości wynagrodzenia ustalonego przez strony winna być dokonywana na gruncie art. 58 k.c. także przy uwzględnieniu prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego) - vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 listopada 2014r., III AUa 172/14, Lex nr 1621153. Nadto wskazał Sąd, iż zawarcie umowy

o pracę w okolicznościach takich, jak świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość zatrudnienia, jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu fakt, że cel zawarcia umowy

o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych

i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres

przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzenie dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń

z ubezpieczenia społecznego. W tym zakresie Sąd oparł się o wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 1 lipca 2014r., III AUa 131/14, Lex nr 1493713 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005r., II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251/.

Zauważył Sąd, że w niniejszej sprawie Zakład zakwestionował ważność umowy o pracę w zakresie wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia, które,

jak ustalono, znacznie odbiegało od wynagrodzeń wypłacanych pozostałym pracownikom, w szczególności T. D. (2) Szkoły, nauczyciela mianowanego, czy Dyrektora Administracyjnego W. S. - nauczyciela matematyki, który przejął znaczną część jej obowiązków. Wynagrodzenie tych pracowników wynosiło, jak ustalono, około 3.000 zł miesięcznie netto.

Nadto, Sąd zważył, że zakres obowiązków odwołującej się nie obejmował kwestii kadrowo-rozliczeniowych z Urzędem Skarbowym czy ZUS, które to czynności realizowało Biuro (...), co uznał Sąd za bezsporne.

Wskazał Sąd, że czynności administracyjne, które objęła po utworzeniu stanowiska Dyrektora Administracyjnego, wykonywała nadal odwołująca się. Zajmowała się gromadzeniem dokumentacji księgowej oraz marketingiem i rozliczaniem dotacji i przygotowaniem związanymi z uruchomieniem Gimnazjum. Po odejściu na zwolnienie lekarskie, te czynności rozdzielono na Sekretarza Szkoły

i przede wszystkim W. S. oraz D. G.. Uwzględniając powyższe okoliczności, Sąd uznał, że ani zakres obowiązków, ani też potrzeby pracodawcy, nie uzasadniały zatrudnienia Dyrektora Administracyjnego

z tak wysokim wynagrodzeniem miesięcznym, jak ustaliły to strony w umowie z 30 kwietnia 2015r.

Przypomniał także Sąd, iż odwołująca się twierdziła, że zawierając umowę

o pracę z 30 kwietnia 2015r., nie wiedziała, że jest w ciąży. O zajściu w ciążę miała się dowiedzieć dopiero w lipcu 2015r. Twierdzenia ubezpieczonej w tym zakresie

Sąd uznał za mało wiarygodne, ponieważ, jak podała, było to jej trzecie dziecko,

co zdaniem Sądu pozwala uznać, że zawierając umowę o pracę, mogła wiedzieć, iż jest w ciąży z kolejnym dzieckiem. Sąd przyznał, że nie było przeszkód prawnych do zawarcia umowy o pracę z pracodawcą, mimo ciąży pracownicy, jeżeli jej stan zdrowia na to pozwalał, ale w oparciu o ustalenia faktyczne wskazane wyżej, przyjął, że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia znacznie odbiegającego od kwot wypłacanych pozostałym pracownikom, prowadzi do wniosku o świadomym osiągnięciu przez odwołującą się A. F. nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Wobec tego, Sąd nie podzielił stanowiska odwołujących się, przyjmując za organem rentowym, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne winna odpowiadać kwocie ustalonej w zaskarżonej decyzji.

W tym stanie rzeczy, na mocy powołanych wyżej przepisów oraz art. 18 ust. 1, art. 19 ust. 1 i 3, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r., poz. 121 ze zm.), w zw. z art. 58 § 3 k.c., przy zast. art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., Sąd orzekł, jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach orzeczone po myśli art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. - § 9 ust. 2 - w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła ubezpieczona.

Zaskarżając wyrok w całości, zarzuciła naruszenie:

I. prawa procesowego, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a to art. 233§ 1 k.p.c., poprzez niedokonanie przez Sąd wszechstronnego rozważenia sprawy, z uwagi na:

1. pominięcie oceny dowodów zeznań świadka J. S. w części, w jakiej wskazywała, że decyzja o zatrudnieniu ubezpieczonej w charakterze Dyrektora administracyjno-ekonomicznego podjęta została w okresie lutego/marca 2015r. i wynikała z faktu zwiększenia aktywności spółki oraz zaprzestania wykonywania prac na rzecz spółki przez D. G., pomimo, że prawidłowa ocena takiego dowodu prowadziłaby do wniosku że zatrudnienie ubezpieczonej było uzasadnione ekonomicznie, a wynagrodzenie godziwe, jak i zwiększoną aktywnością spółki;

2. pominięcie dowodu z zeznań D. G. dotyczących przyczyn zatrudnienia ubezpieczonej oraz okresu, w którym ta decyzja została podjęta, pomimo, że prawidłowa ocena takiego dowodu prowadziłaby do wniosku, że zatrudnienie ubezpieczonej było uzasadnione ekonomicznie, a wynagrodzenie godziwe, jak i zwiększoną aktywnością spółki;

3. jednostronną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, poprzez pominięcie w ocenie stanu faktycznego okoliczności związanych z zatrudnieniem ubezpieczonej, a zwłaszcza przyczyn ustalenia należnego wynagrodzenia, zakresu obowiązków i odpowiedzialności i ograniczenie kwestionowania należnego wynagrodzenia jedynie poprzez porównanie z otrzymywanym wynagrodzeniem przez pozostałych pracowników Szkoły, w tym zwłaszcza dyrektora dydaktycznego, bez uwzględnienia pozostałych okoliczności wskazujących na prawidłowości w ustaleniu należnego wynagrodzenia, których uwzględnienie prowadziłoby do akceptacji stanowiska ubezpieczonej;

II. naruszenie prawa procesowego, mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i dokonanie jej w sposób dowolny, poprzez:

1. poczynienie ustaleń co do należnego ubezpieczonej wynagrodzenia

z otrzymywanymi przez innych pracowników szkoły jedynie przez porównanie wysokości bez uwzględnienia zakresu obowiązków, odpowiedzialności dyspozycyjności i zaangażowania oraz w oderwaniu od zeznań J. S.

i D. G.;

2. dokonanie ustaleń co do należnego wynagrodzenia, bez uwzględnienia, iż zakres obowiązków wykonywanych na podstawie kwestionowanej umowy o pracę był następnie wykonywany przez trzy osoby, tj. dyrektora, sekretarza i współpracujących D. G., co uzasadniało wysokość należnego wynagrodzenia;

3. pominięcie złożonych zeznań świadków W. S. i J. S. co do stopnia zaangażowania ubezpieczonej, zakresu jej obowiązków

i rezultatów jej pracy przy ocenie należnego wynagrodzenia, które to zeznania wskazują na racjonalność zawartej z ubezpieczoną umowy i braku jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego i ustawą;

4. naruszenie zasad logiki i doświadczenia życiowego i oparcie ustaleń na dowolnych twierdzeniach niepopartych dowodami, a to w zakresie, w jakim Sąd ustalił, że ubezpieczona winna wiedzieć, że jest w ciąży w dacie zawarcia umowy o pracę;

III. naruszenie art. 233 k.p.c., poprzez ocenę zasadności zatrudnienia i przyznanego wynagrodzenia ubezpieczonej przy braku przeprowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego, kwestionującego stanowisko ubezpieczonej i nie poparcie stwierdzenia, że zakres obowiązków, ani potrzeby pracodawcy nie uzasadniały zatrudnienia ubezpieczonej żadnym dowodem, co pozostawało także w sprzeczności z zeznaniami J. S. 15,25 min., 17,36 min.,

37,37 min., D. G., które wskazały rzeczywiste powody nawiązania umowy o pracę z ubezpieczoną, wskazały, że było ono rzeczywiste, a wynagrodzenie odpowiadało zakresowi obowiązków;

IV. naruszenie art. 278 k.p.c. w zakresie, w jakim Sąd ustalił, że ubezpieczona wiedziała, że jest w ciąży, podczas, gdy Sąd nie przeprowadził żadnego postępowania w zakresie ustalania objawów towarzyszących ciąży w jej pierwszym okresie, nie przeprowadził dowodów z dokumentacji medycznej zgromadzonej przez ZUS, a nadto dokonanie oceny takiej wymaga wiadomości specjalnych;

V. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewykonanie obowiązku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, niewskazanie przyczyn, dla których Sąd nie dał wiary wiarygodnym i potwierdzonym dowodom w postaci twierdzeń ubezpieczonej, przesłuchanych świadków J. S. i W. S., podczas, gdy dowody te mogłyby doprowadzić do obalenia ustalonych przez Sąd faktów stanowiących podstawę faktycznego rozstrzygnięcia;

VI. naruszenie prawa materialnego: art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się uznaniem,

że wynagrodzenie ubezpieczonej wskazane w umowach o pracę, mimo jej zakresu obowiązków, odpowiedzialności materialnej, nielimitowanego na stanowisku kierowniczym czasu pracy i zaangażowania, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważne, co godzi w zasadę swobody umów.

Wobec powyższych zarzutów, ubezpieczona wniosła o:

a) zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie, że odwołująca podlegała ubezpieczeniu w zakresie deklarowanym, względnie

b) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Bielsku-Białej,

c) zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz odwołującej kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu, jako oczywiście bezzasadna.

Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, a ocena tak zgromadzonego materiału dowodowego nie przekracza granic określonych przepisem art. 233 k.p.c. Poczynione ustalenia faktyczne Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne, albowiem zostały one wyczerpująco i logicznie uzasadnione. Ponadto, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej subsumpcji przepisów prawnych w świetle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Należy nadto stwierdzić, że podniesione w apelacji zarzuty nie wnoszą do sprawy żadnych nowych okoliczności faktycznych, czy też prawnych, które mogłyby być podstawą do zmiany zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentruje się na rozstrzygnięciu, czy ustalona w łączącej Akademię (...) Sp. z o.o. z ubezpieczoną umowie o pracę z dnia 30 kwietnia 2015r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy, określona na kwotę 14.967 zł brutto miesięcznie, stanowi wynagrodzenie niegodziwe i uzasadnia przyjęcie, iż ustalenie jej w takiej kwocie miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych, czyniąc w tym zakresie umowę o pracę nieważną z mocy art. 58 § 3 k.c., jako sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Analiza podnoszonych w apelacji zarzutów nakazuje w pierwszej kolejności rozważyć zarzut natury procesowej, ma on bowiem bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych.

Sąd odwoławczy stoi przy tym na stanowisku, iż zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego - który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego, jak wiadomo, może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2001r., I CKN 102/99; wyrok Sądu Najwyższego z 5 października 2000r., II CKN 300/00; z 19 stycznia 1998r., I CKN 424/97, OSNC 1998/9/136).

Odnosząc się zatem w pierwszej kolejności do zarzutu apelacji co do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., podkreślić należy, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania

lub doświadczenia życiowego, to może jedynie być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena sądu (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 21 maja 2008r., sygn. akt I ACa 953/07).

Natomiast na gruncie niniejszej sprawy nie sposób zarzucić Sądowi Okręgowemu, że podczas dokonywania oceny zgromadzonych w niniejszym postępowaniu dowodów uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

W tym miejscu zaznaczyć trzeba, że nawet jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego można wywieść inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniami apelującego, ale jednocześnie wersji przyjętej przez Sąd I instancji

nie można zarzucić uchybienia podstawowym regułom oceny wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to stanowisko apelacji będzie tylko polemiką z trafnymi ustaleniami Sądu I instancji. Tak też jest w niniejszej sprawie, gdyż dokonanej

przez Sąd Okręgowy ocenie nie sposób zarzucić uchybień. Zaakcentować raz jeszcze należy, że ocena dowodów należy do sądu I instancji i nie może ulec korekcie, jeżeli jest ona adekwatna do okoliczności sprawy i nie wykazuje wskazanych wyżej błędów (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 14 stycznia 2000r., sygn. akt I CKN 1169/99, 16 maja 2000r., sygn. akt IV CKN 1097/00, Lex nr 52624, 27 września 2002r., sygn. akt IV CKN 1316/00, Lex nr 80273, 16 grudnia 2005r., sygn. akt III CK 314/05, Lex nr 172176).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, ustalenia Sądu Okręgowego, jako będące wynikiem oceny zgromadzonego materiału dowodowego, nieprzekraczającej granic zakreślonych art. 233 § 1 k.p.c., należało ocenić jako poprawne.

W związku z tym, Sąd II instancji przejdzie do oceny zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego przez Sąd Okręgowy w świetle tak ustalonego stanu faktycznego.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016r., poz. 963 ze zm.) - zwaną dalej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 cytowanej ustawy wprowadzają obowiązek - w odniesieniu do pracowników - ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych określa art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, który stanowi, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Samo pojęcie stosunku pracy nie zostało zdefiniowane w tymże akcie, zatem konieczne jest odwołanie się do unormowania art. 22 § 1 k.p. - stanowiącego, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Jak wynika z odpisu KRS - współnikami Sp. z o.o. Akademia (...) są A. F. i D. G.. Kapitał zakładowy wynosi 5.000 zł. Zarząd jest dwuosobowy i obie współniczki pełnią funkcję wiceprezesa zarządu.

W tym miejscu należy podkreślić, że oczywiście możliwe jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę współników spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, jak również członków ich zarządu. Niemniej jednak, na uwadze mieć należy odmienną relację między spółką, a jej pracownikami, od relacji między spółką,

a członkami jej organów. Pracowników łączy ze spółką relacje o charakterze pracowniczym, a tym samym podporządkowania. W stosunkach członków organów ze spółką obowiązują natomiast powiązania natury organizacyjnej.

Również należy pamiętać, że w przypadku członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością - zarządzanie sprawami spółki nie musi być realizowane na podstawie pracowniczego zatrudnienia i jeśli było ono uprzednio wykonywane poza stosunkiem pracy, trudno przyjąć - bez zaistnienia innych dodatkowych okoliczności i uwarunkowań - że doszło do nawiązania stosunku pracy, w którym ustalono bardzo wysoką podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne.

Nie budzi przy tym wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne,

iż wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek, z punktu widzenia art. 18 § 1 Kodeksu pracy, ustalenie wynagrodzenia na wysokim poziomie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum

świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to jednakże autonomia stron umowy w kształtowaniu postanowień umowy o pracę 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. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie

art. 353¹ k.c., która ma zastosowanie w prawie pracy z mocy art. 300 k.p. i zgodnie z którą treść i cel zawartej umowy nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego.

Podstawę prawną nieważności umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę stanowi art. 58 § 1 i 2 k.c. Zgodnie z poglądem wyrażanym wielokrotnie w powołanym wyżej orzecznictwie, aby można uznać postanowienia umowy o pracę, dotyczące wynagrodzenia pracownika, za nieważne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego należy wykazać, że wynagrodzenie jest rażąco zawyżone, nieadekwatne do zakresu obowiązków pracownika, jego kwalifikacji i nakładu pracy. W każdym przypadku należy badać konkretne okoliczności faktyczne sprawy w dążeniu do wyjaśnienia, czy umowa w tym zakresie jest nieważna.

Należy zauważyć, iż w uchwale Sądu Najwyższego II UZP 2/05 wskazano, iż ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurydyczna - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. nr 137 poz. 887 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne 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. W związku z tym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że 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 (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, Prok. i Pr.-wkł. 2005/11/44, Wokanda 2005/9/22, Biul. SN 2005/4/27).

Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe może stanowić jedynie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe, sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Zatem, ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku T.K. z dnia 26 listopada 1997r., w sprawie U 6/96, publik. OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999r., w sprawie I PKN 465/99, publik. OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

Sąd Apelacyjny, odwołując się do prawidłowych ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego uznał, że w niniejszej sprawie trafnie przyjęto, iż wynagrodzenie ubezpieczonej jest zawyżone i jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, jest nieważne z mocy art. 58 § 2 k.c.

Przede wszystkim trafnie wskazano, że ustalone w przedmiotowej umowie wynagrodzenie za pracę znacznie, albowiem kilkakrotnie, przewyższało wynagrodzenie pozostałych pracowników zatrudnionych u płatnika na zbliżonych

pod względem zakresu obowiązków i odpowiedzialności stanowiskach. Ubezpieczona we wniesionej apelacji nie zdołała skutecznie uzasadnić z jakich względów

jej wynagrodzenie, jako osoby zatrudnionej na stanowisku Dyrektora administracyjnego, zostało ustalone w wysokości 14.967 zł brutto, podczas,

gdy wynagrodzenia Dyrektora i Wicedyrektora szkoły kształtowały się na poziomie około 4.200 zł brutto. Sąd Apelacyjny stoi natomiast na stanowisku, że w świetle zasad doświadczenia życiowego, wynagrodzenie dyrektora placówki oświatowej (nawet niepublicznej) nie powinno być niższe od wynagrodzeń innych pracowników szkoły, a tym bardziej ponad trzykrotnie.

Wbrew zarzutom ubezpieczonej, wysokości jej wynagrodzenia na tak wysokim poziomie nie uzasadniał zakres jej obowiązków, który sprowadzał się do nadzoru

nad funkcjonowaniem Szkoły od strony administracyjnej i finansowej. Oczywiście stanowiska nadzorcze cechują się wyższymi wynagrodzeniami, to jednak ustalenie go na poziomie trzykrotnie wyższym od wynagrodzenia Dyrektora szkoły wzbudziło uzasadnione zastrzeżenia organu rentowego i Sądu. Tym bardziej, że Akademia (...) od 2012r. posiada odrębną obsługę księgową i finansową, którą prowadzi Biuro Rachunkowe świadka J. S..

Obsługa ta nadal jest prowadzona, a więc wszelkie zadania, czynności dotyczące spraw kadrowych, jak i kwestie finansowe Akademii (...), są i były realizowane właśnie przez to Biuro. Tym samym, określone dla ubezpieczonej w zakresie obowiązków takie zadania, jak nadzór nad należnościami i zobowiązaniami finansowymi - uznać należy za mało prawdopodobny - wobec posiadania przez Akademię (...) profesjonalnej obsługi księgowej.

Z kolei, współpraca z biurem rachunkowym i kadrowym z pewnością nie stanowiła znacznego obciążenia dla ubezpieczonej.

Kolejny obowiązek nałożony na ubezpieczoną, tj. nadzór nad obsługą kancelaryjną sekretariatu i pracownikami obsługi - jawi się jako niewiarygodny - albowiem pierwszym pracownikiem Akademii (...) zatrudnionym w sekretariacie była R. S., która rozpoczęła pracę dopiero 1 września 2015r.

Pozostałe zadania przekazane ubezpieczonej w ramach zakresu obowiązków takie, jak: zaopatrzenie szkoły w bieżące materiały szkolne, biurowe, doraźne formułowanie pism i wniosków, rozliczenia dotacji (przy posiadaniu biura rachunkowego), rozliczanie wody, działania marketingowe, czy dbałość o estetykę pomieszczeń i otoczenia, z pewnością nie uzasadniają ustalenia wynagrodzenia

na poziomie ponad 14.000 zł i uznanie go jako godziwego i adekwatnego do wykonywanych obowiązków. Tak ustalone wynagrodzenie pozostaje w rażącej dyspozycji do wynagrodzeń pozostałych pracowników i narusza zasadę równego traktowania pracowników, co do warunków zatrudnienia (art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Wynikające z zawartej umowy o pracę wynagrodzenie nie znajduje również uzasadnienia w poziomie wykształcenia ubezpieczonej, która legitymuje się wyłącznie wykształceniem średnim, podczas, gdy pozostali pracownicy Szkoły uzyskujący znacznie niższe wynagrodzenie, posiadali wykształcenie wyższe, niezbędne do wykonywania zawodu nauczyciela.

Sąd Apelacyjny tak, jak i Sąd Okręgowy, miał na względzie również to, że ubezpieczona przed formalnym zatrudnieniem u zainteresowanej była już w ciąży i strony (pomimo twierdzeń przeciwnych) musiały mieć świadomość tego, że w związku z powyższym, ubezpieczona po zawarciu umowy o pracę może być niezdolna do pracy, co też zresztą nastąpiło. Ubezpieczona po około dwóch miesiącach od zawarcia umowy zaprzestała wykonywania obowiązków,

przedstawiając zwolnienie lekarskie. Prawidłowo przy tym Sąd Okręgowy, dokonując ustaleń w tym zakresie, poprzestał na dowodach z dokumentów oraz zasadach doświadczenia życiowego. Nie zachodziła bowiem potrzeba zwrócenia się o wydanie opinii biegłego, skoro takie okoliczności, jak przewidywany termin porodu oraz faktyczna data urodzenia dziecka, nie były kwestionowane. Ziszczenie się przewidzianej w art. 278 k.p.c. przesłanki wymogu wiadomości specjalnych jest każdorazowo przedmiotem oceny sądu na tle okoliczności danego przypadku. Sąd Okręgowy niewątpliwie dokonał prawidłowej oceny w tym zakresie.

Należało również zwrócić uwagę, że stanowisko Dyrektora Administracyjnego zostało utworzone z chwilą zatrudnienia A. F., od momentu zaprzestania wykonywania obowiązków pracowniczych na jej miejsce nie została zatrudniona inna osoba, a jej obowiązki i funkcję Dyrektora Administracyjnego przejął Wicedyrektor W. S.. Powyższe nakazuje kwestionować faktyczną potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej z tak wysokim wynagrodzeniem. W. S. funkcję Dyrektora Administracyjnego przejął z dniem 1 września 2015r. Zgodnie zaś z imiennym raportem ZUS RCA za W. S., podstawa wymiaru składek za miesiąc październik 2015r. wynosiła 4.203 zł.

Ostatecznie Sąd Apelacyjny nie podzielił również zarzutu naruszenia treści art. 328 § 2 k.p.c. Jego naruszenie może stanowić usprawiedliwioną podstawę apelacji tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu I instancji zawiera tak kardynalne braki, że niemożliwe jest dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, co w konsekwencji uniemożliwia przeprowadzenie kontroli apelacyjnej. Tylko bowiem wówczas stwierdzone wady mogą mieć wpływ na wynik sprawy. Sąd Apelacyjny tego rodzaju uchybień się nie dopatrywał.

Z tych względów, Sąd Apelacyjny, po gruntownej analizie zebranych dowodów, jak również czynności podjętych przez Sąd I instancji oraz zarzutów sformułowanych w apelacji, doszedł zatem do wniosku, że zaskarżone orzeczenie Sądu I instancji jest prawidłowe. Zarzuty sformułowane w apelacji okazały się pozbawione jakichkolwiek podstaw i nie zasługiwały na uwzględnienie.

Mając na względzie powyższe, Sąd II instancji uznał, że apelacja jest bezzasadna i na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

/-/SSO del. B.Torbus /-/SSA E.Kocurek-Grabowska /-/SSA M.Pierzycka-Pajak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR