

Sygn. akt III AUa 493/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Feliksa Wilk
Sędziowie:	SSA Ewa Drzymała SSA Marta Fidzińska - Juszcak (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2013 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **S. C., Firmy Handlowo-Uslugowej (...)** - **J. J.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.**

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VII Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 grudnia 2011 r. sygn. akt VII U 1133/11

**zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.**

sygn. akt III AUa 493/12

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2011r. Sąd Okręgowy w Krakowie VII Wydział Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 13 czerwca 2011r. i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych S. C. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Firmy Handlowo-Uslugowej (...) – J. J. wynosi od 1 grudnia 2010r. – (...) od 1 stycznia 2011r. –(...).

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawczyni S. C. z domu (...) ur. (...) w roku 2009 ukończyła Technikum (...). W trakcie nauki, w roku 2008 w ramach programu nauczania dla zawodu „technik (...)” ukończyła z wynikiem bardzo dobrym program M. przygotowujący do pracy w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Od listopada 2009r. do listopada 2010r. wnioskodawczyni pracowała na podstawie umów o dzieło w firmie swojej matki – Przedsiębiorstwie Handlowo-Uslugowym (...) A. W.. Umowy były zawierane na okresy miesięczne z wynagrodzeniem najpierw (...)

brutto, a od stycznia 2010r.- (...) brutto. Umowy te dotyczyły m.in: uporządkowania bazy danych kontrahentów w formie elektronicznej dokumentacji, sprawdzenia ilości asortymentu w sklepie z bazą danych, przeprowadzenia inwentaryzacji marketu wraz ze sporządzeniem wydatków na koniec stycznia 2010r., uporządkowanie dokumentacji biurowej firmy na koniec roku 2009r., założenia segregatorów tematycznych dokumentacji firmy na rok 2010, sprawdzenia dat przydatności do spożycia produktów spożywczych w markecie i wystawienie ich na przecenę, realizacji wystroju wnętrza marketu, baru i towaru na okres Świąt Wielkanocnych, aktualizacji cen w barze wraz z kalkulacją uwzględniającą wzrost cen surowców o mediów, uporządkowania i archiwizacji dokumentacji za I półrocze, kontroli stoiska wędlin, mięsa i serów w zakresie kalkulacji okrawków, organizacji akcji promocyjnej nabiału i art. chemicznych, organizacji akcji jesiennej zmiany kolekcji odzieży i obuwia. Wnioskodawczyni nie chciała dalej „pracować u mamy”, planowała rozwijać się zawodowo i dlatego przyjęła propozycję pracy u J. J. – właściciela PHU (...). J. J. prowadzi działalność gospodarczą od 1998r. Była to początkowo stacja paliw, wkrótce potem sklep, w 2001r. została uruchomiona myjnia samochodowa, a w 2002r. powstała stacja kontroli pojazdów z warsztatem mechaniki samochodowej. J. J. jest też właścicielem obiektu o pow. 1000m<sup>(2)</sup>, który wynajmuje P.H.U. (...) prowadzonemu przez swoją siostrę A. W.. Z końcem roku 2010r. z uwagi na szeroką działalność firmy (dodatkowe obowiązki związane ze zmianą stawek VAT i kodów PKWiU i planami dalszego rozwoju firmy) J. J. zdecydował się zatrudnić wnioskodawczynię ( której pracę obserwował w firmie (...)) na stanowisku kierownika zakładu, najpierw na okres próby od 1 grudnia 2010r. do 31 grudnia 2010r. z wynagrodzeniem (...)brutto, a następnie na czas określony od 1 stycznia 2011r. do 30 kwietnia 2011r. z wynagrodzeniem (...). Ustalił Sąd, że do obowiązków wnioskodawczyni jako kierownika całego kompleksu handlowo-usługowego należało nadzorowanie pracowników i firm zewnętrznych. Nadzorowała pracę stacji paliw, sklepu, myjni i stacji kontroli pojazdów. Ustalając wysokość wynagrodzenia pracodawca miał na uwadze zakres obowiązków oraz odpowiedzialność finansową wnioskodawczyni. Poza wnioskodawczynią zatrudnił dwóch pracowników kontroli pojazdów, ich wynagrodzenia wynosiły (...)brutto. W roku 2010 firma (...) osiągnęła dochód w wysokości (...). S. C. pracowała do marca 2011r. gdyż w dniu 4 marca przedłożyła zwolnienie lekarskie i wówczas pracodawca dowiedział się, że jest w ciąży. Wnioskodawczyni podejmując w dniu 1 grudnia 2010r. w (...) .H.U. (...) nie była w ciąży, bo o tym dowiedziała się podczas wizyty u lekarza w lutym 2011r. Fakt ciąży spowodował, że w kwietniu 2011r. wnioskodawczyni „wzięła szybki ślub”, a we wrześniu urodziła dziecko. Pracodawca w okresie nieobecności wnioskodawczyni nie zatrudnił innego pracownika, licząc że wróci do pracy po urlopie macierzyńskim a obecnie z uwagi na sytuację gospodarczą zmienił plany związane z dalszym rozwojem firmy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Dał też wiarę zeznaniom wnioskodawczyni i J. J. uznając, że ich zeznania są spójne i logiczne, i w sposób przekonujący podały motywy zatrudnienia wnioskodawczyni, jej zakres obowiązków. Pracodawca logicznie też uzasadnił wysokość ustalonego wynagrodzenia.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy zważył, że odwołanie jest nieuzasadnione. ( Ostatnio wymienione słowo Sąd wpisał omyłkowo, gdy wziąć pod uwagę dokonane rozstrzygnięcie).

Powołując treść art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych ( tekst jedn. Dz.U. z 2009r. Nr 205 poz. 1585 ze zm.) stwierdził Sąd, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wyjaśnienia kwestii wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne S. C. z tytułu zatrudnienia w (...) .H.U. (...). Uznał Sąd, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych niezasadnie zakwestionował wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, ustalając podstawę wymiaru składek od najniższego wynagrodzenia. Niezasadny okazał się zarzut, że zamiarem wnioskodawczyni było uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, albowiem podejmując pracę nie była w ciąży. Za nietrafny uznał Sąd argument, że nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego, skoro po ukończeniu szkoły przez rok pracowała (umowy o dzieło) zdobywając takie doświadczenie. Przyznał Sąd, że faktycznie ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie jest wysokie, jednakże nie przekracza możliwości finansowych pracodawcy prowadzącego dobrze prosperującą firmę. Nadto w sposób logiczny i przekonujący uzasadnił zarówno powody zatrudnienia wnioskodawczyni jak i wysokość przyznanego jej wynagrodzenia. W świetle powyższego Sąd uznał, że brak jest

podstaw do zakwestionowania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucając mu błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia wniósł o zmianę wyroku i oddalenie odwołania. Podniósł, że zaskarżoną decyzją organ rentowy ustalił, iż S. C. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. J. od 1.12.2011r. podlega ubezpieczeniom społecznym oraz FP i FGŚP przy podstawie wymiaru odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu wynoszącemu wówczas (...), a od 1.01.2011r. (...). Zdaniem Oddziału sekwencja zdarzeń związana z zatrudnieniem i ustaleniem wynagrodzenia wnioskodawczyni wskazuje, iż działanie to służyło jedynie do uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Podkreślił, że nawet jeśli przyjąć, że S. C. była pracownikiem, to została zgłoszona do ubezpieczenia w dniu 17.01.2011r., a więc kiedy już nie mogła nie wiedzieć, że jest w ciąży, w firmie brata matki, na stanowisku kierownika (kierowała dwoma pracownikami) z wysoką podstawą wymiaru składek. Po odejściu na zwolnienie na jej miejsce nikogo nie zatrudniono. Dodatkowo apelujący zarzucił, że Sąd pierwszej instancji nie wziął pod uwagę – przy ocenie dowodów - sytuacji zatrudnienia i zarobków w K. oraz orzecznictwa dot. zasad współzycia społecznego przy zawieraniu umów o pracę. Z tych względów apelację uznał za uzasadnioną.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny dzieląc ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji dokonał ich odmiennej oceny prawnej. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) .H.U. (...) J. J., D. 231. Podstawę tę stanowiło wynagrodzenie wnioskodawczyni ustalone w umowie o pracę na okres próbny zawartej w dniu 1 grudnia 2010r. na kwotę (...) a następnie po miesiącu pracy, w umowie na czas określony do 30 kwietnia 2011r., podniesione do kwoty (...). Sąd Okręgowy uznał brak podstaw do zakwestionowania przez ZUS podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne podanej przez pracodawcę. W ocenie Sądu Apelacyjnego pogląd ten, leżący u podstaw zaskarżonego rozstrzygnięcia, nie jest do zaakceptowania. Skarżący organ rentowy zarzuca bowiem, że przyjmując w całości dowody przedstawione przez odwołujących (ubezpieczoną i jej pracodawcę) Sąd nie wziął pod uwagę orzecznictwa dot. zasad współzycia społecznego przy zawieraniu umów o pracę. Uznając trafność tego stanowiska należy w pierwszej kolejności wskazać, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednakże zasada ta jest realizowana tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Sąd Apelacyjny podziela pogląd wyrażony w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/2005, ( OSNP 2005, nr 21, poz.338), w uzasadnieniu której Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Przepis art. 353<sup>((1))</sup>kpc, poprzez art.300 k.p. znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą mogły być przez pryzmat zasad współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. W konsekwencji przepisy art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych ( tekst jednol. Dz.U. z 2007r. Nr 11, poz. 74 ze zm.) w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych ( tekst jednol. Dz.U. z 2000r. Nr 14 poz. 176 ze zm.) oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) muszą być uzupełnione w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie,

rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy pracownikiem a 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. Stąd ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, w którym istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>(( 1))</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter tych świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, aby rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Chociaż bowiem przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie 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. W rezultacie kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, tak w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego, może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stosownie do art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to, że Zakład ma kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak też ważności poszczególnych jej postanowień i może kwestionować te z nich, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa ( art. 58 k.c.). W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy może zanegować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie. Nie jest przy tym ograniczony wyłącznie do kwestionowania faktu wypłacania wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie, czy tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną w całości lub części, a stanowisko Zakładu w tym zakresie podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych ( art. 38 ust. 2 ustawy systemowej).

W konsekwencji – w ocenie Sądu Apelacyjnego – w sprawie nie może budzić wątpliwości, że ocena ważności postanowień umów o pracę w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych jest dopuszczalna tak na podstawie art. 353<sup>(( 1))</sup> k.c. jak i art. 58 § 2 k. c. i nie podważa wyrażonej w art. 353<sup>(( 1))</sup> k.c. zasady swobody umów. Ocena postanowień umów o pracę dotyczących wysokości wynagrodzenia za pracę w kontekście ich zgodności z zasadami współzycia społecznego nie świadczy również o naruszeniu art. 18 ust. 1 ustawy systemowej przewidującego, że postawę wymiaru składek pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 29 § 1 k.p. określającego treść umowy o pracę, art. 13 k.p. stanowiącego o prawie do godziwego wynagrodzenia za pracę, czy wreszcie art. 78 k.p. dotyczącego kryteriów ustalania tego wynagrodzenia przy uwzględnieniu faktycznego zakresu obowiązków i odpowiedzialności. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy trzeba uwzględnić, że stanowisko pracy dla wnioskodawczyni zostało specjalnie utworzone przez brata jej matki ( wujka), bez specjalnej potrzeby, skoro w okresach nieobecności, nikt jej nie zastępował, a ustalone wynagrodzenie – już w umowie na czas próbny było kilkakrotnie wyższe od zarobków innych pracowników. Nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że zgłoszenie S. C. do ubezpieczeń z datą powstania obowiązku ubezpieczenia od 1.12.2010r. dokonane zostało po obowiązującym terminie tj. w dniu 17.01. 2010r., gdy czego nie można wykluczyć – pracodawca wiedział, że jego siostrzenica jest w ciąży ( przyznała bowiem, że „ w ciąży zaszła w styczniu” – k. 18 a.s). Niespełna w kilkanaście dni po tym strony zawarły w dniu 1.01.2011r. umowę o pracę do dnia 30.04.2011r. podnosząc przy tym rażąco wynagrodzenie do kwoty (...)

Zgodnie ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005r. ( III UK 89/05, OSNP 2006/ 11-12/192), ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Okoliczność ustalenia rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę bez wątplenia miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Trudno bowiem nie oceniać w ten sposób wynagrodzenia wynoszącego (...)w krótkim czasie podwyższonego do (...), w sytuacji, gdy wnioskodawczyni nie miała jeszcze dostatecznych kwalifikacji na stanowisko kierownicze, a szczególności doświadczenia w jednoczesnym nadzorowaniu pracy stacji paliw, sklepu, myjni i stacji kontroli pojazdów. Argumentacja Sądu pierwszej instancji, że kondycja finansowa pracodawcy pozwalała mu na takie działanie mogłaby być adekwatna w sytuacji, gdyby podobną hojność przejawiał co do pozostałych pracowników. Tymczasem w ocenie Sądu Apelacyjnego ustalenie wysokości wynagrodzenia nastąpiło przede wszystkim według: przesłanki przynależności do rodziny ( co nota bene właściciel firmy starał się ukryć w czasie kontroli ZUS, twierdząc, że S. C. nie jest jego rodziną ( notatka służbowa z dnia 26.05.2011r. ( k 2 a.r.) oraz wyłącznie w celu zapewnienia siostrzenicy uzyskania korzyści w postaci świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z macierzyństwem. Oczywiście jest, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani też sprzeczne z prawem. Skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego, również wysokich, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od *causae* czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej lub w najbliższym czasie planującej mieć dziecko do uzyskania takiej ochrony, jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia.

W rozpoznawanej sprawie zachodzi jednak potrzeba uznania za nieważne rażąco wysokiego wynagrodzenia ustalonego między stronami przedmiotowej umowy o pracę. Zaistniałe w sprawie okoliczności są bowiem przejawem szerszego zjawiska polegającego na zawieraniu umów o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia z ubezpieczenia społecznego ( np. urodzeniem dziecka) i ustaleniem wygórowanego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tego rodzaju zachowanie nie może spotykać się z akceptacją, ponieważ narusza zasady współżycia społecznego, przez które należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania, takie jak słuszność, moralność czy lojalność, a w konsekwencji postępowania godziwego, a więc właściwego, uczciwego i rzetelnego.

Reasumując Sąd Apelacyjny przyjął, że całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż ustalone przez strony umowy wynagrodzenie na poziomie (...) a po miesiącu pracy (...), w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. Firma odwołującego nie wymagała zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku kierowniczym, gdy weźmie się pod uwagę, że przed 1.12.2010r. do obsługi stacji paliw, kas, sklepu zatrudniał firmy zewnętrzne (7 osób za wynagrodzeniem od (...)), a myjnię obsługiwał sam. Firmę obsługiwała księgowość z zewnątrz. Zlecony wnioskodawczyni „nadzór” w istocie ograniczał się do wypłaty z kasy pieniędzy za dostawy towarów, a w czasie jej nieobecności w pracy nikt jej nie zastępował.

Podsumowując te część rozważań należy stwierdzić, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości zakwestionowanego w konkretnym

przypadku wynagrodzenia wymagała uwzględnienia rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez S. C. pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Nie ulega wątpliwości, że dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie trafnie Sąd pierwszej instancji uznał, że okoliczności niniejszej sprawy nie uprawniały organu rentowego do zweryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych S. C. z tytułu zatrudnienia w firmie wujka do kwoty minimalnego wynagrodzenia. Niewątpliwie ma rację apelujący, iż zaskarżone rozstrzygnięcie nie zostało poprzedzone rozważeniem zgodności zawartych umów, w zakresie uzgodnionego wynagrodzenia, z zasadami współżycia społecznego w powołanym wyżej znaczeniu, co spowodowało odmienną ocenę sprawy przez Sąd Apelacyjny.

Mając powyższe na uwadze, na zasadzie art. 386 § 1 kpc orzekł jak w sentencji.