

*Sygn. akt III AUa 816/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 8 listopada 2016 r.*

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

*Przewodniczący-Sędzia: SA Genowefa Glińska*

*Sędziowie: SA Magdalena Kostro-Wesołowska (spr.)*

*SA Anna Kubasiak*

*Protokolant: sekr.sądowy Karolina Majewska*

*po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 r. w Warszawie*

*sprawy (...) spółki z o.o. w W.*

*z udziałem Z. S. (1)*

*przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.*

*o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne*

*na skutek apelacji (...) spółki z o.o. w W.*

*od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych*

*z dnia 4 lutego 2015 r. sygn. akt XIV U 3324/13*

- I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzając go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. z dnia 9 lipca 2013 r. nr (...) w ten sposób, że przyjmuje dla Z. S. (1) od dnia 1 grudnia 2012 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w R. sp. z o. o w W. w kwocie 10.000 (dziesięć tysięcy) złotych brutto miesięcznie;*
- II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. na rzecz R. sp. z o. w W. kwotę 1.230 (jeden tysiąc dwieście trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.*

*Magdalena Kostro-Wesołowska Genowefa Glińska Anna Kubasiak*

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 4 lutego 2015 r., w sprawie z udziałem zainteresowanej Z. S. (1), oddalił odwołanie płatnika składek (...) sp. z o.o. w W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. z dnia 9 lipca 2013 r. obniżającej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Z. S. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. od dnia 1 grudnia 2012 r. do kwoty 1.500 zł brutto miesięcznie.

Sąd Okręgowy ustalił, że P. K. i A. K. aktem notarialnym nr (...) z dnia 16 czerwca 2011 r. założyli spółkę kapitałową o nazwie (...). W dniu 29 lipca 2011 r. na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników spółki (...) podjęto uchwałę o sprzedaży wszystkich 100 udziałów spółki (protokół Zgromadzenia). W dniu 3 sierpnia 2011 r. P. K. i A. K. sprzedali pakiet całościowy Z. S. (1) i Z. R. (1), z czego 99 udziałów w spółce nabyła Z. S. (1), a 1 udział nabył Z. R. (1). W dniu

13 września 2011 r. na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników podjęto uchwałę o powołaniu Z. S. (1) na Prezesa Zarządu, a Z. R. (1) na Wiceprezesa Zarządu.

Nazwa spółki została zmieniona na (...) sp. z o.o.". Jedynym przedmiotem działalności spółki była sprzedaż frytek belgijskich w sieci (...). W dniu 31 grudnia 2011 r. i 31 stycznia 2012 r. odwołująca się spółka wykazała straty w wysokości 39.696,29 zł i 45.842,49 zł, natomiast na dzień 31 grudnia 2012 r. spółka odnotowała przychód w wysokości 136.452,18 zł, co Sąd ustalił na podstawie dokumentów z akt rentowych oraz na podstawie porównawczego rachunku zysków i strat.

W dniu 1 lutego 2012 r. Z. S. (1), z zawodu projektant ubioru, podpisała z pełnomocnikiem płatnika (...) sp. z o.o. A. N. umowę o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat, z wynagrodzeniem 1.500 zł brutto na stanowisko prezesa zarządu. Przed zatrudnieniem u płatnika składki zainteresowana pracowała przez okres niecałego miesiąca na podstawie umowy o pracę z wynagrodzeniem znacznie niższym niż to, które otrzymywała w odwołującej się spółce oraz przez okres 6 miesięcy prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą opłacając składki na ubezpieczenie społeczne w preferencyjnej wysokości. Z. S. (1) od 1 lutego 2012 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz do ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy o pracę. Okoliczności te Sąd Okręgowy ustalił jako bezsporne.

W dniu 1 października 2012 r. podpisano aneks do powyższej umowy o pracę, którym zmieniono wymiar czasu pracy z pełnego na połowę etatu, pozostałe warunki pozostały bez zmian. Zainteresowana od 30 października 2012 r. pełniła funkcję wiceprezesa zarządu z 49 udziałami. W dniu 14 grudnia 2012 r. Z. S. (1) sprzedała Z. R. (1) 50 udziałów w spółce o łącznej wartości nominalnej 5.000 zł. W dniu 1 grudnia 2012 r. kolejnym aneksem zmieniono ponownie wymiar czasu pracy na pełen etat oraz zmieniono wysokość wynagrodzenia zainteresowanej na kwotę 10.000 zł brutto. Zmiany w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia związane były z kupnem w maju 2013 r. kawiarni (...). W chwili podpisywania aneksu odwołujący się płatnik i zainteresowana wiedzieli o ciąży.

W dniu 2 października 2012 r. lekarz ginekolog stwierdził u zainteresowanej 6 tydzień ciąży. Od dnia 7 stycznia 2013 r. Z. S. (1) korzystała ze zwolnień lekarskich z powodu ciąży do czasu porodu, tj. do 21 czerwca 2013 r. Na czas nieobecności zainteresowanej jej obowiązki przejął Z. R. (1) prezes zarządu oraz ojciec dziecka. Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne Z. R. (1) wynosi 1.680 zł. Obecnie sieć (...) nie istnieje, natomiast zainteresowana od lipca/sierpnia 2014 r. prowadzi nową działalność, restaurację (...). Z dokumentacji osobowo-płacowej wynika, że od lutego 2012 r. w spółce zatrudniona na umowę o pracę była tylko Z. S. (1) oraz dwie osoby na umowę zlecenia. Ponadto zawierane były doraźne umowy zlecenia ze studentami.

Ustalenia faktyczne zostały przez Sąd Okręgowy poczynione na podstawie niekwestionowanych dowodów z dokumentów, w tym historii choroby Z. S. (1), akt Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz na podstawie zeznań świadków: A. N. i M. W., i przesłuchanych w charakterze stron: za płatnika prezesa zarządu Z. R. (1) oraz zainteresowanej Z. S. (1). Zeznania świadków, którzy potwierdzili jedynie fakt współpracy z zainteresowaną, Sąd Okręgowy uznał za mało pomocne w rozstrzygnięciu sprawy, gdyż organ rentowy nie kwestionował zatrudnienia Z. S. (1) w (...) sp. z o.o., a jedynie negował wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uznał odwołanie płatnika za nieuzasadnione zaznaczając, że zakres rozpoznania i rozstrzygnięcia wyznacza treść decyzji organu rentowego, który w tym przypadku nie kwestionując co do zasady ważności umowy o pracę zakwestionował część treści stosunku pracy dotyczącą wysokości wynagrodzenia ustalonego przez strony, które, w ocenie Zakładu, było zawyżone w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy odwołał się do art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r., poz. 983, dalej jako: ustawa systemowa) stanowiącym o obowiązku ubezpieczeń emerytalnego i rentowych dla pracownika oraz do art. 18 ust. 1 ustawy, w myśl którego podstawę wymiaru składek na te ubezpieczenia dla pracownika stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10. Według art. 4 pkt 9 ustawy za przychód uważa się przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu m.in. zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Stosowanie zaś do art. 20 ust. 1 ustawy systemowej podstawę

wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Sąd pierwszej instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2009 r., III UK 7/09, w którym wskazano, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale bezspornym pozostaje, iż wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. 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. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Podsumowując 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, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16 października 2013 r., III AUa 294/13 uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1997 r., 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., PKN 465/99, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 25 września 2012 r., III AUa 398/12). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10), który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Sąd Okręgowy zgodził się z organem rentowym, że wysokość wynagrodzenia Z. S. (1) określona w aneksie do umowy o pracę z 1 grudnia 2012 r. na 10.000 zł miesięcznie brutto została ustalona ponad granicę płacy słusznej i sprawiedliwej. Wynagrodzenie to, według Sądu, jest nieadekwatne do rodzaju i ilości wykonywanej pracy oraz posiadanych kwalifikacji. Zainteresowana jako projektant ubioru nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego na stanowisku prezesa zarządu, gdyż przed zatrudnieniem u płatnika pracowała w reklamie, produkcji fotograficznej, filmowej i telewizyjnej, a również zajmowała się scenografią, kostiumografią i malarstwem. Poza tym pozostali pracownicy odwołującej się spółki byli zatrudniani na podstawie doraźnych umów zlecenia i uzyskiwali znacząco niższe wynagrodzenie. Za znaczący Sąd Okręgowy uznał również fakt, że Z. R. (1) jako wiceprezes i prezes (...) sp. z o.o., posiadający 51 udziałów i jedyna po zainteresowanej osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę przedstawił podstawę wymiaru składek w wysokości 1.680 zł. Taka dysproporcja w wynagrodzeniu musiałaby być uzasadniona szczególnymi predyspozycjami i osiągnięciami zawodowymi Z. S. (1) przy wykonywaniu pracy wiceprezesa zarządu

spółki, a tymczasem zeznania Z. R. (1) i Z. S. (1) są sprzeczne w tym zakresie. Z. R. zeznał, że zmiany w wynagrodzeniu związane były z kupnem w maju 2013 r. kawiarni (...), natomiast ubezpieczona zeznała, że z powodu osiąganego przychodu i porzucenia studiów na Akademii (...) chciała wreszcie zacząć zarabiać.

Powyższe względy zadecydowały o nieuznaniu wynagrodzenia przewidzianego przez strony w aneksie z 1 grudnia 2012 r. do umowy o pracę, stanowiącego podstawę wymiaru składek dla Z. S. (1) jako pracownika za wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe oraz ekwiwalentne do świadczonej przez nią pracy.

Ponadto, na co zwrócił uwagę organ rentowy, znaczne podwyższenie wynagrodzenia nastąpiło w dniu 1 grudnia 2012 r., tuż przed zdarzeniem rodzącym uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tj. 7 stycznia 2013 r.), co pozwala na uznanie, że ustalenie wysokości wynagrodzenia ze stosunku pracy dla ubezpieczonej miało na celu jedynie uzyskanie odpowiednio wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W ocenie Sądu, mimo takiego obowiązku, odwołująca się spółka nie wykazała, że obowiązki wykonywane przez zainteresowaną w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę uzasadniają wypłacenie jej wynagrodzenia w kwocie wskazanej w umowie o pracę.

W świetle takich okoliczności zasadna jest ocena, że wynagrodzenie za pracę w kwocie 10.000 zł brutto miesięcznie zostało ustalone przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05). Kierując się takimi względami Sąd Okręgowy oddalił odwołanie płatnika składek od zaskarżonej decyzji.

**Apelację od powyższego wyroku złożyła odwołująca się spółka.** Apelująca zaskarżyła wyrok w całości zarzucając:

I. naruszenia prawa materialnego tj.

1) art. 58 § 2 i § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się uznaniem, że wynagrodzenie Z. S. (1) mimo zakresu jej obowiązków, odpowiedzialności karnej oraz cywilnej, odpowiedzialności materialnej i nielimitowanego na stanowisku kierowniczym czasu pracy, nakładu pracy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważne, co godzi w zasadę swobody umów;

2) art. 18 ust. 1 ustawy systemowej poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie wbrew jego unormowaniu, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie stanowi kwota rzeczywistego przychodu Z. S. (1), lecz kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, w oderwaniu od realiów zakładu pracy oraz uposażenia innych pracowników, za które należy uważać wynagrodzenie, jakie otrzymują członkowie zarządu w innych spółkach prawa handlowego;

3) art. 13 k.p. w związku z art. 78 k.p. poprzez ich błędną wykładnię, wyrażającą się uznaniem, że za należne Z. S. (1) wynagrodzenie godziwe, odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy na zajmowanym stanowisku członka zarządu uznać należy statuowane przepisami prawa wynagrodzenie minimalne, w oderwaniu od realiów rynku pracy, zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności;

II. naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie niewłaściwej i wybiórczej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz pominięcie szeregu okoliczności i niezgodnie z zasadami doświadczenia życiowego czy zasadami logicznego rozumowania dokonanie ustaleń faktycznych, w szczególności co do:

1) zeznań świadka A. N. w części informacji o prowadzeniu przez Z. R. (1) własnej (odrębnej od działalności spółki) działalności gospodarczej. Fakt ten ma istotne znaczenie m.in. z uwagi na przyjęcie przez Sąd, że niczym

nieuzasadnione pozostają dysproporcje wynagrodzenia poszczególnych członków zarządu spółki. Jak wynika bowiem z zeznań rocznych Z. R. (1) osiąga on znaczne przychody z tej działalności gospodarczej,

2) zeznań strony Z. R. (1) w części informacji o prowadzeniu przez niego własnej (odrębnej od działalności spółki) działalności gospodarczej. Fakt ten ma istotne znaczenie m.in. z uwagi na przyjęcie przez Sąd, że niczym nieuzasadnione pozostają dysproporcje wynagrodzenia poszczególnych członków zarządu spółki. Jak wynika bowiem z zeznań rocznych Z. R. (1) osiąga on znaczne przychody z tej działalności gospodarczej,

3) dokumentacji finansowej spółki i pominięcia przychodów spółki i odniesienie się tylko do jej dochodów, przy czym do ustalenia zakresu prac, poświęconego czasu, odpowiedzialności właściwym może być tylko odniesienie się do obrotów podmiotu gospodarczego;

III. naruszenia innych przepisów postępowania to jest art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnianie i niedokonanie oceny co do wzorca godziwego wynagrodzenia w oparciu m.in. o średnie wynagrodzenia miesięczne osób piastujących funkcję kierownicze w tym członków zarządu spółek prawa handlowego. Apelujący płatnik wniósł przeprowadzenie dowodów z załączonych dokumentów na okoliczność prowadzenia przez Z. R. (1) odrębnej od działalności płatnika działalności gospodarczej i wysokości zarobków z tego tytułu. Apelująca spółka wniosła o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie odwołania,
- 2) zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego kosztów procesu za I i II instancję.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, że (...) sp. z o.o. jest firmą prowadzoną przez Z. R. (1) i Z. S. (1) od roku 2011.

Zdaniem apelującej, zakres działalności podmiotu gospodarczego wyznacza przychód firmy, który w 2012 r. wyniósł 779.948,22zł, natomiast w roku 2013 - 969.135,82zł. Na wynagrodzenia w roku 2012 Spółka przeznaczyła 115.537,92 zł, natomiast w roku 2013 było to 163.496,64 zł, a więc siatka płac zarówno w roku 2012, jak i 2013 pozostaje bez znaczących zmian.

Jako bezpodstawne i niezgodne z charakterem pracy zarobkowej płatnik ocenił twierdzenie, że członkowie zarządu mają otrzymywać minimalne wynagrodzenie. Jego zdaniem, takie właśnie działanie powinno być uznawane za obejście prawa.

Nieuzasadnione jest twierdzenie że umowa o pracę w części wynagrodzenia powyżej 1.500 zł brutto jest nieważna, bowiem nie można przyjąć, że zainteresowana oraz jakakolwiek osoba zgodziłaby się na bycie członkiem zarządu i wykonywanie wszystkich czynności związanych z prowadzeniem spraw spółki za minimalne wynagrodzenie.

Zdaniem apelującej, związany z perspektywą nabycia różnych praw w przyszłości, np. emerytalnych, motyw, jakim kierowała się zainteresowana, nie może skłaniać do przypisania jej chęci obejścia prawa, jeżeli nie zostanie dowiedzione, że świadczenia chciała uzyskać w sposób niezgodny z prawem lub prawo obchodząc. Organ rentowy nie udowodnił takich okoliczności, a na nim spoczywał ciężar dowodzenia w tym zakresie (art. 6 k.c. i 232 k.p.c.). Sąd błędnie przyjmował zakres prac i obowiązków zainteresowanej oraz poświęconego czasu na zajmowanie się sprawami spółki na podstawie dochodu podmiotu. Nakład pracy oraz obowiązki powierzone Z. S. (1) pozwoliły spółce osiągnąć przychód, który w 2012 r. wyniósł 779.948,22 zł, natomiast w 2013 r. 969.135,82 zł. Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę ilości pracy zainteresowanej związanej z negocjowaniem, zawieraniem umów ze współpracownikami spółki w tym nadzoru nad tymi osobami. I tak w roku 2012 zostało zawartych 60 umów z takimi osobami, w roku 2013 - 96 umów, natomiast w roku 2014 - 120 umów.

Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się koniecznością ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę. Powołując się na art. 78 § 1 k.p., odwołująca się spółka podniosła, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom

wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis ten określa podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia w nawiązaniu do konstytucyjnego zakazu dyskryminacji w życiu gospodarczym (art. 32 ust. 2 Konstytucji) oraz konstytucyjnej zasady równego prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, awansów, a w szczególności do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji). Konieczne jest też uwzględnienie podstawowych zasad prawa pracy dotyczących równości praw pracowników oraz ich niedyskryminacji (art. 11<sup>2</sup>, 11 i 18<sup>3a</sup> - 18<sup>3c</sup> k.p.), a także prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.), a więc należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego, zachowującego cechy ekwiwalentności względem pracy. Tylko takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421). Istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) 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.).

Przyjęcie, że decyzja ZUS ustalająca, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne Z. S. (2) stanowi kwota 1.500 zł brutto (1.111,86 zł netto), jest zasadna, powoduje, że jej stawka godzinowa jest najniższa w całej spółce, wynosi bowiem 6,62 zł netto (1.111,86 zł: 168 godzin - jako średnia ilość godzin pracy w 2012 r.). Jak wynika bowiem z akt sprawy takie samo wynagrodzenie (1.111,86 zł) tyle, że za pracę na 1/2 etatu bez konieczności zajmowania się sprawami spółki otrzymuje Z. R. (1), co przekłada się na stawkę godzinową w wysokości 13,24 zł netto (1.111,86 zł: 84 godziny). Nawet pozostali pracownicy i współpracownicy niższego szczebla, na których zatrudniani są studenci bez żadnej praktyki, otrzymywali wynagrodzenie godzinowe na wyższym poziomie, tj. 9zł netto. Strony (pracodawca i pracownik) ustalając wysokość wynagrodzenia na poziomie 10.000 zł brały pod uwagę przede wszystkim nakład pracy zainteresowanej, nielimitowany czas pracy a tym samym brak prawa do nadgodzin i czasu wolnego, odpowiedzialność osobistą członka zarządu zarówno karną, jak i cywilną w tym finansową. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, iż od czasu podwyższenia Z. S. (1) wynagrodzenia na kwotę 10.000 zł, jej wynagrodzenie nie uległo zmianie i otrzymuje ona takie wynagrodzenie oraz odprowadza od niego podatki i składki na ubezpieczenie społeczne. Powyższe powoduje, że strony traktują ustalone 1 grudnia 2012 r. wynagrodzenie jako aktualne i wiążące a przede wszystkim godziwe przyjmując zakres prac, obowiązków oraz odpowiedzialności zainteresowanej. Od tego czasu upłynęło już ponad dwa lata i 4 miesiące. Tych okoliczności Sąd Okręgowy w ogóle nie wziął pod uwagę.

Zdaniem skarżącej Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę szczególnej roli, jaka wiąże się z funkcją członka zarządu. Członkowie zarządu ponoszą odpowiedzialność zarówno karną za swoje działania oraz zaniechania jak i spółki oraz odpowiedzialność finansową, w sytuacji niewypłacalności spółki, na podstawie art. 299 k.s.h.

Sąd Okręgowy pominął okoliczność, że Z. R. (1) w przeciwieństwie do Z. S. (1) miał inne źródła finansowania, jego miesięczne wynagrodzenie wynosiło dużo więcej niż wynagrodzenie zainteresowanej, nie zajmował się on sprawami spółki z uwagi na prowadzenie swojej działalności gospodarczej.

Z. R. (1) był przez cały czas zatrudniony na 1/2 etatu, przy czym wszystkimi sprawami zajmowała się Z. S. (1). Sąd oddalając odwołanie od decyzji ZUS dopuścił się dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym w szczególności w prawie do wynagrodzenia, bowiem na skutek takiego wyroku ustalił, że zainteresowana zajmując się działalnością spółki, prowadząc jej wszystkie sprawy i pracując na pełnym etacie powinna otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak drugi członek zarządu, który jest zatrudniony na 1/2 etatu, a ponadto nie zajmuje się sprawami spółki.

Dalej skarżąca podniosła, że Sąd pierwszej instancji naruszył przepisy postępowania to jest art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnianie i niedokonanie oceny co do wzorca godziwego wynagrodzenia w oparciu m.in. o średnie wynagrodzenie miesięczne osób piastujących funkcję kierownicze w tym członków zarządu spółek prawa handlowego. Do takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. Ustalenie przez sąd „godziwego wynagrodzenia” nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu o subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy. W

niniejszej sprawie, ustalając odpowiednią wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej należało między innymi uwzględnić dane statystyczne (wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13).

### **Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje.**

Treść decyzji organu rentowego, wyznaczająca zakres rozpoznania i rozstrzygania sądu ubezpieczeń społecznych, w niniejszej sprawie wyznaczyła te ramy tak, że spór polegał na tym, czy istniały podstawy do obniżenia Z. S. (1) od 1 grudnia 2012 r. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) sp. z o.o. do kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2012 r., tj. do kwoty 1.500 zł brutto miesięcznie. Obniżenie podstawy wymiaru składek nastąpiło w sposób znaczny, bo z kwoty 10.000 zł. Zakwestionowanie w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek warunkowane jest tym, aby okoliczności sprawy wskazywały, że wynagrodzenie zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Uznanie przez Sąd Okręgowy za organem rentowym za nieważne postanowienia umowy o pracę łączącej apelującą spółkę i zainteresowaną Z. S. (1) (od 1 lutego 2012 r., aneks zmieniający jej postanowienie w zakresie warunków płacy i ustalający to wynagrodzenie na 10.000 zł przyjęty został 1 grudnia 2012 r. z mocą od tej daty) w zakresie wysokości wynagrodzenia nastąpiło z taką argumentacją, że wysokość tego wynagrodzenia nie jest adekwatna do rodzaju i ilości wykonywanej pracy oraz posiadanych kwalifikacji (projektant ubioru) – brak doświadczenia zawodowego na stanowisku prezesa zarządu. Sąd posłużył się też argumentem, że pozostali zatrudnieni w spółce w ramach umów zlecenia uzyskiwali znacząco niższe wynagrodzenie, zaś druga osoba zatrudniona w reżimie pracowniczym (poprzednio wiceprezes, obecnie prezes zarządu posiadający 51 udziałów) ma zgłoszoną jako podstawę wymiaru składek kwotę 1.680 zł. Według Sądu taka dysproporcja w wynagrodzeniu musiałaby być uzasadniona szczególnymi predyspozycjami i osiągnięciami. Sąd Okręgowy za przemawiające za jego stanowiskiem uznał też to, że znaczne podwyższenie wynagrodzenia nastąpiło w dniu 1 grudnia 2012 r., tuż przed zdarzeniem rodzącym uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tj. 7 stycznia 2013 r.). Pozwala to bowiem na uznanie, że podniesienie wysokości wynagrodzenia miało na celu jedynie uzyskanie przez Z. S. (1) odpowiednio wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co świadczy o zamiarze nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Zważywszy na charakter zarzutów apelacji i to, że stosownie do art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, w sprawie Sąd Apelacyjny uznał, że istnieje potrzeba uzupełnienia zebranego materiału przez uzupełniające przesłuchanie w charakterze strony zainteresowanej Z. S. (1). Dowód ten wraz z dowodami zebranymi w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji (w tym z dowodem z zeznań Z. S. (1)) oraz dołączonymi do apelacji dowodami z dokumentów w postaci PIT -36L z działalności gospodarczej Z. R. (1) za rok 2011, 2012, 2013 oraz rachunku (porównawczego) zysków i strat spółki za okresy: 24 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. i 1 stycznia do 31 grudnia 2013 r. posłużyły Sądowi Apelacyjnemu do częściowej korekty i uzupełnienia ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy. Sąd Apelacyjny na podstawie zeznań zainteresowanej Z. S. (1) oraz na podstawie zaświadczenia wystawionego 19 października 2016 r. przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W., złożonego do akt sprawy na rozprawie apelacyjnej, ustalił, że zainteresowana po urodzeniu dziecka w dniu 21 czerwca w 2013 r. korzystała z zasiłku macierzyńskiego (wypłacany był od kwoty wynagrodzenia w wysokości 1.500 zł), a następnie w czerwcu 2014 r. wróciła do pracy na to samo stanowisko z wynagrodzeniem 10.000 zł. Drugie dziecko urodziła w dniu 14 lipca 2015 r., a podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego wypłaconego za okres od 12 lipca 2015 r. do 9 lipca 2016 r. stanowiła kwota 8.629 zł (10.000 zł - 1.371 zł, czyli potrącone przez pracodawcę składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe). Tak więc, organ rentowy nie kwestionował już podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przed okresem zasiłkowym obejmującym lipiec 2015 r. – lipiec 2016 r. W ocenie Sądu Apelacyjnego wyniki postępowania dowodowego, wbrew odmiennej ocenie Sądu Okręgowego, który zaakceptował jako prawidłową decyzję obniżającą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, nie dają podstaw, aby od 1 grudnia 2012 r. w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie. Okoliczności sprawy nie wskazują bowiem, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W ocenie Sądu Apelacyjnego odmienny wniosek Sądu Okręgowego wynika z tego, że przy ocenie w procesie subsumcji

nie uwzględniono całokształtu okoliczności sprawy w następstwie nazbyt ogólnych ustaleń i w konsekwencji takich właśnie rozważań prawnych. Istotnie, w okresie od lutego 2012 r. do listopada 2012 r. wynagrodzenie dla Z. S. (1), prezesa a następnie (od 30 października 2012 r.) wiceprezesa zarządu spółki (...) wynosiło 1.500 zł miesięcznie (do 30 września 2012 r. z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, od 1 października z tytułu zatrudnienia na 1/2 etatu). Jego zmiana wraz ze zmianą czasu pracy na pełny wymiar (na stanowisku wiceprezesa zarządu) nastąpiła poczynając od 1 grudnia 2012 r. Zeznania zainteresowanej, zwłaszcza uzupełniające, uszczegóławiające zeznania złożone przed Sądem Okręgowym, jak i zeznania prezesa zarządu spółki Z. R., pozwalają na ustalenie, że po zakupie spółki z o.o. przez Z. S. (1) i Z. R. (1) (umowa zbycia udziałów z 3 sierpnia 2011 r., przy czym środki na zakup wyłożył w zasadzie Z. R.), zainteresowana doprowadziła (koordynowała wszystkie czynności) do uruchomienia w wyremontowanym i przystosowanym ku temu lokalu w W. przy ul (...) (...) w którym prowadzona była produkcja i sprzedaż belgijskich frytek, co okazało się dużym sukcesem (świadczy o tym wysokość obrotów). Zmiana wymiaru etatu od października 2012 r. wiązała się z tym, że zainteresowana chciała dokończyć studia i zrobić dyplom. Wróciła na studia i wynajęła lokal z przeznaczeniem na pracownię malarską, na co przedstawiono dowód w postaci umowy najmu lokalu w W. przy ul (...) o powierzchni 20,42 m<sup>(2)</sup> z dnia 24 października 2012 r., z której to umowy wynika, że celem wynajęcia było prowadzenie w lokalu pracowni artystycznej, jakkolwiek zainteresowana nadal zajmowała się całością funkcjonowania zorganizowanego (...) ale już nie jego rozwojem. W listopadzie 2012 r. do zainteresowanej zgłosił się kolejny inwestor (tym razem z Rosji) w związku z tym, że (...) odniosło sukces i zaproponował dość duże sumy na uruchomienie sieci punktów sprzedażowych (współpraca na zasadzie franczyzy). Nie chcąc tracić takiej okazji zainteresowana po uzgodnieniu ze współnikiem zawiesiła studia, podjęła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, którą zamierzała wykonywać do kwietnia/maja 2013 r., ponieważ stan ciąży nie stał na przeszkodzie. Od grudnia 2012 r. zainteresowana podjęła działania w celu przygotowania firmy pod sprzedaż franczyzową i budowała strategię franczyzową, oprócz bieżącego prowadzenia (...). Pracowała w istocie siedem dni w tygodniu, często po kilkanaście godzin. Przed Sylwestrem (...) zainteresowana zemdlła w metrze i to, jak zeznała, było punktem przełomowym - w styczniu 2013 r. poszła na zwolnienie lekarskie – sieć (...) nie powstała, bo nie miał się kto tym zająć (zeznania Z. R.). W dokumentacji lekarskiej znajdującej się w aktach sprawy, prowadzonej przez lek. med. A. W., pod datą 4 stycznia 2013 r. odnotowany jest epizod omdlenia w metrze, z dalszych zapisów wynika, że stwierdzono następnie cukrzycę ciężową. W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie ma podstaw do podważenia wiarygodności zeznań zainteresowanej, w sytuacji gdy w dokumentacji lekarskiej znajduje się zapis w pełni potwierdzający zeznania zainteresowanej, jak i został wynajęty lokal z przeznaczeniem na pracownię artystyczną. Brak dowodu na wywiedzenie innych wniosków, w szczególności takich, że podwyższenie wynagrodzenia nastąpiło tuż przed zdarzeniem rodzącym uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tj. 7 stycznia 2013 r.) jedynie w celu zapewnienia zainteresowanej odpowiednio wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Istotna zmiana wysokości wynagrodzenia wraz ze zmianą wymiaru etatu nastąpiła w okolicznościach wyżej ustalonych. Sąd Apelacyjny miał też na względzie, że zainteresowana zeznała przed Sądem Okręgowym, że dodatkowo chciała kupić kawiarnię. Poza kwestią w świetle dokumentów pozostaje to, że „spółkę było stać” na wypłatę wynagrodzenia w wysokości 10.000 zł i zeznania zainteresowanej w odniesieniu do tego przedmiotu nie są wątpliwe. Generalnie ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Rażąco wysokie wynagrodzenie to również wynagrodzenie niespełniające kryterium „godziwości”. Pojęcie „wynagrodzenia godziwego” jest klauzulą generalną prawa pracy i wymaga każdorazowego odniesienia do realiów konkretnej sprawy (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1997 r., U 6/96, OTK 1997 nr 5-6, poz. 66), na co trafnie skarżąca spółka zwróciła uwagę w apelacji. W orzecznictwie skonkretyzowanie reguł oceny wysokości ustalonego wynagrodzenia w aspekcie zachowania cech ekwiwalentności do pracy nastąpiło w wyroku Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13 (Legalis nr 1047263), w którym wskazano, że: „Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakresu obowiązków; odpowiedzialność



materialną oraz dyspozycyjność. Ustalenie przez sąd „godziwego wynagrodzenia” nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy.” O uznaniu wynagrodzenia za godziwe, czyli czyniące zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, decyduje zatem szereg okoliczności, z których w pierwszym rzędzie sytuują się te, dotyczące osoby pracownika, tj.: zajmowane stanowisko, zakres odpowiedzialności, jego wykształcenie, doświadczenie i znajomość branży, dyspozycyjność. Znaczenie mają również kwestie dotyczące pracodawcy - przyjęta siatka wynagrodzeń, możliwości finansowe jak również czynniki zewnętrzne - kształtowanie się wynagrodzeń w danej branży - zarówno co do ich wysokości jak i dynamiki zmian w czasie. Odnosząc powyższe do okoliczności sprawy (wynagrodzenie członka zarządu spółki prawa handlowego, mniejszościowego wspólnika) nie sposób podzielić zapatrywania Sądu pierwszej instancji, że wysokość wynagrodzenia Z. S. (1) musi być bezwzględnie związana z posiadanymi przez nią kwalifikacjami, czy doświadczeniem w branży zwłaszcza, że jak od początku Z. S. (1) oraz odwołująca się spółka (w szczególności istotna argumentacja znajduje się w piśmie procesowym z dnia 24 września 2014 r., do którego dołączono kopie szeregu dokumentów, k 64 i następane a. s.) podnosiły, że to zainteresowana jest inicjatorką baru z frytkami belgijskimi, znalazła lokal i doprowadziła do uruchomienia sprzedaży w wymyślonej przez siebie formule, w ramach spółki kapitałowej prawa handlowego. Nie istnieje jakiś jednakowy miernik predyspozycji do wykonywania funkcji członka zarządu. W szczególności nie sposób oczekiwać, aby stosunkowo wysokie wynagrodzenie mogły uzyskiwać jedynie osoby będące członkami zarządu spółek handlowych, o ile legitymują się stosownym wykształceniem formalnym. Założenie takie jest nie do pogodzenia z warunkami swobody prowadzenia działalności gospodarczej. Decyzję o obsadzie stanowisk zarządczych podejmują wspólnicy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i w ten sposób przyjmują na siebie ryzyko związane z wyborem osoby, która odpowiednio zadba o ich interesy. Wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji nie jest wykluczone, aby osoba nie posiadająca stosownego doświadczenia czy wykształcenia z powodzeniem podjęła się zarządzania przedsiębiorstwem. Tak zresztą jest w rozpoznawanej sprawie. Po uruchomieniu produkcji i sprzedaży frytek w (...) przy ul (...) pod koniec stycznia 2012 r. (zeznania zainteresowanej, do tego czasu, co wynika ze złożonych dokumentów miał miejsce remont, wyposażanie lokalu, załatwiane były sprawy urzędowe) już w lutym odnotowano mały dochód (k – 39 a. s.), który się powiększał i za okres do 31 grudnia 2012 r. wyniósł narastająco 136.452,18 zł (k – 40 a. s.). O wykonywaniu przez zainteresowaną czynności składających się na zakres obowiązków zarządzającego spółką zeznawał świadek A. N. oraz świadek M. W. (k - 145, 146 a. s.). Okoliczność, że inni zatrudnieni w spółce, a były to osoby pracujące w ramach umów cywilnoprawnych bezpośrednio przy produkcji i sprzedaży frytek, miały zdecydowanie niższe wynagrodzenie w omawianym kontekście nie ma jakiegos przesądzającego czy nawet większego znaczenia, jeśli się zważy, że całość funkcjonowania (...), łącznie z zatrudnieniem sprzedawców, zaopatrzeniem w niezbędne produkty i szeregiem innych czynności, organizowała zainteresowana. W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie ma tu płaszczyzny porównania, a przy wykonywaniu tego rodzaju pracy niejednokrotnie ważniejsze są zdolności organizatorskie. Dysproporcje, jeśli chodzi o różnice wynagrodzeń, są poniekąd naturalne w zakładach pracy. Trafnie przy tym apelujący podkreślił, że status członka zarządu jako osoby zarządzającej przedsiębiorstwem wiąże się ze zdecydowaniem szerszym zakresem obowiązków, wymogiem dyspozycyjności oraz ewentualną odpowiedzialnością zarówno cywilnoprawną jak i karnoprawną. W aspekcie wysokości wynagrodzeń dla kadry menedżerskiej zainteresowana na rozprawie przed Sądem Apelacyjnym podniosła, że gdyby trzeba było zatrudnić na jej miejsce inną osobę, to otrzymałaby wynagrodzenie minimum 10 tysięcy zł, co dla Sądu Apelacyjnego, jest o tyle miarodajne, że zainteresowana wyjaśniła następnie, że w związku z urodzeniem przez nią drugiego dziecka w spółce w 2015 r. zatrudniono osobę, który za 100 godzin pracy otrzymała 8 tysięcy zł brutto plus 1.600 zł premii (łącznie 9.600 zł). I ta osoba wykonywała tylko część obowiązków zainteresowanej. Wobec czego, jeśli chodzi o kwotę 10.000 zł, to nie ma podstaw do uznania braku ekwiwalentności przedmiotowych zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej przez zainteresowaną pracy, co z kolei wyklucza uznanie tego wynagrodzenia za niegodziwe z powodu rażącego zawyżenia. Zasadnie podniesiono w apelacji, że nie sposób wiążąco konfrontować wynagrodzenia przyznanego zainteresowanej z wynagrodzeniem drugiego członka zarządu - Z. R. (1). Trafnie bowiem skarżąca spółka przyjęła, że Sąd pierwszej instancji winien wziąć pod uwagę dwie okoliczności, po pierwsze, że Z. R. (1), prowadząc na własny rachunek działalność gospodarczą nie tylko posiadał inne źródło utrzymania niż wskazana funkcja, ale i to, że w porównaniu z zainteresowaną nie angażował się w prowadzoną działalność. Powyższe w pełni uzasadnia rozbieżności w wysokości przyznanых wynagrodzeń. Argumentacja Sądu Okręgowego

w tym zakresie jest nietrafna. Sąd Apelacyjny powtórzy jeszcze, że po stronie pracodawcy nie zachodziły przesłanki wyłączające przyznanie wynagrodzenia w wysokości 10.000 zł miesięcznie. Kondycja finansowa płatnika, wedle okoliczności podniesionych w apelacji i ustalonych na podstawie przedstawionych dowodów, w pełni pozwalała na wypłatę wynagrodzenia we wskazanej wysokości. Podsumowując Sąd Apelacyjny nie doszukał się nieprawidłowości w zakresie wysokości wynagrodzenia ze stosunku pracy, przyznanego Z. S. (1) poczynając od 1 grudnia 2012 r., a stanowisko Sądu znalazło potwierdzenie i wzmocnienie ze względu na to, co miało miejsce po zakończeniu pobierania przez zainteresowaną zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka w dniu 21 czerwca 2013 r. Jak już wynika z poczynionych wyżej ustaleń w czerwcu 2014 r. zainteresowana wróciła do pracy na poprzednie stanowisko z takim samym wynagrodzeniem. Były od niego odprowadzane składki i następnie z tytułu urodzenia drugiego dziecka w lipcu 2015 r. otrzymała zasiłek macierzyński, którego podstawę wymiaru stanowiła kwota 8.629 zł. Okoliczność ta dodatkowo potwierdza, że wypłacone zainteresowanej wynagrodzenie od 1 grudnia 2012 r. nie zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa, a tym samym nie było podstaw, aby w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia. Odmienne rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego nastąpiło z naruszeniem art. 58 § 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 353<sup>(1)</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, czego konsekwencją było niewłaściwe zastosowanie art. 18 ust. 1 ustawy systemowej. Sąd Apelacyjny zauważa ponadto, że właściwie ani organ rentowy, ani Sąd Okręgowy nie wyjaśnili, dlaczego obniżenie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nastąpiło do kwoty minimalnego wynagrodzenia ze skutkami takimi, jak opisane w apelacji, a więc, że de facto wynagrodzenie osoby zarządzającej spółką w przeliczeniu na stawkę godzinową było niższe od wynagrodzenia każdej innej osoby świadczącej pracę na rzecz spółki, co samo już dowodzi braku rozważenia kwestii rażąco wysokiego wynagrodzenia i prowadzi do nieakceptowalnych rezultatów. **Kierując się powyższymi względami Sąd Apelacyjny z mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzekł, jak w pkt. I sentencji.** O kosztach postępowania Sąd drugiej instancji orzekł na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. Sąd uwzględnił: koszty zastępstwa prawnego na podstawie § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy udzielonej z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013 r. poz. 461), przyjmując jako wartość przedmiotu zaskarżenia różnicę w podstawie wymiaru składek między wysokością dochodzoną przez płatnika składek na poziomie 10.000 zł a określoną w zaskarżonej decyzji w kwocie 1.500 zł (1.200 zł) oraz uiszczoną przez skarżącą opłatę sądową od apelacji w kwocie 30 zł (pkt II sentencji).

**Magdalena Kostro-Wesołowska Genowefa Glińska Anna Kubasiak**