

Dnia 19.11.2015r. wniosk. wydano tyt. wyk. co do pkt II. wyroku SA.

Kierownik Sekretariatu S. I.

Sygn.akt III AUa 1901/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 listopada 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Maria Jolanta Kazberuk

SA Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant: Magda Małgorzata Gołaszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 listopada 2015 r. w B.

sprawy z odwołania P. W.

przy udziale zainteresowanej S. S. (1) - (...) Laboratorium (...) w O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie

na skutek apelacji wnioskodawczyni P. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 listopada 2014 r. sygn. akt III U 456/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości oraz poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 25 czerwca 2014r. w ten sposób, że ustala wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych od 1 stycznia 2014 r. z umowy o pracę łączącej ubezpieczoną z S. S. (1) - (...) Laboratorium (...) w O. na kwotę 2.500 zł;

II. tytułem zwrotu kosztów procesu zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz P. W. kwotę 30 (trzydzieści) złotych .

Sygn. akt. III AUa 1901/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 25.06.2014r. ustalił P. W. wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych od 01.01.2014r. w wysokości 1680 zł, tj. w kwocie odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2014r. W uzasadnieniu wskazał, że stosownie do art.38 ust.1 i art.83 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013 r.

poz.1442, z późn. zm.) wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących między innymi w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru. Treść bowiem art. 68 ust. 1 pkt. 1 a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nakłada na Zakład Ubezpieczeń Społecznych obowiązek dokonywania ocen zawieranych umów, które rodzą obowiązek ubezpieczenia społecznego, ich rodzaju oraz mocy wiążącej. Może więc na podstawie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa - art. 58 k.c. Powołał się też w tym względzie na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażenie choćby w sprawie II UZP/05. Wychodząc z takich regulacji

organ uznał, że wynagrodzenie P. W. w kwocie 2 500 zł z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku diagnosty laboratoryjnego przez płatnika składek (...) S. S. (1) z dniem 1.01.2014r. zostało ustalone dla pozorów z zamiarem uzyskania w wysokim wymiarze zasiłku chorobowego. Do dnia bowiem 31.12.2013r, P. W. była zatrudniona tylko w wymiarze czasu pracy 1/8 etatu z wynagrodzeniem 190 zł, pracę na pełnym etacie za wynagrodzeniem 2500 zł miesięcznie od 1.01..2014r. świadczyła niezwykle krótko bo tylko do dnia 2.03.2014r. i udała się na zwolnienie lekarskie, a w jej zastępstwie nowy pracownik P. S. zatrudniony zostaje jedynie na 1/4 etatu z wynagrodzeniem 420 zł. Takie zatem postępowanie ubezpieczonej i płatnika składek było niewątpliwie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż godziło w podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania, takie jak słuszność, moralność czy lojalność, w konsekwencji postępowania godziwego, a więc właściwego, uczciwego i rzetelnego. Ustalone wynagrodzenie nie odpowiadało mianowicie rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także nie uwzględniało ilości i jakości świadczonej pracy.

W odwołaniu od tej decyzji P. W. wniosła o jej uchylenie. Twierdziła bowiem, że wynagrodzenie za pracę, które otrzymała na zajmowanym stanowisku nie jest rażąco wygórowane i nie odbiega od stawek, które powinna otrzymywać ze swoim wykształceniem oraz doświadczeniem, które nabyła przez lata pracy. Podjęła pracę u płatnika składek (...) na umowie o pracę, która została zmieniona ze względu na przejście przez (...) większej ilości obowiązków, a co za tym idzie, większej ilości wykonywanych badań oraz pobrań od pacjentów, zwiększenia ilości godzin pracy ze względu na nowego kontrahenta, który podpisał z pracodawcą (...) umowę na świadczenie usług laboratoryjnych. Niestety w niedługim czasie w wyniku problemów zdrowotnych lekarz prowadzący jej ciężą kategorię wysłał ją na zwolnienie chorobowe od dnia 03.03.2014r., z którego korzysta z troski na zdrowie swoje i dziecka. Nie miała zamiaru pójścia na zwolnienie lekarskie i wyłudzenia wyższego zasiłku chorobowego, swoje obowiązki wykonywała zawsze sumiennie. Konstytucja RP w art. 33 gwarantuje natomiast swobodne wynagradzanie przez pracodawcę prochnika za wykonywaną pracę. Wysokość zaś wynagrodzenia, które otrzymała na swoim stanowisku diagnosty laboratoryjnego nie odbiega od średniej obowiązującej na rynku z praktyką i jej doświadczeniem. Wcześniej ZUS nie kwestionował wysokości wynagrodzenia i wypłacał zasiłek kiedy przebywając w poprzedniej ciąży i będąc już w niej, została zatrudniona. P. S. nie zastępuje jej jako osoby i nie ma takiego doświadczenia, praktyki i stażu w pracy, gdyż jest tuż po zakończeniu studiów. Pracuje jako pomoc i nie przejęła jej obowiązków w 100%. Większość jej obowiązków przejęła teraz zatrudniająca ją S. S. (1), która jest codziennie w pracy. Może ona natomiast lecz nie musi zatrudnić nowego pracownika o podobnym doświadczeniu i wykształceniu, na tych samych warunkach, w których pracował poprzedni pracownik.

Wyrokiem z dnia 12 października 2014r. Sąd Okręgowy w Suwałkach oddalił odwołanie. Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009r. (III UK 7/09), 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Kwestia tego, że może tak czynić i w odniesieniu do pracodawców publicznych, jak i prywatnych, w orzecznictwie Sądu Najwyższego i wszystkich sądów jest przesądzona. Tak bowiem wypowiedział się Sąd Najwyższy chociażby też i w wyroku z dnia 6.02.2006r. III UK 156/05 (Lex 272549) oraz uchwałę z dnia 27.04.2005r. II UZP 2/05, wskazując, 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 wynagrodzenia wymaga zaś uwzględnienia każdego konkretnego

przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (tak też Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 26.11.1996r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z 16.12.1999r. I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Sąd Okręgowy nawiązał też do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r., II UZP 2/05 (Lex 148238), w myśl której autonomia woli stron 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 art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.), zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Należy również 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. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Taka konstatacja prowadzi do wniosku, iż godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. 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.

Akceptując powyższe stanowisko Sąd Okręgowy w Suwałkach uznał za zasadne w okolicznościach sprawy ustalenie podstawy wymiaru składek za ubezpieczenia społeczne P. W. w kwocie najniższego wynagrodzenia 1,680 zł. W sytuacji bowiem kiedy była zatrudniona na 1/8 etatu za wynagrodzeniem tylko 190 zł miesięcznie, ustalenie jej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w kwocie 2.500 zł miesięcznie brutto, po krótkim okresie świadczenia pracy za takim wynagrodzeniem, klóciłoby się z poczuciem sprawiedliwości społecznej. Tym bardziej należy tak uważać, że na jej miejsce pracodawca nie zatrudnił żadnego nowego pracownika, a przed świadczeniem pracy na 1/8 etatu była zatrudniona na okres czasu od 2.07.2012r. do 30.11.2012r. w pełnym wymiarze czasu pracy jedynie z wynagrodzeniem minimalnym. Tłumaczenie, że większość jej obowiązków przejęła zatrudniająca ją pracodawczyni S. S. (1) tej oceny zmienić nie może. Skoro bowiem nie zatrudniła nowego pracownika na jej miejsce to nie było dla niej aż tylu obowiązków, które uzasadniałyby znacznie wyższe wynagrodzenie za pracę niż minimalne. Zauważyć przecież w sprawie należy, że od 29.03.2014r. S. S. (1) zatrudnia kończącą u niej staż P. S. tylko na 1/4 etatu z wynagrodzeniem 420 zł brutto, a 29.06.2014r. na jedynie 1/8 etatu. Nieuzasadnionym zatem było zatrudnienie P. W. od 1.01.2014r. do 31.12.2014r. za wynagrodzeniem aż 2500 zł brutto skoro z powyższego wynika, że nawet przy nowym kontrahencie S. S. (2) zmuszona była ograniczyć zatrudnienie P. S.. Wynagrodzenie P. W. zostało ustalone na wyrost i obliczone na wyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego na przyszłość z tytułu macierzyństwa. Takie zaś nie może być akceptowane społecznie. Zwłaszcza tak należy przyjąć, że jak wynika z dokumentacji dotyczącej rozliczenia działalności gospodarczej S. S. (1) - jej dochód z tej działalności za 2013r. osiągał tylko kwotę 2.348,55zł.

Mając zatem to wszystko na względzie Sąd Okręgowy, na mocy art.477¹⁴ §1 k.p.c.

Apelację od tego wyroku wywiodła ubezpieczona zaskarżając go w całości i zarzucając

1. Naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.

a) art. 233 k.p.c. przez wyprowadzenie z materiału dowodowego, to jest zeznań świadka P. S. wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, iż jej zatrudnienie przez firmę (...) w pełnym wymiarze za wynagrodzeniem w wysokości otrzymywanej uprzednio przez powódkę było niezbędne

b) art. 217 § 2 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie części zebranego w sprawie i niekwestionowanego materiału dowodowego, tj. dokumentu w postaci umowy o pracę z dnia 4 lipca 2011 roku oraz aneksu z 1.12.2013 roku do umowy z dnia 2.07.2012 roku co w konsekwencji spowodowało błędne ustalenie, że wynagrodzenie w wysokości 2500 zł brutto jest wynagrodzeniem rażąco wygórowanym

c) art. 217 § 2 w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez uniemożliwienie powódce przeprowadzenia dowodu z zeznań lekarza prowadzącego ciężą powódki, co doprowadziło do oparcia wyroku na niekompletnym materiale dowodowym

2. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 58 § 1 k.c. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że zawarcie umowy o pracę za wynagrodzeniem w wysokości 2500 zł brutto miało na celu obejście ustawy

b) art. 58 § 2 k.c. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że aneks do umowy o pracę zawarty 1.12.2013 był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego

c) art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 kodeksu pracy przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż wynagrodzenie w wysokości 2500 zł brutto z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zostało ustalone dla pozor

d) art. 11 kodeksu pracy, poprzez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który daje pracodawcy swobodę wyboru spośród kandydatów do pracy oraz ustalenia wynagrodzenia

e) art. 6 § 1 i 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, poprzez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który przewiduje, że wykonywanie działalności gospodarczej przez wolne dla każdego na równych prawach, a właściwe organy nie mogą żądać w sprawie wykonywania przez przedsiębiorcę spełnienia przez niego dodatkowych warunków, w tym żądania zatrudnienia określonej osoby

W oparciu o tak sformułowane zarzuty apelacja wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie odwołania w całości poprzez podniesienie wymiaru składek do wysokości 2500 zł brutto oraz wypłacenie należnych świadczeń wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty od dnia 1.01.2014 roku do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja jest zasadna

Jak wiadomo podstawą orzeczenia Sąd drugiej instancji jest materiał dowodowy zgromadzony w obu instancjach (art.382 k.p.c.), jeżeli Sąd drugiej instancji poszerza materiał dowodowy. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie , albowiem Sąd Apelacyjny przeprowadził w sprawie dowód z dokumentów złożonych przez strony oraz przesłuchał w drodze pomocy prawnej w charakterze strony pracodawczynię ubezpieczonej S. S. (1) (akt I Cps 29/15). Skoro materiał dowodowy na chwilę zamknięcia rozprawy przed Sądem Apelacyjnym jest inny, to siłą rzeczy tracą na znaczeniu zarzuty podniesione w apelacji dotyczące wadliwości oceny dowodów przez Sąd Okręgowy. Sąd Apelacyjny zobowiązany jest bowiem do dokonania własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w obu instancjach, a sam fakt, iż ocena ta różni się od oceny Sądu Okręgowego nie musi świadczyć o wadliwości oceny tego materiału przez któryś z sądów w kontekście kryteriów tej oceny zdefiniowanych w art. 233 §1 k.p.c., skoro każdy z nich dysponował innym materiałem dowodowym. Jak wiadomo, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem art. 233 § 1 k.p.c. zawiera

przede wszystkim nakaz - nie doznający wyjątku - aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r., IV CKN 1256/00, LEX nr 80267; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., III CKN 562/98 (...); postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., II CKN 691/99, LEX nr 54339, Prok. i Pr.-wkł. (...)). Oceniając cały zebrany w sprawie materiał dowodowy nie można przyjąć, iż zawarta umowa o pracę, określająca od 1 stycznia 2014r. wynagrodzenie ubezpieczonej na 2.500 jest pozorną w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia ,

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 z późn. zm., zwana dalej: u.s.u.s.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (a według art. 20 na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe) pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 9). Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.) za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1). Zatem w uproszczeniu, podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik.

Zasadę, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę reguluje art. 13 k.p. Przy czym, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Rację ma Sąd Okręgowy, iż w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dopuszczalna jest ingerencja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Taką możliwość akceptuje jak słusznie zauważył Sąd pierwszej instancji (wyrok z dnia 19 maja 2009 r. III UK 7/09, LEX nr 509047), w którym podkreśla, 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Zauważyć należy, iż art. 86 ust. 2 tej ustawy upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Przy czym kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, LEX nr 148238).

Sama dopuszczalność ingerencji organu rentowego w wysokość umówionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia nie przesądza jeszcze o zasadności takiej ingerencji w każdym wypadku . Podkreślić należy, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień jest rzeczą ważną ale i ona podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, aczkolwiek strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie (wyrok z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, LEX nr 148238).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, możliwość ingerowania w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy jest jednak ograniczona tylko do wyjątkowej sytuacji i badana pod kątem rażącego naruszenia prawa w aspekcie pozorności postanowień takiej umowy albo jest oczywistej sprzeczności z zasadami

współzycia społecznego. Dokonując tej oceny należy brać pod uwagę, 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 wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96, (...) 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

Oceniając stan faktyczny niniejszej sprawy pod względem godziwości wynagrodzenia do wykonywanej pracy, zdaniem Sądu Apelacyjnego trzeba zauważyć, zakwestionowane wynagrodzenie jest wprawdzie wyższe od wynagrodzenia najniższego, ale jednocześnie znacznie niższe od wynagrodzenia przeciętnego. Wynagrodzenie to dotyczy przy tym pracownika, którego kwalifikacje nie są niskie. Ubezpieczona posiada bowiem od 18 czerwca 2009 r. dyplom ukończenia (...) w B. na kierunku analityk medyczny, a od 9 września 2009 r. uzyskała prawo wykonywania diagnostyki laboratoryjnego na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej (dyplom i legitymacja akta rentowe). Z zeznań pracodawczynie złożonych w drodze pomocy prawnej (akt Cps 29/15) wynika przy tym, iż wynagrodzenie brutto było przez nią oferowane osobom zatrudnianym na pełnym etacie, a nadto, że roczne obroty firmy czyniły możliwym i realnym oferowanie takiego wynagrodzenia. Do podobnego wniosku prowadzi też analizy złożonych do akt sprawy odpisu zeszytu z miesięcznymi przychodami (k 104 i n.) .

Zdaniem Sądu Apelacyjnego obniżenie wynagrodzenia do kwoty wynagrodzenia najniższego nie tylko zbyt drastycznie ingeruje w stosunek pracy , ale i nie uwzględnia też takich elementów, które przemawiałyby za uznaniem wynagrodzenia z umowy za realne. Jest rzeczą niezmiernie trudną określenie do jakiej kwoty wynagrodzenie pracownika jest adekwatne i godziwe, a od jakiej kwoty możemy mówić o jego rażącym wygórowaniu i naruszeniu zasad współzycia społecznego. W przypadku ubezpieczonej za przyjęciem wynagrodzenia wyższego niż minimalne przemawia szereg okoliczności, które Sąd Apelacyjny uznaje za relewantne takie jak wysokie kwalifikacje teoretyczne ale również już praktyczne w związku z uzyskaniem prawa wykonywania zawodu diagnosty. Wynagrodzenie najniższe ubezpieczonej miała przewidziane w pierwszej umowie o pracę zawartej z (...), jeżeli zatem sukcesywnie podniosła swoje umiejętności i kwalifikacje to akceptowalnym jest podwyżka wynagrodzenia po upływie 1,5 roku pracy dobrze ocenianej przez pracodawcę. Nie bez znaczenia wydaje się też być fakt, iż aktualnie wnioskodawczynie zatrudniona jest u nowego pracodawcy w B. w swoim zawodzie za wynagrodzeniem zasadniczym 2.400 zł miesięcznie, do którego przysługuje jej premia, co powoduje, iż łącznie jej wynagrodzenie brutto za lipiec i sierpień 2015r. przeoczyło kwoty 4.000 brutto miesięcznie (umowa o pracę i odcinki listy płac złożone na rozprawie apelacyjnej) .

Uznając zatem, że podstawa wymiaru składek ubezpieczonej powinna być ustalona przy przyjęciu wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę Sąd Apelacyjny na zasadzie art. 386 §1 k.p.c. dokonał stosownej zmiany zaskarżonego wyroku i decyzji .

O kosztach procesu orzeczono na zasadzie art. 98 §1 k.p.c. w związku z art. 37 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 Nr 90 poz. 594 z zm.)