



Sygn. akt I UK 302/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania S. C., Firmy Handlowo-Uslugowej "J." – J. J.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych
o wysokość podstawy wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 stycznia 2014 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej S. C. od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 29 stycznia 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2011 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 czerwca 2011 r. 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.” wynosi od 1 grudnia 2010 r. - 3800 zł od 1 stycznia 2011 r. – 5600 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawczyni ur. 16 czerwca 1989 r. w roku 2009 ukończyła Technikum Handlowe. W trakcie nauki, w roku 2008 w ramach programu nauczania dla zawodu „technik handlowiec” ukończyła z wynikiem bardzo dobrym program „Metro” przygotowujący do pracy w wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Od listopada 2009 r. do listopada 2010 r. wnioskodawczyni pracowała na podstawie umów o dzieło w firmie swojej matki - Przedsiębiorstwie Handlowo-Uslugowym „A.” A. W. Umowy były zawierane na okresy miesięczne z wynagrodzeniem najpierw 3000 zł brutto, a od stycznia 2010 r.- 3500 zł 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 2010 r., uporządkowanie dokumentacji biurowej firmy na koniec roku 2009 r., 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 bazie wraz z kalkulacją uwzględniającą wzrost cen surowców, 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. J. prowadzi działalność gospodarczą od 1998 r. Była to początkowo stacja paliw, wkrótce potem sklep, w 2001 r. została uruchomiona myjnia samochodowa, a w 2002 r. powstała stacja kontroli pojazdów z warsztatem

mechaniki samochodowej. J. J. jest też właścicielem obiektu o pow. 1000m², który wynajmuje P.H.U. „A.” prowadzonemu przez swoją siostrę A. W. Z końcem roku 2010 r. 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 „A.”) na stanowisku kierownika zakładu, najpierw na okres próby od 1 grudnia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. z wynagrodzeniem 3.800 zł brutto, a następnie na czas określony od 1 stycznia 2011 r. do 30 kwietnia 2011 r. z wynagrodzeniem 5600 zł. Do obowiązków wnioskodawczynie 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 wnioskodawczynie. Poza wnioskodawczynią zatrudniał dwóch pracowników kontroli pojazdów, ich wynagrodzenia wynosiły 2000 zł brutto. W roku 2010 firma J. J. osiągnęła dochód w wysokości 449.366,74 zł. S. C. pracowała do marca 2011 r. gdyż w dniu 4 marca przedłożyła zwolnienie lekarskie i wówczas pracodawca dowiedział się, że jest w ciąży. Wnioskodawczynie podejmując w dniu 1 grudnia 2010 r. pracę w F.H.U. „J.” nie była w ciąży, bo o tym dowiedziała się podczas wizyty u lekarza w lutym 2011 r. Pracodawca w okresie nieobecności wnioskodawczynie 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.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy powołując treść art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) stwierdził, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do wyjaśnienia kwestii wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne S. C. z tytułu zatrudnienia w F.H.U. J. J. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że organ rentowy niezasadnie zakwestionował wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, ustalając podstawę wymiaru składek od najniższego wynagrodzenia. Niezasadny okazał się zarzut, że zamiarem wnioskodawczynie 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. W świetle powyższego Sąd uznał, że brak jest podstaw do zakwestionowania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 stycznia 2013 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie. Sąd Apelacyjny dzieląc ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji dokonał ich odmiennej oceny prawnej. Sąd Okręgowy uznał brak podstaw do zakwestionowania przez ZUS podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne podanej przez pracodawcę. W ocenie Sądu Apelacyjnego przepisy art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj.: Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm.) w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj.: Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.) oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. 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. W ocenie Sądu Apelacyjnego w sprawie nie mogło budzić wątpliwości, że ocena ważności postanowień umów o pracę w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych jest dopuszczalna tak na podstawie art. 353¹ k.c. jak i art. 58 § 2 k.c. i nie podważa wyrażonej w art. 353¹ k.c. zasady swobody umów. Ocena postanowień umów o pracę dotyczących wysokości wynagrodzenia za pracę w kontekście ich zgodności z zasadami współżycia społecznego nie świadczy również o naruszeniu art. 18 ust. 1 ustawy systemowej przewidującego, że podstawę 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. Sąd przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdził, że stanowisko pracy dla wnioskodawczynie 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. Sąd wskazał na okoliczność, że zgłoszenie S. C. do ubezpieczeń z datą powstania obowiązku ubezpieczenia od 1 grudnia 2010 r. dokonane zostało po obowiązującym terminie tj. w dniu 17 stycznia 2011 r. (sąd w uzasadnieniu błędnie wskazał rok 2010), gdy pracodawca wiedział, że jego siostrzenica jest w ciąży (ubezpieczona przyznała, że „w ciążę zaszła w styczniu” - k. 18 a.s). Sąd wskazał także, że niespełna w kilkanaście dni po tej okoliczności strony zawarły w dniu 1 stycznia 2011 r. umowę o pracę do dnia 30 kwietnia 2011 r. podnosząc przy tym rażąco wynagrodzenie do kwoty 5600 zł. Sąd ocenił, że w niniejszej sprawie doszło do ustalenia rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, skoro wynagrodzenie wynoszące 3800 zł w krótkim czasie podwyższone zostało do 5600 zł, w sytuacji, gdy wnioskodawczynie nie miała jeszcze dostatecznych kwalifikacji na stanowisko kierownicze oraz doświadczenia w jednoczesnym nadzorowaniu pracy stacji paliw, sklepu, myjni i stacji kontroli pojazdów. W ocenie Sądu Apelacyjnego ustalenie wysokości wynagrodzenia nastąpiło przede wszystkim według: przesłanki przynależności do rodziny (co właściciel firmy starał się ukryć w czasie kontroli ZUS, twierdząc, że S. C. nie jest jego rodziną - notatka służbowa z dnia 26 maja 2011 r.) oraz wyłącznie w celu zapewnienia siostrzenicy uzyskania korzyści w postaci świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z macierzyństwem. Sąd Apelacyjny przyjął, że całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ustalone przez strony umowy wynagrodzenie na poziomie 3800 zł, a po miesiącu pracy 5600 zł, w realiach niniejszej sprawy nie mogło 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 wnioskodawczynie na stanowisku kierowniczym, gdy weźmie się pod uwagę, że przed 1 grudnia 2010 r. do obsługi stacji paliw, kas, sklepu zatrudniał firmy zewnętrzne (7 osób za wynagrodzeniem od 2.500-3500 zł), a myjnię obsługiwał sam. Firmę obsługiwała księgowość z zewnątrz. Zlecony wnioskodawczynie „nadzór” w istocie ograniczał się do wypłaty z kasy pieniędzy za dostawy towarów, a w czasie jej nieobecności w pracy nikt jej nie zastępował. Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny stwierdził, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. 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. Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji nie zostało poprzedzone rozważeniem zgodności zawartych umów, w zakresie uzgodnionego wynagrodzenia, z zasadami współzycia społecznego w powołanym wyżej znaczeniu, co spowodowało odmienną ocenę sprawy przez Sąd Apelacyjny.

Ubezpieczona wyrok Sądu Apelacyjnego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 stycznia 2013 r. zaskarżyła w całości skargą kasacyjną na podstawie naruszenia przepisów postępowania: - art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w szczególności brak dokonania ustaleń faktycznych na podstawie dowodów przeprowadzonych przez Sąd drugiej instancji oraz oceny tych dowodów, tj. wskazania czy Sąd oparł się na tych dowodach czy też odmówił im wiarygodności i mocy dowodowej; art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jego podstawy prawnej oraz przytoczenia przepisów, które na tę podstawę się składają. Ponadto w skardze powołano naruszenie prawa materialnego: - art. 58 § 2 i § k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się uznaniem, że wynagrodzenie wnioskodawczynie wskazane w

umowach o pracę z J. J., mimo jej zakresu obowiązków, odpowiedzialności materialnej i nielimitowanego na stanowisku kierowniczym czasu pracy, a nadto wzięwszy pod uwagę wynagrodzenia innych pracowników oraz firm współpracujących, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważne, co godzi w zasadę swobody umów; - art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie wbrew jego unormowaniu, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe nie stanowi kwota rzeczywistego przychodu S. C., lecz kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, w oderwaniu od realiów zakładu pracy oraz uposażenia innych pracowników będących podwładnymi wnioskodawczyni; - art. 13 k.p. w związku z art. 78 k.p. poprzez ich błędną wykładnię, wyrażającą się uznaniem, że za należne wnioskodawczyni S. C. wynagrodzenie godziwe, odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonych pracy wynagrodzenie na zajmowanym stanowisku kierownika zakładu uznać należy statuowane przepisami prawa wynagrodzenie minimalne, w oderwaniu od realiów zakładu pracy, zakresu obowiązków oraz uposażenia innych pracowników będących podwładnymi wnioskodawczyni. Wnioskodawczyni wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. może mieć wpływ na rozstrzygnięcie w tych sytuacjach, gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975, z 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971). Niezachowanie wymagań konstrukcyjnych uzasadnienia może też uzasadniać kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego

stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 5, poz. 352). Dokonanie przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów jest oczywiście dopuszczalne, jeżeli jednak odmienna ocena materialnoprawna jest skutkiem zakwestionowania przez sąd drugiej instancji przyjętej przez sąd pierwszej instancji podstawy faktycznej wyroku, to przed przystąpieniem do odmiennej oceny materialnoprawnej zasadności roszczeń powoda sąd drugiej instancji powinien dokonać własnych, stanowczych ustaleń i własnej oceny przeprowadzonych dowodów. Brak odniesienia się sądu drugiej instancji do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jest nie tylko mankamentem uzasadnienia, ale także usprawiedliwia materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, LEX nr 194160). W związku z tym za uzasadnione należy uznać zarzuty naruszenia prawa materialnego powołane w skardze kasacyjnej. Ustalenia Sądu drugiej instancji, na podstawie których sąd ten zakwestionował zadeklarowaną przez pracodawcę (J. J.) podstawę składek na ubezpieczenia społeczne S. C., w ocenie Sądu Najwyższego nie zostały udowodnione. Wbrew ustaleniom Sądu drugiej instancji S. C. zawierając zarówno umowę o pracę z 1 grudnia 2010 r. jak i z 31 grudnia 2010 r. nie mogła mieć i nie miała świadomości, że jest w ciąży, skoro z przedłożonej na rozprawie w dniu 16 grudnia 2011 r. „Karty ciąży” wynikało, że ostatnią miesięczkę wnioskodawczynie miała 9 grudnia 2010 r. Biorąc pod uwagę wskazania wiedzy i doświadczenia życiowego, przy typowej długości cyklu miesięczkowego u kobiety wynoszącego 28 dni, kolejna miesięczka nastąpiła by już po zawarciu umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2011 r. Dlatego stanowisko Sądu drugiej instancji, że rzekomo w chwili zawierania umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2010, jak również kolejnej umowy z dnia 1 stycznia 2011 r. wnioskodawczynie jak i pracodawca ją zatrudniającej byli świadomi co do występowania stanu ciąży ubezpieczonej, nie jest możliwe do obrony. Tym samym nie jest uprawnione twierdzenie, że w chwili zawierania przedmiotowych umów ich strony wiedziały o okolicznościach uprawniających do ubiegania się przez S. C. o świadczenia z

ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa. Zgadzając się z generalną zasadą, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wskazać należy, że w niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji nie wykazał takiego rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę wnioskodawczyni. Przedmiotem osądu w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych są okoliczności istotne do ustalenia konkretnych i indywidualnych praw lub obowiązków ujawnionych i dochodzonych w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych. Oceniając w taki sposób czynności istotne z punktu widzenia praw lub obowiązków wynikających ze stosunków ubezpieczeń społecznych, Sąd Najwyższy i sądy powszechne posługują się usprawiedliwioną „dynamiczną” wykładnią przepisów i zasad prawa ubezpieczeń społecznych, przyjmując, że istotne z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych czynności prawne, które w całości lub w części okazują się sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzają do obejścia prawa, nie powinny być akceptowane na gruncie systemowych, aksjologicznych i moralnych wartości oraz zasad prawa ubezpieczeń społecznych, ale mogą być zakwestionowane jako niezasługujące na ochronę prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż sądy nie mogą i nie powinny być „bezsilne” wobec praktyk ewidentnie instrumentalnego nadużywania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Jednakże nie mogą ku temu służyć takie ustalenia, jakie Sąd przyjął w uzasadnieniu rozstrzygnięcia, dokonując oceny zasadności i celowości decyzji gospodarczych przedsiębiorcy. Stanowisko Sądu, że „firma odwołującego nie wymagała zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku kierowniczym, gdy weźmie się pod uwagę, że przed 1 grudnia 2010 r. do obsługi stacji paliw, kas, sklepu zatrudniał firmy zewnętrzne (7 osób za wynagrodzeniem od 2.500-3500 zł), a myjnię obsługiwał sam” w niczym nie dowodzi bezcelowości zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika zakładu. Także okoliczność zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisku w firmie wujka, nie daje podstaw do kwestionowania takiego stosunku pracy, skoro w gospodarce rynkowej małe firmy przeważnie są

„rodzinnym interesem” a na kierownicze stanowiska w takich firmach ze względu na zaufanie, zatrudnia się członków rodziny. Ponadto działalności gospodarcza pracodawcy była różnorodna (stacja paliw, sklep, myjnia, warsztat, stacja kontroli pojazdów). Stacja paliw działa w systemie 24-godzinnym, firma zatrudniała dwóch innych pracowników oraz siedem firm zewnętrznych (łącznie 9 osób). Powyższy stan wymagał koordynacji i nadzorowania całości przez właściciela. Jest przy tym oczywiste, że decyzja właściciela o scedowaniu części tych obowiązków na inną osobę wymyka się z pod kontroli i oceny sądowej. Sąd Apelacyjny dokonując oceny, że w niniejszej sprawie podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, winny był dokonać takiej oceny w oparciu o obiektywne wzorce a nie subiektywną ocenę. Stanowisko Sądu, że ustalone przez strony umowy wynagrodzenie na poziomie 3800 zł brutto, a po miesiącu pracy 5600 zł brutto, w realiach niniejszej sprawy, nie mogło zostać uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych i w ocenie Sądu Najwyższego, nie zostało właściwie wykazane. 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. Wynika z tego, że wzorcem 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 poziomu wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakresu obowiązków; odpowiedzialności materialną oraz dyspozycyjności. Ustalenie przez sąd „godziwego wynagrodzenia” nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy. W niniejszej sprawie, ustalając odpowiednią wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej należało między innymi uwzględnić dane Urzędu

Statystycznego, zgodnie z którymi średnie miesięczne wynagrodzenie w 2011 r. wynosiło 3456 zł brutto oraz okoliczność, że wynagrodzenie wnioskodawczynie w umowie na okres próbny z 1 grudnia 2010 r. było nieznacznie wyższe od najwyższego wynagrodzenia dla innych osób pracujących lub współpracujących z pracodawcą. Istotną okolicznością było również to, że zadania ubezpieczonej jako kierownika zakładu obejmowały nadzór nad całością działalności przedsiębiorcy w przeciwieństwie do innych osób pracujących lub współpracujących, które zajmowały się tylko częścią aktywności gospodarczej pracodawcy. Także ocena Sądu Apelacyjnego w kwestii braku adekwatnego wykształcenia czy doświadczenia do wykonywania pracy na stanowisku kierownika zakładu za ustalonym przez wnioskodawców wynagrodzeniem, nie została poparta argumentacją, która poddaje się weryfikacji. Sąd Najwyższy doszedł do wniosku, że w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe zarówno przeprowadzone przed organem rentowym, jak i w postępowaniu sądowym nie dało podstaw, aby w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.) zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, skoro okoliczności sprawy nie wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.