

Sygn. akt III AUa 352/17

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 sierpnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Alicja Podlewska
Sędziowie:	SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń (spr.) SSA Barbara Mazur
Protokolant:	st.sekr.sądowy Wioletta Blach

po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2017 r. w Gdańsku

sprawy K. B.

z udziałem Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o składki

na skutek apelacji K. B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 listopada 2016 r., sygn. akt VII U 903/16

1. oddala apelację;
2. zasądza od K. B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 675,00 (sześćset siedemdziesiąt pięć 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Barbara Mazur SSA Alicja Podlewska SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

Sygn. akt III AUa 352/17

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 marca 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych K. B. z tytułu zatrudnienia w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. od dnia 11 maja 2015 roku stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

K. B., w odwołaniu od powyższej decyzji, wniosła o jej zmianę i uznanie, że podstawę wymiaru składek winna stanowić kwota ustalona w umowie o pracę tj. 7.100 zł. Nadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwany w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, powołując się przy tym na argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Gdańsku – VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 listopada 2016 roku (VII U 903/16) oddalił odwołanie (pkt pierwszy) oraz zasądził od odwołującej na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt drugi). Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. prowadzi w G. działalność gospodarczą. Prezesem zarządu pozostaje R. G., zaś prokurentem J. M.. Spółka zajmuje się realizacją inwestycji budowlanych, w tym także remontami i zatrudnia sześciu pracowników. W czasie kiedy została zatrudniona odwołująca trzy osoby były zatrudnione na podstawie umów o pracę. Spółka pozyskuje zlecenia, zleca je podwykonawcom i nadzoruje ich wykonanie. Praca polega na przygotowaniu ofert, w tym przetargów publicznych, pozyskaniu ofert wykonania danych prac, organizacji zaopatrzenia dla poszczególnych zadań, logistyce, nadzorze nad wykonaniem. Zgodnie z rachunkiem zysków i strat za rok 2015 zysk Spółki (...) wyniósł 86.063,55 zł.

K. B. (ur. dnia (...)) posiada wykształcenie wyższe, licencjat zdobyty na G. Wyższej Szkole (...) na kierunku psychologia w zarządzaniu. Ukończyła również kurs walutowy (kasjer walutowy) oraz szkołę policealną w zakresie technik usług kosmetycznych. Odbiła też dwutygodniową praktykę studencką w firmie (...). W okresie od 2010 roku do 2015 roku pracowała jako kasjer walutowy w (...) Kantor (...). Od dnia 11 maja 2015 roku została zatrudniona w Spółce (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora zarządzającego/doradcy zarządu za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7.100 zł. Z listy płac, jak i druku z-3 wynika, iż odwołującej było wypłacane wynagrodzenie w kwocie 7.000 zł brutto. Spółka zatrudnia na stanowisku kierownika robót P. Z. i na stanowisku specjalisty ds. ofertowania A. K. (1) za wynagrodzeniem ok 3.500 zł. W 2013 roku ukończyła studia licencjackie w Wyższej Szkole (...) w G. na kierunku zarządzanie w specjalności psychologia w zarządzaniu. Przed zatrudnieniem odwołującej powierzone jej stanowisko nie istniało, zaś w trakcie nieobecności została zastąpiona przez D. G. (1), który prowadzi działalność gospodarczą. Dnia 8 maja 2015 roku odwołująca uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do świadczenia pracy na w/w stanowisku. W dniu 11 maja 2015 roku została zgłoszona przez płatnika składek do ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego z kodem 0110 00 (pracownik). Płatnik wypłacił jej wynagrodzenie od dnia 1 lipca do dnia 2 sierpnia 2015 roku. Do dnia 30 kwietnia 2015 roku odwołująca była zatrudniona za wynagrodzeniem 1.750 zł.

Jej obowiązki określono jako współtworzenie oraz odpowiedzialność za realizację strategii firmy; rozwój personelu i ocena ich pracy; zarządzanie oraz koordynacja rozwoju działań pracy; wspomaganie procesów negocjacyjnych z klientami i dostawcami; udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, reprezentowanie firmy na zewnątrz; zarządzanie firmą zgodnie z obowiązkami i podjętą odpowiedzialnością. W praktyce odwołująca zarządzała biurem, pełniła funkcje sekretarki, sprawdzała dokumenty, konsultowała się z prezesem, przeglądała oferty z dawnych lat, nie miała uprawnień do podpisywania dokumentów, dzwoniła na budowę i przekazywała informacje prezesowi, raz była z prezesem na spotkaniu, kontakt z klientami miała telefoniczny i e-mailowy. Jako przykłady swojej pracy odwołująca wskazała, że zadzwoniła do pana D. na budowę, a o treści rozmowy poinformowała prezesa oraz raz była z prezesem na spotkaniu z klientami. Przesłuchani w trakcie postępowania kontrolnego A. K. (2) i D. G. (2) podali, że odwołująca wdrażała się w prowadzenie biura. Od dnia 1 lipca 2015 roku do dnia 13 grudnia 2015 roku odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim, a w dniu (...) urodziła dziecko. Ojcem dziecka jest P. Z. również pracownik Spółki (...), który do dnia 31 maja 2015 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, a następnie od dnia 4 sierpnia 2015 roku ponownie stał się niezdolny do świadczenia pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że ZUS był w uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę, a realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez

płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w którym płatnik przedstawia m.in. dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Następnie podkreślił, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest 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 i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. 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 Okręgowego umowa o pracę zawarta pomiędzy odwołującą a Spółką (...), w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest niezgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego. Odwołująca nie posiadała stosownego doświadczenia do piastowania stanowiska dyrektora zarządzającego, przed podjęciem pracy w w/w Spółce zatrudniona była jedynie jako kasjer walutowy w kantorze. Pracownicy teoretycznie jej podwładni, szkolili ją do wykonywania powierzonych obowiązków, a jednocześnie zarabiali o połowę mniej (D. G. (2) 3.500 zł brutto, A. K. (2) 3.500 zł brutto, P. Z. 2.500 zł brutto), mimo, iż byli pracownikami merytorycznymi, długoletnimi, doświadczonymi i wykonującymi prace dzięki którym firma osiągała zysk. Odwołująca nie była też upoważniona do samodzielnego podejmowania żadnych decyzji, ani podpisywania dokumentów, co zazwyczaj należy do obowiązków dyrektora. Co więcej w umowie o pracę wpisano kwotę wynagrodzenia 7.100 zł, zaś faktycznie otrzymywała ona 7.000 zł. Zdaniem Sądu pierwszej instancji aneks przedłożony

w trakcie postępowania, w którym sprostowano postanowienia umowy określające składniki wynagrodzenia na kwotę 7.000 zł został przygotowany na potrzeby postępowania. Za niesłuszością tak wysokiego wynagrodzenia przemawiają też zeznania odwołującej, z których wynika, że zakres jej czynności należy zakwalifikować jako prace sekretarskie, a nawet stażysty. Za trafnością powyższego wniosku przemawia też, zdaniem Sądu Okręgowego, krótki okres świadczenia pracy przez odwołującą, jak i fakt, iż jej partner, P. Z. zatrudniony był w tym samym przedsiębiorstwie. Sąd ten podkreślił, że działalność gospodarcza jest prowadzona w celu osiągnięcia zysku, a dochód Spółki (...) za rok 2015 wyniósł 86.000 zł i gdyby odwołująca wkrótce po zatrudnieniu nie przeszła na zwolnienie lekarskie, które otrzymała do dnia porodu, jej wynagrodzenie za czynności, które były faktycznie pracą stażystki-sekretarki pochłonęłoby większość jej zysku za rok 2015. Tym samym jej zatrudnienie z tak wysokim wynagrodzeniem nie miało uzasadnienia ekonomicznego, co potwierdza także fakt, że po jej przejściu na zwolnienie lekarskie nie została zatrudniona inna osoba.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 217 § 3 k.p.c. oddalił wniosek dowodowy o zwrócenie się do Urzędu Pracy w G. z zapytaniem jakie są gwarantowane zarobki na stanowisku dyrektora zarządzającego doradca zarządu a następnie dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z tak pozyskanych informacji, jako nieprzydatny do wyjaśnienia sprawy, bowiem w ocenie Sądu za kwota 7.100 zł jest adekwatną do zatrudnienia na stanowisku dyrektora zarządzającego, jednakże ubezpieczonej nie udało się udowodnić by takie czynności faktycznie wykonywała, wobec czego otrzymywane wynagrodzenie nie było adekwatne do zakresu czynności które wykonywała. Nie była ona bowiem zatrudniona na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności, a jedynie przyuczała się do wykonywania pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji wysokość wynagrodzenia odwołującej w wysokości 7.100 zł miesięcznie została ustalona ponad granicę pracy słusznej i sprawiedliwej. Wynagrodzenie to należy uznać za nieadekwatne do rodzaju i ilości wykonywanej pracy oraz zakresu obowiązków odwołującej. W rzeczywistości wykonywała ona prace nieskomplikowane, nie wymagające szczególnych umiejętności, szczególnej wiedzy czy kwalifikacji. Odwołująca nie wykazała też z jakich względów jej wynagrodzenie było znacznie wyższe niż pozostałych pracowników. Sąd Okręgowy dodał przy tym, że w obecnej trudnej sytuacji na rynku pracy zasadniczo pracodawcy zatrudniają

pracowników początkowo na okres próbny z reguły przyznając im wówczas niższe wynagrodzenie aby najpierw sprawdzić umiejętności pracownika. Odwołująca nie wskazała dowodów zmierzających do wykazania, że zakres jej zadań uzasadniał przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości określonej umową. Zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień 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. Znajdująca zastosowanie do umów o pracę reguła zawarta w art. 353<sup>1</sup> k.c. (art. 300 k.p.) nakazuje 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.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że ustalenie podstawy wymiaru składek na poziomie 7.100 zł miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, dlatego też na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 i 2 k.p.c. oddalił odwołanie jako bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku poz. 1804).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła odwołująca zaskarżając go w całości i domagając się jego zmiany poprzez uwzględnienie odwołania oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Skarżąca zarzuciła naruszenie art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku strony o zobowiązanie do złożenia pisma przygotowawczego, pomimo iż na gruncie niniejszego postępowania nie zostały wyjaśnione wszystkie istotne okoliczności, w szczególności podstawa prawna obniżenia przez organ rentowy miesięcznego uposażenia odwołującej do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, w oderwaniu od kwalifikacji zawodowych odwołującej, jej stażu pracy, a także wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród, ogłaszanego przez Prezesa GUS. Nadto zarzuciła naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, skutkujące przyjęciem, iż: wysokość wynagrodzenia w kwocie 7.100 zł miesięcznie, należy uznać za ustaloną ponad granicę pracy słusznej i sprawiedliwej, a ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej (pracownika), posiadającego wyższe wykształcenie oraz kilkuletni staż pracy, na poziomie kwoty brutto równej minimalnemu wynagrodzeniu, należy uznać za słuszne, sprawiedliwe i adekwatne do rodzaju i ilości wykonywanej pracy; organ rentowy nie kwestionując ważności zawartej przez strony umowy o pracę, wykazał na gruncie niniejszego postępowania okoliczności uzasadniające obniżenie wynagrodzenia (podstawę wymiaru składek) odwołującej do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę: proces wdrożenia (przyuczenia) pracownika do wykonywania obowiązków służbowych w nowym miejscu pracy, pozwala przyjąć, iż pracownik nie posiada kwalifikacji i możliwości sprostania oczekiwaniom pracodawcy na zajętych stanowisku. Zdaniem apelującej zaskarżony wyrok narusza też przepis art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż w ramach ustawowego upoważnienia organu rentowego do ustalenia składek i ich poboru, organowi przysługuje uprawnienie obniżenia wynagrodzenia ubezpieczonego do kwoty brutto równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, podczas gdy ubezpieczona jest osobą legitymującą się nie tylko wyższym wykształceniem, ale również kilkuletnim stażem pracy zawodowej, a zmiana pracy wiąże się zwyczajowo z dążeniem do uzyskania bardziej korzystnych warunków zatrudnienia aniżeli dotychczasowe.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, iż na podstawie spornej umowy o pracę pracowała w charakterze doradcy zarządu. Pierwotnie wysokość wynagrodzenia za pracę ustalono na kwotę 7.100 zł brutto, a aneksem nr I do umowy o pracę, sporządzonym w dniu 18 maja 2015 roku uposażenie określono na kwotę 7.000 zł brutto miesięcznie. Następnie podkreśliła, że posiada wyższe wykształcenie, ukończyła studia na kierunku psychologia

w zarządzaniu, ponadto ukończyła szkołę policealną oraz kurs walutowy. Przed podjęciem zatrudnienia w Spółce (...) pracowała, (nie licząc praktyk zawodowych w trakcie studiów), w charakterze kasjerki przez okres niemalże 6 lat.

Apelująca zaznaczyła, iż wraz ze zwiększaniem się stażu pracy i nabywaniem przez pracownika doświadczenia, oczekiwania pracownika wobec uposażenia otrzymywanego za świadczoną pracę rosną i sprzeczne z zasadami logiki byłoby zawieranie umowy o pracę na stanowisku o dużo większej odpowiedzialności niż dotychczas zajmowane, za wynagrodzeniem równym płacy minimalnej. Odwołująca dodała także, że płaca minimalna nie stanowi wynagrodzenia godziwego, zapewniającego zwyczajowo przyjęty poziom życia. Jej zdaniem trudno zgodzić się z Sądem pierwszej Instancji, jakoby fakt samego przyuczania się pracownika do wykonywania nowych obowiązków stanowił argument uzasadniający zakwalifikowanie stanowiska jej pracy jako sekretarki. Powszechnie znanym jest fakt, iż pracownik (nawet najbardziej wykwalifikowany), wraz z objęciem nowego stanowiska, potrzebuje czasu na poznanie nowego miejsca pracy, panujących w nim zwyczajów i podziału obowiązków, a także zakresu wykonywanych przez pracowników zadań. Wdrożenie się pracownika do wykonywania nowych obowiązków, bezsprzecznie ma miejsce w każdym przypadku podjęcia zatrudnienia w innym niż dotychczasowe miejscu pracy. Nie ma tu znaczenia, ani charakter pracy, ani poziom kwalifikacji zawodowych pracownika. Trudno też zgodzić się z Sądem Okręgowym, jakoby obecna sytuacja na rynku pracy uzasadniała zatrudnienie nowego pracownika, legitymującego się nie tylko wyższym wykształceniem, ale także kilkuletnim stażem pracy, za kwotę równą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Sam ustawodawca przewidział, oprócz składników wynagrodzenia za pracę wynikających z przepisów prawa pracy, w niektórych przypadkach (np. pracowników samorządowych) także tzw. dodatek za wysługę lat pracy czy nagrodę jubileuszową. Każdy bowiem pracownik, bez względu na sektor w którym jest zatrudniony, dąży do osiągnięcia wraz z upływem czasu coraz korzystniejszych warunków zatrudnienia, a przede wszystkim wyższej stawki wynagrodzenia za pracę. Z tych też względów wątpliwości budzi fakt, iż organ rentowy uznając wysokość wynagrodzenia odwołującej za ustalone ponad pracę słuszną i sprawiedliwą, stosując swoistego rodzaju sankcję, obniżył jego wysokość do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, a do której to kwestii Sąd Okręgowy się nie odniósł. Tymczasem pozwany obniżając wynagrodzenie do wysokości płacy minimalnej, uczynił to w oderwaniu od poziomu wykształcenia i stażu pracy odwołującej, a także nie biorąc zupełnie pod uwagę kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród, ogłaszanego przez Prezesa GUS za ostatni kwartał roku kalendarzowego, poprzedzającego nawiązanie stosunku pracy. Co więcej Sąd Okręgowy oddalając wniosek odwołującej, naruszył przepis art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., uniemożliwiając skarżącej skuteczne dowodzenie nieadekwatnej do wykonywanych obowiązków, przyjętej przez organ rentowy wysokości jej wynagrodzenia. Zdaniem apelującej zatrudnienie pracownika na stanowisku kierowniczym, z wynagrodzeniem dwukrotnie wyższym od uposażeń otrzymywanych przez mających mu podlegać służbowo pracowników, nie budzi zastrzeżeń i stanowi sytuację często spotykaną na rynku. Co więcej, pracodawca poszukując pracownika na stanowisko kierownicze, kieruje się określonymi obiektywnymi kryteriami oceny przydatności i umiejętności osoby ubiegającej się o zatrudnienie, zgodnie ze swoimi oczekiwaniami. Kryteria tej oceny pozostają poza kompetencją organów państwa. Pracodawca ma nie tylko prawo zatrudnić pracownika na stanowisku dyrektora, ale także zaproponować mu korzystne warunki wynagrodzenia. Na gruncie niniejszego postępowania, taka sytuacja miała miejsce. Wątpliwe natomiast pozostaje obniżenie wynagrodzenia osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym, do wysokości wynagrodzenia minimalnego, w pełnym oderwaniu od chociażby przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.

Skarżąca podkreśliła także, że przepis art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych może być podstawą do dokonywania korekt w imiennych raportach miesięcznych wtedy, gdy zawarte w nim informacje nie odpowiadają rzeczywistości stanowi rzeczy ewentualnie jeżeli są niezgodne z obowiązującymi przepisami. Nie można go natomiast postrzegać jako dającego możliwość ingerowania w wysokość deklarowanej przez ubezpieczonego podstawy wymiaru składek, jeżeli mieści się ona w granicach ustawowych. Niedopuszczalna jest w tym względzie wykładnia rozszerzająca, zwłaszcza że z treści art. 83 i 86 ustawy systemowej wynika jasno, iż kompetencje ZUS ograniczają się do kontroli i wydawania decyzji odnośnie do naliczania i odprowadzania składek pod kątem rzetelności i prawidłowości. Z tych też względów apelująca, powołując się na wyrok SA w Gdańsku z dnia 18 listopada 2015 roku (III AUa 949/15) wskazała, iż

nie sposób stąd wyinterpretować prawa do samodzielnej (choćby nawet i pod kontrolą sądową) ingerencji ZUS w treść deklaracji ubezpieczonego co do wysokości podstawy wymiaru składek, która mieści się w granicach ustawowych.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja odwołującej nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w rozpoznawanej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych K. B. od dnia 11 maja 2015 roku z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G..

Odnosząc się do apelacji wnioskodawczyni, w pierwszej kolejności rozważenia wymagały zarzuty podniesione w ramach podstawy naruszenia prawa procesowego, bowiem ocena zarzutów odnoszących się do naruszenia prawa materialnego może być dokonana jedynie na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy.

Prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku postępowania. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować poparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma natomiast na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania sąd pierwszej instancji sprostał ww. wymogom.

W tym miejscu należy również wskazać, że w odniesieniu do spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych, postępowanie sądowe toczy się na skutek odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która jest podejmowana na podstawie przepisów procedury administracyjnej, w określonym stanie faktycznym stwierdzonym przez Zakład. Z chwilą, gdy sprawa zawiśnie przed sądem, toczy się już w trybie procesu cywilnego, chociaż z uwzględnieniem proceduralnych odrębności przewidzianych dla rozstrzygania tej kategorii spraw. Organ i osoba odwołująca się od decyzji są równorzędnymi stronami, a sąd zobligowany jest w czasie prowadzonego postępowania uwzględniać reguły dowodowe przewidziane w procedurze cywilnej, wynikające z art. 213 § 1 k.p.c., 228 § 1 k.p.c., 230 i 231 k.p.c. W takiej sprawie odwołanie zastępuje pozew, a zatem to na odwołującym spoczywa ciężar wykazania, że zaskarżona decyzja jest z pewnych względów wadliwa. Powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie, że postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym (np. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2008 r., I UK 151/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 146). Z tej przyczyny obowiązkiem strony wnoszącej odwołanie jest ustosunkowanie się do twierdzeń organu rentowego ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z art. 232 k.p.c. W tym zatem celu to odwołujący musi przedstawić dowody, które uzasadniają zarzut wadliwości decyzji. Oczywiście wadliwość decyzji może też wynikać z błędnej wykładni prawa materialnego, co nie będzie wymagało postępowania dowodowego. Niemniej w każdym przypadku, gdy adresat decyzji nie zgadza się z faktami stanowiącymi podstawę zastosowania konkretnej normy prawa musi przedstawić dowody okoliczności przeciwnych. Wymaga podkreślenia, że na gruncie procedury cywilnej obowiązuje zasada prawdy materialnej wynikająca z przywołanego wyżej art. 3 k.p.c. Należy więc pamiętać, że sąd - a więc także sąd pracy i ubezpieczeń społecznych - nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Stąd ustawodawca do minimum ograniczył uprawnienia sądu do działania z urzędu, zatem szczególnego znaczenia nabiera aktywność stron w prezentowaniu dowodów oraz przytaczaniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Oczywiście, o ile decyzja organu opiera się na wątpliwych podstawach faktycznych odwołujący się, będący adresatem decyzji nie będzie miał problemu proceduralnego z podważeniem zasadności decyzji. Natomiast jeżeli organ oparł decyzję na faktach

miarodajnych, kwestionujący decyzję musi przedstawić dowody podważające te fakty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r. I UK 215/16, LEX nr 2329474).

W sprawie Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca się ur. dnia (...), w 2013 roku ukończyła studia licencjackie w Wyższej Szkole (...) w G. na kierunku zarządzanie w specjalności psychologia w zarządzaniu. Ukończyła również kurs walutowy (kasjer walutowy) oraz szkołę policealną w zakresie technik usług kosmetycznych. Odbyła też dwutygodniową praktykę studencką w firmie (...). W okresie od 2010 roku do 2015 roku pracowała jako kasjer walutowy w (...) Kantor (...). Od dnia 11 maja 2015 roku została zatrudniona w Spółce (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora zarządzającego/doradcy zarządu za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7.100 zł. Z listy płac, jak i druku z-3 wynika, iż odwołującej było wypłacane wynagrodzenie w kwocie 7.000 zł brutto. Przed zatrudnieniem odwołującej powierzone jej stanowisko nie istniało, zaś w trakcie nieobecności została zastąpiona przez D. G. (1), który prowadzi działalność gospodarczą. Dnia 8 maja 2015 roku odwołująca uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do świadczenia pracy na w/w stanowisku. W dniu 11 maja 2015 roku została zgłoszona przez płatnika składek do ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego z kodem 0110 00 (pracownik). Od dnia 1 lipca 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Do dnia 30 kwietnia 2015 roku odwołująca była zatrudniona za wynagrodzeniem 1.750 zł.

W takim stanie faktycznym organ przeprowadził postępowanie kontrolne, w ramach którego dokonał oceny przedłożonych przez płatnika dowodów nieosobowych oraz zeznań płatnika i jego pracowników. Organ zatem wydał sporną decyzję, w której wyjaśnił z jakich przyczyn stwierdził podstawy do zweryfikowania podstawy wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych K. B. od dnia 11 maja 2015 roku, wyjaśnił też na jakich dokumentach oparł swoje twierdzenia. Zatem jeżeli organ rentowy uznał, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej jest we wskazanych, konkretnych okolicznościach, nieważne, a podstawą jest naruszenie zasad współżycia społecznego, to w postępowaniu sądowym ubezpieczona zobowiązana była do wykazania faktów przeciwnych i ten obowiązek prawidłowo podjęła, chociaż bez oczekiwanego skutku. To jednak, że rezultat oceny zaoferowanych przez nich dowodów był niezadawalający, nie oznacza, że w toku postępowania zostały naruszone reguły procesowe w zakresie gromadzenia dowodów istotnych do rozstrzygnięcia sprawy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji nie popełnił uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. Sąd Apelacyjny podziela dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne i rozważania prawne, przyjmując je za własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich szczegółowego powtarzania.

Zarzuty naruszenia przepisów art. 217 § 1 k.p.c. w zw. art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. okazały się bezzasadne.

Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, wyprowadzając na jego podstawie poprawne wnioski. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych, praktycznych związków przyczynowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Zwalczenie swobodnej oceny dowodów nie może przy tym polegać tylko na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji zdarzeń opartej wyłącznie na własnej ocenie, lecz konieczne jest przy posłużeniu się argumentami jurydycznymi wykazywanie, że wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały naruszone, co miało wpływ na wynik sprawy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zarzuty skarżącej dotyczące przekroczenia przez Sąd Okręgowy granicy swobodnej oceny dowodów nie były uzasadnione. Istotnym jest przy tym, że odwołująca właściwie nie kwestionowała ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego, w tym w szczególności zakresu i rodzaju faktycznie

wykonywanych przez nią czynności. Nie jest ani nielogiczne ani niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego uznanie, iż w przypadku odwołującej słusznym, adekwatnym i sprawiedliwym było ustalenie wynagrodzenia w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jej argumentacja odnośnie posiadania wyższego wykształcenia i kilkuletniego stażu pracy oraz w zasadzie wiążącego się z tym automatycznego podwyższenia jej wynagrodzenia za pracę jest nietrafna. Na rynku pracy nie obowiązuje żadna zasada prawna czy też zwyczajowa, która nakazywałaby przyznawanie wynagrodzenia wyższego niż minimalne dla osób wykształconych lub z długoletnim stażem pracy. Nie wymaga dowodu okoliczność, iż nawet osoby z bogatym doświadczeniem i kwalifikacjami nie mogą obecnie znaleźć odpowiedniej lub satysfakcjonującej ich pracy i nie raz podejmują się wykonywania pracy za najniższym wynagrodzeniem za pracę. Odwoływanie się przez apelującą do zasad wynagradzania pracowników samorządowych i przysługujących im dodatków za wysługę lat nie ma żadnego znaczenia dla oceny jej sytuacji. Skarżąca nie została zatrudniona w ani w przedsiębiorstwie państwowym, ani też w organach administracji państwowej czy samorządowej. Prywatny rynek pracy rządzi się swoimi prawami i dodatkowa gratyfikacja pracownika za wysługę lat nie jest obowiązkiem takiego pracodawcy. Z materiału dowodowego nie wynika zaś aby w Spółce (...) obowiązywały tego rodzaju zasady.

Skarżąca równie niezasadnie podnosi, że zarówno organ rentowy jak i Sąd Okręgowy, obniżając wysokość jej wynagrodzenia, uczynili to w oderwaniu od poziomu jej wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Przeciwnie, to stanowisko odwołującej budzi szereg zastrzeżeń i koliduje z zasadami doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania. Przypomnieć trzeba, że skarżąca ukończyła policealną szkołę w zakresie technik usług kosmetycznych, następnie studia licencjackie na kierunku zarządzanie w specjalności psychologia w zarządzaniu, a pracowała wyłącznie w butikach i następnie przez większość jej kariery zawodowej jako kasjer walutowy w kantorze. W ocenie Sądu Apelacyjnego ani wykształcenie ani też kwalifikacje zawodowe nie przemawiały za zatrudnieniem skarżącej na stanowisku dyrektora zarządzającego/doradcy zarządu i to jeszcze w przedsiębiorstwie budowlanym. Nie posiadała ona żadnego doświadczenia w zarządzaniu podmiotem gospodarczym, nie orientowała się też jakie zasady panują na rynku budowlanym i nie wiedziała jak przygotowywać oferty. Nie sposób uznać, że poprzez trzytygodniową praktykę na studiach w firmie deweloperskiej, nabyła odpowiednie kwalifikacje i w pełni zapoznała się ze specyfikacją funkcjonowania tego rodzaju przedsiębiorstw. Zasady doświadczenia życiowego podpowiadają, że w trakcie tego rodzaju praktyk student wykonuje najprostsze prace i nie jest wtajemniczany w wewnętrzne sprawy zakładu pracy, w którym odbywa praktyki.

Skarżąca formułując swoją argumentację zdaje się nie zauważać, że oczywistym jest, iż pracodawca poszukując pracownika na stanowisko kierownicze oczekuje od niego najwyższych kwalifikacji i odpowiedniego doświadczenia w tej samej lub bardzo pokrewnej branży. Równie oczywistym jest, że zatrudniając takiego pracownika, pracodawca oczekuje od niego, nie nauczania się, na przykładzie jego przedsiębiorstwa, zarządzania podmiotem gospodarczym, lecz szybkiego i samodzielnego kierowania tym podmiotem, umiejętności mobilizacji pracowników, sprawowania nad nimi kontroli i przede wszystkim umiejętności merytorycznego zarządzania całym procesem gospodarczym. Odwołująca takich umiejętności nie posiadała. Wykształcenie w zakresie usług kosmetycznych w niczym nie przydaje się do wykonywania pracy jaka została określona w spornej umowie o pracę. Podobnie rzecz się ma w przypadku kursu walutowego i doświadczenia w pracy na stanowisku kasjera w kantorze. Jest to prosta praca sprowadzająca się do skupu i sprzedaży obcych walut. Oczywiście tego rodzaju pracownik musi potrafić ocenić autentyczność danej waluty i odpowiada za powierzone mu mienie, nie mniej jednak żadna z tych umiejętności nie ma większego znaczenia przy zarządzaniu podmiotem gospodarczym. Brak też jest podstaw do uznania, że odwołująca nabyła umiejętność do wykonywania pracy określonej w spornej umowie o pracę poprzez ukończenie studiów licencjackich. Po pierwsze nie były to nawet studia drugiego stopnia lecz licencjackie, a więc zawodowe. Po drugie jak wynika z ogólnodostępnej informacji zamieszczonej na stronie internetowej Wyższej Szkoły (...) w G., w której skarżąca uczyła się, po ukończeniu specjalności psychologii w zarządzaniu student nabywa wiedzę z zakresu psychologicznych aspektów zarządzania i komunikacji interpersonalnej, psychologicznych i społecznych aspektów zachowania ludzi w organizacji oraz metod kształtowania tych zachowań i dzięki tej specjalności może znaleźć zatrudnienie w działach personalnych przedsiębiorstw,



w firmach zajmujących się doбором i szkoleniem pracowników oraz w firmach konsultingowych w zakresie wdrażania nowatorskich systemów zarządzania kapitałem ludzkim. Nie ulega więc wątpliwości, że dzięki studiom odwołująca nabyła kwalifikacje do pracy co najwyżej w działach zajmujących się sprawami kadrowymi czy też w działach personalnych, tzw. HR. Nie sposób więc uznać, że dzięki w/w studiom nabyła umiejętność zarządzania całym podmiotem gospodarczym, tym bardziej, że nie miała w tym zakresie żadnego doświadczenia praktycznego. Podkreślić przy tym trzeba, że jak wynika z zeznań prezesa zarządu Spółki (...) zatrudnienie odwołującej związane było ze zdarzeniem losowym i osobistym jakie go dotknęło, tj. choroby, a następnie śmierci jego rodziców. Skoro te okoliczności były głównym motywem utworzenia całkiem nowego stanowiska pracy to logicznym i zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego jest, że racjonalnie działający pracodawcy będzie na to stanowisko poszukiwał profesjonalisty, tj. osoby w pełni kompetentnej i gotowej od pierwszego dnia zatrudnienia objąć kierownictwo nad pracami firmy i kontrolować pracowników. Tymczasem skarżąca nie tylko nie była gotowa podjąć się tego rodzaju czynności, ale też w rzeczywistości ich nie wykonywała i mimo powierzenia jej tak odpowiedzialnego stanowiska faktycznie wykonywała najprostsze prace, realizując polecenia teoretycznie podległych jej pracowników.

Nie sposób przy tym uznać, że zatrudnienie odwołującej w Spółce (...) było uzasadnione sytuacją ekonomiczną czy personalną. Wspomniane wyżej zdarzenie losowe jakie dotknęło prezesa zarządu w/w Spółki, winno skutkować zatrudnieniem wykwalifikowanego pracownika, znajdującego się na realiach rynku budowlanego. Odwołująca takim pracownikiem nie była. Nie ma też uzasadnionych podstaw aby w Spółce (...), przy tak wąskiej kadrze pracowniczej i przy wyspecjalizowaniu oraz doświadczeniu pozostałych pracowników, potrzebna była osoba do zarządzania kapitałem ludzkim, czy obsługi kadrowej, tym bardziej, że nigdy wcześniej taki pracownik nie był zatrudniony.

Co prawda trzeba się zgodzić z argumentacją apelującej, iż nawet wykwalifikowany pracownik potrzebuje czasu na wdrożenie się na nowym stanowisku pracy i poznanie miejsca pracy. Nie mniej jednak nie sposób za takowe wdrożenie rozumieć zapoznawanie się z elementarnymi zasadami pracy biurowej. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że odwołująca wykonywała pracę sekretarki, ucząc się właściwie specyfiki właśnie tego rodzaju pracy, a nie pracy dyrektora czy doradcy zarządu. Nie sposób utożsamiać wdrażania się pracownika na nowym stanowisku pracy ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego od podstaw i to w zasadzie na innym stanowisku pracy niż określone w umowie o pracę.

Z ogólnodostępnych informacji zamieszczonych na stronach internetowych poświęconych ofertom pracy wynika, że do obowiązków dyrektora zarządzającego należy przede wszystkim współtworzenie i realizacja strategii firmy, podejmowanie decyzji inwestycyjnych i koordynacja działań pracy. Dyrektor reprezentuje przy tym podmiot, którym jest zatrudniony i posiada uprawnienie do zawierania umów, jak też ponosi odpowiedzialność za podmiot, którym zarządza. Co istotne preferowanym wykształceniem na tym stanowisku pracy jest wykształcenie prawnicze, ekonomiczne oraz z zakresu zarządzania, ale nie kapitałem ludzkim, a w biznesie. Pracodawcy od kandydatów na tego rodzaju stanowisko pracy oczekują też co najmniej kilkuletniego stażu pracy na podobnym stanowisku i doświadczenia pracy w korporacji. Skarżąca nie spełniała żadnego z tych warunków, podobnie zresztą jak nie posiadała kwalifikacji do pracy z charakterze doradcy zarządu czy choćby asystentki zarządu, na których to stanowiskach również trzeba legitymować się odpowiednim kierunkowym wykształceniem, doświadczeniem zawodowym w podobnej branży, czy doskonałą znajomością języków obcych, zwłaszcza języka angielskiego.

Wbrew temu co twierdzi skarżąca nie jest żadną zasadą poszukiwanie przez pracownika wyłącznie lepiej płatnej pracy, a w świetle jej zeznań, prezentowane przez nią w apelacji stanowisko wydają się być wręcz hipokryzją. Przypomnieć trzeba, że skarżąca zeznała, iż powodem decyzji o rezygnacji z pracy w kantorze nie były kwestie wysokości wynagrodzenia czy też niezadowolona z rodzaju zajmowanego stanowiska pracy. Odwołująca wskazała bowiem, że miała wówczas małe dziecko, a w kantorze musiała pracować po 12 godzin dziennie i weekendy, dlatego też chciała znaleźć lepszą pracę. Apelująca sama więc podała w zasadzie najprostszy przykład przesłanek jakimi kieruje się pracownik poszukując innej, mniej płatnej pracy. Przykładów takich można mnożyć, np. zmęczenie dotychczasową pracą, odległość pracy od miejsca zamieszkania czy stosunki interpersonalne w pracy. Stąd też twierdzenie skarżącej, że pracownik zmieniając pracę zawsze oczekuje wyższego wynagrodzenia niż dotychczasowe nie polega na prawdzie. Takiego wniosku nie można uznać za jedyny prawdziwy także w odniesieniu do sytuacji, gdy pracownik zmienia pracę

na bardziej odpowiedzialną, ale mniej płatną. Nie wymaga dowodu okoliczność, iż osoby po studiach często mają się pracy niezgodnej z ich wykształceniem, np. sprzedawcy, barmana czy kelnerki i ich zarobki znacznie przekraczają uposażenie jakie otrzymywaliby zatrudniając się na stosownym do ich wykształcenia i doświadczenia stanowisku, które np. w przypadku pracowników urzędów, banków czy księgowości jest bardziej odpowiedzialne od pracy w/w barmana.

Przypomnieć również trzeba, że odwołująca w rzeczywistości wykonywała pracę sekretarki, sprawdzała dokumenty i przeglądała oferty z dawnych lat, a jako przykład swojej pracy podała, iż dzwoniła do pracownika na budowę, a o rozmowie poinformowała prezesa oraz raz była z prezesem na spotkaniu z klientami. Brak jest podstaw do uznania tego rodzaju czynności za obowiązki dyrektora zarządzającego czy doradcy zarządu. Skarżąca nie miała uprawnień do reprezentowania Spółki (...) przed innymi podmiotami i nie mogła podpisywać w jej imieniu żadnych umów, co jest charakterystyczne dla pracy dyrektora. Nie organizowała też pracy zarządu, nie sporządzała żadnych umów, ofert i nie nadzorowała żadnych pracowników. Faktycznie to ona wykonywała polecenia innych pracowników i wdrażała się w prowadzeniu biura. Czynności tych nie sposób przy tym kwalifikować jako bezpośredniego przygotowania do pracy w charakterze dyrektora czy doradcy zarządu, zwłaszcza gdy się zważy, że skarżąca nie posiadała ani wykształcenia, ani też doświadczenia z zakresu branży budowlanej. Stąd też zatrudnienie jej na w/w stanowisku trudno uznać za uzasadnione, a przyznane jej wynagrodzenie za adekwatne, sprawiedliwe i godziwe. Poziom jej wykształcenia i dotychczasowy staż pracy nie usprawiedliwiał przy tym tak wysokiego wynagrodzenia, nawet w odniesieniu do faktycznie wykonywanej przez nią pracy, ponieważ wcześniej nigdy nie pracowała w charakterze sekretarki czy koordynatora biura. Odwołująca nie wykazała przy tym, że wynagrodzenie sekretarki czy koordynatora biura, bez żadnego doświadczenia w tego rodzaju pracy, oscylowało w granicach przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Oczywistym jest przy tym, że pracodawca zatrudniając nowego pracownika na ściśle określonym stanowisku, nie posiadającego odpowiedniego doświadczenia i wykształcenia kierunkowego do pracy na tym stanowisku, najpierw zawarłby z takim pracownikiem umowę na okres próbny i to przy uwzględnieniu najniższego wynagrodzenia za pracę. Tymczasem zaoferowanie apelującej już na starcie tak wysokiego wynagrodzenie należy uznać za rażąco wygórowane i nieadekwatne do zakresu faktycznie wykonywanych przez nią prac. Bez znaczenia są twierdzenia świadków i stron, iż odwołująca była komunikatywna i szybko się uczyła, gdyż cechy te wykazywała wykonując pracę z zakresu obsługi biura przedsiębiorstwa, w którym została zatrudniona, a nie pracę dyrektora zarządzającego czy doradcy zarządu. Co więcej cechy te, będące w zasadzie pewnymi predyspozycjami, a nie kwalifikacjami, trudno uznać za przesłanki, które mogłyby stanowić podstawę do przyznania tak wysokiego wynagrodzenia już na etapie zawierania pierwszej umowy o pracę, tj. w czasie gdy pracodawca nie zna nowozatrudnionego pracownika i nie wie jak poradzi sobie w realiach profilu działalności jego przedsiębiorstwa.

Oceny zasadności ustalenia podstawy wymiaru składek nie można dokonywać przy tym w oderwaniu do oceny kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa, w którym pracownik został zatrudniony, jego możliwości finansowych i konieczności zapewnienia regulowania bieżących zobowiązań tak wobec kontrahentów, jak i należności względem państwa. Sąd Okręgowy trafnie zauważył, że w sytuacji gdyby odwołująca nie poszła na zwolnienie lekarskie jej wynagrodzenie pochłonęłoby niemal cały dochód wypracowany przez Spółkę (...) w 2015 roku. Przy uwzględnieniu dodatkowych kosztów ponoszonych przez pracodawcę od wypłacanego pracownikowi wynagrodzenia dochód ten uległby jeszcze większemu uszczupleniu, a w perspektywie całego roku zatrudnienia (od maja 2015 roku do maja 2016 roku i przy założeniu, że w 2016 roku dochód plasowałby się na podobnym poziomie) koszt wynagrodzenia znacząco przekroczyłby kwotę zysku w takim okresie. Trudno uznać aby racjonalnie działający przedsiębiorca miał zatrudnić do kierowania jego firmą niedoświadczonego pracownika, powierzając mu faktycznie proste prace sekretarskie, w istocie prowadzące do wytworzenia przychodu, za wynagrodzeniem, które pochłonęłoby cały zysk i doprowadziło do wygenerowania straty w danym okresie rozliczeniowym.

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku dowodowego odwołującej i tym samym uniemożliwienie jej skutecznego dowodzenia wadliwości stanowiska zajętego przez organ rentowy. Sąd Okręgowy wniosek ten prawidłowo ocenił jako zbędny i zmierzający do przedłużenia procesu. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zwrócenie się do Urzędu Pracy w

G. z zapytaniem jakie są gwarantowane zarobki na stanowisku dyrektor zarządzający doradca zarządu, a następnie dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z tak pozyskanych informacji mogłoby okazać się przydatne tylko w sytuacji gdyby skarżącą faktycznie wykonywała czynności dyrektora zarządzającego lub doradcy zarządu oraz posiadała ku temu stosowne wykształcenie i kwalifikacje. Z tych też względów, nawet jeśli przyjąć, że ustalone w spornej umowie o pracę wynagrodzenie było odpowiednie dla określonego w tej umowie stanowiska i pisemnego zakresu obowiązków, to jednak z uwagi na zakres i rodzaj rzeczywiście świadczonej przez apelującą pracy oraz rodzaj jej kwalifikacji i związany z tym obiektywny brak możliwości wykonywania umówionej pracy, przeprowadzenie zgłoszonego przez odwołującą dowodu byłoby całkowicie zbędne.

Również za bezzasadne Sąd Apelacyjny uznał zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Rację ma Sąd Okręgowy, że 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 Sąd Najwyższy, w przywołanych przez Sąd pierwszej instancji wyrokach, a także w wyroku z dnia 19 maja 2009 roku III UK 7/09, LEX nr 509047). Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, LEX nr 148238), podkreślił, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 963 z późn. zm.; dalej: "ustawa systemowa") 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. Sąd Najwyższy wskazał również na treść art. 86 ust. 2 ustawy systemowej, który upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części).

Autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Przepis art. 353<sup>1</sup> k.c., poprzez art. 300 k.p. znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą mogły być przez pryzmat zasad współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych (tak SA w Krakowie w wyroku z 29 stycznia 2013 roku, III AUa 493/12, LEX nr 1280382).

Możliwość stwierdzenia sprzeczności z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zamiaru obejścia prawa jest odnoszona do umowy stanowiącej tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, w szczególności dotyczy to umowy o pracę, która wywołuje skutki pośrednie w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Podnosi się, że są to skutki doniosłe zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena ważności postanowień umownych na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych (tak SN w uchwale z 21 kwietnia 2010 roku, II UZP 1/10; por. też uchwałę SN z 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05 oraz

wyroki SN z 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05; z 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). W każdym przypadku ocenie pod kątem zgodności z normami prawa cywilnego nie podlega stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz wpływający na niego pośrednio stosunek o charakterze cywilnoprawnym lub taki, do którego przepisy prawa cywilnego znajdują zastosowanie z mocy odesłania ustawowego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, możliwość ingerowania w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy jest 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.

W niniejszej sprawie, w sytuacji gdy odwołująca po niespełna dwumiesięcznym okresie zatrudnienia przeszła na zwolnienie lekarskie i następnie zaczęła korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego obliczanych od wysokiej podstawy wymiaru składek, organ rentowy miał podstawy do skontrolowania prawidłowości zadeklarowanej przez płatnika podstawy wymiaru składek.

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. uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05; uzasadnienie wyroku TK z dnia 26 listopada 1997 roku, U 6/96, OTK 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok SN z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 Nr 10, poz. 345 ).

W związku z powyższym zarzut odwołującej dotyczący braku możliwości badania przez organ rentowy wysokości podstawy wymiaru składek przez pryzmat godziwości i adekwatności jego wynagrodzenia za pracę jest nieuzasadniony. Za całkowicie chybione należy też uznać stanowisko apelującej, iż ZUS nie posiada kompetencji do ingerowania w treść deklaracji ubezpieczonego co do wysokości podstawy wymiaru składek, jeśli mieści się ona w granicach ustawowych. Przywołane przez skarżącą orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 18 listopada 2015 roku (III AUa 949/15) zapadło na kanwie całkowicie odmiennego stanu faktycznego i dotyczyło podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odprowadzanych przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą.

Reasumując Sąd Apelacyjny przyjął, że całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ustalone przez strony umowy wynagrodzenie na poziomie 7000,00 zł, w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny oddalił apelację jako bezzasadną, stosownie do art. 385 k.p.c.

O zwrocie kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym orzeczono w punkcie drugim wyroku na podstawie art. 98, art. 99 i art. 108 § 1 k.p.c. oraz przepisów § 2 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku poz. 1804 ze zm.) biorąc pod uwagę wartość przedmiotu zaskarżenia w kwocie 2.959,22 zł. Sąd Apelacyjny dostrzegając nieprawidłowość w ustaleniu wartości przedmiotu zaskarżenia, z urzędu sprawdził jego wysokość i ustalił ją na powyższą kwotę, odpowiadającą różnicy składek pomiędzy składką na ubezpieczenie społeczne ustaloną w zaskarżonej decyzji, a składką wykazywaną przez płatnika w okresie od dnia 11 maja 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku. W postępowaniu, w którym przedmiot sporu stanowi wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie wartość przedmiotu zaskarżenia równa jest różnicy pomiędzy składką należną, ustaloną w zaskarżonej decyzji za sporny okres, co należy ustalić w myśl art. 22 k.p.c. w związku z art. 398<sup>2</sup> § 1 k.p.c. a wysokością składki wskazywaną (zapłaconą) przez odwołującego się płatnika (por. postanowienia SN z dnia: 24 maja 2012 roku II UZ 16/12, LEX nr 1222163, 12 sierpnia 2014 roku, I UZ 7/14, LEX nr 150066; 6 sierpnia 2015 roku, II UZ 5/15, postanowienie z dnia 12 kwietnia 2016 roku, II UZ 63/15, LEX nr 2046363; 19 stycznia 2017 roku, I UZ 55/16, www.sn.pl). Za maj 2015 roku składka należna wynosiła 376,63 zł (555,98 zł : 31= 17,93 zł x 21 dni= 376,63 zł), a składka zadeklarowana 1667,93 zł. Różnica

wyniosła 1.291,30 zł. Za czerwiec 2015 roku składka należna wynosiła 555,98 zł, składka zadeklarowana 2.223,90 zł, a różnica wyniosła 1667,92 zł.

SSA Barbara Mazur SSA Alicja Podlewska SSA Iwona Krzeczowska-Lasoń