

Sygn. akt III AUa 728/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski
Sędziowie:	SA Daria Stanek SA Grażyna Czyżak (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 24 października 2017 r. w Gdańsku

sprawy U. K.

z udziałem T. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o wymiar składek wobec U. K.

na skutek apelacji U. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 listopada 2016 r.,
sygn. akt VII U 1127/16

oddala apelację.

SSA Grażyna Czyżak SSA Maciej Piankowski SSA Daria Stanek

Sygn. akt III AUa 728/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 marca 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, iż za przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ubezpieczonej U. K. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) w G. przyjmuje się za okres od dnia 15 października 2015 r. kwotę brutto równą minimalnemu wynagrodzeniu, ogłaszanemu w Dzienniku Urzędowym RP Monitor Polski w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do dnia 15 września każdego roku.

Odwołanie z dnia 21 kwietnia 2016 r. od powyższej decyzji wniosła ubezpieczona U. K..

W odpowiedzi na odwołanie skarżącego pozwany organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując argumentację zaprezentowaną w uzasadnieniu spornej decyzji.

Na rozprawie w dniu 25 listopada 2015 r. wnioskodawca sprecyzował, iż kwestionuje sporną decyzję w zakresie ustaleń, z których wynika jego zatrudnienie poniżej pełnego wymiaru czasu pracy. Stanowisko to podtrzymał następnie na rozprawie w dniu 14 września 2016 r.

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2016 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjął za okres od dnia 15 października 2015 r. wynagrodzenie brutto U. K. z tytułu zatrudnienia w (...) z siedzibą w G. kwotę 2.500 zł miesięcznie (1), w pozostałym zakresie odwołanie oddalił (2) oraz koszty zastępstwa procesowego między stronami wzajemnie zniósł (3).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek T. S. od dnia 1 marca 2014 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) w G. przy ul. (...).

Przedmiotem tejże działalności jest wynajem krótkoterminowy pokoi gościnnych (określony w rejestrze jako „obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania), znajdujących się w 2 budynkach w G. przy ul. (...) oraz (...).

W ramach tejże działalności od 2010 r. płatnik składek oferował gościom 7 pokoi na wynajem długoterminowy.

Od 2014 r. uległ zmianie profil działalności przedsiębiorstwa – które skierowało swoją ofertę do osób zainteresowanych wynajmem krótkoterminowy – i w tym właśnie czasie przedsiębiorstwo rozpoczęło działalność pod obecną nazwą (firmą). Pozyskano wtedy także drugi obiekt przy ul. (...), gdzie najpierw uruchomiono 6 pokoi z łazienkami – łącznie płatnik składek dysponował wówczas 13 pokojami.

W związku z rozwojem przedsiębiorstwa, płatnik składek podjął decyzję o zatrudnieniu kolejnego pracownika w celu wydłużenia godzin pracy recepcji obiektu.

Ubezpieczona U. K. zd. Z., urodzona dnia (...), na podstawie umowy nr (...) zawartej przez płatnika składek T. S. z Prezydentem Miasta G. w dniu 08 czerwca 2015 r., odbyła w przedsiębiorstwie płatnika składek płatny staż finansowany przez Powiatowy Urząd Pracy w G. w okresie od dnia 8 czerwca 2015 r. do dnia 13 października 2015 r.

Umowa wskazywała na brak możliwości przedłużenia czasu trwania stażu (§ 1 ust. 2).

Wnioskodawczyni w ramach stażu wykonywała na rzecz płatnika składek pracę w wymiarze nie przekraczającym 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo (§ 6 ust. 1).

Ubezpieczona nie jest spokrewniona z płatnikiem.

W związku ze stażem, ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez Powiatowy Urząd Pracy w G. (jako osoby pobierającej stypendium w czasie stażu) w okresie od dnia 08 czerwca 2015 r. do dnia 13 października 2015 r.

Płatnik zdecydował się zatrudnić ubezpieczoną na zasadzie płatnego stażu w związku z faktem, iż ubezpieczona z jednej strony bardzo dobrze posługiwała się 2 językami obcymi (języki angielski i niemiecki), jednakże z drugiej strony nie posiadała żadnego doświadczenia w branży hotelarskiej – w związku z czym chodziło o sprawdzenie, czy ubezpieczona nadaje się do pracy w przedsiębiorstwie płatnika.

W ramach płatnego stażu pracy do obowiązków ubezpieczonej należały:

- obsługa gości pokoi gościnnych w zakresie zakwaterowania i wykwaterowania

- odpowiadania na zapytania telefoniczne i e-mailowe dotyczące rezerwacji pokoi gościnnych
- reklama obiektu na portalach społecznościowych i w internecie
- administracja stroną internetową obiektu
- dbałość o wizerunek firmy.

Obowiązki, które w ramach stażu wykonywała ubezpieczona, w okresie wcześniejszym wykonywał osobiście płatnik przy niewielkiej doraźnej pomocy żony A. S. (1) (której płatnik składek nie zgłosił u pozwanego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako osoby współpracującej przy wykonywaniu przez niego działalności gospodarczej).

Ubezpieczona posiada wykształcenie wyższe z zakresu administracji oraz filologii germańskiej – ukończyła studia na Wydziale Prawa i Administracji (...) G. (2013 r.) oraz Wydziale Filologiczno-Historycznym Akademii (...) w S. (2010 r.).

W okresie poprzedzającym zatrudnienie przez płatnika składek, ubezpieczona wykonywała pracę:

- doradcy ds. klienta i nieruchomości w (...) S.A. w G. w okresie lipca-października 2014 r.
- asystentki w (...) sp. p. w G. w okresie od listopada 2014 r. do maja 2015 r.

Następnie, po zakończeniu w/w stażu, wnioskodawczyni została zatrudniona przez płatnika składek T. S. na podstawie umowy o pracę z dnia 15 października 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku managera obiektu hotelowego za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 7.000 zł brutto. Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

Z powyższego tytułu z dniem 15 października 2015 r. ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego z kodem właściwym dla pracownika (0110).

W ramach zatrudnienia pracowniczego na stanowisku managera obiektu hotelowego, analogicznie do wcześniejszego okresu stażu, do obowiązków ubezpieczonej należały:

- obsługa gości pokoi gościnnych w zakresie zakwaterowania i wykwaterowania w ramach recepcji (czynnej w godzinach 9:00-18:00)
- odpowiadania na zapytania telefoniczne i e-mailowe dotyczące rezerwacji pokoi gościnnych
- reklama obiektu na portalach społecznościowych i w internecie
- administracja stroną internetową obiektu
- dbałość o wizerunek firmy.

Korespondencję z klientami przedsiębiorstwa ubezpieczona prowadziła także w dni wolne od pracy (np. 23 października 2015 r.) przy pomocy zdalnego dostępu do skrzynki pocztowej płatnika składek (...)

Ubezpieczona zajmowała się zarządzaniem recepcją i obydwoma obiektami, jak również pracą sprzątaczką.

Ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz płatnika składek w okresie od dnia 15 października 2015 r. do dnia 19 listopada 2015 r. – od dnia 20 listopada 2015 r. korzystając ze zwolnienia lekarskiego w związku z zagrożeniem ciąży.

Pracodawca na początku pracowniczego zatrudnienia ubezpieczonej miał świadomość, iż jego pracownica jest w ciąży.

Płatnik składek wypłacił wnioskodawczyni wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy w związku z ciążą od dnia 20 listopada 2015 r. do dnia 22 grudnia 2015 r. w kwotach netto:

- 2.727,35 zł za październik 2015 r. w dniu 02 listopada 2015 r.
- 4.943,64 zł za listopad 2015 r. w dniu 04 grudnia 2015 r.
- 3.642,83 zł za grudzień 2015 r. w dniu 8 stycznia 2016 r.

Po przejściu na zwolnienie lekarskie, płatnik składek nie zatrudnił żadnej osoby do wykonywania obowiązków ubezpieczonej.

Stanowisko managera obiektu hotelowego nie istniało także w strukturze przedsiębiorstwa płatnika przez zatrudnieniem ubezpieczonej.

Po przejściu na zwolnienie lekarskie przez ubezpieczoną, płatnik składek samodzielnie przejął jej obowiązki – zatrudniając ponadto recepcjonistkę A. S. (2) za wynagrodzeniem w kwocie 2.200 zł brutto.

Według stanu na styczeń 2016 r. płatnik składek zatrudniał – poza ubezpieczoną – jeszcze 3 pracowników (poza sezonem: 2 recepcjonistki oraz sprzątaczkę; w okresie sezonu dodatkowo jeszcze 1 recepcjonistkę) z wynagrodzeniem na poziomie minimalnego wynagrodzenia, określonego odrębnymi przepisami.

W spornym okresie października - listopada 2015 r. byli to wyłącznie – poza ubezpieczoną:

- Z. S. – koordynator ds. promocji i sprzedaży, zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 1.850 zł brutto
- A. Ś. – sprzątaczką, zatrudnioną w wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem w kwocie 437,50 zł brutto.

W 2015 r. T. S. jako osoba prowadząca przedsiębiorstwo opłacał składki na ubezpieczenie społeczne od zadeklarowanej podstawy wymiaru składek 525 zł.

W zakresie roku 2015 płatnik składek wykazał na potrzeby rozliczeń z organami skarbowymi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej przychód w kwocie 171.208,84 zł przy 174.028,20 zł kosztach jego uzyskania – a więc stratę na poziomie 2.819,36 zł.

Pismem z dnia 2 lutego 2016 r. pozwany poinformował ubezpieczoną o wszczęciu postępowania wyjaśniającego w przedmiocie prawidłowości zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 15 października 2015 r.

Pismami z dnia 29 lutego 2016 r. pozwany poinformował ubezpieczoną i płatnika składek o zakończeniu postępowania wyjaśniającego w przedmiocie prawidłowości zgłoszenia jej do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 15 października 2015 r. – pouczając w trybie art. 10 k.p.a. o możliwości zapoznania się z materiałem dowodowym zebrany w sprawie w terminie 7 dni.

Zaskarżoną w sprawie decyzją nr 14/2016 z dnia 17 marca 2016 r. pozwany organ stwierdził, iż za przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ubezpieczonej U. K. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) w G. przyjmuje się za okres od dnia 15 października 2015 r. kwotę brutto równą minimalnemu wynagrodzeniu, ogłaszanemu w Dzienniku Urzędowym RP Monitor Polski w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do dnia 15 września każdego roku.

Ubezpieczona urodziła dziecko w dniu 2 maja 2016 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach składkowych oraz w aktach sprawy, których prawdziwość nie była przez żadną ze stron kwestionowana. Sąd również nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności z urzędu. Ustalenia faktyczne Sąd poczynił w oparciu o dokumentację dostarczoną przez strony. Dowód z dokumentów zgromadzonych w sprawie w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia

stanu faktycznego Sąd uznał za w pełni wiarygodny, gdyż dokumenty te nie budziły żadnych wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane. Dowody w postaci dokumentów urzędowych Sąd ocenił na podstawie art. 244 § 1 k.p.c. ustalając, że skoro w toku procesu nie zostały skutecznie podważone, stanowią świadectwo tego, co zostało w nich urzędowo poświadczane. Powyższe dowody układają się zdaniem Sądu w spójną całość, wzajemnie się potwierdzając lub uzupełniając. Nie były też kwestionowane przez strony i Sąd dał im wiarę w całej rozciągłości.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił również na podstawie zeznań płatnika składek T. S. oraz ubezpieczonej U. K.. W ocenie Sądu zeznania w/w zasługują na walor wiarygodności jedynie jednak w zakresie, w jakim posłużyły do stwierdzenia powyższego stanu faktycznego.

Na rozprawie Sąd I instancji na mocy art. 227 k.p.c. a contrario oddalił wnioski dowodowe zawarty w punkcie 2 pisma procesowego wnioskodawczyni z dnia 30 sierpnia 2016 r., mając na uwadze, iż żądane informacje z Powiatowego Urzędu Pracy w G. pozostawały bez związku ze sprawą i nie miały żadnego wpływu na ustalenia stanu faktycznego w sprawie – mając na uwadze, iż sam płatnik składek, w sposób zbieżny z ubezpieczoną, wskazywał stan zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie w spornym okresie. Sąd wskazuje, iż żadna ze stron nie zgłosiła w zakresie powyższego rozstrzygnięcia zastrzeżenia do protokołu w trybie art. 162 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, odwołanie ubezpieczonej U. K. zasługuje na uwzględnienie co do zasady, jednakże nie co do kwoty.

W ocenie Sądu wskazany powyżej materiał dowodowy tworzy spójną i logiczną całość, obrazującą stan faktyczny sprawy, który należało ocenić przy uwzględnieniu obowiązujących przepisów prawa i stanowisk procesowych stron postępowania zawartych odpowiednio w decyzjach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz odwołaniu od tej decyzji.

Przedmiotem niniejszego postępowania jest dokonanie weryfikacji trafności zawartego w spornej decyzji rozstrzygnięcia w zakresie wysokości wymiaru składek wnioskodawcy na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, wynikającego z faktu zatrudnienia U. K. przez płatnika składek T. S. na podstawie umowy o pracę z dnia 15 października 2015 r.

Na wstępie rozważań podkreślenia wymaga – co wynika wprost z treści uzasadnienia spornej decyzji organu – że pozwany nie kwestionował samego wykonywania pracy przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek, a wyłącznie zasadność ustalenia jej wynagrodzenia na kwotę 7.000 zł brutto miesięcznie.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie i wnikliwie przeanalizowanego materiału dowodowego, który Sąd Okręgowy uznał za wystarczający do dokonania wyczerpujących ustaleń faktycznych, Sąd uznał stanowisko pozwanego organu ubezpieczeniowego za nieprawidłowe i podlegające weryfikacji w zakresie ustalonej podstawy wymiaru składek na korzyść ubezpieczonej, jednakże nie znajdując podstaw do przyjęcia, iż podstawa wymiaru składek może osiągnąć kwotę 7.000 zł.

Sąd I instancji uznał, iż skarżąca decyzję pozwanego organu, zaprzeczając jego twierdzeniom, który na podstawie przeprowadzonego postępowania dokonał niekorzystnych dla ubezpieczonej ustaleń, winna była w postępowaniu przed Sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń dotyczących podstawy wymiaru składek, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963 j.t. ze zm.), dalej: ustawa systemowa, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Ustawa systemowa w art. 8 ust. 1 podaje, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

W myśl art. 11 ust. 1 tejże ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12. Z kolei z art. 12 ustawy systemowej wynika, iż obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Z kolei art. 13 ust. 1 tejże ustawy wskazuje, iż obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu z mocy art. 12 ust. 1 ustawy podlegają zaś osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za ubezpieczonych, o których mowa w art. 16 ust. 1-3, 5, 6 i 9-12 ustawy, obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w całości płatnicy składek (art. 17 ust. 1 ustawy systemowej).

W myśl art. 20 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe nie stosuje się ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy systemowej.

Zgodnie z art. 46 ust. 1 powyższej ustawy, płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12 – co wynika z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej.

W myśl art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. nr 164 poz. 1027 j.t. ze zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, d-i i pkt 3 i 11, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z zastrzeżeniem ust. 5, 6 i 10.

Z kolei art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a) wskazuje, iż obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi lub ubezpieczeniem społecznym rolników, które są pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była odmienność w dokonaniu przez strony niniejszego postępowania subsumcji okoliczności faktycznych sprawy pod przepisy ustawy systemowej, regulujące zagadnienie wysokości podstawy wymiaru składek w konsekwencji ważności umowy ustalającej wysokość wynagrodzenia za pracę i związana z tym konieczność weryfikacji przez sąd trafności zawartego w spornej decyzji rozstrzygnięcia w zakresie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, wynikającej z faktu zatrudnienia skarżącej U. K. w oparciu o umowę o pracę u pracodawcy T. S. od dnia 15 października 2015 r.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ubezpieczona U. K. za pomocą przedłożonych dokumentów oraz zeznań własnych i przesłuchanych w sprawie świadków, nie zdołała obalić ustaleń dokonanych przez pozwanego, sprowadzających się do przyjęcia, że ustalenie jej wynagrodzenia sporną umową o pracę na stanowisku managera obiektu hotelowego płatnika składek na poziomie kwoty 7.000 zł brutto miało na celu zapewnienie ubezpieczonej jako pracownikowi wysokich przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Przede wszystkim zaś, brak było jakichkolwiek podstaw faktycznych dla ustalenia wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie tak wysokiej kwoty mając na uwadze jej faktyczny i ustalony przez Sąd zakres obowiązków.

Przede wszystkim, w ocenie Sądu Okręgowego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych 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.) może 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.). Takie stanowisko Sąd Najwyższy zajął w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. rozpatrując właśnie kwestię dopuszczalności ingerencji ZUS w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, co stanowi część problemu zakresu swobody stron umowy o pracę w kształtowaniu wynagrodzenia (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 2005 r., II UK 16/05).

Godzi się w tym miejscu wskazać, iż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10) – który to przepis nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Ocena więc godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzyganiu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96, publik. OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99).

Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego; określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Należy stanowczo stwierdzić, że ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i że ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, "godziwość" wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W ich świetle nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 3531 k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco przenosiła ekwiwalenty jej wkład pracy, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (...) Należy uznać więc 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 współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (...) Fakty łączące się ze zmianą treści umowy o pracę wiążącej ubezpieczoną ze Spółką mogły uzasadniać uznanie aneksu (...) za sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, nacechowany zamiarem wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05).

W ocenie Sądu Okręgowego ustalone w umowie o pracę wnioskodawczyni wynagrodzenie w kwocie 7.000 zł nie może być uznane za adekwatne do powierzonych jej obowiązków i posiadanych kwalifikacji, a nadto nie sposób również uznać, by po stronie pracodawcy istniała możliwość pokrycia kosztów tak ustalonego wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że umowa o pracę, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, nie rodzi skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Z orzeczeń tych wynika, że pozorna czynność prawna (np. umowa), wyrażająca pozorne oświadczenia woli, nie wywołuje między stronami tej czynności skutków prawnych, ponieważ jest nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, iż niewątpliwie rozmiar oraz rodzaj działalności prowadzonej przez płatnika składek, nie pozwala i nie daje podstaw do ich określenia mianem usług hotelarskich.

Zgodnie z art. 36 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 187 j.t. ze zm.) ustala się następujące rodzaje obiektów hotelarskich:

1. hotele - obiekty posiadające co najmniej 10 pokoi, w tym większość miejsc w pokojach jedno- i dwuosobowych, świadczące szeroki zakres usług związanych z pobytem klientów;
2. motele - obiekty położone przy drogach, dysponujące parkingiem, posiadające co najmniej 10 pokoi, w tym większość miejsc w pokojach jedno- i dwuosobowych;
3. pensjonaty - obiekty posiadające co najmniej 7 pokoi, świadczące dla swoich klientów całodzienne wyżywienie;
4. kempingi (campingi) - obiekty strzeżone, umożliwiające nocleg w namiotach, samochodach mieszkalnych (campobusach) i przyczepach samochodowych, przyrządzanie posiłków, parkowanie samochodów, a także świadczące usługi związane z pobytem klientów; obiekty te mogą dodatkowo umożliwiać nocleg w domkach turystycznych lub innych obiektach stałych;
5. domy wycieczkowe - obiekty posiadające co najmniej 30 miejsc noclegowych, dostosowane do samoobsługi klientów oraz świadczące minimalny zakres usług związanych z pobytem klientów;
6. schroniska młodzieżowe - obiekty przeznaczone do indywidualnej i grupowej turystyki młodzieżowej, dostosowane do samoobsługi klientów;
7. schroniska - obiekty zlokalizowane poza obszarami zabudowanymi, przy szlakach turystycznych, świadczące minimalny zakres usług związanych z pobytem klientów;
8. pola biwakowe - obiekty niestrzeżone, umożliwiające nocleg w namiotach.

W myśl art. 37 powyższej ustawy, ustala się dla:

1. hoteli, moteli i pensjonatów - pięć kategorii oznaczonych gwiazdkami;
2. kempingów (campingów) - cztery kategorie oznaczone gwiazdkami;
3. domów wycieczkowych i schronisk młodzieżowych - trzy kategorie oznaczone cyframi rzymskimi.

Aby zatem obiekt hotelarski mógł świadczyć usługi musi ponadto spełniać wymagania co do wielkości obiektu, jego wyposażenia oraz zakresu świadczonych usług, ustalone dla rodzaju i kategorii, do których obiekt został zaszeregowany; wymagania sanitarne, przeciwpożarowe oraz inne określone odrębnymi przepisami. Tymczasem płatnik składek ani ubezpieczona nie przedstawili żadnych dowodów w postaci dokumentów świadczących o tym, aby

działalność płatnika mieściła się w zakresie usług hotelarskich – innymi słowy, aby prowadzone przez niego obiekty należało kwalifikować jako hotele w myśl cytowanej ustawy o usługach turystycznych.

Niewątpliwie usługi takie oferuje on w ramach prowadzenia działalności gospodarczej w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1829 j.t.) – co wynika z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, której treść wpisu jest Sądowi znana z urzędu. Natomiast obiekty przeznaczone do wynajmowania miejsc noclegowych nie podlegają tym samym wymogom co obiekty hotelarskie, muszą spełnić konkretne wymagania sanitarne, przeciwpożarowe określone odrębnymi przepisami, a także minimalne wymagania co do wyposażenia.

Okoliczności powyższe – a zatem faktyczny rodzaj działalności płatnika składek – potwierdza nomenklatura, rodzaj sformułowań, jakimi posługuje się on dla określenia swojej działalności. We wspomnianej ewidencji przedmiot działalności płatnika składek określono jako obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania. Na rozprawie T. S. posługiwał się określeniem obiektu noclegowego średniej kategorii (k. 56 akt sprawy), precyzując: „nie jesteśmy hotelem, my się nazywamy pokoje gościnne, pokoje mamy jak w pensjonatach i willach” (k. 57 akt sprawy). Także w wyjaśnieniach, składanych na potrzebę postępowania przed pozwanym, płatnik składek posługuje się pojęciem wynajmu krótkotrwałego pokoi gościnnych (k. 25 akt składkowych).

W powyższym kontekście za całkowicie nietrafioną należy uznać argumentację wnioskodawczyni, która w toku niniejszego postępowania odwoławczego przedkładała do akt sprawy szereg wydruków materiałów prasowych, mających w jej ocenie obrazować standardy i poziom wynagrodzeń kadry managerskiej w branży hotelarskiej (k. 22-28 i 40-51 akt sprawy). Wynika to, jak wskazano powyżej, z oczywistej dla Sądu – i wynikającej z twierdzeń samego płatnika składek – okoliczności, iż nie prowadził on w spornym okresie i nie prowadzi nadal hotelu, a wyłącznie wynajem kilkunastu pokoi gościnnych. Przedłożone zaś wydruki tekstów opublikowanych w internecie w sposób jednoznaczny mówią o zarobkach w hotelach – zatem zupełnie innych obiektach w stosunku do tego, jaki prowadzi uczestnik postępowania. Odrębnego omówienia wymaga faktyczna rola ubezpieczonej w przedsiębiorstwie płatnika – która w ocenie Sądu bynajmniej nie była rolą managera, ale de facto recepcjonistki, co Sąd omówi poniżej.

W dalszej kolejności wskazać należy, iż ubezpieczona oraz płatnik składek nieskutecznie usiłowali przekonać Sąd, jako by ubezpieczona przejęła bardzo duży zakres obowiązków, którym rzekomo zajmowały się uprzednio aż 3 osoby: płatnik składek T. S., jego żona A. S. (1) oraz nigdzie nie określonego z imienia i nazwiska pracownika, określanego mianem „osoby wspierającej jej [A. S. (1)] pracę, zatrudnionej do marketingu i sprzedaży z pensją 1.750 zł brutto” (k. 27 akt składkowych).

Z racji prowadzenia samodzielnie i jednoosobowo działalności gospodarczej oczywistym jest, iż przedsiębiorstwem zarządzał i większość czynności wykonywał we własnym zakresie T. S. – a więc zaopatrzenie (przy pomocy sprzętaczki), marketing, sprzedaż, konserwacja, remonty.

Odmienne i niejako sprzecznie wewnątrz T. S. określał rolę swojej żony A. S. (1) w prowadzonym przedsiębiorstwie. Treść wyjaśnień pisemnych z dnia 04 lutego 2016 r. nie pozostawia wątpliwości Sądowi, iż A. S. (1) w sposób czynny i stały wspierała męża w prowadzeniu przedsiębiorstwa. Tymczasem całkowicie odmiennie rolę żony w swoim przedsiębiorstwie płatnik składek określił w kolejnych wyjaśnieniach z dnia 18 lutego 2016 r. – składanych w związku z pytaniem ze strony pozwanego o brak zgłoszenia małżonki do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako osoby współpracującej przy wykonywaniu działalności gospodarczej w myśl art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej (k. 105 akt składkowych). W późniejszym swoim piśmie bowiem płatnik składek dokładnie odwrotnie umniejsza rolę żony w przedsiębiorstwie, wskazując na typowo rodzinny charakter jej pomocy, doraźność takiej pomocy i brak możliwości jej stałego realizowania w związku z koniecznością opieki nad 2 małoletnimi dziećmi. Co więcej, szersze wyjaśnienie i przykłady wnioskodawcy – całkowicie odmiennie zapewne od jego intencji – wręcz potwierdzają, iż zajmując się dziećmi, A. S. (1) równocześnie współpracowała z płatnikiem składek przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

W zakresie zaś wspomnianej „osoby wspierającej jej [A. S. (1)] pracę, zatrudnionej do marketingu i sprzedaży z pensją 1.750 zł brutto”, w ocenie Sądu I instancji, jej rzekome zatrudnienie w przedsiębiorstwie płatnika składek

należało w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznać za całkowicie nieudowodnione. Po pierwsze, nie określono nawet danych osobowych tej osoby – które pracodawca przecież powinien znać. Po wtóre, osoba taka nie została zgłoszona na żadnym etapie postępowania w charakterze świadka, pomimo formułowania przez ubezpieczoną (reprezentowaną zresztą przez pełnomocnika profesjonalnego będącego radcą prawnym) innych wniosków dowodowych – z jednej strony na okoliczność zatrudnienia u płatnika składek, z drugiej zaś na okoliczność wskazania momentu i przyczyn ustania tego zatrudnienia. Zdaniem Sądu Okręgowego osoba ta przedstawiona została Sądowi w sprawie, zresztą anonimowo, wyłącznie w celu uwiarygodnienia rzekomo wielkiego rozmiaru obowiązków, jakie miała przejąć – od wskazanej osoby oraz A. S. (1) – ubezpieczona po zatrudnieniu przez płatnika.

Kierunek zaś rozstrzygnięcia Sądu w sprawie wynika przede wszystkim z faktu zestawienia zakresów obowiązków U. K. w czasie pracy na rzecz pozwanego zarówno w ramach płatnego stażu (czerwiec–październik 2015 r.), jak i na podstawie zatrudnienia pracowniczego (od dnia 15 października 2015 r.). Wnikliwie przeanalizowany materiał dowodowy zebrany w sprawie daje podstawy do przyjęcia przez Sąd, iż powyższe zakresy obowiązków należało uznać za de facto tożsame i w żadnej mierze nie uzasadniającego zatrudnienia za wynagrodzeniem w kwocie 7.000 zł.

Zarówno bowiem w ramach płatnego stażu pracy, jak i w ramach zatrudnienia pracowniczego na stanowisku menedżera obiektu hotelowego, analogicznie do wcześniejszego okresu stażu, do obowiązków ubezpieczonej należały: obsługa gości pokoi gościnnych w zakresie zakwaterowania i wykwaterowania, odpowiadania na zapytania telefoniczne i e-mailowe dotyczące rezerwacji pokoi gościnnych, reklama obiektu na portalach społecznościowych i w internecie, administracja stroną internetową obiektu oraz dbałość o wizerunek firmy. Korespondencję z klientami przedsiębiorstwa ubezpieczona prowadziła także w dni wolne od pracy (np. 23 października 2015 r.) przy pomocy zdalnego dostępu do skrzynki pocztowej płatnika składek (...)

Obrazują to jednoznacznie wydruki korespondencji elektronicznej płatnika składek – co zresztą znajduje odzwierciedlenie w treści zeznań zarówno ubezpieczonej, jak i płatnika składek. Ubezpieczona podała w tym zakresie zajmowała się zarządzaniem recepcją i obydwoma obiektami, jak również sprzątaczką, udzielała odpowiedzi na korespondencję elektroniczną, kontaktowała się telefonicznie z klientami. Nie zostały w żaden sposób udokumentowane okoliczności takie jak wzrost klientów o 105%, nie przedstawiono Sądowi żadnych świadków, którzy potwierdzili by nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwem płatnika na skutek pracy ubezpieczonej jako menedżera – w tym choćby jednego bogatego klienta, na którego lakonicznie powoływał się skarżący. Bez znaczenia także były ewentualne plany płatnika składek co do powiększenia zespołu – jako że brak jest dowodów, aby zostały one zrealizowane czy to przed zwolnieniem lekarskim i urlopem macierzyńskim ubezpieczonej, czy też później.

Znamiennym jest, iż płatnik składek wskazał, że już przy 7 pokojach gościnnych nie był w stanie sam obsługiwać przedsiębiorstwa – w związku z czym miał zdecydować się na pierwsze zatrudnienie ubezpieczonej. Równocześnie podnosił on, iż po przejściu na zwolnienie lekarskie przez ubezpieczoną, płatnik składek samodzielnie przejął jej obowiązki – zatrudniając ponadto recepcjonistkę A. S. (2) za wynagrodzeniem w kwocie 2.200 zł brutto, zatem trzy razy niższym od spornego wynagrodzenia ubezpieczonej jako jej podstawy wymiaru składek. T. S. przy tym nie potrafił w żaden sposób wyjaśnić, na czym polegać miała faktyczna różnica w zakresach obowiązków ubezpieczonej U. K. i A. S. (2) – poza lakonicznym wskazaniem, że miały się one różnić. Argumentem na rzecz ubezpieczonej nie może być tutaj sam fakt znajomości 2 języków obcych – bowiem oznacza on większe kwalifikacje, ale w żadnej mierze nie uzasadnia ustalenia trzykrotnie wyższego wynagrodzenia na rzecz osoby, która praktycznie wykonywała szeroko pojęte obowiązki recepcjonistki, zajmując się przy tym marketingiem przedsiębiorstwa w internecie (strona internetowa, portale społecznościowe).

Sam zaś fakt wykonywania obecnie przez płatnika składek we własnym zakresie obowiązków menedżera obiektu potwierdza jedynie, iż wyodrębnienie takiego stanowiska i jego stworzenie dla potrzeb ubezpieczonej stanowiło działanie nieuzasadnione racjonalnie – skoro po przejściu przez ubezpieczoną na długotrwałe zwolnienie lekarskie związane z zagrożeniem ciąży, a następnie urodzenie dziecka a więc korzystanie z uprawnień pracowniczych związanych z macierzyństwem (zatem w perspektywie łącznie przeszło roku czasu), był on w stanie samodzielnie przejąć część jej obowiązków, zatrudniając wyłącznie osobę na stanowisko recepcjonistki.

Według stanu na styczeń 2016 r. płatnik składek zatrudniał – poza ubezpieczoną – jeszcze 3 pracowników (poza sezonem: 2 recepcjonistki oraz sprzątaczkę; w okresie sezonu dodatkowo jeszcze 1 recepcjonistkę) z wynagrodzeniem na poziomie minimalnego wynagrodzenia, określonego odrębnymi przepisami. Co więcej, w spornym okresie październik - listopada 2015 r. byli to wyłącznie – poza ubezpieczoną: Z. S. – koordynator ds. promocji i sprzedaży, zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 1.850 zł brutto, oraz A. Ś. – sprzątaczką, zatrudniona w wymiarze 1/4 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 437,50 zł brutto. W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze zasady doświadczenia życiowego i logiki, całkowicie nieuzasadnionym jest zatrudnienie do nadzoru nad 2 osobami (w tym sprzątaczką zatrudnioną na 1/4 etatu czyli dwie godziny dziennie) osoby na stanowisku managerskim za relatywnie wysokim wynagrodzeniem. Działanie takie uznać można by było za racjonalne przy całkowicie innych rozmiarach działalności, w sytuacji konieczności sprawowania nadzoru nad szerszą (np. kilkunastoosobową) kadrą pracowników.

Nadto, materiał dowodowy w sprawie nie daje podstaw do ustalenia, w oparciu o konkretnie jakie kryteria i w jaki precyzyjnie sposób strony porozumiały się co do kwoty wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej. W szczególności brak jest podstaw do przyjęcia tu kryteriów jak na k. 29 akt składkowych – wobec omówionego powyżej rodzaju działalności płatnika składek, nie będącej działalnością hotelarską, zatem braku odniesienia do stawek wynagrodzeń managerów w tej branży; z kolei na okoliczność wzrostu wartości sprzedaży ilości oraz wartości oferowanych pokoi nie przedstawiono żadnego materiału dowodowego. Są to zatem dla Sądu kryteria nie poddające się jakiegokolwiek weryfikacji.

Ponadto, przedłożone przez płatnika składek dokumenty przeczą sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, które miało by móc pozwolić sobie na zatrudnienie managera za kwotę 7.000 zł brutto miesięcznie. W zakresie bowiem roku 2015 płatnik składek wykazał na potrzeby rozliczeń z organami skarbowymi w ramach prowadzonej działalności gospodarczej przychód w kwocie 171.208,84 zł przy 174.028,20 zł kosztach jego uzyskania – a więc stratę na poziomie 2.819,36 zł (deklaracje podatkowe PIT-36 i PIT-B płatnika składek za 2015 r. – k. 91-100 akt składkowych). Dowodu w tym zakresie nie stanowi prognoza rozwoju przedsiębiorstwa (k. 103 akt sprawy) – jako powstała wyłącznie w celu uwiarygodnienia sytuacji finansowej działalności płatnika na potrzeby uzyskania pożyczki w ramach inicjatywy Jeremie. Innych dokumentów – choćby podatkowej księgi przychodów i rozchodów – płatnik składek nie przedłożył, zatem wiarygodnym dla Sądu dowodem w zakresie sytuacji finansowej przedsiębiorstwa jest w/ w deklaracja podatkowa – wykazująca w skali roku jednoznaczną stratę. W takich okolicznościach całkowicie niezrozumiałym wydaje się podjęcie przez płatnika składek decyzji o zatrudnianiu pracownika na podstawie umowy na czas nieokreślony za kilkutyśiecznym wynagrodzeniem (podstawą wymiaru składek) – gdy równocześnie w 2015 r. sam T. S. jako osoba prowadząca przedsiębiorstwo opłacał składki na ubezpieczenie społeczne od bardzo niskiej zadeklarowanej podstawy wymiaru składek tj. 525 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle powyższych ustaleń istnieją podstawy do uznania, iż skarżąca nie wykazała, aby obiektywnie stać było płatnika składek na wynagradzanie pracowników kwotami rzędu 7.000 zł miesięcznie. Nie można przyjąć, aby wynagrodzenie w w/w kwocie odpowiadało rodzajowi wykonywanej przez ubezpieczoną pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy, jako że jest rzeczowych informacji co do faktycznie podejmowanych przez ubezpieczoną zadań pracowniczych, podnoszonych kwalifikacjach czy zwiększeniu zakresu obowiązków – szczególnie w kontekście zestawienia tych obowiązków z praktycznie tożsamymi obowiązkami, jakie posiadała w okresie wcześniejszego stażu. Wynagrodzenie takie nie może być uznane za adekwatne do powierzonych ubezpieczonej obowiązków, a nadto nie sposób również uznać, by po stronie pracodawcy istniała możliwość pokrycia kosztów tak ustalonego wynagrodzenia

Sąd Okręgowy stanął zatem na stanowisku, iż należało ustalić ubezpieczonej wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł miesięcznie – zatem niewiele przekraczające udokumentowane wynagrodzenie recepcjonistki obiektu hotelowego A. S. (2), z której to obowiązkami obowiązki ubezpieczonej były bardzo zbliżone, jako że A. S. (2) zatrudniona została niejako w miejsce U. K..

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w związku z cytowanymi przepisami, w punkcie I wyroku zmienił zaskarżoną decyzję i przyjął za okres od dnia 15 października 2015 r. wynagrodzenie ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek na kwotę 2.500 zł miesięcznie.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w związku z powołanymi wyżej przepisami, oddalił odwołanie skarżącej jako niezasadne – jak w punkcie II wyroku.

Równocześnie w punkcie III wyroku, orzekając o kosztach, Sąd Okręgowy na mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego.

Jak wynika bowiem z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

O zastosowaniu zasady wzajemnego zniesienia kosztów procesu decyduje kryterium słusznościowego rozłożenia obowiązku ponoszenia tych kosztów, nie jest natomiast bezwzględnie wymagane dokładne wyliczenie stosunku wygranej do przegranej. W takim wypadku sąd powinien wskazać na te względy, ponieważ słuszność leży u podłoża każdego rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu, zaś sam charakter sprawy nie może przesądzać o zastosowaniu pierwszej z reguł wskazanych w art. 100 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., III CZ 37/13). Podstawy do wzajemnego zniesienia kosztów procesu zachodzą wówczas, gdy żądanie zostało uwzględnione w około połowie, przy mniej więcej równej wysokości kosztów procesu poniesionych przez każdą ze stron (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 13 marca 2013 r., I ACa 799/12).

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy zważył, iż wnioskodawczyni uzyskała częściową zmianę spornej decyzji, w którym to zakresie wygrała spór. Równocześnie w pozostałym zakresie postępowanie wygrał pozwany, wobec oddalenia odwołania ubezpieczonej w pozostałym zakresie (tj. ponad kwotę 2.500 zł).

Apelacje od wyroku wywiodła ubezpieczona U. K., zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, a wyrażający się w:

- mylnym przyjęciu, iż praca wykonywana przez ubezpieczoną, zatrudnioną przez T. S. na podstawie umowy o pracę w dniu 15 października 2015 r. i powierzone jej obowiązki menedżera obiektu hotelowego, nie uzasadniały wynagrodzenia przewidzianego ww. umową o pracę,

- mylnym przyjęciu, iż zakres obowiązków świadczonych przez ubezpieczoną w ramach zawartego stosunku pracy nie odbiegała swym zakresem od obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną w czasie pełnionego przez nią stażu, podczas gdy sam Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia wskazuje, iż ubezpieczona - obok wcześniej pełnionych przez siebie obowiązków podczas stażu – w okresie swojego zatrudnienia miała zajmować się i zajmowała zarządzaniem recepcją i obydwoma obiektami, jak również pracą sprzątaczką,

- mylnym przyjęciu, iż zdolności lingwistyczne ubezpieczonej i biegła znajomość przez nią dwóch języków obcych (niemieckiego i angielskiego) w żaden sposób nie uzasadniają wyższego wynagrodzenia, podczas gdy w hotelarstwie i specyfice tej branży (szczególnie w przypadku G.) a polegającej na udostępnieniu usług również osobom zza granicy które nie znają języka polskiego, okoliczność ta ma istotne, a wręcz nawet główne znaczenie,

- błędnym przyjęciu, iż dopiero status jednostki prowadzonej przez T. S. jako hotelu, pensjonatu czy też motelu mógłby uzasadniać i usprawiedliwiać stanowisko powierzone ubezpieczonej, podobnie jak umówione wynagrodzenie, podczas gdy zarówno hotel (motel, pensjonat) jak i obiekt noclegowy turystyczny prowadzony przez T. S. są bez wątpienia obiektami hotelowymi, a sam fakt braku skategoryzowania obiektów zarządzanych przez ubezpieczoną nie może sam w sobie oznaczać, że powierzone jej obowiązki były bezprzedmiotowe względnie zbędne,

- błędnym i nieuzasadnionym przyjęciu, że faktyczne wynagrodzenie ubezpieczonej winno oscylować w granicach wynagrodzenia zatrudnionej w charakterze recepcjonistki: A. S. (2), podczas gdy zakres obowiązków ubezpieczonej w sposób istotny wykraczał poza obowiązki recepcjonistki i sprowadzał się do zarządzania obiektem hotelowym,

- błędnym i na wskroś mylnym przyjęciu, iż ustalone umową wynagrodzenie ubezpieczonej pozostaje szczególnie wygórowane w sytuacji, gdy ubezpieczona posiada wyższe wykształcenie, zna w stopniu biegłym dwa podstawowe języki obce: niemiecki i angielski, a przyjęte uznaniem Sąd Okręgowy w Gdańsku uposażenie finansowe ubezpieczonej (w kwocie 2.500,00 złotych) pozostaje znacznie poniżej przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej z 2015 r., które wg GUS wynosiło 3.899, 78 złotych,

2. naruszenie przepisów prawa, a w szczególności:

- obrazie art. 18 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt. 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ustalenie, iż:

- charakter i zakres obowiązków powierzonych i wykonywanych przez ubezpieczoną uzasadnia określenie jej przychodu w kwocie 2.500,00 złotych brutto - w miejsce kwoty 7.000,00 złotych brutto, określonej umową o pracę z dnia 15 października 2015 r., stanowiącej podstawę wymiaru składek, podczas gdy ustalone przez Sąd I instancji uposażenie ubezpieczonej nie jest w żadnej mierze adekwatne do jej pracy, kwalifikacji i zakresu obowiązków ubezpieczonej,

- kwota uposażenia ubezpieczonej przewidziana w umowie o pracę zawartej w dniu 15 października 2015 r. jest rażąco wygórowana, podczas gdy ustalona przez Sąd Okręgowy kwota przychodu ubezpieczonej w wysokości 2.500,00 złotych – uwzględniając kwalifikacje ubezpieczonej i zakres oraz doniosłość powierzonych jej obowiązków – narusza zasadę godziwości wynagrodzenia, wyrażoną w art. 13 i 78 §1 Kodeksu pracy,

- kwota uposażenia ubezpieczonej przewidziana umową o pracę zawartą w dniu 15 października 2015 r. miała na celu wyłącznie uzyskanie przez ubezpieczoną wyższych świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kosztem innych ubezpieczonych,

- przychodem ubezpieczonej winna być kwota 2.500,00 złotych brutto, podczas gdy dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w kwestionowanej przez organ wysokości, a które to wypłaty były dokonywane na rzecz ubezpieczonej w kwocie wskazanej w umowie o pracę z dnia 25 października 2015 r.,

- obrazie art. 233 §1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów w zakresie o którym mowa powyżej, opierając wydane orzeczenie na nierealnym założeniu, że skoro ubezpieczona wcześniej nie pracowała jako manager i nie osiągała takiego wynagrodzenia, a pracodawca: T. S. nie prowadzi skategoryzowanego obiektu hotelowego, a jedynie pokoje gościnne (w ilości kilkunastu), wykazał stratę (uzasadnioną inwestycjami prowadzonej przez siebie firmy) i w czasie nieobecności ubezpieczonej nie zatrudnił innej osoby na stanowisku managera, to uposażenie ubezpieczonej wynikające z treści umowy z dnia 15 października 2015 r. musi zostać uznane za rażąco wygórowane i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a nadto, że okoliczność bieglej znajomości przez ubezpieczoną dwóch języków obcych: niemieckiego i angielskiego przy świadczonych przez nią obowiązkach managera obiektu hotelowego nie mają większego znaczenia przy określeniu wysokości realnego uposażenia,

- art. 233 §1 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów wyrażającą się w zakwestionowaniu prawdziwości i logiki zeznań słuchanego w charakterze świadka pracodawcy ubezpieczonej: T. S., jak również samej ubezpieczonej - w części dotyczącej powierzonych i wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków, stopniowego rozwoju firmy prowadzonej przez T. S. o nowe pokoje jak również obcojęzycznych klientów, przesłanek decydujących w jego ocenie o niezatrudnieniu innej osoby na stanowisku managera podczas nieobecności ubezpieczonej w pracy, podczas gdy powyższe okoliczności są logiczne i spójne z ujawnionym w sprawie

materiałem dowodowym, w tym informacji o wysokości średnich zarobków osiągniętych na terenie G., jak również osób zatrudnionych na stanowiskach managerskich w hotelach i innych obiektach hotelowych,

- art. 98 §1 i 3 Kodeksu postępowania cywilnego poprzez jego niezastosowanie.

W związku z powyższym apelująca wniosła o zmianę wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez ustalenie, iż od dnia 15 października 2015 r. miesięczna podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u T. S. stanowi kwota wynagrodzenia wynosząca 7.000,00 złotych brutto określona umową pracę, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz ubezpieczonej kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że oceny przydatności pracownika do określonej pracy dokonuje pracodawca, a ona sama wykonywała swoje obowiązki zgodnie z umową, legitymując się przy tym wysokimi kwalifikacjami do pracy w obiektach hotelowych na terenie G.: umiejętnościami logistycznymi, kontaktu z klientem i znajomością języków obcych. Wskazuje przy tym, iż kondycja finansowa pracodawcy co do zasady pozostawała poza polem jej zainteresowania, jednak wiedziała ona, iż nabywając kolejną nieruchomość i adaptując ją pod potrzeby prowadzonego przez T. S. przedsiębiorstwa, pożytkuje on uzyskiwane dochody na powyższe cele.

W ocenie apelującej Sąd Okręgowy pominął, iż płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - winna być w świetle art. 13 oraz 78 §1 i 3 Kodeksu pracy godziwa, a więc należna, właściwa, odpowiednia, rzetelna, uczciwa i sprawiedliwa, zachowująca cechy ekwiwalentności świadczonej przez pracownika pracy. Niezrozumiałe dla apelującej pozostają ustalenia Sądu I instancji, gdzie przy wykonywaniu przez ubezpieczoną zarządu dwoma obiektami hotelowymi należącymi do T. S., również poza ośmiogodzinnym czasem pracy, nadzorem nad recepcją i personelem sprzątającym, zasadnym jest w ocenie Sądu przyjęcie kwoty 2.500,00 złotych brutto jako kwoty odpowiedniego wynagrodzenia dla ubezpieczonej. Nie wyjaśnił Sąd Okręgowy, jaki wpływ na ustalenie ewentualnej wysokości uposażenia ubezpieczonej miałby mieć fakt prowadzenia przez T. S. hotelu w miejsce pokoi gościnnych, wcześniejszy brak stanowiska managerskiego, jak również strata działalności gospodarczej pracodawcy ubezpieczonej (która została oceniona przez Sąd jednoznacznie - jako brak możliwości T. S. do wypłaty tak wysokiego wynagrodzenia, choć w istocie była wynikiem planowanego procesu inwestycyjnego), jak również dlaczego Sąd dokonał porównania wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej z wysokością wynagrodzenia innego pracownika: recepcjonistki w sytuacji, gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że ubezpieczonej powierzone zostały szczególne zadania nadzorcze i zarządzające, rażąco odmienne niż obowiązki recepcjonistki.

W ocenie ubezpieczonej Sąd Okręgowy w sposób wadliwy rozstrzygnął o kosztach procesu - ubezpieczona wygrała proces różnicą pomiędzy ustaloną przez ZUS podstawą w wysokości 1.750,00 złotych a wynagrodzeniem ustalonym przez Sąd Okręgowy w kwocie 2.500,00 złotych, w związku z czym ubezpieczonej należą się koszty procesu w wysokości stawki określonej w §9 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wnioskodawczyni nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszej sprawy była wysokość podstawy wymiaru składek U. K. na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresie od 15 października 2015 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. S..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które mogłyby

uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy oceniając, jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778, j.t.) może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie (ustalenie) wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776; oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Nadto, jak wyjaśniał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. sygn. akt III UK 89/05 (OSNP 2006/11-12/192, OSP 2007/4/41), 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. (opubl. OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780). Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu wyroku z dnia 16 października 2013 r. sygn. III AUa 294/13 (opubl. LEX nr 1388831), w którym wskazał, że autonomia stron umowy o pracę 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. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Jak podkreślał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 listopada 2014 r. (III AUa 172/14, LEX nr 1621153), ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonych prac oraz wymaganych kwalifikacji.

Jak prawidłowo ustalił Sąd Okręgowy, U. K. w okresie od 8 czerwca 2015 r. do 13 października 2015 r. odbywała u płatnika składek płatny staż finansowany przez Powiatowy Urząd Pracy w G.. Po zakończeniu stażu w dniu 15 października 2015 r. płatnik składek zatrudnił ubezpieczoną na podstawie umowy o pracę na stanowisku menedżera obiektu hotelowego.

Jak wynika z § 6 zawartej umowy pracę (k. 34 akt sądowych), do obowiązków wnioskodawczynie należało:

1. Kompleksowe zarządzanie recepcją obiektu hotelowego,
2. Efektywne pozyskiwanie klientów obiektu hotelowego,
3. Kontakt z klientami firmy poprzez m. in. korespondencję mailową, rozmowy telefoniczne, zakwaterowanie i wykwaterowanie, organizowanie pobytu gości,
4. Działania marketingowe tj. reklama obiektu na portalach internetowych,
5. Współpraca z dostawcami oraz kontrahentami,
6. Rozliczanie klientów firmy, obsługa kasy fiskalnej oraz programu do fakturowania,
7. Zaopatrywanie obiektu w środki czystości, tekstylia, elementy dekoracyjne.

Skarżąca w apelacji podnosiła, iż Sąd I instancji bezzasadnie przyjął, iż wynagrodzenie ubezpieczonej winno oscylować w granicach wynagrodzenia zatrudnionej w charakterze recepcjonistki A. S. (2), podczas gdy zakres obowiązków ubezpieczonej w sposób istotny wykraczał poza obowiązki recepcjonistki i sprowadzał się do zarządzania obiektem hotelowym.

Sąd Apelacyjny w toku postępowania drugoinstancyjnego uzupełnił jednak postępowanie dowodowe, zwracając się do pracodawcy o nadesłanie akt osobowych A. S. (2) i Z. S. celem porównania ich zakresu obowiązków oraz kwalifikacji.

Jeśli chodzi o zakres obowiązków Z. S. zatrudnionej na stanowisku koordynatora ds. promocji i sprzedaży, to rzeczywiście różni się on od obowiązków skarżącej, w związku z czym nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego porównywania.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy oraz ustosunkowania się do zarzutów wnioskodawczynie, istotne natomiast okazały się akta osobowe A. S. (2). Jak bowiem wynika z zawartej z A. S. (2) w dniu 15 kwietnia 2016 r. umowy o pracę, do obowiązków jej należało:

1. Kompleksowe zarządzanie recepcją obiektu hotelowego,
2. Efektywne pozyskiwanie klientów obiektu hotelowego,
3. Kontakt z klientami firmy poprzez m. in. korespondencję mailową, rozmowy telefoniczne, zakwaterowanie i wykwaterowanie, organizowanie pobytu gości,
4. Działania marketingowe tj. reklama obiektu na portalach internetowych,
5. Współpraca z dostawcami oraz kontrahentami,
6. Rozliczanie klientów firmy, obsługa kasy fiskalnej oraz programu do fakturowania,
7. Zaopatrywanie obiektu w środki czystości, tekstylia, elementy dekoracyjne.

Porównanie umów o pracę zawartych przez płatnika z A. S. (2) oraz z U. K., jasno zatem wskazuje, iż pomimo tego, że pracodawca zatrudnił ubezpieczoną na stanowisku menagera, zaś A. S. (2) na stanowisku recepcjonisty obiektu hotelowego, to zakres ich obowiązków był identyczny.

Nie ma także racji skarżąca, iż miała ona wyższe kwalifikacje zawodowe niż zatrudniona na stanowisku recepcjonisty A. S. (2). Ta ostatnia ukończyła bowiem studia w Wyższej Szkole (...) w G. na kierunku Turystyka i rekreacja. Studia ukończyła z wynikiem bardzo dobrym. Ubezpieczona natomiast posiada wykształcenie wyższe z zakresu administracji

oraz filologii germańskiej. Obie posiadają zatem wykształcenie wyższe, a A. S. (3) o profilu nawet bardziej zbliżonym do branży, w jakiej są zatrudnione.

Jeśli zaś chodzi o znajomość języków obcych, to ubezpieczona mówi biegle po angielsku i niemiecku, ale A. S. (3) po angielsku i włosku. Ich kwalifikacje w tym zakresie również są więc porównywalne.

Apelująca podnosiła również, iż Sąd Okręgowy pominął okoliczność, iż ubezpieczona nie została od razu zatrudniona przez płatnika na umowę na czas nieokreślony, ale najpierw świadczyła pracę w ramach stażu pracowniczego ze stosunkowo niskim wynagrodzeniem. Rzeczywiście pracodawca w trakcie odbywania przez skarżącą stażu miał możliwość oceny jej umiejętności. Uwadze Sądu Apelacyjnego nie umknęło jednak, iż staż ten trwał jedynie 4 miesiące, zaś ubezpieczona nie miała żadnego wcześniejszego doświadczenia w branży hotelowej. W świetle powyższego, sam fakt odbycia przez skarżącą stażu nie uzasadnia w ocenie Sądu II instancji przyznania wnioskodawczyni niemal 3-krotnie wyższego wynagrodzenia niż innemu pracownikowi, posiadającemu identyczny zakres obowiązków oraz bardzo podobne kwalifikacje.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego trafnie zatem ustalił, iż wynagrodzenie wnioskodawczyni powinno zostać ustalone na kwotę zbliżoną do wynagrodzenia A. S. (2), tj. 2.500 zł brutto.

Za niezasadny Sąd II instancji uznał również zarzut naruszenia art. 98 k.p.c. Skarżąca wygrała sprawę jedynie w niewielkim zakresie, bowiem jej wynagrodzenie zostało podwyższone z kwoty 1750 zł, ustalonej w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, do kwoty 2.500 zł. Wnioskodawczyni tymczasem domagała się jego ustalenia na poziomie 7.000 zł brutto. Sąd Okręgowy trafnie zatem uznał, iż wnioskodawczyni wygrała sprawę jedynie w części, zatem zasadne jest zastosowanie wynikającej z art. 100 k.p.c. zasady wzajemnego zniesienia kosztów zastępstwa procesowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Maciej Piankowski