

Sygn. akt III AUa 95/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 czerwca 2016 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda
Sędziowie:	SA Elżbieta Czaja (spr.) SO del. do SA Jolanta Węs
Protokolant: protokolant sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2016 r. w Lublinie

sprawy P. G.

z udziałem zainteresowanego (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji P. G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 12 października 2015 r. sygn. akt VII U 296/14

**oddala apelację.**

Jolanta Węs Elżbieta Gawda Elżbieta Czaja

**Sygn. akt III AUa 95/16**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 listopada 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił dla P. G. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. w okresie od dnia 1 sierpnia 2013 r. Organ rentowy wskazał na okoliczność potwierdzenia podlegania przez P. G. ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 1 sierpnia 2013 r. uznając jednocześnie za nieważne postanowienia tej umowy w zakresie wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 58 § 1 i § 3 k.c. i przyjmując w miejsce umówionego wynagrodzenia jako przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych

Świadczeń Pracowniczych kwotę 3612,51 zł, równą przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej w II kwartale 2013 r.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona P. G. kwestionując prawidłowość ustaleń ZUS Oddział w L. i domagając się uchylenia zaskarżonej decyzji.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 12 października 2015 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie wnioskodawczyni od decyzji pozwanego z dnia 21 listopada 2013 r.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia:

Przedmiotem działalności płatnika składek(...)Sp. z o.o. (...) jest kontrola jakości produktów paliwowych, rolnych oraz środków czystości pod załadunek towarów polegająca na pobraniu i analizie próbek, ocena stanu towarów i opakowań bez pobierania próbek i określanie kodów taryfy celnej, od której zależy wysokość należnego podatku.

Z dniem 1 sierpnia 2013 r. ubezpieczona P. G. została zatrudniona w przedmiotowej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu. Strony stosunku pracy określiły wysokość wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 12 820 zł brutto. Strony umówiły się, że do zakresu obowiązków skarżącej będzie należało monitorowanie działania konkurencji, współpraca i utrzymanie relacji w zarządzaniu i podejmowaniu kluczowych decyzji w zakładzie pracy, opracowywanie, wdrażanie i kontrola realizacji strategii marketingowej firmy, tworzenie, wdrażanie i nadzór nad realizacją zaplanowanych działań promocyjnych i marketingowych, monitoring satysfakcji klientów, w oparciu o wyniki przygotowywanie stosownych rekomendacji, stały monitoring rynku, tworzenie budżetu i zarządzanie kosztami działu marketingu w porozumieniu z zarządem, ścisła współpraca z biurem obsługi klienta wspierająca wzrost sprzedaży usług, inicjowanie i nadzorowanie wyboru odpowiednich narzędzi promocyjnych i reklamowych, nadzór na współpracą w podmiotami zewnętrznymi, np. agencjami reklamowymi, drukarniami, analiza efektywności prowadzonych działań promocyjnych oraz inicjowanie i rekomendowanie zmian, nadzorowanie działań w sferze public relations oraz dbałość o wizerunek firmy, współreprezentowanie zakładu pracy na spotkaniach i targach branżowych, uczestniczenie w corocznych przeglądach zarządzania w zakładzie pracy, sporządzanie dokumentacji pokontrolnej, podpisywanie raportów pokontrolnych, weryfikowanie ofert pod kątem cenowym, negocjowanie cen w sprawie zakupów wyposażenia.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że ubezpieczona przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu świadczyła pracę na jego rzecz na podstawie umów o dzieło. W okresach od dnia 1 czerwca 2011 r. do dnia 20 czerwca 2011 r., od dnia 6 lipca 2011 r. do dnia 18 lipca 2011 r., od dnia 5 sierpnia 2011 r. do dnia 29 sierpnia 2011 r. oraz od dnia 12 września 2011 r. do dnia 30 września 2011 r. wykonała dzieło polegające na sporządzeniu dokumentacji pokontrolnej za wynagrodzeniem odpowiednio 1200 zł, 876 zł, 1170 zł oraz 1168 zł. Natomiast w okresie od dnia 10 lutego 2012 r. do dnia 5 marca 2012 r. wykonała dzieło polegające na sporządzeniu dokumentacji pokontrolnej propylenu za wynagrodzeniem 3000 zł, od dnia 1 kwietnia 2012 r. do dnia 12 kwietnia 2012 r. polegające na sporządzeniu dokumentacji pokontrolnej gaczy i propanu za wynagrodzeniem 3000 zł, od dnia 2 maja 2012 r. od dnia 11 maja 2012 r. polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gaczy, parafiny i propylenu za wynagrodzeniem 3000 zł, od dnia 20 maja 2012 r. do dnia 5 czerwca 2012 r. polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gaczy, parafiny i propylenu za wynagrodzeniem 4000 zł, od dnia 11 czerwca 2012 r. do dnia 29 czerwca 2012 r. polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji propylenu za wynagrodzeniem 3000 zł., od dnia 13 lipca 2012 r. do dnia 8 sierpnia 2012 r. polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gaczy i parafiny za wynagrodzeniem 3000 zł, od dnia 20 sierpnia 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gazu (...) za wynagrodzeniem 3000 zł, od dnia 12 września 2012 r. do dnia 21 września 2012 r. polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji propylenu za wynagrodzeniem 3400 zł oraz od dnia 22 października 2012 r. do dnia 31 października 2012 r., od dnia 5 listopada 2012 r. do dnia 15 listopada 2012 r. od dnia 10 grudnia 2012 r. do dnia 30 grudnia 2012 r. polegające na sporządzeniu pokontrolnej dokumentacji gazu płynnego (...) za wynagrodzeniem odpowiednio 3000, 3100 i

6000 zł. Kontrola jakości produktów ropopochodnych, gazu i olejów przeprowadzana przez osoby zatrudnione przez płatnika składek rozpoczynała się od pobrania przez inspektorów próbek towarów z cystern, zbiorników. Następnie jednostka inspekcyjna przekazywała próbkę do laboratorium. Laboratorium analizowało próbkę w zależności od jej rodzaju i przekazywało wyniki analiz między innymi ubezpieczonej. Również jednostka inspekcyjna przekazywała dokument poboru próbek skarżącej. Na podstawie tych dokumentów ubezpieczona sprawdzała, czy dany produkt spełniał wymagania według określonych norm. Uzyskane w tym zakresie wyniki nanosiła na raport z kontroli, który był przekazywany klientowi z zaznaczeniem, czy badany produkt spełnia wymagania. W zakresie wykonywania dokumentacji pokontrolnej skarżąca nie mogła nadawać kodów taryfy celnej i pewnych dokumentów sporządzać do końca osobiście. W ramach zawartej umowy o dzieło odwołująca sporządzała tyle raportów, ile było pobranych próbek. Opisane obowiązki wykonywała w biurze płatnika składek w M.. Na podstawie sporządzanej przez ubezpieczoną dokumentacji w postaci raportu kontroli dokonywano oceny towaru pod kątem odpowiednich parametrów i określano kod taryfy celnej.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że po zawarciu umowy o pracę z dniem 1 sierpnia 2013 r. odwołująca faktycznie na zajmowanym stanowisku wykonywała czynności związane ze sporządzaniem dokumentacji pokontrolnej, tj. raportów pokontrolnych na tożsamy sposób jak w przypadku uprzednio realizowanych umów o dzieło z tą różnicą, że w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę skarżąca miała większy dostęp do danych klienta i mogła nadawać kody taryfy celnej. Dodatkowo utrzymywała kontakt telefoniczny z klientami w sprawie ustalenia terminu kontroli i podania jej wyników. W ramach obsługi klientów ubezpieczona zajmowała się również przygotowaniem raportów z kontroli do ich wysłania, tj. kopertowała je, a następnie wysyłała. Czynności z tym związane zajmowały od 70 – 80 % czasu pracy ubezpieczonej. Nadto prowadziła działania mające na celu zakup materiałów biurowych pisząc zapytania do podmiotów świadczących usługi w tym zakresie. Wykonywała również czynności związane z odbieraniem telefonów, sprzątaniami biura oraz wysyłaniem do księgowości dokumentów otrzymanych od prezesa zarządu płatnika składek. Brała również udział w procesie negocjacji cenowych prowadzonych w związku z zamiarem zakupu specjalistycznego sprzętu do laboratorium spółki. Po dniu 1 sierpnia 2013 r. skarżąca uczestniczyła w negocjacjach cenowych dotyczących zakupu chromatografu.

Opisane obowiązki skarżąca wykonywała w biurze płatnika składek w M. do dnia 9 września 2013 r. Od dnia 10 września 2013 r. była niezdolna do pracy i jej nie świadczyła. W okresie od dnia 10 września 2013 r. do dnia 12 października 2013 r. była uprawniona do wynagrodzenia gwarancyjnego, wypłaconego przez pracodawcę. Od dnia 13 października 2013 r. przysługiwało jej prawo do zasiłku chorobowego. W dniu 15 kwietnia 2015 r. ubezpieczona urodziła dziecko i w okresie od tego dnia do dnia 15 kwietnia 2015 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. W okresie od dnia 15 kwietnia 2015 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. przybywała na urlopie wypoczynkowym. Z dniem 1 maja 2015 r. powróciła do pracy na stanowisko określone w umowie z dnia 1 sierpnia 2013 r. i wykonuje opisane wyżej czynności za wynagrodzeniem ustalonym w tej umowie.

Sąd Okręgowy wskazał, że w biurze w M., oprócz ubezpieczonej, w okresie objętym sporem pracowała jeszcze S. M. na stanowisku pomocy biurowej. Do jej obowiązków należało sporządzanie raportów pokontrolnych z analizy chemicznej gazów, parafiny, olejów, benzyny. Nadawała kody, a w razie wątpliwości konsultowała się z ubezpieczoną i M. B.. Zakres obowiązków S. M. obejmował również wysyłanie wyników analiz klientom w postaci elektronicznej i drogą pocztową. Świadek zajmowała się również archiwizowaniem dokumentów, wykonywaniem raportów kasowych, wysyłaniem paczek, przyjmowaniem i rozdzielaniem faktur oraz innej korespondencji. Od 2013 r. pozostawała w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocy biurowej, a następnie specjalisty z aktualnym wynagrodzeniem 2700 zł brutto. Przed zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę S. M. świadczyła pracę na rzecz płatnika składek w oparciu o umowę o dzieło, wykonując tożsame czynności jak ubezpieczona w związku ze sporządzaniem dokumentacji pokontrolnej. Po dniu 9 września 2013 r. również S. M. przestała świadczyć pracę w związku z zajęciem w ciążę. Wobec konieczności zastępstwa nieobecnych pracowników zatrudnione zostały dwie osoby: na stanowisku asystentki prezesa i specjalisty ds. biurowo - administracyjnych. Do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku asystentki, tj. K. W. należy pomoc w organizacji pracy prezesa zarządu poprzez ustalenie terminów spotkań z klientami, negocjowanie ofert zakupu sprzętu, poszukiwanie drukarni i dostawcy

wyposażenia biurowego, dostawcy ulotek reklamowych, organizacja marketingu oraz pomoc w sporządzaniu raportów pokontrolnych, z których niektóre podpisuje sama. Z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3000 zł brutto. Natomiast osoba zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. biurowo – administracyjnych tj. M. T. przyjmuje i rozdziela korespondencję, wysyła raporty kasowe, kontaktuje się z księgowością i biurem rachunkowym. Z tego tytułu otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2500 zł brutto.

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wszystkich pozostałych 16 pracowników zatrudnionych u płatnika składek na podstawie umowy o pracę na dzień zatrudnienia ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę mieściła się w przedziale od 1600 zł do 3100 zł. Kierownik laboratorium S. P. w 2013 r. zarabiała ponad 3 000 zł brutto plus dodatek funkcyjny, kierownik jednostki inspekcyjnej P. K. zarabiał 2500 zł, kierownik techniczny J. Z. zarabiał około 3 000 zł. M. B., prezes zarządu płatnika składek, jest zatrudniona w Spółce na podstawie umowy o pracę i świadczy pracę za wynagrodzeniem w wysokości 7500 zł brutto miesięcznie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji ustalił w oparciu o powołane w uzasadnieniu wyroku dowody z dokumentów, których autentyczność w toku procesu nie była kwestionowana przez strony. Ich forma oraz treść nie wzbudziła ponadto wątpliwości Sądu co do ich autentyczności z urzędu, wobec czego zostały one uznane za wiarygodne w całości i jako takie stanowiły pełnowartościowe źródło informacji o okolicznościach faktycznych w sprawie. Nadto Sąd Okręgowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania ubezpieczonej i zeznania prezesa zarządu płatnika składek M. B. oraz powołanych świadków P. K., J. Z., A. M. oraz S. M., którym dał wiarę w zakresie poczynionych ustaleń. Ich zeznania Sąd uznał za logiczne, wzajemnie się uzupełniające w zakresie okoliczności przyjętych jako podstawa ustaleń w sprawie oraz korelujące z treścią dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy i aktach organu rentowego. Sąd zaznaczył, że zeznania świadka T. B. nie miały znaczenia dla ustaleń z uwagi na brak wiedzy świadka na temat okoliczności objętych sporem, tj. co do zakresu obowiązków ubezpieczonej po dniu 1 sierpnia 2013 r. na stanowisku dyrektora ds. handlowych i marketingu. Sąd pierwszej instancji nie znalazł również podstaw do przyjęcia za podstawę ustaleń w sprawie zeznań świadka M. C., prokurenta płatnika składek. Z ich treści wynikało, że co do okoliczności zakresu obowiązków skarżącej na stanowisku dyrektorskim informacje, jakie posiada zostały jej przekazane przez prezesa zarządu spółki M. B.. Natomiast co do okoliczności wykonywania czynności związanych z negocjowaniem ceny za sprzęt specjalistyczny przed zatrudnieniem ubezpieczonej na stanowisku dyrektorskim to jej zeznania pozostawały w sprzeczności z uznanymi za wiarygodne zeznaniami M. B..

Sąd Okręgowy wskazał, że spór w rozstrzyganym przypadku dotyczył ustalonego z dniem 1 sierpnia 2013 r. wynagrodzenia ubezpieczonej przysługującego jej z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. (...) na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu w wysokości 12 820 zł., stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Poza sporem w rozpoznawanej sprawie pozostawała natomiast okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną ustalonych przez Sąd czynności na zajmowanym stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu.

Cytując orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd pierwszej instancji podnosił, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana. Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurydyczna - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w 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 z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 121 ze zm.). Sąd podkreślił, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie

pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu wymagają zaś, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem powinno zatem stanowić wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie ziściła się w żadnej mierze okoliczność ekwiwalentności określonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na poziomie 12 820 zł brutto do świadczonej przez ubezpieczoną pracy w ramach faktycznie realizowanego zakresu obowiązków. O takiej ocenie w zasadniczy sposób przesądza wynik porównania zakresu obowiązków ubezpieczonej wykonywanych przez nią w ramach zawieranych między skarżącą a płatnikiem składek umów o dzieło, których przedmiotem było sporządzanie dokumentacji pokontrolnej przed dniem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektorskim z zakresem faktycznie wykonywanych obowiązków na tym stanowisku. Z poczynionych ustaleń wynika bowiem, że po dniu 1 sierpnia 2013 r. od 70 % do 80 % czasu pracy ubezpieczonej na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu zajmowały czynności uprzednio wykonywane przez nią w ramach zawartych umów o dzieło, które dodatkowo zostały zwiększone o możliwość nadawania kodów taryfy celnej, utrzymywania kontaktu telefonicznego z klientami w sprawie ustalenia terminu kontroli i podania jej wyników oraz przygotowania raportów z kontroli do ich wysłania, tj. kopertowania ich a następnie wysłania. W ocenie Sądu pierwszej instancji wskazanych czynności nie można uznać za pozostające w związku z nowo utworzonym na potrzeby zatrudnienia skarżącej stanowiskiem dyrektora ds. handlu i marketingu, które mogłyby wyczerpywać zakres obowiązków na tym stanowisku, a tym samym uzasadniać ustalenie wynagrodzenia na poziomie określonym w zawartej umowie. Czynności te miały natomiast związek z przedmiotem działalności usługowej płatnika składek. Do nowych - w stosunku do opisanych czynności - obowiązków skarżącej faktycznie przez nią wykonywanych należały działania mające na celu zakup przez płatnika składek materiałów biurowych, polegające na pisaniu zapytań do podmiotów świadczących usługi w tym zakresie, wykonywanie czynności związanych z odbieraniem telefonów, sprzątaniami biura, wysyłaniem do księgowości dokumentów otrzymanych od prezesa zarządu płatnika składek oraz udział w procesie negocjacji cenowych prowadzonych w związku z zamiarem zakupu specjalistycznego sprzętu do laboratorium spółki. Co do ostatniej z wymienionych czynności istotnego znaczenia dla oceny ekwiwalentności ustalonego dla ubezpieczonej wynagrodzenia nabiera struktura procesu negocjacyjnego, w którym rola skarżącej ujawniała się na końcowym jego etapie. W prowadzonych przez nią rozmowach mających na celu zmniejszenie ceny zakupu specjalistycznego sprzętu bazowała na już wypracowanej ofercie, w ramach której wskazana cena była już ustalona. Tymczasem osoby zajmujące się przygotowaniem wstępnej oferty na zakupu sprzętu, w ramach której prowadzą rozmowy z przedstawicielami podmiotu sprzedającego i ustalają cenę, co wymaga specjalistycznej wiedzy z uwagi na rodzaj kupowanego sprzętu i jego ceny, zarabiają od 3000 zł do 3800 zł brutto.

Tym samym Sąd pierwszej instancji uznał, że zakres czynności P. G. na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu nie uległ takiemu rozszerzeniu o czynności o charakterze dyrektorskim w porównaniu z uprzednio wykonywanymi w ramach umów o dzieło, aby uzasadniał ustalenie wysokości wynagrodzenia skarżącej na poziomie wynagrodzenia osiąganego przez osoby zatrudnione na stanowiskach dyrektorskich w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną. W ocenie Sądu Okręgowego istotna była również okoliczność zestawienia obok siebie zakresu obowiązków prezesa zarządu płatnika składek i jego wynagrodzenia z tymi okolicznościami leżącymi po stronie skarżącej. Wynika z niego, że osoba ponosząca pełną odpowiedzialność za funkcjonowanie płatnika składek jest z tego tytułu wynagradza o przeszło 5000 zł mniej niż skarżąca. Podnoszone przez M. B. okoliczności na usprawiedliwienie tej dysproporcji w postaci osiągania przez nią dochodów z innych tytułów oraz braku zainteresowania wyższym wynagrodzeniem przy wyłącznym zainteresowaniu w znalezieniu osoby mogącej ją zastąpić, zdaniem Sądu pozostają bez znaczenia dla dokonania oceny postanowień umowy z dnia 1 sierpnia 2013 r. w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia jako sprzecznych z zasadami współżycia społecznego. Prywatne zapatrywania prezesa zarządu i okoliczność osiągania przez niego dochodów z innego tytułu w żadnej mierze nie wchodzą do katalogu determinatów

określających wysokość wynagrodzenia pracownika jako godziwego. Taką okolicznością z pewnością nie jest również finansowa możliwość wypłaty umówionego wynagrodzenia przez płatnika składek, jeżeli jego wysokość nie odpowiada wskazaniom ustalenia wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił także stanowiska odwołującej o tym, że wysokość wynagrodzenia określonego w umowie z dnia 1 sierpnia 2013 r. może być usprawiedliwiona jej rezygnacją z wyjazdu na studia dzienne na innego miasta, tj. K., co było podyktowane wiedzą o tym, że nie ma osoby która mogłaby przejąć jej obowiązki w części lub w całości. To założenie o niejako rekompensującej funkcji wynagrodzenia za pracę z uwagi na podniesione przez ubezpieczoną niedogodności nie daje się pogodzić z rozumieniem godziwości wynagrodzenia, odpowiadającym kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia określonym w art. 78 § 2 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego wysokości wynagrodzenia skarżącej nie usprawiedliwiają również jej kwalifikacje czy doświadczenie. P. G. w dniu 1 sierpnia 2013 r. legitymowała się wykształceniem średnim ogólnokształcącym. W 2010 roku zdała egzamin maturalny, którego wyniki pozostawały na przeciętnym poziomie. W okresie od 2010 r. do 2013 r. studiowała (...) na Uniwersytecie M. S. i uzyskała tytuł licencjata. Z dniem 1 października 2013 r. rozpoczęła studia magisterskie na Wydziale (...) Uniwersytetu M. S. na kierunku(...)w trybie zaocznym.

Mając powyższe na uwadze Sąd pierwszej instancji oddalił odwołanie i na mocy wyżej wskazanych przepisów oraz art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Apelację od powyższego wyroku złożyła P. G. zaskarżając przedmiotowe rozstrzygnięcie w całości i zarzucając:

I. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. wyrażające się w:

1.sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że zakres obowiązków nie różnił się od obowiązków wykonywanych w ramach umowy o dzieło, podczas gdy z zeznań stron i świadków wynika, że zakres obowiązków wnioskodawczynie był znacznie szerszy i docelowo wraz ze zdobywanym doświadczeniem miał jeszcze ulec poszerzeniu;

2.braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego poprzez:

a) pominięcie zeznań M. C. - prokurenta spółki w zakresie, w jakim wykazywały, że zatrudnienie wnioskodawczynie i ustalenie jej zakresu obowiązków było konsultowane z właścicielami spółki i wiązało się z zaplanowaną strategią rozwoju firmy,

b) pominięcie zeznań prezesa zarządu M. B. i wnioskodawczynie w zakresie, w jakim świadczyły o stopniowym przejmowaniu obowiązków dyrektora ds. handlu i marketingu,

c) pominięcie zeznań prezesa zarządu oraz wnioskodawczynie co do faktu, że wnioskodawczynie wykonuje obowiązki dyrektora ds. marketingu i handlu po powrocie z urlopu macierzyńskiego i otrzymuje wynagrodzenie w tej samej wysokości,

3.Istotnych błędach logicznego rozumowania i sprzeczności dokonanych ustaleń z zasadami doświadczenia życiowego poprzez:

a. przyjęcie, że kierownik laboratorium ustalając zaopatrzenie i przeprowadzający rozeznanie cenowe wykonuje w procesie zakupów i negocjacji cenowych większość czynności i ma kompetencje do długofalowego kształtowania strategii handlowej firmy,

b. poprzez przyjęcie, że brak jest po stronie wnioskodawczynie doświadczenia do zajmowania stanowiska, podczas gdy z zeznań strony wynika, że wnioskodawczynie współpracowała z pracodawcą od 2 lat oraz ze względu na

konieczność ochrony tajemnicy handlowej i wąskiej specjalizacji przedsiębiorstwa nie było możliwe zatrudnienie osoby niepowiązanej ze spółką,

c. poprzez przyjęcie, że wnioskodawczyni nie posiada wykształcenia adekwatnego do zajmowanego stanowiska, podczas gdy z zeznań strony wynika, że odpowiednią wiedzę może zapewnić jedynie doświadczenie i kontakty w ramach branży, które wnioskodawczyni zdobyła podczas dotychczasowej współpracy,

d. poprzez przyjęcie, że określone w umowie o pracę wynagrodzenie jest niegodziwe, podczas gdy z zeznań strony i wnioskodawczyni wynika, że odpowiada ono przeciętnemu wynagrodzeniu w branży,

e. poprzez przyjęcie, że wynagrodzenie dyrektora nie może przewyższać wynagrodzenia prezesa zarządu, podczas gdy wynagrodzenie prezesa uzależnione jest od stanowiska zgromadzenia wspólników i możliwości podejmowania działalności konkurencyjnej również uzależnionej od zgromadzenia wspólników, zaś jego praca na rzecz spółki jest w części rekompensowana przez wypłaty z tytułu dywidendy.

II. naruszenie prawa materialnego tj. art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez braki w uzasadnieniu prawnym i faktycznym decyzji ZUS polegające na niewskazaniu przesłanek do stwierdzenia nieważności postanowień w zakresie wynagrodzenia o pracę, które to braki nie mogły zostać uzupełnione w toku postępowania sądowego,

III. naruszenie prawa materialnego tj. art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że mimo świadczenia pracy na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu postanowienia umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia są nieważne,

IV. naruszenie prawa materialnego tj. art. 78 k.p. poprzez ustalenie, że wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę nie jest ekwiwalentne w stosunku do rodzaju i ilości obowiązków, podczas gdy ustalone przez strony wynagrodzenie było i jest ekwiwalentne do wykonywanej nadal pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty P. G. domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez przyjęcie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi wynagrodzenie określone w umowie o pracę oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wnosił o jej oddalenie.

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

Apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego, sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c., spotyka się z pełną akceptacją sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Okręgowy właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i w oparciu o ustalony w wyniku tej oceny stan faktyczny prawidłowo zastosował obowiązujące przepisy dochodząc do wniosku, iż dla P. G. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek(...)Sp. z o.o. w okresie od dnia 1 sierpnia 2013 r. powinna stanowić kwota 3612,51 zł, równa przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej w II kwartale 2013 r.

W tym miejscu należy podkreślić, iż skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być

przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00 – OSNC 2000, z. 10, poz. 189 oraz z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99 – OSNP 2000, nr 19, poz. 732).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w niniejszym przypadku wnioskodawczyni nie wykazała, aby ustalając stan faktyczny w wyniku przeprowadzonej oceny dowodów Sąd Okręgowy uchybił zasadom logicznego rozumowania. W odniesieniu do zarzutów zawartych w punkcie I apelacji podkreślić przede wszystkim należy, iż Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie twierdził, że zakres obowiązków P. G. po zawarciu przez nią umowy o pracę z płatnikiem składek nie różnił się od zakresu obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną w ramach umowy o dzieło. Szczegółowo opisując czynności podejmowane przez wnioskodawczynię jako stronę dwóch wskazanych powyżej umów Sąd Okręgowy wywodził natomiast, że zdecydowaną większość czasu pracy odwołującej po dniu 1 sierpnia 2013 r. zajmowały czynności odpowiadające swym zakresem dotychczasowym obowiązkom ubezpieczonej. Wnioski te muszą być uznane za prawidłowe, skoro dodatkowe obowiązki strony były czynnościami stricte biurowymi lub technicznymi (jak kopertowanie i wysyłanie dokumentów, odbieranie telefonów, sprząatanie biura) niecharakterystycznymi dla stanowiska, na którym została zatrudniona tj. dyrektora ds. handlu i marketingu, bądź też sporadycznymi i nieskomplikowanymi (jak zamawianie artykułów biurowych). Należy zaznaczyć, że P. G. podejmowała również czynności o większym znaczeniu dla firmy, jednakże były one przedsięwzięte na zaawansowanym etapie procesów negocjacyjnych, w których brali udział również inni pracownicy (np. kierownik techniczny laboratorium Spółki (...)) i nie zdarzały się często. Nie były zatem czasochłonne. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika zaś, aby sporządzony na piśmie zakres obowiązków był faktycznie realizowany w zakresie szerszym niż opisany. Okoliczność, iż zakres obowiązków wnioskodawczyni miał ulec poszerzeniu jest natomiast nieistotna z punktu widzenia oceny kwestii spornych w niniejszej sprawie. Sąd winien bowiem ocenić istniejący stan rzeczy, a nie odnosić się do zdarzeń przyszłych, niepewnych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie budzi również zastrzeżeń ocena zeznań przesłuchanych w sprawie osób dokonana przez Sąd Okręgowy. Co do relacji świadka M. C. za Sądem pierwszej instancji należy powtórzyć, że informacje odnoszące się do najistotniejszych kwestii związanych z zakresem obowiązków ubezpieczonej po zawarciu z nią umowy o pracę, zostały przekazane świadkowi przez prezesa zarządu zainteresowanej Spółki. Nie wynikały więc z bezpośrednich obserwacji czynności przedsięwziętych przez P. G.. Sam fakt konsultowania z właścicielami Spółki zatrudnienia wnioskodawczyni na określonym stanowisku nie jest zaś kwestią sporną i znajduje oparcie w zebranej dokumentacji pracowniczej. Nie oznacza on jednak uzasadnienia dla wysokości wynagrodzenia odwołującej w kontekście faktycznego zakresu jej obowiązków jako pracownika. Zeznania M. B. oraz wnioskodawczyni dotyczące stopniowego przejmowania obowiązków dyrektora ds. handlu i marketingu słusznie nie były natomiast dla Sądu Okręgowego decydujące w ustalaniu spornych okoliczności ze względu na zainteresowanie przez wymienione osoby w określonym rozstrzygnięciu niniejszego postępowania. Za wiarygodnością zeznań wymienionych osób w podanym zakresie nie może przemawiać również fakt powrotu wnioskodawczyni na to samo stanowisko, z takim samym wynagrodzeniem, po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Sąd pierwszej instancji nie twierdził bowiem, że odwołująca po 1 sierpnia 2013 r. w ogóle nie wykonywała obowiązków pracowniczych, ale że wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę jest nieadekwatna do zakresu obowiązków wnioskodawczyni i nie odpowiada kryteriom określonym w art. 78 § 2 k.p. Sama nazwa stanowiska pracy nie ma zaś znaczenia dla dokonania prawidłowej oceny w tym zakresie.

Sąd drugiej instancji nie dostrzegł również podnoszonych w apelacji błędów logicznego rozumowania oraz sprzeczności ustaleń Sądu Okręgowego z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji, wbrew zarzutom skarżącej, nie wywodził bowiem, że kierownik laboratorium ma kompetencje do długofalowego kształtowania strategii handlowej firmy. Opisał jedynie jaka była faktyczna rola świadka J. Z. w procesie zamawiania sprzętu laboratoryjnego dla zainteresowanej oraz odniósł te ustalenia do czynności podejmowanych w przedmiotowym procesie przez ubezpieczoną. Zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jest również



uznanie przez Sąd Okręgowy, iż dwuletnia współpraca z przyszłym pracodawcą (nawet wąskiej specjalizacji) w ramach umowy o dzieło przez osobę z wykształceniem średnim ogólnym, nielegitymującą się szczególnymi osiągnięciami naukowymi lub zawodowymi i niezajmującą wcześniej stanowisk kierowniczych, nie uzasadnia przyjęcia, iż doświadczenie zawodowe oraz wykształcenie P. G. stanowi wystarczające usprawiedliwienie dla wysokości ustalonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na kwotę 12820 zł brutto miesięcznie. W realiach niniejszego przypadku niezasadne jest przy tym odnoszenie wysokości przedmiotowego wynagrodzenia strony do zarobków innych osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach w tej samej branży, ponieważ zestawienie to nie uwzględniałoby realiów świadczonej przez ubezpieczoną pracy, wielkości i obrotów zatrudniającej firmy ani też kwalifikacji zawodowych konkretnego pracownika, które we wszystkich tego typu zestawieniach nie pozostają bez znaczenia dla wysokości uzyskiwanych przychodów. Należy jednocześnie zauważyć, iż wnioskodawczyni jedynie powoływała się na przeciętne wynagrodzenie w branży. Nie przedstawiła jednak żadnych konkretnych danych uzasadniających podnoszone w tym zakresie twierdzenia. Zdaniem Sądu Apelacyjnego zasadna jest również argumentacja Sądu pierwszej instancji dotycząca dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniem prezesa zarządu Spółki a jego pracownika, który, jak wynika z poczynionych ustaleń, dopiero się uczy i konsultuje z nim wszystkie istotne oraz mniej ważne decyzje podejmowane w bieżącej pracy. Cała odpowiedzialność za wyniki osiągnięte przez firmę spoczywa zaś na prezesie zarządu.

Niezrozumiały jest natomiast zarzut „naruszenia prawa materialnego tj. art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez braki w uzasadnieniu prawnym i faktycznym decyzji ZUS polegające na niewskazaniu przesłanek do stwierdzenia nieważności postanowień w zakresie wynagrodzenia o pracę, które to braki nie mogły zostać uzupełnione w toku postępowania sądowego”. Przede wszystkim podkreślić bowiem należy, iż przepis ustępu 1 art. 83 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. 2013 r. poz. 1442 ze zm.) zawiera przykładowy katalog spraw indywidualnych, w których Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje. Przepis ten nie odnosi się zaś do treści decyzji oraz jej koniecznych elementów. Nie mogło zatem dojść do jego naruszenia w sposób podany przez skarżącą.

Całkowicie nieuzasadniony jest również zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że mimo świadczenia pracy na stanowisku dyrektora ds. handlu i marketingu postanowienia umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia są nieważne. Po raz kolejny należy w tym miejscu zwrócić uwagę, iż w niniejszej sprawie niesporna była kwestia samego wykonywania pracy w zainteresowanej Spółce przez wnioskodawczynię oraz wynikająca z niej okoliczność podlegania ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu. W zaskarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował jedynie wysokość umówionego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia, a w konsekwencji podstawę wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Sąd Okręgowy badając prawidłowość tejże decyzji nie dopuścił się przy tym naruszenia powołanych przepisów. Płaca odwołującej ustalona ponad przyjętą przez organ rentowy oraz Sąd Okręgowy kwotę przeciętne wynagrodzeniu w gospodarce narodowej w II kwartale 2013 r. przekraczała granice płacy słusznej i sprawiedliwej, rażąco przewyższając wkład pracy P. G. i służąc do ustalenia wysokich świadczeń z zabezpieczenia społecznego po jedynie kilku tygodniach rzeczywistego okresu świadczenia przez nią pracy. Publiczny element prawa ubezpieczeń społecznych oraz występująca w systemie ubezpieczeń zasada solidaryzmu społecznego doprowadziły Sąd pierwszej instancji do słusznego uznania nieważności zawartej umowy o pracę w świetle art. 58 § 2 k.c. w zakresie jej postanowień dotyczących wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia. Przyjęcie wynagrodzenia w kwocie 12 820 zł brutto miesięcznie za pracę świadczoną przez ubezpieczoną, w okolicznościach niniejszego przypadku niewątpliwie było bowiem sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. W orzecznictwie świadome osiąganie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu jest zaś rozumiane jako naruszające zasady współzycia społecznego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234). Porównanie zakresu obowiązków i poziomu wynagrodzenia P. G. oraz z jednej strony M. B. jako prezesa zarządu Spółki, z drugiej zaś strony pozostałych pracowników zatrudnionych przez zainteresowaną na podstawie umowy o pracę w zbliżonym okresie wskazuje również na naruszenie zasad uczciwego postępowania na rynku pracy. Zakres obowiązków ubezpieczonej częściowo pokrywał się bowiem z obowiązkami niektórych pracowników Spółki, a na pewno znacząco ich nie przewyższał. Jednocześnie ich wynagrodzenie nie przekraczało kwoty 4000 zł brutto miesięcznie. Prezes zarządu zarabiała zaś 7500

zł brutto miesięcznie przy znacznie większej liczbie obowiązków, odpowiedzialności i doświadczeniu zawodowym niż odwołująca. Słuszne zatem Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie P. G. ustalone w umowie o pracę nie było ekwiwalentne w stosunku do rodzaju i ilości obowiązków podejmowanych przez wnioskodawczynię w ramach spornego zatrudnienia. Ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie winno bowiem uwzględniać kryteria określone w art. 78 k.p. tj. odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Sporządzanie raportów pokontrolnych, zakup materiałów biurowych, utrzymywanie kontaktu telefonicznego z klientami, sprzątanie biura, udział w procesach negocjacyjnych oraz podejmowanie przez ubezpieczoną innych czynności szczegółowo wymienionych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie oznaczało wąskiego zakresu obowiązków i wymagało pewnego doświadczenia w branży, jednakże nie było na tyle skomplikowane, specjalistyczne i czasochłonne, aby wynagrodzeniem adekwatnym do wykonywanej pracy była kwota ponad 12 tys. zł brutto miesięcznie. Jak wspomniano zresztą wyżej - ani wykształcenie wnioskodawczynie (średnie), ani doświadczenie zawodowe ubezpieczonej nie było zresztą na tyle bogate, aby uzasadniać ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia na poziomie prawie poczwórnej średniej krajowej płacy. Trzeba mieć również na uwadze, że zatrudnienie miało miejsce w województwie znanym z wysokiego poziomu bezrobocia oraz niskich płac znacznie odbiegających od wynagrodzeń osób zatrudnionych na tych samych stanowiskach w bardziej uprzemysłowionych i rozwiniętych ekonomicznie częściach kraju.

Skoro wszystkie zarzuty sformułowane w apelacji okazały się chybione, a Sąd Apelacyjny z urzędu nie stwierdził naruszenia innych przepisów prawa materialnego, apelacja podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.