

Sygn. akt III AUa 778/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Elżbieta Gawda (spr.)
Sędziowie:	SA Elżbieta Czaja SO del. do SA Jacek Chaciński
Protokolant: st. prot. sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2019 r. w Lublinie

sprawy K. D.

z udziałem zainteresowanego P. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji K. D.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 22 czerwca 2018 r. sygn. akt VIII U 2247/17

I. **oddala apelację;**

II. **zasądza od K. D. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Jacek Chaciński Elżbieta Gawda Elżbieta Czaja

III AUa 778/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 czerwca 2018 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie K. D. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. stwierdzającej, że podstawa wymiaru składek wnioskodawczyni na ubezpieczenia społeczne, z tytułu zatrudnienia u P. T., wynosi 6.200 zł.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach

i rozważaniach prawnych:

K. D. ma wykształcenie średnie ogólne oraz ukończyła kurs (...) na pośrednika ubezpieczeniowego. Przed zatrudnieniem u płatnika składek P. T. przez dwa lata była zatrudniona w(...) jako specjalista w dziale sprzedaży oraz w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) na stanowisku specjalisty ds. likwidacji szkód.

W dniu 19 listopada 2014 r. K. D. zawarła umowę o pracę z P. T., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) Doradztwo (...), w oparciu o którą została zatrudniona na stanowisku koordynatora ds. sprzedaży za wynagrodzeniem 6200 zł brutto i z taką podstawą wymiaru została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. P. T. jest osobą obcą dla K. D., a skarżąca została polecona do pracy przez ich wspólnego znajomego.

W chwili zawarcia umowy o pracę strony ustaliły, że K. D. przekaże P. T. swoją bazę klientów i jeżeli klienci ci będą przynosić przychód to jej wynagrodzenie w przyszłości będzie mogło być zwiększone nawet do kwoty 8079,25 zł netto, tj. 11500 zł brutto. K. D. przekazała P. T. bazę danych, zawierającą ponad 200 klientów, z którymi następnie P. T. nawiązał współpracę. Klienci ci przynieśli P. T. na przestrzeni dwóch lat znaczny przychód, rzędu średnio 1500 zł rocznie od jednego klienta z tytułu opłaconych przez niego składek.

Do obowiązków K. D. na stanowisku koordynatora ds. sprzedaży należało w tym czasie prezentowanie produktów klientom i partnerom firmy, obsługa klienta, wdrażanie strategii sprzedaży w ramach standardów sprzedaży i obsługi klienta, odpowiedzialność prawna za powierzone środki pieniężne, upoważnienia, formularze, wnioski itp., realizacja obsługi klienta (...) w terenie.

Ubezpieczona świadczyła pracę do połowy stycznia 2015 r. w zadaniowym czasie pracy, średnio po 8 godzin dziennie a czasami dłużej. W tym czasie obsługiwała klientów z 3 województw i praca wiązała się w znacznej mierze z wyjazdami w teren.

Od dnia 9 stycznia 2015 r. do 17 czerwca 2015 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożeniem ciąży. Dziecko urodziła w dniu (...) i od dnia 18 czerwca 2015 r. do dnia 16 czerwca 2016 r. pobierała zasiłek macierzyński. Po powrocie do pracy, w dniu 17 czerwca 2016 r., strony zawarły aneks do umowy o pracę, w wyniku którego wynagrodzenie K. D. uległo zwiększeniu, bez zmiany stanowiska, do kwoty 11 500 zł. Pracodawca powierzył jej wówczas dodatkowe obowiązki, do których należało nawiązywanie i utrzymywanie współpracy z klientami (...), zwiększenie terytorialne obsługi klientów oraz rozszerzenie obsługi klientów w zakresie kredytowo-finansowym. K. D. otrzymała wówczas dodatkowo do obsługi województwo (...), gdyż miała tam wielu swoich dawnych klientów.

Ubezpieczona wykonywała pracę przez okres 2,5 miesiąca a następnie od października 2016 r. ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu problemów z kręgosłupem. W kwietniu 2017 r. i listopadzie 2017 r. na krótko powróciła do pracy. Z końcem listopada 2017 r. umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron, z uwagi na częste absencje K. D.

i niezadowolenie pracodawcy z tego powodu. Obecnie K. D. prowadzi własną działalność gospodarczą i korzysta z preferencyjnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

W roku 2014 P. T. osiągnął dochód w kwocie 30 520,14 zł, w roku 2015 dochód w kwocie 83 421,69 zł zaś w roku 2016 dochód w kwocie 35 085,08 zł. W okresie nieobecności K. D. w pracy z powodu choroby i macierzyństwa jej obowiązki wykonywał osobiście P. T., nie zatrudniając innego pracownika w celu realizacji tych zadań ani w oparciu o umowę o pracę ani na podstawie umowy cywilnoprawnej. P. T. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: w roku 2014 od kwoty 2247, 60 zł, w roku 2015 od kwoty 2375, 40 zł, w roku 2016 od kwoty 2433 zł oraz w roku 2017 od kwoty 2575, 80 zł, co stanowiło w każdym przypadku 60 % prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia za pracę.

U P. T. oprócz K. D. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę E. C. na stanowisku pracownika biurowego, za minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Wykonywała ona inne obowiązki niż skarżąca. Do jej zadań należało sprawdzanie i odbieranie poczty w formie tradycyjnej i elektronicznej, obsługa urządzeń znajdujących się w biurze takich jak komputer, telefon, fax, drukarka itp. Dbanie o utrzymanie czystości w biurze.

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o powołane dowody z dokumentów oraz zeznania wnioskodawczyni i zainteresowanego.

Sąd uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, gdyż nie były kwestionowane przez strony.

Sąd obdarzył wiarą zeznania stron K. D. i P. T. co do wskazywanych przez nich okoliczności faktycznych, gdyż znajdują one oparcie w dokumentach. Sąd nie dał jednak wiary ich twierdzeniom, że wynagrodzenie zwiększone od dnia 17 czerwca 2016 r. do kwoty 11 500 zł odpowiadało ilości i jakości pracy ubezpieczonej oraz jej kwalifikacjom oraz, że wyłączną przyczyną zwiększenia tego wynagrodzenia było zwiększenie ilości zadań ubezpieczonej. Twierdzenia te są nielogiczne w świetle okoliczności ustalonych w sprawie (znaczne i częste absencje K. D., które w konsekwencji doprowadziły do rozwiązania jej umowy o pracę) oraz sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Doświadczenie życiowe nakazuje bowiem przyjąć, że nie zwiększa się a priori wynagrodzenia pracownikowi powracającemu po długiej nieobecności w pracy do tak wysokiej kwoty.

W oparciu o poczynione ustalenia Sąd Okręgowy nie uwzględnił odwołania, uznając, że zaskarżona decyzja odpowiada prawu i zasadom współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy przytoczył poglądy Sądu Najwyższego, w świetle których nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w umowie o pracę może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione, jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Postanowienie umowy o pracę jest w tym zakresie nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, z uwagi na świadome osiąganie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu – art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05, OSNP z 2006 roku, Nr 11-12, poz. 192, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05 OSNP z 2005 roku, Nr 21, poz. 338, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, OSNP z 2006 roku, Nr 11-12, poz. 191, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNP z 2006 roku, Nr 15-16, poz. 251). W takiej sytuacji Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma uprawnienie do kwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, Lex nr 509047, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 16/05, Lex nr 182776).

Sąd Okręgowy zważył, że alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu społecznego wymagają, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, OSNP z 2006 roku, Nr 11-12, poz. 191).

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi bowiem wynagrodzenie godziwe, a więc należne, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27

kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, Lex nr 148238, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99 OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 10, poz. 345).

W ocenie Sądu Okręgowego, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika jednoznacznie, że podwyższenie K. D. wynagrodzenia z kwoty 6200 zł brutto do kwoty 11 500 zł było nieuzasadnione.

W ocenie Sądu, wynagrodzenie ustalone na kwotę 6200 zł było wynagrodzeniem adekwatnym do jakości i ilości świadczonej przez nią pracy a także jej kwalifikacji zaś wynagrodzenie w kwocie 11 500 zł stanowiło kwotę rażąco wygórowaną.

Stosownie do treści art. 78 § 1 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zauważył, że ubezpieczona ma wykształcenie średnie ogólne i jedynie ukończony kurs na pośrednika ubezpieczeniowego. W okresie wykonywania pracy u P. T. wykonywała typowe czynności związane z pośrednictwem w zawieraniu umów ubezpieczenia. Uwagę przykuwają natomiast jej liczne absencje, związane ze zwolnieniami lekarskimi oraz macierzyństwem. Ubezpieczona przepracowała u płatnika składek realnie kilka miesięcy zaś w pozostałym okresie, przez okres prawie 2 lat korzystała ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Podwyższenie jej wynagrodzenia do kwoty 11 500 zł brutto, po powrocie z długotrwałej nieobecności (ponad 1,5 roku czasu) nie może być uzasadnione tym, że K. D. wniosła do firmy, na początku zatrudnienia, bazę klientów, która generowała następnie znaczne przychody. Nawet jeśli strony tak się umówiły przy zawarciu umowy o pracę, to pracodawca powinien mieć w polu widzenia późniejsze fakty, tj. że z powodu nieobecności K. D. tej bazy nie obsługiwała, zajmował się tym sam płatnik składek. Także zwiększenie wymiaru zadań od czerwca 2016 r., na jakie powołują się strony, nie jest przekonujące. Skoro w okresie nieobecności K. D. jej klientów obsługiwał P. T., jednocześnie zarządzając całą firmą, oznacza to, że ilość zadań powierzonych ubezpieczonej, także po ich poszerzeniu, nie była znaczna. Co istotne, płatnik składek, mimo że podjął się zastępstwa swojego pracownika, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, sam nie zwiększył w żaden sposób swojej podstawy wymiaru składek, która pozostała na poziomie 2575, 80 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego wszystko to nakazuje uznać, że podwyższenie wynagrodzenia K. D. do kwoty 11 500 zł zmierzało przede wszystkim do uzyskania nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Czynność tę należy uznać za nieważną na podstawie art. 58 § 1 i 2 k.c.

Z tych wszystkich względów i na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik wnioskodawczyni zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

- 1) naruszenie art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że postanowienia umowy o pracę co do wysokości wynagrodzenia są nieważne, co skutkowało obniżeniem podstawy wymiaru składek;
- 2) naruszenie art. 65 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegające na pominięciu i nieuznaniu, że wolą stron było ustalenie wysokości wynagrodzenia w kwocie 11.500 zł jako wynagrodzenia ekwiwalentnego za prace i wkład skarżącej w rozwój firmy;
- 3) naruszenie art. 13 k.p. oraz art. 78 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie ilości i jakości świadczonej pracy oraz faktycznego zakresu obowiązków, tym samym odmówienie prawa do godziwego wynagrodzenia;
- 4) naruszenie art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek;

5) naruszenie art. 6 k.c. przez brak udowodnienia przez ZUS faktu, że wynagrodzenie w kwocie 11.500 zł jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego;

6) naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dowolnej a nie swobodnej ocenie dowodów, dokonanie pobieżnych i niepełnych ustaleń faktycznych, brak wszechstronnej analizy zgromadzonego materiału dowodowego co skutkowało sprzecznością ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego, polegającą w szczególności na:

- przyjęciu, że zwiększenie zadań jest nieprzekonujące, podczas gdy organ rentowy nie kwestionował ważności umowy o pracę w tym zakresie, tym samym Sąd wyszedł poza granice sporu;

- braku wskazania powodów, dla których Sąd dowolnie odmówił wiary zeznaniom ubezpieczonej i płatnika w zakresie dodatkowych obowiązków, podczas gdy z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pracodawca powierzył wnioskodawczyni dodatkowe obowiązki a w szczególności zwiększenie terytorialne oraz obsługę klientów w zakresie kredytowo-finansowym;

- pominięciu przez Sąd umiejętności, doświadczenia zawodowego w branży ubezpieczeniowej a także ogromnej ilości kursów i szkoleń odbytych przez ubezpieczoną oraz uprawnień do sprzedaży ubezpieczeń w 20 towarzystwach;

- pominięciu dodatkowych uzgodnień pomiędzy stronami stosunku pracy, że wnioskodawczyni będzie uzyskiwała wynagrodzenie docelowe w wysokości 11.500 zł gdy od przekazanej bazy klientów zacznie spływać prowizja, co miało miejsce w latach 2014-2016;

- pominięciu faktu bardzo mocnego zaangażowania K. D. w pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni w wysokości 11.500 zł od dnia 17 czerwca 2016 r. oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji skarżący przedstawił argumentację dla poparcia stawianych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wnosił o jej oddalenie, podnosząc, że zaskarżony wyrok wydany został w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy i odpowiada prawu.

Opierając się na ustaleniach faktycznych jak i rozważaniach prawnych poczynionych przez Sąd I instancji **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Apelacyjny akceptuje w całości ustalenia faktyczne jak i wywody prawne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r. II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Nietrafny jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Dokonana przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wówczas, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu nie znajduje oparcia w zasadach doświadczenia życiowego. Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie występuje. Sąd częściowo obdarzył wiarą zeznania stron stosunku pracy, jednakże w części dotyczącej ekwiwalentności wynagrodzenia za zwiększenie zadań odmówił wiary zeznaniom i wskazał przekonującą argumentację, dla której zeznania te nie zasługują na wiarę. Wskazał na sprzeczność z zasadami doświadczenia życiowego i logiki. Apelujący jedynie polemizuje z argumentacją Sądu Okręgowego. Tymczasem nie jest 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). W ocenie Sądu Apelacyjnego takich okoliczności apelujący nie wykazał.

W sprawie niniejszej rzeczą Sądu Okręgowego było zbadanie czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczynie, czyli przyznane jej od dnia 17 czerwca 2017 r. wynagrodzenie, jest adekwatne do wymiaru powierzonych jej zadań. Analizując powyższą okoliczność oczywistym jest, że Sąd Okręgowy musiał poczynić ustalenia co do zakresu obowiązków wnioskodawczynie i wbrew twierdzeniom apelującego nie wyszedł poza granice sporu. Nie jest możliwe zbadanie prawidłowości ustalonego wynagrodzenia bez odniesienia do rozmiaru zadań przypisanych pracownikowi. Wskazuje na powyższe wprost treść art. 78 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało

w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Nie można zatem ocenić wysokości wynagrodzenia z pominięciem zakresu obowiązków pracownika i sposobu ich realizacji. Taką analizę Sąd Okręgowy przeprowadził i zakwestionował wysokość wynagrodzenia ponad kwotę 6.200 zł, wywodząc m.in., że zakres zadań wnioskodawczynie, po ich zmianie, nie był zbyt obszerny, skoro pracodawca przejął jej obowiązki pod jej nieobecność a jednocześnie zarządzał firmą i realizował własne zadania. Rozumowanie Sądu Okręgowego jest logiczne i Sąd Apelacyjny w pełni je podziela.

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd Okręgowy nie pominął umiejętności i doświadczenia zawodowego skarżącej i jej zaangażowania w pracę jak również uzgodnień dotyczących podwyższenia wynagrodzenia ale oparł się na jej zakresie obowiązków i możliwości ich przejęcia przez płatnika, bez konieczności zatrudniania innej osoby do wykonania zadań już w zwiększonym, od 17 czerwca 2017 r., zakresie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy trafnie ocenił dowody, w zgodzie z zasadą wynikającą z treści art. 233 § 1 k.p.c. i prawidłowo ustalił stan faktyczny.

Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego, wskazanego w apelacji.

Zasadnie Sąd Okręgowy przyjął, że postanowienia umowy o pracę zwiększające wnioskodawczynie wynagrodzenie do kwoty 11.500 zł są nieważne, gdyż naruszają zasady współzycia społecznego – art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Apelacyjny w pełni podziela argumentację Sądu Okręgowego i przytoczone przez ten Sąd poglądy Sądu Najwyższego. Wynagrodzenie pracownika winno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu,

a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Sąd Okręgowy prawidłowo ocenił, że ilość pracy powierzonej wnioskodawczynie nie uzasadniała przyznania jej podwyższonego wynagrodzenia, skoro jej obowiązki mogły być przejęte i realizowane przez płatnika składek. Sam fakt przejęcia przez pracodawcę bazy klientów wnioskodawczynie nie uzasadniał przyznania jej zwiększonego wynagrodzenia. Istotne było bowiem to czy zwiększenie jej zadań, czyli ilość wykonywanej pracy winna być wynagradzana zwiększoną znacznie kwotą wynagrodzenia. W tym zakresie Sąd Okręgowy przeprowadził prawidłowe ustalenia i dokonał trafnych wywodów. Dodać należy, że dochód pracodawcy za 2016 rok wyniósł 35.085 zł, co w przeliczeniu na miesiące stanowi kwotę ok. 2.923 zł, czyli znacznie niższą niż wynagrodzenie przyznane wnioskodawczynie. Trafnie zatem Sąd Okręgowy wywiódł, że ustalenie wnioskodawczynie wynagrodzenia w kwocie 11.500 zł jest niezgodne z logiką i doświadczeniem życiowym.

Sąd Okręgowy nie naruszył art. 65 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z treścią powyższych przepisów oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Nadto w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Przepisy powyższe

ustanawiają kryteria, w oparciu o które należy dokonywać wykładni oświadczeń woli stron. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni kwestionowanego postanowienia umowy o pracę, przyjmując, że strony z dniem 17 czerwca 2017 r. umówiły się na podwyższenie wynagrodzenia. Postanowienie umowy nie budziło wątpliwości co do zamiaru stron jak i okoliczności jego zawarcia. Sąd Okręgowy dokonał jednak oceny ważności tego postanowienia przez pryzmat jego zgodności z kryteriami wynikającymi z art. 78 k.p. oraz z zasadami współżycia społecznego, czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Stosownie do treści, cytowanego w apelacji, art. 41 ust. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r., poz. 300) jeżeli Zakład zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Jeżeli w terminie określonym w ust. 11 osoba ubezpieczona i płatnik składek nie złożą wniosku o zmianę stanowiska Zakładu, informacje uznane przez Zakład traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję.

W sprawie niniejszej organ rentowy nie dokonał zawiadomienia o jakim stanowi art. 41 ust. 13 zd. 1 ale wydał indywidualną decyzję w trybie art. 83 ust. 1 cyt. ustawy, czyli wydał decyzję o podstawie wymiaru składek, do czego jest w pełni uprawniony. W judykaturze utrwalony jest pogląd, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dopuszczalna jest ingerencja organu rentowego w ustalenie wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek. Sąd Apelacyjny akceptuje w pełni pogląd Sądu Najwyższego że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok z dnia 19 maja 2009 r. III UK 7/09, LEX nr 509047). Tym samym organ rentowy w zgodzie z przyznanymi mu uprawnieniami zakwestionował podstawę wymiaru składek, która jest pochodną wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy nie naruszył też zasady, zgodnie z którą strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne – art. 232 k.p.c. (w apelacji przywołany art. 6 k.c.). Składając odwołanie od zaskarżonej decyzji to wnioskodawczyni winna była udowodnić fakty, z których wywodziła skutki prawne, czyli wykazać, że podwyższone do kwoty 11.500 zł wynagrodzenie za pracę odpowiada rodzajowi i ilości pracy a nadto nie narusza zasad współżycia społecznego. Skoro jej obowiązki mógł w pełni przejąć i zrealizować pracodawca, bez konieczności zatrudniania innej osoby, to oznacza, że jej zakres zadań nie był aż tak obszerny i pracochłonny, aby o znaczną kwotę (ponad dwukrotną) podwyższyć jej wynagrodzenie za pracę.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wyrok wydany przez Sąd Okręgowy jest prawidłowy i zgodny z obowiązującymi przepisami, zatem apelacja wnioskodawczyni jako bezzasadna podlega oddaleniu w trybie art. 385 k.p.c.

Organ rentowy jest stroną wygrywającą sprawę, zatem wnioskodawczyni na mocy art. 98 § 1 k.p.c. winna zwrócić mu poniesione koszty postępowania apelacyjnego tj. koszty zastępstwa procesowego w kwocie 240 zł. Zasądzając część kosztów zastępstwa procesowego Sąd Apelacyjny miał na uwadze treść § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). Sąd Apelacyjny ustalił wysokość wynagrodzenia w powyższej kwocie mając na uwadze treść art. 102 k.p.c. i fakt, że wnioskodawczyni dopiero rozpoczęła własną działalność gospodarczą a nadto przebywała ostatnio w szpitalu z chorym dzieckiem, co wskazuje na jej trudną sytuację rodzinną.