

Sygn. akt III AUa 312/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia Krzysztof Szewczak (spr.)
Sędziowie:	sędzia Małgorzata Pasek sędzia (del.) Danuta Dadej-Więsyk
Protokolant: sekretarz sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2021 r. w Lublinie

sprawy R. K.

z udziałem zainteresowanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddziałowi w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji R. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 31 grudnia 2020 r. sygn. akt VIII U 1679/19

I. oddala apelację;

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

Danuta Dadej-Więsyk Krzysztof Szewczak Małgorzata Pasek

III AUa 312/21

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 marca 2019 r., nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 18 ust. 1 i art 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2017 r., poz. 1778 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia R. G.

podlegającej ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, jako pracownika u płatnika składek (...) spółki z o.o. z siedzibą w S. wynosi:

- 1) w czerwcu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 0 zł;
- 2) w lipcu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 2.200 zł;
- 3) w sierpniu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 2 200 zł;
- 4) we wrześniu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 2 200 zł;
- 5) w październiku 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 806,67 zł;
- 6) w listopadzie 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 0 zł;
- 7) w grudniu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 49 zł;
- 8) w styczniu 2019 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 49 zł;
- 9) w lutym 2019 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 0 zł;

W uzasadnieniu tej decyzji organ rentowy wskazał, że w związku z roszczeniem R. G. o wypłatę świadczeń z ubezpieczeń społecznych wszczął postępowanie administracyjne w sprawie ustalenia zatrudnienia oraz podstaw wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) spółki z o.o. w S.. Po przeprowadzonym postępowaniu dał wiarę dowodom świadczenia pracy przez R. G., z wyjątkiem ustalenia wysokiego wynagrodzenia w wysokości 4 066,27 zł miesięcznie brutto za pracę w wymiarze 1/2 etatu. ZUS nie kwestionował ważności zawartej umowy o pracę pomiędzy płatnikiem składek i ubezpieczoną, a jedynie wątpliwość budziła wysokość ustalonego wynagrodzenia. Świadczenie pracy przez ubezpieczoną dotyczyło krótkotrwałego okresu wykonywania pracy za stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, które nawet nie zostało wypłacone za okres 6 miesięcy kalendarzowych. W efekcie przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki pozostał w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Ustalenie wysokiego wynagrodzenia nastąpiło ze świadomym zamiarem osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W odwołaniu od tej decyzji R. G., zarzucając:

- 1) błąd w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, że wynagrodzenie, które ubezpieczona otrzymywała w związku z zawartą umową o pracę jest zawyżone, gdy tymczasem nie ma żadnych norm narzucających górną granicę wysokości wynagrodzenia za pracę należnego pracownikowi, jak również nie da się poprzez ogólnie dostępne źródła stwierdzić, że wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej odbiega znacząco od wynagrodzeń należnych osobom na podobnym stanowisku, bądź aby wynagrodzenie to określone zostało na niemożliwą do pokrycia przez pracodawcę kwotę;
- 2) błąd w ustaleniach faktycznych poprzez uznanie, że zawarcie umowy o pracę przez ubezpieczoną było ukierunkowane na osiągnięcie nieusprawiedliwionych korzyści majątkowych z systemu ubezpieczeń społecznych, podczas gdy w rzeczywistości ubezpieczona zawierając umowę o pracę nie była jeszcze w ciąży i tym samym nie mogła obejmować swoją wolą wykorzystanie systemu ubezpieczeń społecznych, gdyż nie mogła wiedzieć, że z takowego systemu będzie korzystać poprzez wypłatę określonych świadczeń;

wnosiła o jej zmianę poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek wynosi:

- 1) w czerwcu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 0 zł;
- 2) w lipcu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 4 066,27 zł;

- 3) w sierpniu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 4 066,27 zł;
- 4) we wrześniu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 4 066,27 zł;
- 5) w październiku 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 2 783,58 zł;
- 6) w listopadzie 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 0 zł;
- 7) w grudniu 2018 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 49 zł;
- 8) w styczniu 2019 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 49 zł;
- 9) w lutym 2019 r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe po 0 zł;

Ubezpieczona wnosila nadto o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wnosil o jego oddalenie i wywodzil jak w uzasadnieniu zaskarzonej decyzji, a nadto wnosil o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 14 stycznia 2020 r. płatnik składek (...) spółka z o.o. w S. przyłączyl się do odwołania ubezpieczonej.

Wyrokiem z dnia 31 grudnia 2020 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalil odwołanie oraz nie obciążyl wnioskodawczyni R. K. kosztami procesu.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd I instancji ustalil, że płatnik składek (...) spółka z o.o. w S. zajmuje się konsultacją i wnoszeniem inwestycji w zakresie instalacji sanitarnych. W 2018 r. zysk brutto wyniosl 1 000 000 zł, a netto 888 tys. zł. W 2019 r. zysk brutto wyniosl ponad 1 000 000 zł, a w 2020 r. okolo 2 000 000 zł. Prezesem zarządu spółki jest J. O..

W latach 2017-2019 spółka (...) zatrudniala w ramach umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy: monterów z wynagrodzeniem w granicach 2.100-2.250 zł brutto miesiecznie za pełny etat, jednego montera z wynagrodzeniem 5.071,07 zł brutto, inżynierów budowy z wynagrodzeniem od 2.775 zł brutto do 5.645,41 zł brutto, samodzielną księgową z wynagrodzeniem 4.348,99 zł brutto, kosztorysantów – pracowników biurowych z wynagrodzeniem od 3.495,56 zł brutto do 5.645,41 zł brutto, kierownika robót sanitarnych z wynagrodzeniem 7.941,53 zł brutto, pracownika biurowego z wynagrodzeniem 4.201,18 zł brutto. Spółka (...) zatrudniala nadto w wymiarze 1/2 czasu pracy samodzielną księgową z wynagrodzeniem 3.702,06 zł brutto. Oprócz pracowników zatrudnianych w ramach umów o pracę, płatnik składek zatrudnia również pracowników w ramach umów zlecenia i o dzieło oraz podwykonawców w ramach działalności gospodarczej.

Wnioskodawczyni R. K. (z domu G.) urodzila się w dniu (...) Do dnia 30 marca 2018 r. pracowala w sklepie (...) jako sprzedawca. W tym czasie nadto kontynuowala naukę na ostatnim roku studiów w zakresie dietetyki i pracowala w ramach umowy zlecenia w restauracji na stanowisku kucharza.

U płatnika składek w 2018 r. nie bylo stanowiska asystenta zarządu. K. G., zatrudniona w spółce na stanowisku kadrowej w pełnym wymiarze czasu pracy, pełnila dodatkowo rolę asystentki prezesa zarządu spółki J. O.. Jej wynagrodzenie bylo wyższe niż minimalne i niższe niż 4 066,27 zł brutto miesiecznie, jakie w późniejszym okresie otrzymala wnioskodawczyni. K. G. nie miała dostępu do tajemnic firmy.

O możliwości zatrudnienia w (...) spółce z o.o. w S. wnioskodawczyni dowiedziala się od swojego narzeczonego, który wcześniej byl już zatrudniany w tej spółce. Prezes zarządu spółki J. O. określil wnioskodawczynię jako osobę z

polecenia, a takiej poszukiwał, bowiem chciał zatrudnić zaufaną osobę, która odpowiednio wynagradzana nie będzie chciała odejść do konkurencji.

Umowa pomiędzy wnioskodawczynią a (...) spółką z o.o. w S. została zawarta w dniu 21 marca 2018 r. Ustalono w niej, że wnioskodawczyni zostanie zatrudniona od dnia 1 czerwca 2018 r. na stanowisku asystentki zarządu na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 czasu pracy, z wynagrodzeniem 4 066,27 zł brutto miesięcznie. Rozpoczęcie wykonywania pracy zostało opóźnione ze względu na związanie wnioskodawczyni do końca maja 2018 r. umową zlecenia z restauracją.

Płatnik składek zatrudnił wnioskodawczynię w wymiarze 1/2 etatu, ponieważ nie wiedział czy będzie potrzeba powiększenia etatu. W przypadku zatrudnienia wnioskodawczyni w ramach pełnego etatu przewidywano, że jej wynagrodzenie nie będzie stanowić dwukrotności tego, co zarabiała na pół etatu. Wnioskodawczyni rozpoczęła pracę w dniu 1 czerwca 2018 r. i wykonywała ją w biurze spółki w W. przy ulicy (...). Wnioskodawczyni nie miała przydzielonego samochodu służbowego, ale korzystała z samochodu tzw. biurowego. Jeździła po terenie W. i okolicznych miejscowości.

Zgodnie z załącznikiem do umowy o pracę, do jej zadań należało: prowadzenie terminarza spotkań zarządu, organizacja wyjazdów służbowych zarządu, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, obsługa komputera, wykonywanie prac zleconych przez pracodawcę, przestrzeganie wewnętrznego regulaminu pracodawcy, przestrzeganie przepisów przeciwpożarowych i bhp oraz godne reprezentowanie pracodawcy i wizerunku firmy.

W praktyce, jako asystentka zarządu jeździła z umowami do klientów, a nadto ustalała z pracownikami, jakie materiały są im potrzebne do pracy, spisywała to na kartce i przekazywała prezesowi J. O.. Ustalała terminarz spotkań prezesa zarządu spółki z klientami, rezerwowała loty i hotele, organizowała pracę w biurze – segregowała dokumenty, pisała maile służbowe do klientów, tworzyła umowy dla klientów pod ścisłym nadzorem J. O., który je dyktował, tworzyła arkusze kalkulacyjne, wprowadzała tam dane, które podawał J. O.. Było to pomocne przy prowadzeniu negocjacji, albowiem J. O. uzyskiwał wówczas dane o tym, jakie podjąć działania, żeby oferta spółki była konkurencyjna.

Zawierając umowę o pracę wnioskodawczyni nie wiedziała, że jest w ciąży, dowiedziała się o tym w dniu 24 kwietnia 2018 r.

Wnioskodawczyni swoje obowiązki pracownicze wykonywała do dnia 11 września 2018 r. W dniu 12 września 2018 r. zgłosiła się do Izby Przyjęć (...) Katedry i Kliniki (...) z uwagi na skurcze macicy. Zalecono jej oszczędzający tryb życia i wydano zwolnienie lekarskie do dnia 16 września 2018 r. Ostatecznie na zwolnieniu lekarskim R. K. przebywała do dnia porodu, tj. do dnia (...).

Prezes zarządu płatnika składek J. O. dowiedział się o stanie ciąży wnioskodawczyni we wrześniu 2018 r., po tym jak do spółki (...) wpłynęło jej zwolnienie lekarskie.

Bezpośrednio po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie część jej obowiązków przejęła J. W. zatrudniona na stanowisku kosztorysanta – pracownika biurowego z wynagrodzeniem 4 354 zł miesięcznie brutto. Do jej zadań należało: sporządzanie kosztorysów i ofert handlowych, prowadzenie biura firmy, prowadzenie akt personalnych i obsługa kadrowa pracowników, prowadzenie kasy, przygotowanie, kompletowanie, archiwizacja dokumentacji prowadzenie korespondencji przychodzącej i wychodzącej, bieżące realizowanie zamówień materiałowych i sprzętowych, w tym zapotrzebowania biura, przygotowanie, realizacja, rozliczenie zleconych prac, prowadzenie terminarza spotkań zarządu, organizacja wyjazdów służbowych zarządu, wykonanie prac zleconych przez pracodawcę, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, godne reprezentowanie pracodawcy i wizerunku firmy.

W dalszym okresie obowiązki R. K. przejmowały kolejne pracownice. B. W. została zatrudniona w dniu 7 października 2019 r. na okres próbny do dnia 6 stycznia 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika biurowego, z wynagrodzeniem 4 210,18 zł brutto miesięcznie. Do zakresu jej obowiązków należało: sporządzanie kosztorysów i ofert handlowych, prowadzenie biura firmy, prowadzenie akt personalnych i obsługa

kadrowa pracowników, prowadzenie kasy, przygotowanie, kompletowanie, archiwizacja dokumentacji, prowadzenie korespondencji przychodzącej i wychodzącej, bieżące realizacje zamówień materiałowych i sprzętowych, w tym zapotrzebowania biura, przygotowanie, realizacja, rozliczenie zleconych prac, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oraz godne reprezentowanie pracodawcy i wizerunku firmy.

E. R. została zatrudniona w dniu 1 lipca 2020 r., początkowo na okres próbny, a od dnia 1 października 2020 r. na czas określony do dnia 30 września 2021 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki prezesa, z wynagrodzeniem początkowo 4 129,95 zł brutto miesięcznie, a następnie 4 413,94 zł brutto miesięcznie. Do zakresu jej obowiązków należało: sporządzanie kosztorysów i ofert handlowych, prowadzenie biura firmy, prowadzenie akt personalnych i obsługa kadrowa pracowników, prowadzenie kasy, przygotowanie, kompletowanie, archiwizacja dokumentacji, prowadzenie korespondencji przychodzącej i wychodzącej, bieżące realizacje zamówień materiałowych i sprzętowych, w tym zapotrzebowania biura, przygotowanie, realizacja, rozliczenie zleconych prac, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oraz godne reprezentowanie pracodawcy i wizerunku firmy.

E. B. została zatrudniona w dniu 6 lipca 2020 r., początkowo na okres próbny, a od dnia 6 października 2020 r. na czas określony do dnia 5 października 2021 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku doradcy techniczno-handlowego, z wynagrodzeniem początkowo 3 183,74 zł brutto miesięcznie, a następnie 3 438,44 zł brutto miesięcznie. Do zakresu jej obowiązków należało: sporządzanie kosztorysów i ofert handlowych, przygotowanie dokumentacji podwykonawczej, przygotowanie, realizacja i rozliczanie zleconych prac, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oraz godne reprezentowanie pracodawcy i wizerunku firmy.

Wnioskodawczyni nadal jest zatrudniona u płatnika składek, korzysta z urlopu wychowawczego, jest w kolejnej ciąży.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów zawnioskowanych przez strony. Były to dowody z dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego oraz złożonych do akt sprawy, a także w oparciu o dowody z zeznań ubezpieczonej R. K. i płatnika składek.

Zdaniem Sądu Okręgowego treść dokumentów nie budziła wątpliwości, co do swojej treści i znalazła potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie, dlatego też Sąd I instancji nie znalazł podstaw, żeby odmówić im przymiotu wiarygodności. Istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okazały się w szczególności umowy o pracę wraz z załącznikami wnioskodawczyni i innych pracowników płatnika składek, pozwalające na zobrazowanie powierzonych obowiązków i ustalonego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne zeznania wnioskodawczyni oraz przedstawiciela płatnika składek. Przedstawiały one spójny obraz prowadzonej przez płatnika składek działalności, okoliczności zatrudnienia ubezpieczonej oraz wykonywanych przez nią czynności. Były one zgodne z pisemnym zakresem obowiązków oraz korespondowały z treścią pozostałych dokumentów. Nie oznacza to jednak, że Sąd Okręgowy podzielił przedstawione przez wnioskodawczynię i przede wszystkim przez przedstawiciela płatnika składek motywy ustalenia wysokiego wynagrodzenia, rzutuującego na wysoką podstawę wymiaru składek, które miały wynikać z zaufania do ubezpieczonej i powierzenia jej dostępu do tajemnic przedsiębiorstwa.

Sąd Okręgowy zacytował następnie treść przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. 2021 r., poz. 423). Zgodnie z art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 tej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe dla pracowników stanowi przychód.

W sprawie niniejszej spór koncentrował się wokół ustalonej podstawy wymiaru składek dla wnioskodawczyni R. K. przez płatnika składek (...) spółkę z o.o. w S.. Stosownie do art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. „b” i „c” ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych do zakresu działania ZUS należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz wypłacanie tych świadczeń oraz wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne. Zdaniem organu rentowego wynagrodzenie

ubezpieczonej określone w umowie o pracę w wysokości 4 066,27 zł za pracę w wymiarze 1/2 etatu było rażąco wygórowane i zostało ustalone w celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Ustalenie w umowie o pracę wysokości wynagrodzenia dokonywane jest w ramach zasady swobody umów określonej w art. 353¹ Kodeksu cywilnego, stanowiącym, że strony dowolnie kształtują treść zawartej umowy, byleby nie była ona sprzeczna z ustawą lub zasadami współżycia społecznego. Stosownie do art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie wysokość przyznanego wynagrodzenia powinna uwzględniać kryteria wskazane w art. 78 § 1 Kodeksu pracy, a więc odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Ustalenie wysokości wynagrodzenia w umowie o pracę w oparciu o zasadę swobody umów doznaje więc pewnych ograniczeń, co wynika z faktu, że umowa o pracę i określone w niej wynagrodzenie wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie pomiędzy stronami, lecz także dalsze, w tym na płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych. Roszczenie ubezpieczonego konkretyzuje się bowiem do wysokości należnego świadczenia, które z kolei zależne jest od wysokości wynagrodzenia. W związku z tym ZUS, a w przypadku odwołania sąd, mają prawo zbadać zasadność kwoty wynagrodzenia, dokonując oceny z punktu widzenia interesu publicznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 – LEX nr 148238; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 listopada 2014 r., III AUa 172/14 – LEX nr 1621153).

Sąd I instancji podkreślił, że wysokość wynagrodzenia za pracę, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, musi być w pełni adekwatna do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz kwalifikacji zawodowych pracownika. Przesłanki te muszą być obiektywne, jak również muszą uwzględniać warunki obrotu i realia życia gospodarczego. Dopuszczalność ingerencji organu rentowego w wysokość umówionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia nie przesądza bowiem jeszcze o zasadności takiej ingerencji w każdym wypadku, aczkolwiek strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 lutego 2018 r., III AUa 771/17 – LEX nr 2481787).

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, a także całokształt ustalonych w sprawie okoliczności, Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe stanowisko organu rentowego, że wysokość wynagrodzenia za pracę wnioskodawczynie, odpowiadająca podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, była wygórowana, nieadekwatna do ustalonego dla niej wymiaru czasu pracy.

Analiza możliwości finansowych płatnika składek, wysokość wypłacanych innym pracownikom wynagrodzeń, świadczy niewątpliwie o tym, że płatnik składek dysponował stosownymi środkami na ukształtowanie i wypłacanie wnioskodawczynie umówionego wynagrodzenia. Jak już jednak zostało wskazane, ustalenie wynagrodzenia w wysokości 4 066,27 zł dla osoby, aczkolwiek poleconej, ale dotychczas nieznanego płatnikowi składek, budzi wątpliwości. Analiza umów przedstawionych przez płatnika składek świadczy o zatrudnianiu nowych pracowników początkowo na okres próbny, a następnie na czas określony. W ramach takich umów została zatrudniona kolejna asystentka zarządu E. R.. Tymczasem z ubezpieczoną od razu została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony. O wiele bardziej istotne dla rozstrzygnięcia sprawy niniejszej było jednak ustalenie wnioskodawczynie wynagrodzenia w wysokości 4 066,27 zł miesięcznie za pracę tylko w wymiarze 1/2 etatu.

Bezpośrednio po odejściu wnioskodawczynie na zwolnienie lekarskie jej obowiązki przejęła J. W. zatrudniona na stanowisku kosztorysanta – pracownika biurowego. Jej wynagrodzenie było nieco wyższe, ale ciągle porównywalne w stosunku do wynagrodzenia wnioskodawczynie, bowiem wynosiło 4.354 zł miesięcznie brutto. Wynagrodzenie to przysługiwało jednak za wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Obowiązki R. K. wykonywała również B. W., zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego, z wynagrodzeniem 4 210,18 zł brutto miesięcznie, ale za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie na, analogicznym jak stanowisko R. K., stanowisku asystentki prezesa (analogicznym, bowiem zarząd spółki (...) Projekt jest jednoosobowy) została zatrudniona E. R., z wynagrodzeniem

początkowo w wysokości 4.129,95 zł brutto miesięcznie, a następnie 4 413,94 zł brutto miesięcznie. Do zakresu jej obowiązków należało: sporządzanie kosztorysów i ofert handlowych, prowadzenie biura firmy, prowadzenie akt personalnych i obsługa kadrowa pracowników, prowadzenie kasy, przygotowanie, kompletowanie, archiwizacja dokumentacji, prowadzenie korespondencji przychodzącej i wychodzącej, bieżące realizacje zamówień materiałowych i sprzętowych, w tym zapotrzebowania biura, przygotowanie, realizacja, rozliczenie zleconych prac, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oraz godne reprezentowanie pracodawcy i wizerunku firmy. Można więc uznać, że powierzone na tym stanowisku obowiązki miały szerszy zakres niż powierzone R. K., a mimo to E. R. otrzymywała tylko nieznacznie wyższe wynagrodzenie i to pracując w pełnym wymiarze czasu pracy. Płatnik składek wskazywał, że obowiązki wnioskodawczyni wykonywała również E. B. zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku doradcy techniczno-handlowego, z wynagrodzeniem początkowo 3.183,74 zł brutto miesięcznie, a następnie 3 438,44 zł brutto miesięcznie.

Sąd I instancji za nieprzekonujące uznał stanowisko płatnika składek powołującego się na zaufanie do wnioskodawczyni oraz powierzenie jej dostępu do tajemnic przedsiębiorstwa, jako przyczynę ukształtowania wynagrodzenia na tak wysokim poziomie, przy połowie wymiaru czasu pracy. Inne pracownice, które wykonywały jej obowiązki, nie otrzymały z tego tytułu wyższego wynagrodzenia, a najistotniejszym przykładem są tutaj: J. W. zatrudniona wprawdzie na innym stanowisku, ale będąca osobą, która przejęła obowiązki ubezpieczonej po uzyskaniu przez nią zwolnienia lekarskiego i E. R. zatrudniona jako asystentka prezesa. Sąd Okręgowy podniósł, że gdyby przyjąć dla nich standardy wynagrodzenia ustalone dla R. K., ich wynagrodzenie za pracę winno być znacząco wyższe, bowiem wnioskodawczyni w przeliczeniu na pełny etat zarabiała 8 132,54 zł miesięcznie brutto.

Zestawienie powyższych okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego, przemawia za uznaniem zasadności zaskarżonej decyzji. Sąd I instancji nie kwestionował, że wnioskodawczyni wykonywała opisywane przez siebie czynności, jak również zaangażowała się w rozwój spółki. Nie ma także podstaw do negatywnej oceny jej decyzji dotyczącej zapewnienia sobie z uwagi na ciężę tytułu do ubezpieczeń społecznych w postaci zatrudnienia pracowniczego. Przyznane jej wynagrodzenie pozostaje jednak w oderwaniu od zakresu powierzonych obowiązków i ustalonego dla niej wymiaru czasu pracy, po uwzględnieniu całokształtu sytuacji pracowników spółki zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach i zastępujących ubezpieczoną podczas jej nieobecności.

Przyznane jej wynagrodzenie za wykonywanie opisanych obowiązków, w wymiarze zaledwie 1/2 czasu pracy, nie może być przyjęte jako prawidłowa podstawa wymiaru składek. Zdaniem Sądu Okręgowego, podstawa ta powinna być obniżona do wysokości określonej w zaskarżonej decyzji. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, żeby 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 r., II UK 16/05 – OSNP 2006, nr 11-12, poz. 191).

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Okręgowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że zastosowanie przepisu art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które uzasadniałyby odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Do kręgu okoliczności, które powinny być brane pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należą przede wszystkim fakty związane z samym przebiegiem procesu, tj. podstawa oddalenia żądania, zgodność zamiarów

stron w sprawach dotyczących stosunku prawnego, który może być ukształtowany tylko wyrokiem, szczególnie zawilość lub precedensowy charakter sprawy albo subiektywne przekonanie powoda, co do zasadności zgłoszonego roszczenia – trudne do zweryfikowania a limine, a ponadto sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą albo niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie strony wygrywającej, która w ten sposób wywołała proces i koszty połączone z jego prowadzeniem. Zalicza się do nich także okoliczność, że rozstrzygnięcie sprawy nastąpiło na podstawie faktów ustalonych na podstawie dowodów dopuszczonych przez sąd z urzędu, jak również niewspółmierność wysokości kosztów pomocy prawnej poniesionych przez stronę wygrywającą proces do stopnia zawilości sprawy i nakładu pracy pełnomocnika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2011 r., II CZ 105/11 – Legalis nr 507166)

W sprawie niniejszej, zdaniem Sądu Okręgowego, takie okoliczności wystąpiły. Wnioskodawczyni obecnie przebywa na urlopie wychowawczym. Analiza treści odwołania od decyzji organu rentowego wniesionego w sprawie niniejszej jednoznacznie wskazuje, że składając to odwołanie działała ona w poczuciu krzywdy i niesprawiedliwości, była także przekonana o swojej racji. Uzasadnione subiektywne przeświadczenie o słuszności dochodzonego powództwa stanowi w przesłankę uzasadniającą zastosowanie art. 102 k.p.c. (por. również uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1973 r., I PR 188/73 – LEX nr 15351). Mając to wszystko na uwadze, o kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Apelację od tego wyroku wniosła ubezpieczona R. K.. Zaskarżając wyrok Sądu I instancji w części oddalającej odwołanie (pkt I wyroku Sądu Okręgowego), ubezpieczona zarzuciła mu naruszenie przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 78 § 1 i art. 300 Kodeksu pracy poprzez błędne przyjęcie, że wynagrodzenie ustalone dla ubezpieczonej przez spółkę (...) w umowie o pracę było rażąco wygórowane, a w konsekwencji istniała podstawa do ustalenia przez ZUS niższego wymiaru składki na ubezpieczenia wnioskodawczyni ustalonej w treści decyzji.

W konsekwencji tych zarzutów apelantka wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne R. K., w tym na ubezpieczenie chorobowe, wynosi:

- 1/ w czerwcu 2018 r. – 0 zł;
- 2/ w lipcu 2018 r. – 4 066,27 zł;
- 3/ w sierpniu 2018 r. – 4 066,27 zł;
- 4/ we wrześniu 2018 r. – 4 066,27 zł;
- 5/ w październiku 2018 r. – 2 783,58 zł;
- 6/ w listopadzie 2018 r. – 0 zł;
- 7/ w grudniu 2018 r. – 49 zł;
- 8/ w styczniu 2019 r. – 49 zł;
- 9/ w lutym 2019 r. – 0 zł.

Ubezpieczona wносиła nadto o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. wносиł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od R. K. na rzecz organu rentowego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ nie zostały w niej przedstawione zarzuty skutkujące zmianą lub uchYLENIEM zaskarżonego wyroku.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne, zarówno poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, czyniąc je, stosownie do art. 387 § 2¹ k.p.c., podstawą własnego rozstrzygnięcia, wobec czego zbędne jest ponowne ich przedstawianie.

Istota sporu w postępowaniu apelacyjnym sprowadzała się do prawidłowego ustalenia podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia apellantki u płatnika składek (...) spółki z o.o. w S., a w szczególności do zagadnienia, czy stanowiące tę podstawę wynagrodzenie R. K. ustalone w wysokości 4 066,27 zł brutto miesięcznie, za pracę świadczoną w wymiarze 1/2 etatu, odpowiadało kryteriom określonym w art. 78 § 1 k.p., a mianowicie odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ocena wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę zawartej przez R. K. ze spółką (...) winna być również dokonana z uwzględnieniem przepisu art. 18^{3c} § 1 k.p., który stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości.

Wskazana w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zasada swobody umów, określona w art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., ma oczywiście zastosowanie również do ustalenia w umowie o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę. Nie oznacza to jednak, że jej zastosowanie w stosunkach pracy jest niczym nieograniczone, że strony tych stosunków mają całkowitą swobodę przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za pracę. W tym przypadku swoboda umów nie może przekraczać granic zakreślonych dyspozycjami powołanych wyżej przepisów art. 78 § 1 k.p. i art. 18^{3c} § 1 k.p. Oznacza to, że wysokość wynagrodzenia za pracę, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, musi być w pełni adekwatna do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz kwalifikacji zawodowych pracownika. W tym miejscu należy zatrzymać się przy tym ostatnim kryterium, tj. kwalifikacjach zawodowych R. K.. Należy zauważyć, że ukończyła ona studia wyższe w zakresie dietetyki. W czasie tych studiów, do dnia 30 marca 2018 r. pracowała jako sprzedawca w sklepie kosmetycznym (...), zaś w okresie bezpośrednio poprzedzającym podjęcie wykonywania pracy u płatnika składek, tj. w okresie od dnia 20 kwietnia 2018 r. do końca maja 2018 r., pracowała w restauracji jako kucharz, „na cały etat”, na podstawie umowy zlecenia, za minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Przedmiotem działalności płatnika składek (...) spółki z o.o. w S., jak wynika z niekwestionowanych przez strony ustaleń Sądu I instancji, jest konsultacja i wnoszenie inwestycji w zakresie instalacji sanitarnych. Ubezpieczona R. K. z racji wykształcenia oraz umiejętności nabytych w trakcie świadczenia pracy na rzecz poprzednich pracodawców (sklep kosmetyczny (...) – sprzedawca oraz restauracja – kucharz) nie posiadała żadnego przygotowania do pracy w branży, w której działalność prowadzi płatnik składek.

O tym, że wysokość wynagrodzenia za pracę R. K., a tym samym podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne, została ustalona z myślą o przyszłych świadczeniach z ubezpieczenia chorobowego, wskazuje jeszcze jedna okoliczność, a mianowicie data zawarcia umowy o pracę. Ze znajdującej się w aktach postępowania administracyjnego umowy o pracę (k. 52-54 tych akt) wynika, że umowa ta została zawarta w dniu 21 marca 2018 r. Z § 1 tej umowy wynika, że R. K. została zatrudniona od dnia 1 czerwca 2018 r. na czas nieokreślony, w wymiarze połowy (1/2) etatu, wynoszącym przeciętnie 4 godziny na dobę i średnio 20 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy. Rozpoczęcie wykonywania pracy dopiero po upływie przeszło 2 miesięcy od zawarcia umowy o pracę ubezpieczona tłumaczyła tym, że jeszcze studiowała na III roku dietetyki i do końca maja 2018 r. pracowała na podstawie umowy zlecenia w restauracji. Potwierdził to J. O. – prezes zarządu spółki (...) Projekt, który zeznał, że podjęcie przez ubezpieczoną pracy ok. 2-3 miesiące po zawarciu umowy o pracę wynikało z faktu, że miała ona jeszcze okres wypowiedzenia w poprzedniej pracy. W związku z treścią tych zeznań należy zauważyć, że pozostają one w rażącej sprzeczności z pozostałą częścią zeznań R. K., z których wynika, że pracowała na podstawie umowy zlecenia w restauracji jako kucharz w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 20 kwietnia 2018 r. do końca maja 2018 r. Tak więc pracę w restauracji ubezpieczona rozpoczęła po upływie miesiąca od zawarcia umowy o pracę z płatnikiem składek. Nie istniały więc żadne

przeszkody, żeby w tej ostatniej umowie określić wcześniejszy termin rozpoczęcia wykonywania przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek. Terminem takim mógł być np. dzień 1 kwietnia 2018 r., bowiem z dniem 30 marca 2018 r. ustał stosunek pracy łączący R. K. z właścicielem sklepu kosmetycznego (...). Te okoliczności rodzą poważne wątpliwości co do faktycznej daty zawarcia umowy o pracę przez ubezpieczoną i płatnika składek.

Dokonane przez Sąd I instancji porównanie zakresu obowiązków R. K. z zakresami obowiązków pracownic, które przejęły obowiązki ubezpieczonej w okresie korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego (J. W., B. W., E. R. i E. B.), wskazuje na to, że są one porównywalne, a nawet obowiązki niektórych z tych pracownic miały szerszy zakres od tych, które zostały powierzone ubezpieczonej. Należy mieć przy tym na uwadze, że każda z w/w pracownic płatnika składek była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w granicach od 3 183,74 zł do 4 413,94 zł brutto miesięcznie, a więc znacznie niższym lub porównywalnym z wynagrodzeniem za pracę ubezpieczonej zatrudnionej w wymiarze 1/2 etatu. Trafnie więc Sąd I instancji uznał, że wynagrodzenie za pracę R. K. ustalone w umowie o pracę, którą zawarła z płatnikiem składek (...) spółką z o.o. w S., pozostaje w oderwaniu od zakresu powierzonych i rzeczywiście przez nią wykonywanych obowiązków oraz ustalonego w tej umowie wymiaru czasu pracy (1/2 etatu), a także od całokształtu sytuacji pracowników spółki zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy i zastępujących ubezpieczoną w czasie jej nieobecności w pracy.

Wbrew odmiennemu zapatrywaniu wyrażonemu w apelacji, Sąd Okręgowy nie pomylił stanowiska asystentki zarządu, na którym została zatrudniona ubezpieczona, ze zwykłym stanowiskiem biurowym, np. sekretarki, ponieważ dokonał porównania m.in. ze stanowiskiem asystentki prezesa, co było w pełni uprawnione w sytuacji, gdy w spółce (...) zarząd jest jednoosobowy.

Podobnie całkowicie chybiony jest przedstawiony w apelacji zarzut, że Sąd I instancji dokonał porównania wynagrodzeń z pominięciem tego, że rynek pracy w W. oferuje wyższe stawki wynagrodzeń, aniżeli pracodawcy w innych miejscowościach w Polsce. Sąd Okręgowy nie dokonywał bowiem porównania wynagrodzenia ubezpieczonej z wynagrodzeniem pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach u pracodawców prowadzących działalność w innych niż W. miejscowościach kraju, lecz porównał wynagrodzenie R. K. z wynagrodzeniami innych pracownic zatrudnionych u płatnika składek.

Przesłuchany w charakterze strony J. O. – prezes zarządu płatnika składek, zeznał, iż w związku z „podkupywaniem” jego pracowników przez inne firmy, wołał zatrudnić ubezpieczoną jako osobę zaufaną, ale z wyższym wynagrodzeniem. „Na tyle wysokim, że nie będzie chciała odejść do konkurencji.” Nie wskazał jednocześnie, dlaczego na takie potraktowanie finansowe nie zasługiwały w/w pracownice, które zastępowały ubezpieczoną w czasie jej nieobecności w pracy. Z zeznań tych nie wynika dlaczego spółka (...) nie starała się zachęcić te pracownice do dalszej lojalnej i stabilnej współpracy poprzez zaoferowanie odpowiednio wysokiego wynagrodzenia za pracę, porównywalnego z wynagrodzeniem ubezpieczonej, zwłaszcza jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że kondycja finansowa spółki na to pozwalała.

Wyższe wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej od wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych u płatnika składek na podobnych stanowiskach, J. O. – prezes zarządu spółki (...) uzasadniał dopuszczeniem R. K. do tajemnic firmy, na które składały się „konstrukcje formułowania ofert, dostawców, usług, dostawców materiałów”. Treść umowy o pracę oraz załącznika nr 1 do niej, w którym został określony zakres obowiązków ubezpieczonej, a także jej zeznań złożonych w postępowaniu przed Sądem I instancji, nie potwierdzają, że do takich tajemnic spółki (...) została ona dopuszczona. Ubezpieczona rzeczywiście wykonywała jedynie proste czynności, najczęściej dyktowane przez prezesa zarządu spółki J. O., np. wprowadzała do arkusza kalkulacyjnego dane podyktowane jej przez J. O.. Dodatkowo należy w tym miejscu podnieść, że zamieszczona w § 8 umowy o pracę zawartej przez ubezpieczoną z płatnikiem składek klauzula poufności ma identyczną treść jak takie same klauzule poufności zamieszczone w umowach o pracę (§ 8 każdej z tych umów), które płatnik składek zawarł z w/w pracownikami: E. R., B. W., E. B. (umowy o pracę zawarte z tymi pracownikami – koperta – k. 75).

Pracownice E. B. i E. R., wbrew odmiennemu zapatrywaniu wyrażonemu w apelacji, nie zostały zatrudnione na zastępstwo ubezpieczonej, lecz w czasie jej nieobecności, obok zadań wynikających z ich zakresów obowiązków, wykonywały również zadania ubezpieczonej. Nie można więc tu mówić, jak to zostało podniesione w apelacji, o sumie wynagrodzeń zatrudnionych na zastępstwo R. K.. Nie jest więc uprawnione porównywanie sumy wynagrodzeń tych pracownic z wynagrodzeniem ubezpieczonej.

Nie mógł być również uznany za trafny zarzut apelacji, że Sąd I instancji dokonał porównania wynagrodzeń za pracę ubezpieczonej i innych pracowników z pominięciem rozwoju firmy. Sąd Okręgowy dokonał porównania tych wynagrodzeń z tego samego okresu. W związku z tym późniejszy (...) spółki (...), wzrost jej obrotów, nie miał dla tego porównania żadnego znaczenia.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że organ rentowy miał w pełni uzasadnione podstawy do stwierdzenia, że wysoka podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne R. K. winna być obniżona prawie o połowę w stosunku do wysokości wynagrodzenia za wykonywanie opisanych wyżej obowiązków w ramach 1/2 etatu. Sąd Apelacyjny podziela pogląd Sądu I instancji, że wysokość wynagrodzenia za pracę, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, musi być adekwatna do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz kwalifikacji zawodowych pracownika. Przesłanki te muszą być obiektywne oraz muszą uwzględniać warunki i realia obrotu gospodarczego. Należy w tym miejscu jeszcze raz podkreślić, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Ustalenie wysokości wynagrodzenia w umowie o pracę w oparciu o zasadę swobody umów doznaje więc pewnych ograniczeń, o czym była już wyżej mowa, co wynika z faktu, że umowa o pracę i określone w niej wynagrodzenie wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie pomiędzy stronami, lecz także dalsze, w tym na płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych. Roszczenie ubezpieczonego konkretyzuje się bowiem do wysokości należnego świadczenia, które z kolei zależne jest od wysokości wynagrodzenia. W związku z tym organ rentowy, a w przypadku odwołania sąd, mają prawo zbadać zasadność kwoty wynagrodzenia, dokonując oceny z punktu widzenia interesu publicznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 – LEX nr 148238).

Mając to wszystko na uwadze, przedstawiony w apelacji zarzut obrazy przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2021 r., poz. 423) w związku z art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 78 § 1 i art. 300 Kodeksu pracy, należało uznać za całkowicie chybiony.

Zaskarżony wyrok odpowiada więc prawu, a apelacja jako bezzasadna, na podstawie art. 385 k.p.c., podlegała oddaleniu, czemu Sąd Apelacyjny dał wyraz w pkt I wyroku.

O kosztach instancji odwoławczej Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. 2018 r., poz. 265).