

Sygn. akt **III AUa 216/21**

**III AUz 23/21**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2022 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **D. C.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

przy udziale : A. R. (1)

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji D. C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 12 stycznia 2021 r. sygn. akt III U 77/20

na skutek zażalenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

na punkt 2 wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 12 stycznia 2021r. sygn. akt III U 77/20

1. oddała apelację;
2. oddała zażalenie;
3. zasądza od D. C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział

w P. kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

	Marta Sawińska	
--	----------------	--

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 13 grudnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia D. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...)wynosi

za kwiecień, maj, czerwiec 2019 r. 2250,00 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne 1941,52 zł, natomiast za lipiec 2019 r. 1725,00 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne 1488,50 zł. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że D. C. w krótkim czasie po zgłoszeniu do ubezpieczenia jako pracownik przez płatnika składek A. R. (1) z wynagrodzeniem wyższym od innych pracowników wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. W związku tym ZUS uznał za uzasadnione przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w sprawie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i wysokości podstawy wymiaru składek. Na podstawie całości zgromadzonego materiału dowodowego organ rentowy uznał, że zgłoszenie od dnia 1 kwietnia 2019 r. D. C. jako pracownika jest prawidłowe, za bezzasadne uznał natomiast ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 4.000 zł, która miała być jednocześnie podstawą wymiaru do wypłaty długotrwałych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zdaniem organu rentowego z dokumentów wynika, że stanowisko pracy D. C. nie wiązało się z dużą odpowiedzialnością, czynności przez nią wykonywane były dość proste i nie wymagały wysokich kwalifikacji zawodowych. Pani C. zajmowała się zwykłą obsługą administracyjną, a niemal wszystkie faktury wystawione są dla jednego nabywcy, a firma zatrudniała tylko trzech kierowców. Biorąc pod uwagę obecne realia na rynku pracy oraz zarobki pozostałych pracowników firmy wynagrodzenie w wysokości 4.000 zł wydaje się znacznie wygórowane. Potwierdza to także fakt, że podstawa wymiaru składek osoby zatrudnionej wcześniej na tym stanowisku było równe kwocie minimalnego wynagrodzenia. Zdaniem ZUS sytuacja, w której wynagrodzenie jednego pracownika, przy tym nowozatrudnionego, jest niemal jeszcze raz tak wysokie, jak wynagrodzenie pozostałych pracowników, przy czym nie jest to pracownik zatrudniony na stanowisku nadrzędnym w stosunku do pozostałych pracowników jest wbrew logice i ogólnie przyjętym zasadom współzycia społecznego. W przypadku firmy transportowej to praca kierowców ma znaczący wpływ na przychody firmy, a przyznanie D. C. wynagrodzenia znacznie wyższego od wynagrodzenia pozostałych pracowników jest nieracjonalne i nieuzasadnione z ekonomicznego punktu widzenia. Po przejściu na zasiłek chorobowy na miejsce D. C. nie został nikt zatrudniony, a jej obowiązki wykonuje sama A. R. (1) i obecnie nie poszukuje nikogo na zastępstwo. Wszystkie te okoliczności w ocenie ZUS wskazują na to, że przyznanie tak wysokiego wynagrodzenia było wynikiem zмовы pomiędzy stronami umowy i miało na celu umożliwienie ubezpieczonej uzyskania wysokiego długotrwałego świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiodła D. C. zaskarżając ją w całości i domagając się jej zmiany i przyjęcia za podstawę wymiaru składek wynagrodzenia określonego w umowie. Zdaniem odwołującej przeciętne wynagrodzenie na stanowisku specjalisty ds. transportu wynosi 5.100 zł brutto, a więc jej wynagrodzenie było o około 20% niższe niż przeciętne. Odwołująca podniosła, że pracę podjęła po zakończeniu studiów i jako absolwentka, ze znajomością języków obcych, nie wyobraża sobie podjęcia pracy z niższym wynagrodzeniem, a pani A. R. (1) taką stawkę zaakceptowała.

Płatnik składek A. R. (1) popierała odwołanie.

Wyrokiem z 12 stycznia 2021 r. Sąd Okręgowy w Koninie (sygn. III U 77/20) oddalił odwołanie (pkt 1 wyroku) oraz zasądził odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zastępstwa procesowego (pkt 2 wyroku).

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

A. R. (1) od 2018 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwa (...) w T. w zakresie transportu międzynarodowego samochodami do 3,5 tony. Biuro firmy znajduje się w miejscu zamieszkania A. R. (1), początkowo w miejscowości C., a później w T. przy ul. (...). W firmie zatrudnionych było 3 pracowników jako kierowców, a wszystkie zlecenia transportowe firma (...) otrzymywała od jednego zleceniodawcy tj. (...) w T.. To właśnie firma (...) zlecała płatnikowi składek wykonywanie usług transportowych, a po ich wykonaniu A. R. (1) wystawiała fakturę za wykonaną usługę. Jeśli był jakiś problem z transportem to kierowcy najczęściej kontaktowali się ze spedytorem. Dokumenty do rozliczeń dostarczają kierowcy, przekazują je najczęściej A. R. (1) lub też jej mężowi. Kierowcy zatrudnieni w firmie (...) mieli wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia, a ponadto przysługiwały im diety.

Z dniem 1 grudnia 2018 r. A. R. (1) zatrudniła K. C. na stanowisku pracownik biurowy, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem minimalnym. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Pracodawca nie przedstawił

pracownikowi zakresu obowiązków na piśmie, natomiast faktycznie K. C. zajmowała się dokumentacją związaną z transportem, porządkowała te dokumenty, sporządzała faktury, sprawdzała karty drogowo, paragony za paliwo. Swoje obowiązki K. C. wykonywała w biurze firmy (mieszczącym się wówczas w C.) w godzinach od 8.00 do 16.00. K. C. jest z zawodu pracownikiem socjalnym, i chciała pracować w swoim zawodzie, a ponadto praca w firmie transportowej nie bardzo jej odpowiadała. Dlatego też po okresie 2 miesięcy umowa o pracę z firmą (...) została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2019. Przez cały czas trwania tej umowy wynagrodzenie K. C. było równe wynagrodzeniu w kwocie minimalnej, które od stycznia 2019 r. wyniosło 2.250 zł brutto.

Po zakończeniu pracy przez K. C. A. R. (1) poszukiwała nowego pracownika na to stanowisko, ale nie było zainteresowania ofertą pracy. Ktoś z kręgu znajomych A. R. (1) polecił jej zatrudnienie D. C..

D. C. w lutym 2019 r. ukończyła studia na Wydziale Psychologii Uniwersytetu (...) w P.. W okresie odbywania studiów podejmowała zatrudnienie na umowę zlecenie pracując w (...) w P. wykonując prace związane z obsługą klienta.

W dniu 28 marca 2019 r. D. C. zawarła z A. R. (1) umowę o pracę na okres próbny od 1 kwietnia 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r. na stanowisku specjalista ds. transportu. Zatrudnienie obejmowało pracę na pełen etat, z wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł brutto. Następnie w dniu 28 kwietnia 2019 r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony na takich samych warunkach jak w umowie na okres próbny jeśli chodzi o stanowisko, wymiar czasu pracy jak i wynagrodzenie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano T. ul (...). Pracodawca nie przedstawił odwołującej zakresu obowiązków na piśmie jednak zakres tych obowiązków jakie faktycznie wykonywała odwołująca był podobny do tych jakie miała wcześniej K. C. tzn. ubezpieczona również zajmowała się weryfikacją kart drogowych, przygotowaniem faktur, sprawdzaniem zużycia paliwa, kompletowaniem dokumentów przewozowych dostarczanych przez kierowców. Odwołująca nie kontaktowała się kierowcami, nie odbierała od nich dokumentów, sporadycznie mogło się zdarzyć, że uczestniczyła w rozmowie telefonicznej A. R. (1) z kierowcami, kiedy potrzebna była znajomość języka angielskiego, jednak zdarzało się to rzadko, bowiem kierowcy w przypadku problemów kontaktowali się głównie z firmą spedycyjną tj. (...).

W chwili zawierania umowy o pracę D. C. była w ciąży, pracodawca o tym wiedział, od dnia 25 lipca 2019 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a dziecko urodziła w dniu 22 września 2019 r. i od tego czasu korzystała z zasiłku macierzyńskiego. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego odwołująca korzystała z urlopu rodzicielskiego, a po jego zakończeniu i wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego umowa o pracę pomiędzy odwołującą a (...) uległa rozwiązaniu.

Z dniem 1 września 2020 r. A. R. (1) zatrudniła w swojej firmie na stanowisku pracownika biurowego P. I.. Pracownik ten został zatrudniony na 1/10 etatu z minimalnym wynagrodzeniem tj. 260 zł brutto, a umowa zawarta została na czas nieokreślony.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym oddalił odwołanie (pkt 1 wyroku) oraz zasądził od odwołującej na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zastępstwa procesowego (pkt 2 wyroku).

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 266), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. pracownikami (z wyłączeniem prokuratorów).

W świetle przepisu art. 18 ust. 1 powołanej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Natomiast podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe – art. 20 ust. 1 ustawy.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy przytoczył orzecznictwo sądów, w tym orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Następnie Sąd I instancji podał, że w okolicznościach niniejszej sprawy stwierdzić należy, że w umowie o pracę strony określiły stanowisko odwołującej jako specjalista ds. transportu, a wynagrodzenie w wysokości 4.000 zł. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika jednak, że odwołująca nie zajmowała się organizowaniem transportu i poszukiwaniem zleceń transportowych, bowiem wszystkie zlecenia transportowe były przekazywane w firmie przez (...). Do obowiązków odwołującej należało natomiast sprawdzanie kart drogowych, sprawdzanie paragonów za paliwo, porządkowanie dokumentów związanych z wykonaniem usług transportowych, sporządzanie faktur. Takie same obowiązki wykonywała także K. C., zatrudniona na stanowisku pracownik biurowy z wynagrodzeniem minimalnym. Skoro więc zakres obowiązków obu pracownic, zatrudnionych w krótkim odstępie czasu był taki sam albo bardzo zbliżony to brak było uzasadnienia do przyznania odwołującej wynagrodzenia w znacznie wyższej kwocie. Ustalenie takiego wynagrodzenia nie było uzasadnione kwalifikacjami odwołującej, bowiem wcześniej nie pracowała w firmie transportowej, nie zajmowała się sprawami transportu międzynarodowego, nie posiadała wiedzy ani doświadczenia w tym zakresie. W tych okolicznościach – zdaniem Sądu Okręgowego - uznać należy, że nie miała wystarczających kwalifikacji do zatrudnienia w charakterze specjalisty do spraw transportu.

Nadto Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że odwołująca D. C. wykonywała obowiązki, które miały charakter administracyjno-biurowy, czyli pomocniczy wobec głównej działalności prowadzonej przez płatnika składek, nie miała doświadczenia w wykonywaniu takiej pracy, bowiem wcześniej zajmowała się obsługą klienta w salonie samochodowym, pracując na zlecenie. Nie miała także doświadczenia w pracy związanej z transportem międzynarodowym, w branży była więc pracownikiem początkującym, a pomimo tego pracodawca przyznał jej wynagrodzenie w znacznie wyższej wysokości od pracowników, którzy wykonywali swoją pracę bezpośrednio w transporcie czyli kierowców. Dodatkowo zauważyć należy, że pracownikowi, który wcześniej wykonywał takie obowiązki jakie powierzono odwołującej także pracodawca ustalił wynagrodzenie w minimalnej wysokości. Płatnik składek nie wykazał by ustalenie wynagrodzenia dla odwołującej, znacznie wyższego od wynagrodzeń innych pracowników, było uzasadnione szczególnymi kwalifikacjami posiadanymi przez odwołującą lub też wynikało z rodzaju powierzonych obowiązków. Odwołująca musiała więc od początku uczyć się specyfiki prowadzonej działalności, kompletowania i wypełniania dokumentów, sprawdzania kart drogowych, a skoro były to czynności nie wymagające szczególnych kwalifikacji to tym samym przyznanie wynagrodzenia na tym stanowisku w wysokości 4.000 zł nie wydaje się odpowiednie i uczciwe, w szczególności w porównaniu do wynagrodzeń innych pracowników.

Nie bez znaczenia dla oceny zasadności wynagrodzenia – zdaniem Sądu Okręgowego - ma okoliczność, że w chwili zawierania umowy o pracę ubezpieczona była w ciąży o czym strony wiedziały i liczyły się z tym, że po urodzeniu dziecka D. C. będzie korzystać z długotrwałych świadczeń związanych z macierzyństwem, wypłacanych przez ZUS. Ustalając wysokość wynagrodzenia w kwocie znacznie wyższej niż wynagrodzenia pozostałych pracowników A. R. (1) zdawała sobie sprawę, że po krótkim okresie wypłaty wynagrodzenia obowiązki w tym zakresie przejmie ZUS i nie będzie to już obciążać płatnika składek.

W ocenie Sądu I instancji przedstawione okoliczności pozwalają uznać, że działania stron stosunku pracy były wprost nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, a to jest niewątpliwie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie jako nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy wskazał, że orzeczenie o kosztach postępowania wydał na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 108 k.p.c. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Jak wynika natomiast z treści powyższego przepisu do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata,

koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. W myśl przepisu art. 108 k.p.c. zdanie pierwsze sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji.

Sąd I instancji podkreślił, że oddalił odwołanie wniesione przez D. C. i tym samym jest ona stroną przygrywającą sprawę. W związku z powyższym Sąd Okręgowy w punkcie 2 wyroku zasądził od odwołującej na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego, których wysokość określił na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku wywiodła odwołująca D. C. zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na treść wydanego orzeczenia tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną, sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie uznania, że umowa o pracę zawarta pomiędzy D. C. a A. R. (1) w zakresie wynagrodzenia była spreczna z prawem, zasadami współżycia społecznego i zmierzała do obejścia prawa, podczas gdy z całokształtu okoliczności sprawy wynika jednoznacznie, że ustalone wynagrodzenie stanowiło adekwatną zapłatę za wykonywane przez D. C. czynności pracownicze, zarówno w zakresie czasu, zaangażowania, a także posiadanych umiejętności oraz wiedzy.

Wskazując na powyższe zarzuty odwołująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia D. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) wynosi za kwiecień, maj, czerwiec 2019 r. 4000 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne 4000 zł, natomiast za lipiec 2019 r. 4000 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne 4000 zł;
2. zasądzenie od organu na rzecz odwołującego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych za I i II instancję.

W odpowiedzi na apelację odwołującej D. C. organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Zażalenie na pkt 2 wyroku wniósł organ rentowy, zarzucając Sądowi I instancji naruszenie przepisu § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie i zasądzenia od odwołującej na rzecz kosztów procesu w kwocie 180 zł.

Wskazując na powyższe wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kwoty 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,
2. zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu zażaleniowym.

### **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Apelacja odwołującej D. C. okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji przeprowadził w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe w sposób staranny, nieuchybiający zasadzie swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody Sąd I instancji oceniał wszechstronnie, tj. wiarygodność i moc poszczególnych dowodów oceniona została w odniesieniu do całokształtu pozostałych dowodów. Sąd I instancji dokonał ustalenia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie i Sąd Apelacyjny podstawę faktyczną wyroku w pełni podziela. Sąd Apelacyjny zaaprobował ustalenia i ocenę prawną Sądu Okręgowego.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było jedynie ustalenie czy określenie w umowie o pracę wynagrodzenie odwołującej na kwotę 4000 zł brutto było wynagrodzeniem odpowiednim, godziwym, czy nie stanowiło wynagrodzenia nadmiernego, wygórowanego, albowiem organ rentowy nie kwestionował tego, że D. C. świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. W ocenie pozwanego wynagrodzenie ustalone przez strony w umowie o pracę miało na celu uzyskanie przez odwołującą najkorzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ze względu na ciążę.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazuje, iż ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy – zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2, art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych - następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Tym samym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o s.u.s., za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Z kolei art. 22 § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jednakże dla faktycznego istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści zawartej umowy poprzez rzeczywiste świadczenie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 06.03.2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008/7-8/110 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 19.10.2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Przechodząc do analizy podstawy prawnej zaskarżonego wyroku należy zauważyć, że w toku procesu nie podważano kompetencji organu rentowego do dokonywania kontroli i weryfikacji zgłoszeń płatników składek w zakresie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, w szczególności w sytuacji, gdy zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Stosowne uprawnienie w tej materii Sąd Najwyższy wywiódł z regulacji zamieszczonej w art. 41 ust. 12 i 13 powołanej wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stronom umowy o pracę nie przysługuje bowiem niczym nieograniczona swoboda w kreowaniu treści stosunku pracy, gdyż jest ona limitowana przez naturę tego stosunku prawnego, ustawę oraz zasady współzycia społecznego (art. 353<sup>1</sup>

k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poza powyższymi kryteriami, należy wziąć pod uwagę pierwiastek publiczny, alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, co sprawia że wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne nie może być ustalane ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, a przy tym nie powinno rażąco przewyższać wkładu pracy, by w ten sposób składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne uzależnionej od wysokości zarobków chodzi bowiem o takie przełożenie wykonywanej pracy i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia rzutuującego na wysokość składki, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Na ten aspekt kształtowania treści stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych wielokrotnie wskazywał w swych judykatach Sąd Najwyższy. Poza powołaną wyżej uchwałą z 27.04.2005 r. (sygn. akt II UZP 2/05) warto w tym miejscu przywołać pogląd zaprezentowany w wyrokach: z dnia 09.08.2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192) oraz z 19.05.2009 r. (III UK 7/09), a także w jednym z nowszych orzeczeń z dnia 14.12.2017 r. (II UK 645/16, LEX nr 2473788). W ostatnim ze wspomnianych wyżej wyroków Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że z punktu widzenia ustalenia wysokości należnej składki na ubezpieczenie chorobowe, a w konsekwencji wysokości samego świadczenia z tego ubezpieczenia decydujące znaczenie ma określona przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia, objęta zasadą swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalil się zatem pogląd, iż podstawę wymiaru składki dla pracownika stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena „godziwości” wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania. Zdaniem Sądu Najwyższego, przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Względ na interes ogólny chroniony w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego sprawia, że „godziwość” wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, gdyż strony stosunku pracy muszą się liczyć z wymogiem ochrony interesu publicznego oraz zasadą solidarności ubezpieczonych. Analogiczne zapatrywanie jest wyrażane w orzecznictwie sądów apelacyjnych, przykładowo można tutaj wskazać wyroki Sądu Apelacyjnego w Krakowie: z dnia 28.03.2018 r. (III AUa 760/16, LEX nr 2514923) z dnia 23.11.2016 r. (III AUa 1306/15, LEX nr 2196258) oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28.03.2018 r. (III AUa 786/17, LEX nr 2481763).

Sąd Odwoławczy w ślad za Sądem I instancji uznał, że wynagrodzenie za pracę odwołującej na stanowisku specjalisty ds. transportu w wysokości 4.000 zł było zdecydowanie zawyżone. Sąd Apelacyjny podkreśla przy tym, jak ustalono w toku procesu, że odwołująca nie zajmowała się organizowaniem transportu czy poszukiwaniem zleceń transportowych, bowiem wszystkie zlecenia transportowe były przekazywane w firmie przez (...), do obowiązków odwołującej należało natomiast sprawdzanie kart drogowych, sprawdzanie paragonów za paliwo, porządkowanie dokumentów związanych z wykonaniem usług transportowych, sporządzanie faktur. Sąd Odwoławczy zwraca też

uwagę, że takie same obowiązki wykonywała także K. C., zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego z wynagrodzeniem minimalnym tj. 2.250 zł brutto, skoro więc zakres obowiązków obu pracownic, zatrudnionych w krótkim odstępie czasu był taki sam, lub ew. bardzo zbliżony (bowiem zdarzało się, że odwołująca uczestniczyła w rozmowie telefonicznej A. R. (1) z kierowcami, kiedy potrzebna była znajomość języka angielskiego, choć zdarzało się to rzadko gdyż kierowcy w przypadku problemów kontaktowali się głównie z firmą spedycyjną tj. (...)), to brak było uzasadnienia do przyznania odwołującej wynagrodzenia w znacznie wyższej kwocie, niż otrzymywał poprzedni pracownik K. C. (zajmująca się obsługą biurowo-administracyjną kierowców, otrzymywała wynagrodzenie minimalne). Ustalenie odwołującej wynagrodzenia, w kwocie 4000 zł nie było uzasadnione jej kwalifikacjami, bowiem wcześniej nie pracowała w firmie transportowej, nie zajmowała się sprawami transportu międzynarodowego, nie posiadała wiedzy ani doświadczenia w tym zakresie. Za odpowiednie doświadczenie zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie może być uznana praca odwołującej w (...) w P. (na umowę zlecenia) - pracą związana z obsługą klienta. W tych okolicznościach uznać należy – w ocenie Sądu Apelacyjnego, że odwołująca nie miała wystarczających kwalifikacji do zatrudnienia w charakterze specjalisty do spraw transportu, i to jeszcze z wynagrodzeniem 4000 zł. Sąd Apelacyjny wskazuje także, że odwołująca była pracownikiem świeżo po studiach, które ukończyła w lutym 2019r na Wydziale Psychologii Uniwersytetu (...) w P., nie posiadała też doświadczenia ani też wykształcenia w branży transportowej.

Sąd Apelacyjny podaje, że w chwili zawierania umowy o pracę D. C. była w ciąży, a pracodawca o tym wiedział. I choć obowiązujące przepisy kodeksu pracy nie zawierają ograniczeń w zakresie zawierania umów o pracę z kobietą w ciąży, to okoliczności towarzyszące podjęciu zatrudnienia przez odwołującą, w szczególności fakt bycia w ciąży oraz ustalone w umowie wynagrodzenie za pracę, a nadto okoliczności że od dnia 25 lipca 2019 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a dziecko urodziła w dniu 22 września 2019 r. i od tego czasu korzystała z zasiłku macierzyńskiego, następnie po zakończeniu urlopu macierzyńskiego odwołująca korzystała z urlopu rodzicielskiego, a po jego zakończeniu i wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego umowa o pracę pomiędzy odwołującą a (...) uległa rozwiązaniu, to powyższe okoliczności wskazują na celowe działania stron, by następnie przerzucić na organ rentowy wypłacenie zasiłku w wyższej kwocie. Sąd Apelacyjny wskazuje na fakt, iż płatnik składek nikogo nie zatrudnił bezpośrednio na jej miejsce, a jej obowiązki przejęła A. R. (2), z kolei dopiero z dniem 1 września 2020 r. A. R. (1) zatrudniła w swojej firmie na stanowisku pracownika biurowego P. I., który został zatrudniony na 1/10 etatu z minimalnym wynagrodzeniem tj. 260 zł brutto, umowę zawarto na czas nieokreślony. W ocenie Sądu Odwoławczego wszystkie te okoliczności pozwalają uznać, że działania stron stosunku pracy były wprost nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, a to jest niewątpliwie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sąd Apelacyjny podkreśla, że ustalając wysokość wynagrodzenia w kwocie znacznie wyższej niż wynagrodzenia pozostałych pracowników. Zdaniem Sądu Apelacyjnego A. R. (1) zdawała sobie sprawę, że po krótkim okresie wypłaty wynagrodzenia obowiązki w tym zakresie przejmie ZUS i nie będzie to już obciążać płatnika składek.

Mając na uwadze całokształt okoliczności chybiony okazał się zarzut naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. wskazany przez odwołującą w apelacji. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wiąże ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby strona skarżąca wykazała uchybienia podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1999 r., II UKN 685/98 Legalis). Apelacja odwołującego w zasadzie ograniczała się polemiki z prawidłowymi



– w ocenie Sądu Apelacyjnego - ustaleniami Sądu I instancji i własną interpretacją zgromadzonego materiału dowodowego, a w szczególności własną oceną zeznań przesłuchanych w sprawie świadków.

Przenosząc powyższe ogólne rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, w ocenie Sądu Apelacyjnego, bezzasadny był zarzut odwołującej dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a sprowadzający się w istocie do tego, że odwołująca wskazała, iż w jej ocenie z przeprowadzonych zeznań świadków Sąd I instancji wyciągnął wnioski niezgodne z ich zeznaniami oraz że poszczególne fragmenty zeznań zostały wyrwane z kontekstu. Sąd Apelacyjny po dokonaniu ponownej oceny zeznań świadków doszedł do tożsamyh wniosków co Sąd I instancji.

Reasumując Sąd Apelacyjny wskazuje, że apelacja odwołującej nie zawierała żadnych zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji nie uchybił przepisom kodeksu postępowania cywilnego i przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, oceniając dowody zgodnie z zasadą wyrażoną art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Odwoławczy uznał, że obowiązki ubezpieczonej nie uzasadniały przyznania jej wynagrodzenia w wysokości 4000 zł brutto, wynagrodzenie to nie wydaje się odpowiednie i uczciwe, w szczególności z porównaniu z wynagrodzeniem innych pracowników wykonywających te same bądź podobne czynności co odwołująca w firmie płatnika (K. C. z wynagrodzeniem minimalnym tj. 2.250 zł brutto, P. I., zatrudniony na 1/10 etatu z minimalnym wynagrodzeniem tj. 260 zł brutto).

Sąd Apelacyjny zaznacza, że zarzuty sformułowane przez odwołującą D. C. w apelacji są nietrafione i Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do ich uwzględnienia, zarzuty powołane w apelacji w żadnej mierze nie wzruszyły rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd I instancji. Sąd Apelacyjny po ponownym przeanalizowaniu materiału dowodowego zgromadzonego z niniejszej sprawy nie dopatrył się naruszeń ze strony Sądu I instancji, postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w sposób wyczerpujący, Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz dokonał prawidłowej analizy zgromadzonego materiału dowodowego, co w konsekwencji przełożyło się na wydanie wyroku z 12 stycznia 2021r.

Mając na względzie powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację odwołującej (pkt 1 wyroku).

Odnośnie zarzutów zawartych w zażaleniu, a dotyczących kosztów postępowania przed Sądem I instancji, zgodzić się należy, z twierdzeniem pozwanego organu rentowego, że w niniejszej sprawie koszty postępowania należało zasądzić zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, gdyż niniejsza sprawa jest sprawą o prawa majątkowe (o podstawie wymiaru składek).

Sąd Apelacyjny wskazuje, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, w zależności od przedmiotu sporu, koszty zastępstwa procesowego mogą być bowiem ustalane w dwojaki sposób: wedle określonej w odpowiednich rozporządzeniach Ministra Sprawiedliwości w przedmiocie opłat za czynności adwokackie lub radcowskie stałej stawki minimalnej albo wedle określonej w przedmiotowych rozporządzeniach stawki minimalnej, uzależnionej od wartości przedmiotu sporu, zgodnie z którą im wartość przedmiotu sporu jest wyższa, tym wyższa jest stawka należna profesjonalnemu pełnomocnikowi za udzieloną pomoc w prowadzeniu postępowania. Co znamienne, wszystkie sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych są, co do zasady, sprawami o prawa majątkowe i tak należy je traktować, a co za tym idzie możliwe (a w niektórych przypadkach konieczne) jest oznaczenie w nich wartości przedmiotu zaskarżenia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że jest to sprawa o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, a więc jest to sprawa o prawo majątkowe. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, w którym przyjmuje się, że w przypadku, gdy przedmiotem sporu nie jest wysokość zobowiązania składowego, ale wysokość samej podstawy wymiaru - wartość przedmiotu sporu stanowi różnica między zadeklarowaną przez płatnika składek podstawą wymiaru składek, a podstawą wymiaru należną według organu rentowego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2012 r., II UK 312/11, LEX nr 1235842 i z dnia 8 listopada 2013 r., II UZ 61/13, LEX nr 1396417, a także z dnia 6 marca 2019 r., II UZ 1/19, LEX nr 2629832).

Zatem w przypadku sporu, który nie dotyczy wysokości zobowiązania składkowego, ale wysokości samej podstawy wymiaru, wartość przedmiotu sporu wyraża się różnicą między podstawą wymiaru składek przyjętą przez płatnika składek, a podstawą wymiaru składek określoną w decyzji organu rentowego.

Podsumowując - w orzecznictwie Sądu Najwyższego już wcześniej ujawniło się wyraźnie stanowisko, że w sprawach, które mają za przedmiot obowiązek zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne, choćby w następstwie ustalenia podlegania ubezpieczeniom społecznym (ustalenia obowiązku objęcia ubezpieczeniem i podstawy wymiaru składek), minimalne stawki wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym są ustalane na podstawie wartości przedmiotu sporu.

Zwrócić uwagę natomiast należy, że ani odwołująca ani organ rentowy na etapie postępowania przed Sądem I instancji nie wskazali wartości przedmiotu sporu (dokonali tego dopiero w postępowaniu apelacyjnym), a Sąd co prawda nie ma obowiązku samodzielnie ustalać wartość przedmiotu sporu, natomiast w tej konkretnie sytuacji powinien zasądzić koszty minimalne tj. wynikające z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – wówczas zasądzono by kwotę 90 zł.

Mając z kolei na uwadze, że zażalenie zostało wniesione przez pozwaną organ rentowy i wówczas by zasądzono kwotę mniejszą, a także zasadę reformationis in peus wynikającą z art. 384 k.p.c. Sąd Apelacyjny – na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c. oddalił wywiedzione zażalenie organu rentowego.

Z kolei o kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 2 pkt 4 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) zasądzono od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę po 1350 zł (przy uwzględnieniu w.p.s.) – pkt 3 sentencji wyroku.

sędzia Marta Sawińska