

Sygn. akt III AUa 1752/17

III AUz 401/17

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:**

**Przewodniczący: SSA Barbara Staśkiewicz**

**Sędziowie: SSA Barbara Ciuraszkiewicz**

**SSA Ireneusz Lejczak (spr.)**

**Protokolant: Monika Horabik**

**po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2018 r. we Wrocławiu**

**na rozprawie**

**sprawy z odwołania P. N.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.**

**przy udziale (...) s.c. - J. L., M. N. (1)**

**o wysokość podstawy wymiaru składek**

**na skutek apelacji P. N. i zażalenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.**

**od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**z dnia 14 czerwca 2017 r. sygn. akt VII U 242/16**

**I. oddala apelację,**

**II. oddala zażalenie,**

**III. zasądza od odwołującej się na rzecz strony pozwanej kwot 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017 r. Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 10 lutego 2016 r. w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. N., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) s.c. M. N. J. L., winna być obliczona od wynagrodzenia w kwocie 3.899,78 złotych od dnia lipca 2015 r. do września 2015 r., w punkcie II oddalił odwołanie w pozostałej części, zaś w pkt. III Sąd ten koszty postępowania pomiędzy stronami wzajemnie zniósł.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny:

P. N. (wcześniej: C.) począwszy od dnia 23 czerwca 2009 r. była zatrudniona w (...) S.C. J. N., M. N. w K. (następnie kolejno: (...) S.C. M. N., T. N., J. L. w K., (...) S.C. M. N., J. L. w K.) w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wcześniej u tego pracodawcy – przez okres 12 miesięcy - odbywała staż ze skierowania z Powiatowego Urzędu Pracy w J.. Do obowiązków P. N. jako sprzedawcy w sklepie meblowym należała obsługa klienta w zakresie prezentowania oferty sklepu oraz doradzania klientom, a także drobne prace porządkowe wykonywane w obrębie hali sprzedażowej.

W dniu 30 lipca 2013 r. strony umowy zawarły aneks do umowy o pracę, ustalając, że od dnia 1 sierpnia 2013 r. P. N. będzie zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu z wynagrodzeniem wynoszącym 2 600 zł brutto. Do obowiązków P. N. należało wówczas, oprócz wcześniej wykonywanej obsługi klienta, obsługa kasy fiskalnej, składanie zamówień na meble pokojowe za pomocą programu komputerowego S., przekazywanie pozostałym pracownikom (pracownikom magazynu) poleceń wspólnika spółki – J. L. w zakresie wykonywanych przez nich prac, jak i pomoc przy projektowaniu mebli kuchennych.

W dniu zawarcia aneksu do umowy o pracę P. N. była w ciąży, o czym wiedziała. Poród miał miejsce w dniu (...) P. N. w związku z ciążą w okresie od dnia 1 października 2013 r. do dnia 30 czerwca 2015r. była nieobecna w pracy, w tym: od dnia 1 października 2013 r. do dnia 2 listopada 2013 r. pobrała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, od dnia 3 listopada 2013 r. do dnia 16 marca 2014 r. - zasiłek chorobowy, od dnia 17 marca 2014 r. do dnia 15 marca 2015 r. - zasiłek macierzyński, od dnia 16 marca 2015r. do dnia 30 czerwca 2015 r. przebywała na urlopie wychowawczym. W tym czasie, począwszy od dnia 1 kwietnia 2014 r. późniejszy mąż P. N. – T. N., syn M. N. i brat J. L., podjął zatrudnienie w (...) S.C. M. N., J. L. w K. na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem minimalnym.

W dniu 15 czerwca 2015 r. T. N. uzyskał zgodę pracodawcy na podjęcie urlopu wychowawczego od dnia 1 lipca 2015 r. W dniu 22 czerwca 2015 r. P. N. zgłosiła pracodawcy rezygnację z urlopu wychowawczego i wolę podjęcia pracy z dniem 1 lipca 2015 r.

W dniu 30 czerwca 2015 r. P. N. oraz (...) S.C. M. N., J. L. w K. zawarły kolejny aneks do umowy o pracę, ustalając od dnia 1 lipca 2015 r. wynagrodzenie P. N. na kwotę 5 800,00 zł. Według pisemnego zakresu obowiązków P. N. miała zapewnić sprawne funkcjonowanie sklepu, monitorować pracę zespołu, rozdzielać zadania i kontrolować ich wykonywanie, dbać o obsługę klienta przez pracowników opracowywać bieżące zamówienia i akcje promocyjne, obsługiwać klienta w sklepie, odpowiadać za dobór asortymentu na ekspozycję oraz ustalać ceny, realizować plany sprzedażowe sklepu, codziennie wykonywać raporty sprzedaży. Realizując swoje obowiązki P. N., oprócz wykonywanej już we wcześniejszym okresie zatrudnienia obsługi klienta i składania zamówień na meble pokojowe, zajmowała się monitorowaniem dostaw towaru od producenta – w tym zakresie sprawdzała stan dostawy z dostarczającymi zestawieniami, koordynowaniem dostawy towaru do klienta – w tym zakresie wydawała polecenia i nadzorowała pracę pracowników magazynu – W. M. oraz dwóch stażystów. Nadto rozdzielała pracę pracownikom magazynu – przykładowo w zakresie pomalowania boksów na hali sprzedażowej czy ustawiania ekspozycji, które przygotowywała. Zajmowała się również projektowaniem mebli kuchennych – od 3 do 4 razy w miesiącu. Organizowała ustalone przez producenta mebli akcje promocyjne – zlecała firmie zewnętrznej rozprowadzaniem plakatów reklamowych, decydując o ich lokalizacji. Przyjmowała reklamacje, których nie było dużo. Wykonywała codzienne raporty sprzedaży polegające na wykazaniu sprzedanego towaru. Otwierała i zamykała sklep.

W dniu zawarcia aneksu do umowy o pracę P. N. była w ciąży, o czym wiedziała - w dniu (...) urodziła bliźniaki. P. N. w związku z ciążą w okresie od dnia 1 października 2015 r. do dnia 2 listopada 2015 r. była nieobecna w pracy, pobierając wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, od dnia 3 listopada 2016 r. do dnia 25 stycznia 2016 r. - zasiłek chorobowy, od dnia 26 stycznia 2016 r. - zasiłek macierzyński. W dniu 5 lutego 2016 r. P. N. wystąpiła z wnioskiem o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

P. N. posiada wykształcenie wyższe: tytuł licencjata w specjalności organizacja i obsługa ruchu turystycznego na kierunku turystyka i rekreacja uzyskała w dniu 23 kwietnia 2013 r., tytuł magistra w specjalności menedżer hotelarstwa uzyskała w dniu 25 kwietnia 2015 r.

W ramach (...) S.C. w K., działającej ze zmiennym składem osobowym, wspólnicy – od 1 stycznia 2014 r. M. N. (3) i J. L., prowadzą sklep meblowy w K.. W latach 2014 – 2016 zatrudniano następujących pracowników:

- od dnia 1 czerwca 2010 r. – W. M. na stanowisku kierowcy montera z wynagrodzeniem minimalnym;
- od dnia 2 listopada 2013 r. – J. R. na stanowisku sprzedawcy, a od dnia 2 stycznia 2014 r. – na stanowisku pracownik usług czystościowych na 1/2 etatu z wynagrodzeniem minimalnym;
- od dnia 16 stycznia 2014 r. do dnia 7 sierpnia 2015 r. – M. C. na stanowisku kierowcy montera mebli z wynagrodzeniem minimalnym;
- od dnia 1 kwietnia 2014 r. – T. N. (2) na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem minimalnym;
- od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 14 czerwca 2016 r. P. D. na stanowisku montera mebli z wynagrodzeniem minimalnym;
- od dnia 1 stycznia 2016 r. – R. P. na stanowisku pracownika biurowego z wynagrodzeniem minimalnym.

Nadto pracę na rzecz Spółki świadczą również wspólniczki: M. N. (3) i J. L.. J. L., zajmująca się przede wszystkim obsługą klienta i projektowaniem mebli kuchennych, w okresie od lutego 2015 r. do sierpnia 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie J. L. przychodziła do sklepu i udzielała M. N. wskazówek w zakresie projektowania. M. N. (3) w sierpniu 2015 r. przebywała na urlopie. Czas realizacji projektu mebli kuchennych wynosi od 4 do 6 tygodni. Obrót z tytułu sprzedaży mebli kuchennych w 2015 r. kształtował się następująco: styczeń – 17.200 zł, luty – 10.067 zł, marzec – 15.308 zł, kwiecień – 27.314 zł, maj – 21.557 zł, czerwiec – 11.402 zł, lipiec – 28.966zł, sierpień – 8.795 zł, wrzesień – 20.073 zł, październik – 20.764 zł, listopad – 17.958, grudzień – 36 116 zł. Wynik finansowy prowadzonej przez M. N. i J. L. działalności gospodarczej w 2015 r. przedstawiał się następująco: w styczniu strata: 6.067,46 zł; w lutym – dochód 8.763,79 zł, w marcu - dochód 16.658,41 zł, w kwietniu – dochód 8.363,81 zł, w maju - strata 1.276,06 zł, w czerwcu - dochód 22.937,80 zł, w lipcu - dochód 14.897,80 zł, w sierpniu - dochód 15.346,40 zł, we wrześniu – strata 13.472,70 zł, w październiku – dochód 12.800,58 zł.

Decyzją nr (...) z dnia 10 lutego 2016 r., znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe dla P. N. jako pracownika u płatnika składek (...) S.C. M. N., J. L., w miesiącach lipiec 2015 r., sierpień 2015 r. i wrzesień 2015 r. wynosi po 2.600 zł.

W oparciu o powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy, powołując się na przepisy art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a i 1b ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, art. 58 § 1 – 3 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, uznał, że odwołanie jedynie w części zasługiwało na uwzględnienie.

W świetle ustalonego stanu faktycznego, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że okoliczności sprawy uprawniały organ rentowy do zweryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 1 lipca 2015 r., jednak przyjęte przez organ rentowy wynagrodzenie Sąd I instancji ocenił jako rażąco niskie. Sąd ten stwierdził, że celem ustalenia w umowie o pracę z dnia 30 czerwca 2015 r. wynagrodzenia na stanowisku kierownika sklepu w wysokości 5.800 zł brutto było nabycie przez P. N. uprawnień do odpowiednio wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W ocenie tego Sądu postępowanie dowodowe nie dało wystarczających podstaw do przyjęcia, że podwyższenie wynagrodzenia do przyjętej przez strony umowy wysokości nie było rażąco wygórowane i odpowiadało rzeczywistej wartości faktycznie wykonywanej przez

wnioskodawczynię pracy, w szczególności w zestawieniu z wcześniej wykonywanymi przez nią obowiązkami oraz otrzymywanym wówczas wynagrodzeniem w wysokości 2.600 zł. Przy czym Sąd ocenił wysokość wynagrodzenia przyjętego ostatecznie przez organ rentowy jako nieodpowiednią, bowiem rażąco zaniżoną.

Zdaniem Sądu Okręgowego zwrócić należało w przedmiotowej sprawie uwagę w szczególności na okoliczności poprzedzające zmianę wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni, w tym na dotychczasową jej działalność zawodową, a także okres od zawarcia umowy do zajścia zdarzenia rodzącego uprawnienie do stosownego świadczenia (niezdolności do pracy związanej z ciążą). Wysokość ustalonego wynagrodzenia rozważać nadto należało w kontekście charakteru pracy na stanowisku kierownika sklepu, zakresu powierzonych P. N. obowiązków oraz ich ilość. W szczególności zestawić przy tym należało wcześniej – po zawarciu w dniu 1 lipca 2013 r. aneksu do umowy o pracę - wykonywane przez P. N. zadania przy uwzględnieniu uzyskiwanego wówczas wynagrodzenia w kwocie 2 600 zł. Niemniej istotne okazały się inne ustalone jeszcze w toku postępowania sądowego okoliczności, takie jak możliwości finansowe płatnika, motywacja i sytuacja współników spółki co do powrotu wnioskodawczyni do pracy, znaczenie pracy wnioskodawczyni dla sytuacji przedsiębiorstwa. Właśnie poczynione w powyższym zakresie ustalenia pozwoliły Sądowi na wyważenie takiego wynagrodzenia, które jest – w ocenie Sądu – godziwe, cechując się jednocześnie ekwiwalentnością względem pracy P. N..

W toku postępowania wnioskodawczyni próbowała wykazać, że zakres jej obowiązków od dnia 1 lipca 2015 r. w porównaniu do obowiązków z 2013 r. był znacznie większy, co miałoby uzasadniać ponad dwukrotne podwyższenie otrzymywanego z tego tytułu wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego materiał dowodowy nie był na tyle przekonujący, aby uznać za zasadne wszystkie twierdzenia wnioskodawczyni w tym zakresie. Nie wynikało to w szczególności z zeznań świadków, którzy nie potrafili wskazać, na czym miałyby polegać zasadnicza różnica w zakresie obowiązków wykonywanych w 2013 r. i w 2015 r. Zdaniem tego Sądu istniała pewna różnica w jakości i ilości wykonywanych obowiązków, ale nie tak zasadnicza, aby jako racjonalne i uzasadnione oceniać podwyższenie wynagrodzenia z kwoty 2.600 zł do kwoty 5.800 zł. Oceniając przy tym charakter tych obowiązków – w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego – Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że nie miały one obiektywnie charakteru nadzwyczaj skomplikowanego. Realizując swoje obowiązki P. N., oprócz wykonywanej już we wcześniejszym okresie zatrudnienia obsługi klienta i składania zamówień na meble pokojowe, zajmowała się monitorowaniem dostaw towaru od producenta – w tym zakresie sprawdzała stan dostawy z dostarczającymi zestawieniami, koordynowaniem dostawy towaru do klienta – w tym zakresie wydawała polecenia i nadzorowała pracę pracowników magazynu – W. M. oraz dwóch stażystów. Nadto rozdzielała pracę pracownikom magazynu – przykładowo w zakresie pomalowania boksów na hali sprzedażowej czy ustawiania ekspozycji, które przygotowywała. Zajmowała się również projektowaniem mebli kuchennych – od 3 do 4 razy w miesiącu. Organizowała ustalone przez producenta mebli akcje promocyjne – zlecała firmie zewnętrznej rozprowadzaniem plakatów reklamowych, decydując o ich lokalizacji. Przyjmowała reklamacje, których nie było dużo. Wykonywała codzienne raporty sprzedaży polegające na wykazaniu sprzedanego towaru. Otwierała i zamykała sklep. Ponadto, analizując strukturę wszystkich przychodów za poszczególne miesiące w 2015 r., Sąd Okręgowy uznał, że powrót P. N. do pracy nie przełożył się na istotne i znaczące wyniki finansowe firmy.

Jednakże Sąd Okręgowy jako zaniżone ocenił wynagrodzenie ustalone przez organ rentowy na poziomie 2.600 zł. Taka wysokość wynagrodzenia nie uwzględnia w ocenie tego Sądu charakteru pracy na stanowisku kierownika sklepu, a na gruncie przedmiotowej sprawy – rodzaju i ilości powierzonych i wykonywanych przez P. N. obowiązków.

Przy tym Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że punktem odniesienia dla ustalenia wynagrodzenia godziwego jest również wynagrodzenie ustalane dla innych pracowników płatnika. Pracownicy ci zatrudniani byli wprawdzie w celu wykonywania raczej mało skomplikowanych prac i to pod bezpośrednim, stałym kierownictwem wnioskodawczyni, jednakże ustalanie im każdorazowo wynagrodzenia na poziomie minimalnym wskazuje na pewną politykę płacową płatnika. Sąd miarkował zatem wynagrodzenie P. N. mając na uwadze, wynikające z doświadczenia życiowego oraz zasad logiki okoliczności, że wielkość wynagrodzenia pracownika niewątpliwie zależy nie tylko od jego kwalifikacji, ale i kompetencji, od wielkości firmy, w tym ilość zatrudnionych w niej osób (w szczególności w przypadku stanowiska kierownika, który ma nadzorować i wydawać polecenia tym pracownikom), od wysokości jej obrotów, regionu, w którym firma działa, jak i jej lokalizacji. Punktem odniesienia była przy tym dla tego Sądu wysokość wcześniej

otrzymywanego przez ubezpieczoną wynagrodzenia, przy uwzględnieniu zwiększonej jednak ilości wykonywanych później obowiązków oraz wysokość obowiązującego w 2015 r. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Ostatecznie Sąd Okręgowy przyjął za zasadną kwotę 3.899,78 zł.

W konsekwencji Sąd I instancji uznał, że zaskarżona decyzja podlegała zmianie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. Dalej zaś idące odwołanie podlegało oddaleniu na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o art. 100 zd. 1. k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., znosząc wzajemnie koszty między stronami, ponieważ obie strony w zbliżonym zakresie przegrały sprawę.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła wnioskodawczyni, zaskarżając orzeczenie co do pkt. II i III, w części oddalającej jej odwołanie ponad kwotę 3.899,78 zł ustaloną przez Sąd I instancji jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w spornym okresie oraz w części orzekającej o kosztach postępowania. Apelująca zarzuciła Sądowi Okręgowemu:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich zastosowanie, w sytuacji, gdy żaden przepis prawa ubezpieczeń nie zawiera wyraźnego odesłania do tych przepisów przez normę prawa ubezpieczeń społecznych, a tym samym brak było podstaw prawnych do ich zastosowania i uznania ustalonego przez strony wynagrodzenia za sprzecznego z zasadami współzycia społecznego;
- art. 2, art. 7, art. 10, art. 32, art. 84, art. 87, art. 217 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. w zw. z art. 83 ust. 1 i 2, w zw. z art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, polegające na przyjęciu, że ww. przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, stanowią podstawę kompetencyjną dla organu ZUS do ustalenia wysokości podstawy wymiaru składki ZUS na ubezpieczenia poprzez weryfikację wysokości wynagrodzenia pracownika mimo ważnej i wykonywanej umowy o pracę oraz pobranej od niej składki w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia umownego, podczas gdy taka interpretacja narusza standard nie tylko pewności prawa, ale także wymóg ustawowej regulacji tej materii, a tym samym zarówno ZUS jak i sąd wkroczyły w dziedzinę zarezerwowaną dla ustawodawcy;
- art. 6 k.c. w zw. z art. 58 § 2 i 3 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w uznaniu, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało wystarczających podstaw do przyjęcia, że podwyższenie wynagrodzenia do przyjętej przez strony umowy wysokości nie było rażąco wygórowane i odpowiadało rzeczywistej wartości faktycznie wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy, podczas gdy to nie ubezpieczona - w myśl art. 6 k.c. - miała udowodnić zgodność jej wynagrodzenia z zasadami współzycia społecznego, a na organie spoczywał ciężar dowodu okoliczności wskazujących na nieważność postanowień umownych;

2) naruszenie przepisów postępowania:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, że wysokość wynagrodzenia P. N. określona w umowie o pracę w wysokości 5.800 zł brutto miesięcznie została ustalona w sposób niegodziwy i nieekwiwalentny, podczas ustalone wynagrodzenie odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom i doświadczeniu P. N. oraz uznanie, że wysokość tego wynagrodzenia jest rażąco wysokie, podczas gdy wobec kwalifikacji ubezpieczonej, jej doświadczenia, zakresu pełnionych obowiązków nie sposób uznać ustalonego wynagrodzenia za rażąco wysokie;
- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej z przytoczeniem odpowiednich przepisów prawa przejawiające się w niewskazaniu na jakiej podstawie Sąd miarkował wysokość wynagrodzenia;

3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału polegającą na ustaleniu, że P. N. w chwili zawarcia umowy wiedziała o tym, że jest w ciąży, podczas gdy nie może być w tym wypadku wyłącznie miarodajną kartą ciąży, skoro pierwsza wizyta lekarska miała miejsce po aneksowaniu umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej odwołanie ponad kwotę 3.988,78 zł oraz w części rozstrzygającej o kosztach procesu, tj. w pkt II i III wyroku, poprzez uwzględnienie odwołania także co do kwoty 1.900,22 zł, a tym samym ustalenie, że w okresie od lipca 2015 r. do września 2015 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe P. N. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) s.c. M. N. J. L. wynosi 5.800 zł oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na powyższą apelację organ rentowy domagał się jej oddalenia w całości oraz zasądzenia od wnioskodawczyni na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze.

Zażalenie na rozstrzygnięcie dotyczące kosztów postępowania, zawarte w pkt. III wyroku, wywiódł organ rentowy, zarzucając mu naruszenie art. 100 k.p.c. i wnosząc o jego zmianę poprzez zasądzenie od wnioskodawczyni na jego rzecz części kosztów zastępstwa procesowego, w wysokości adekwatnej do części, w jakiej wnioskodawczyni uległa w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, a zatem w kwocie 60% kosztów należnych.

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

Apelacja wnioskodawczyni nie jest zasadna.

Analiza całokształtu materiału dowodowego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku o braku podstaw do zakwestionowania określonej przez Sąd I instancji wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni z tytułu jej zatrudnienia u płatnika składek – (...) s.c. M. N., J. L., jako podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Ocena materiału dowodowego przyjęta przez Sąd I instancji nie narusza w tej mierze granic swobodnej oceny dowodów, o których stanowi art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny w całości podzielił ustalenia Sądu Okręgowego, jakkolwiek w nieznacznym zakresie zmienił ocenę prawną.

Wskazać należy, że strony umowy mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody umów doznaje ograniczenia w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do naruszenia prawa, obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej (normatywna granica swobody umów wynikająca z art. 353<sup>1</sup> k.c.). Przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, przy czym podstawą jest wówczas naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 k.c.; postanowienie SN z 14 września 2012 r. I UK 220/12). Nieważne jest też oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów (art. 83 §1 k.c.).

Podstawę prawną zawarcia umowy o pracę stanowi art. 22 § 1 k. p., przy czym wysokość wynagrodzenia nie może być wartością abstrakcyjną, lecz musi odpowiadać wymaganym kwalifikacjom, rodzajowi, ilości i jakości wykonywanej pracy (art. 78 §1 k. p.). Warunki realizacji prawa do wynagrodzenia za pracę określają też przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności przez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Strony zatem nie mogą dowolnie ustalać wynagrodzenia za pracę, w oderwaniu o konkretne okoliczności świadczenia pracy. Należy podkreślić, że w każdym przypadku zawarcia umowy o pracę, czy też zmiany warunków świadczenia pracy, wzajemność umowy o pracę polega na tym, że zgodnym zamiarem stron i celem umowy obejmuje się wyłącznie świadczenie pracy na warunkach ustalonych przez strony. Nie można mówić o skutecznym prawnie zawarciu umowy o pracę, jeżeli wyłącznym zamiarem stron jest pozyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Objęcie pracownika ubezpieczeniem społecznym jest pochodną zawarcia umowy o pracę, natomiast w myśl art. 22 §1 k.p. nie należy do essentialia negotii tego rodzaju umowy. Stąd oparcie umowy wyłącznie na elemencie ubezpieczenia społecznego bez

rzeczywistego zamiaru świadczenia pracy na umówionych warunkach nie determinuje prawnego uznania umowy o pracę.

Wymaga też zauważenia, że konstytucyjna zasada solidaryzmu nakazuje, żeby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, a nadto by nie przewyższała nakładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Chociaż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia wynagrodzenia na składkę, które pozostają w zgodzie z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (por. postanowienie SN z 14 września 2012 r. I UK 220/12).

Podkreślenia przy tym wymaga, że sam fakt dążenia przez kobietę w ciąży do podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu nie może być uznane za sprzeczne z prawem, czy też zasadami współzycia społecznego, co było przedmiotem rozstrzygnięć i rozważań także Sądu Najwyższego. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być głównym motywem nawiązania stosunku pracy zamiast wykonywania zatrudnienia na innych podstawach prawnych, nawet gdyby cel umowy o pracę dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r., I PK 42/04, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, niepublikowany). Oznacza to, że stronom umowy o pracę, na podstawie, której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Istotne jest tylko, aby praca była wykonywana.

Kluczowy dla rozpoznawanej sprawy jest także pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 27 kwietnia 2005 r., w sprawie II UZP 2/05, (OSNP 2005/21/338), w której Sąd ten stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie, od którego jako pochodna powstaje podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, wyznaczała przedmiot sporu w warstwie faktycznej i prawnej.

Zakres zaskarżenia wyroku Sądu I instancji zobowiązywał Sąd Apelacyjny do ustalenia, czy przyznanie wnioskodawczynie wynagrodzenia na poziomie 3.899,78 złotych brutto za bezsporną pracę, niekwestionowaną przez ZUS, nie sprzeciwiało się celowi umowy z zainteresowaną pracodawczynią i nie zmierzało jedynie do uzyskania większych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tym samym nie był sporny sam fakt podlegania wnioskodawczynie ubezpieczeniu społecznemu, lecz zasadność wysokości ustalonej dla niej podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia. Na tym koncentrowało się postępowanie dowodowe oraz ustalenia stanu faktycznego, które nie wymagały uzupełnienia w postępowaniu apelacyjnym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego całokształt zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ustalenie w spornej umowie wynagrodzenia w kwocie 5.800 zł naruszało zasady współzycia społecznego, a w konsekwencji taki zapis był nieważny (art. 58 k.c.). Bez naruszenia wskazanego przepisu kodeksu cywilnego nie można bowiem uznać, że osoba posiadająca wykształcenie w zakresie turystyki i rekreacji, czyli niezwiązane z przedmiotem działalności płatnika, powinna otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 5.800 zł jako adekwatne do ustalonego zakresu obowiązków, tym bardziej w kontekście wcześniej otrzymywanej stawki 2.600 zł. Ponadto ubezpieczona w momencie zawierania spornego aneksu do umowy z dnia 30 czerwca 2015 r. miała świadomość istnienia ciąży, co znalazło potwierdzenie w dokumentacji ginekologicznej, a przy tym płatnik – teściowa M. N. (1) i szwagierka J. L. z pewnością miały wiedzę o ciąży, co dodatkowo potwierdza zamiar stron przejawiający się w nieuzasadnionym uzyskaniu wysokich świadczeń z zabezpieczenia społecznego. W sprawie Sąd Okręgowy trafnie więc przyjął, że ponad dwukrotne podwyższenie wynagrodzenia P. N., co nastąpiło wskutek zmiany warunków umowy o pracę w dniu 30 czerwca 2015 r., w ogóle nie było uzasadnione jakością i rodzajem faktycznie świadczonej pracy, a tym bardziej w sytuacji, gdy strony

miały świadomość, że w najbliższym czasie ubezpieczona nie będzie świadczyć pracy z uwagi na kolejną ciążę, lecz długotrwale będzie korzystała ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Trafnie zatem Sąd Okręgowy ocenił, że działanie stron było świadome i nakierowane wyłącznie na uzyskanie zawyżonych świadczeń kosztem pozostałych uczestników systemu. Było to więc działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a nadto w przekonaniu Sądu Apelacyjnego również pozorowane. Przy czym pozorność należy odnosić do faktu powierzenia ubezpieczonej rzekomo zwiększonego zakresu obowiązków. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego zaistniał ciąg wzajemnie powiązanych okoliczność, wprost wskazujący na to, że strony zawarły porozumienie w zakresie pozornej zmiany obowiązków pracowniczych i wynagrodzenia nie z zamiarem realnej realizacji tego porozumienia, lecz jedynie po to, by stworzyć pozory pracy o zwiększonym zakresie czynności, z jednoznacznym zamiarem stworzenia wrażenia tego rodzaju pracy, tylko po to, by w przewidywalnej i bliskiej przyszłości uzyskać znacząco wyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego w porównaniu do tych, które wynikałyby z dotychczasowych warunków zatrudnienia. Sąd Apelacyjny przy tym rozważył, że ubezpieczona wraz z podwyżką wynagrodzenia nie otrzymała awansu na wyższe stanowisko, gdyż stanowisko kierownicze przy zwiększonym zakresie obowiązków objęła już 30 lipca 2013 r. za wynagrodzeniem w kwocie 2.600 zł brutto (ok. 1877 zł netto), oraz nie nastąpiło kolejne zwiększenie rozmiaru jej obowiązków pracowniczych. Niemniej nie było racjonalnego gospodarczo uzasadnienia takiej decyzji pracodawcy zważywszy, że nastąpiło to na 3 miesiące przed przejściem ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, a w chwili zawierania spornego aneksu do umowy ubezpieczona miała wiedzę dotyczącą blisko trzymiesięcznej ciąży. Pracodawca nie wyjaśnił też, dlaczego powierzył ubezpieczonej zwiększony zakres obowiązków w czasie pierwszego trymestru ciąży, zaś ubezpieczona nie kwestionowała tych obowiązków, które – mimo ich pozorowanego zwiększonego zakresu – mogły być dla ubezpieczonej nadmiernym obciążeniem. Nadto ubezpieczona wykazała się kwalifikacjami zupełnie nieprzydatnymi do powierzonego jej stanowiska i co istotne, realnie nie wykazała się wymierną pracą, bowiem bezpośrednio po podwyższeniu wynagrodzenia długotrwale była niezdolna do pracy w związku z ciążą, a następnie macierzyństwem. Kolejna okoliczność to fakt, że na kierownicze stanowisko ubezpieczonej pracodawca nikogo nie zatrudnił, przy czym wskazać należy na brak racjonalności w postępowaniu pracodawcy, skoro najpierw powierza ubezpieczonej stanowisko kierownika sklepu (aneks do umowy z dnia 30 lipca 2013 r.) za wynagrodzeniem w kwocie 2.600 zł brutto, a następnie w drodze kolejnego aneksu zawartego w dniu 30 czerwca 2015 r. i przy zachowaniu tego samego stanowiska zmienia kwotę ubruttowionego wynagrodzenia, która wzrosła ponad dwukrotnie (5.800 zł), a następnie w czasie nieobecności ubezpieczonej w związku ze zwolnieniem lekarskim i urlopem macierzyńskim – sam przejmuje wykonanie tych czynności.

Wpływ na dokonaną przez Sąd Apelacyjny ocenę nieważności takiego postanowienia umowy o pracę miało przede wszystkim pozorowane zwiększenie zakresu obowiązków ubezpieczonej. Zaoferowany przez wnioskodawczynię materiał dowodowy, a bez wątpienia to na niej w myśl art. 6 k.c. spoczywał obowiązek wykazania okoliczności, warunkujących racjonalność zwiększenia jej wynagrodzenia, był niewystarczający dla poczynienia wniosków, aby kwota 5.800 zł była adekwatna do nowego zakresu jej obowiązków pracowniczych. Zarówno przedłożone przez nią dokumenty, w tym faktury VAT, nie wskazują, aby zamówienia bądź realizacje projektów mebli kuchennych były wykonane z udziałem ubezpieczonej, zaś słuchani na tę okoliczność świadkowie, potencjalnie posiadający najlepszą wiedzę w tym zakresie, nie byli w stanie potwierdzić stanowiska odwołującej się. Jej zwiększone obowiązki były w zasadzie powieleniem bądź rozwinięciem poprzednio zleconych w drodze zawartego aneksu do umowy z dnia 30 lipca 2013 r., na mocy którego pracodawca po raz pierwszy powierzył ubezpieczonej pracę na stanowisku kierownika sklepu za wynagrodzeniem 2.600 zł, zaś sporny aneks zmieniający zarówno jej stanowisko i płacę, w rzeczywistości nazwę tego stanowiska powielił.

W ocenie Sądu Apelacyjnego praca ubezpieczonej na stanowisku kierowniczym za wynagrodzeniem 5.800 zł, wobec przedstawionych okoliczność, miała charakter pracy pozorowanej, a celem i zgodnym zamiarem stron umowy o pracę nie było realne powierzenie ubezpieczonej zwiększonego zakresu obowiązków kierownika sklepu, która to praca była w rzeczywistości wykonywana do dnia zawarcia tego aneksu, lecz stworzenie przed organem rentowym pozorów pracy, celem uzyskania wyższych wartości świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Trafnie zatem organ rentowy ocenił, że



ubezpieczonej w tym okresie należało obniżyć wynagrodzenie do wartości sprzed zmiany warunków zatrudnienia tj. do kwoty 2.600 zł brutto. Niemniej Sąd Okręgowy dokonał innej oceny prawnej i ustalił wartość wynagrodzenia korzystniejszą, niż ta wynikająca ze spornej decyzji. Jakkolwiek Sąd Apelacyjny nie zgadza się z tą oceną, to wobec braku apelacji organu rentowego, w myśl procesowej zasady zakazu reformationis in peius, pozostawił wyrok Sądu Okręgowego w niezmienionym zakresie zważywszy, że nie może zmienić wyroku na niekorzyść strony wnoszącej apelację.

W kontekście przedstawionego stanowiska prawnego pozostałe zarzuty apelacji były bezprzedmiotowe.

W takim stanie sprawy Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację ubezpieczonej. O kosztach postępowania, zawartych w pkt. III wyroku, orzeczono na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 i art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

Także zażalenie organu rentowego na rozstrzygnięcie dotyczące kosztów postępowania nie zasługuje na uwzględnienie.

Niewątpliwie 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). W tym miejscu trzeba jednak zwrócić uwagę, że uzupełnieniem ww. zasady odpowiedzialności za wynik procesu jest art. 100 k.p.c., umożliwiający sprawiedliwe rozłożenie kosztów pomiędzy stronami w razie częściowego uwzględnienia żądań lub obrony. Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Istotne jest, że przepis ten nie wymaga arytmetycznie ścisłego rozdzielania kosztów procesu według stosunku części wygranej do przegranej w każdym przypadku. Zasadniczym kryterium w kwestii określenia rozkładu kosztów między stronami powinna być bowiem zasada słuszności (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 11 września 2013 r., III CZ 37/13, LEX nr 1402619).

Przechodząc na grunt niniejszego procesu w pierwszej kolejności wskazania wymaga, że na koszty w rozpoznawanej sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych, bo dotyczącej podstawy wymiaru składek, składało się głównie wynagrodzenie pełnomocników stron, które winno być wyliczone na podstawie odpowiedniego do ich specjalizacji rozporządzenia taryfowego z dnia 22 października 2015 r. w oparciu o wartość przedmiotu sporu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w składzie rozpoznającym niniejsze zażalenie, Sąd Okręgowy postąpił właściwie, znosząc koszty pomiędzy stronami w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Nieznaczną różnicą w proporcji, w jakiej wnioskodawczyni uległa w tym postępowaniu (60%) wobec uwzględnienia jej odwołania w części (40%), nie uzasadnia, aby koszty te należało stosunkowo rozdzielić.

W tych okolicznościach należy przyjąć, że każda ze stron w podobnej części wygrała i przegrała spór, ponosząc podobne koszty postępowania, na które składały się koszty zastępstwa procesowego stron reprezentowanych przez profesjonalnych pełnomocników.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 zdanie pierwsze k.p.c. orzekł jak w pkt. II sentencji.

**SSA Barbara Ciuraszkiewicz SSA Barbara Staśkiewicz SSA Ireneusz Lejczak**

R.S.