

Sygn. akt III AUa 903/19

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2019 r.

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

**Przewodniczący: sędzia Irena Różańska-Dorosz (spr.)**

**Sędziowie: Ireneusz Lejczak**

**Jacek Witkowski**

**Protokolant: Marcin Guzik**

**po rozpoznaniu w dniu 17 października 2019 r. we Wrocławiu**

**na rozprawie**

**sprawy A. K. i N. W.**

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

**o podstawę wymiaru składek**

**na skutek apelacji A. K. i N. W.**

**od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**z dnia 5 czerwca 2019 r. sygn. akt V U 457/18**

**I. oddała apelację;**

**II. nie obciąża N. W. obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego na rzecz strony pozwanej;**

**III. zasądza od A. K. na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2019 r. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 27 kwietnia 2018 r. i ustalił, że od 1 listopada 2017 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla N. W. jako pracownika u płatnika składek (...) A. K. stanowi kwota 3.500 zł brutto miesięcznie oraz zasądził od każdego z wnioskodawców na rzecz organu rentowego kwoty po 1.415 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Rozstrzygnięcie to oparł Sąd Okręgowy na następujących ustaleniach faktycznych:**

Płatnik składek (...) K. A. w Z., prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą od 4 września 2007 r., której przeważającym przedmiotem jest transport drogowy towarów.

Z końcem 2017 r. firma (...) zatrudniała 2 kierowców, posiadała 3 auta ciężarowe: 2 lawety do przewozu samochodów, 1 kontener chłodnię. Samochodami tymi jeździł A. K., S. K. i jeszcze jeden kierowca. Firma obecnie zatrudnia 3 pracowników, przy czym nie zatrudnia już kierowców. Jeden pracownik zajmuje się ogłoszeniami w sprawie sprzedaży samochodów, a drugi pracownik fizyczny zajmuje się wydawaniem towarów i przygotowaniem części do sprzedaży.

Wnioskodawczyni N. W., posiada wykształcenie średnie, ukończyła liceum ogólnokształcące w Z. profil dwujęzyczny. Rozpoczęła studia na kierunku psychologia zdrowia psychicznego i somatycznego we W., ale po drugim semestrze z uwagi na wypadek na nartach w styczniu 2013 r. i konieczność leczenia w kraju przerwała je.

W okresie od 11 lutego 2015 r. do 30 września 2015 r. wnioskodawczyni była zatrudniona w firmie (...) A. K. na stanowisku pracownika biurowego w wymiarze ¼ etatu, z wynagrodzeniem proporcjonalnym do minimalnego w kwocie 440 zł. Do jej obowiązków należało przygotowywanie poczty, listów przewozowych w niewielkiej ilości, sprawdzanie ubezpieczeń pojazdów, dat ważności przeglądów technicznych pojazdów. Była pośrednikiem między urzędami i właścicielem firmy. Jej zakres obowiązków był typowy dla osoby wykonującej pracę sekretarki. W tym czasie wnioskodawczyni nie miała innego zatrudnienia. Była na utrzymaniu rodziców.

W okresie od 2 marca 2016 r. do 31 października 2017 r. wnioskodawczyni była zatrudniona w firmie (...) B. A. w B. na stanowisku asystentki menagera, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym. Początkowo wnioskodawczyni była na stażu finansowanym przez urząd pracy jako asystentka menagera. Przyuczała się do obsługi klienta zagranicznego. Po stażu z wnioskodawczynią została zawarta umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menagera z minimalnym wynagrodzeniem. Wnioskodawczyni zajmowała się wówczas układaniem szkoleń dla pracowników, prowadzeniem akt osobowych pracowników. Wszystkie te czynności łącznie z przyjmowaniem towarów, zamawianiem ich wykonywała pod nadzorem głównego menagera.

Do końca października 2017 r. wnioskodawczyni pracowała w hotelu. Od połowy października 2017 r. w związku ze schorzeniem laryngologicznym i pobytem w szpitalu wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pod koniec wakacji 2017 r., przez przypadek jeden z gości hotelowych zwrócił się do niej z zapytaniem czy mogłaby mu pomóc z przetransportowaniem 3 ciężkich maszyn, bo nie zna realiów polskich. Wnioskodawczyni skontaktowała się z wnioskodawcą, który był za granicą i powiedział jej by skontaktowała się z jego bratem, w konsekwencji tego kontaktu doszło do przetransportowania tych maszyn. Wnioskodawczyni była już trochę zmęczona pracą w hotelu, nie widziała tam szans awansu.

Z wnioskodawczynią skontaktował się telefonicznie M. G. proponując jej pracę w firmie (...). Wnioskodawczyni odmówiła, gdyż wiązałoby się to dla niej z przeprowadzką do O..

W dniu 31 października 2017 r. wnioskodawczyni zawarła z płatnikiem składek umowę o pracę. Zgodnie z zapisami ww. umowy wnioskodawczyni została zatrudniona na stanowisku menadżera w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 7.000 zł. Wnioskodawczyni rozpoczęła pracę w dniu 1 listopada 2017r. Tego samego dnia została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek jako pracownik. Do obowiązków wnioskodawczyni należało wyszukiwanie ładunków, pilnowanie prawidłowości dokumentacji rozładunkowej i załadunkowej. Fakturowanie, monitorowanie spływu faktur oraz należności z faktur, monitorowanie w przypadku braku wpłaty, monitorowanie czasu pracy kierowców. Raz w miesiącu zaczytywanie kart czasu pracy kierowców. Wnioskodawczyni zajmowała się rozliczaniem kart paliwowych, planowaniem miejsc tankowania na trasie, porównywaniem cen paliwa w różnych miejscach na trasie w celu oszczędności.

Wnioskodawczyni wyszła z inicjatywą podpisania umowy o pracę z płatnikiem składek na początku października 2017 r. Zanim przedstawiła swoje warunki zorientowała się, że firma nie ma licencji do transportu międzynarodowego. Zobowiązała się do uzyskania tej licencji. Aby ją uzyskać potrzebna była osoba z certyfikatem kompetencji zawodowych.

A. M. zobowiązał się do użyczenia swojego certyfikatu kompetencji zawodowych. Rozmowy z A. M. w imieniu firmy (...) prowadziła wnioskodawczyni. Do podpisania umowy doszło w styczniu 2018 r. Na podstawie tej A. M. uczestniczy w kontrolach prowadzonych przez inspekcję transportu drogowego jeżeli taka jest przeprowadzana w firmie (...), a nadto cały czas w trakcie okresu licencyjnego pełni funkcję doradczą.

Od 2 listopada 2017 r. wnioskodawczyni była pełnomocnikiem firmy (...) do podpisania umowy z firmą (...). Aby uzyskać licencję musiała być podpisana umowa z firmą (...). W dniu 2 listopada 2017 r. podpisana została umowa o zapewnieniu współpracy pomiędzy ww. stronami. Zgodnie z zapisami ww. umowy współpraca miała się rozpocząć w połowie stycznia 2018 r. Pod koniec 2017 r. firma (...) chciała podjąć współpracę z firmą (...) w ramach transportu chłodniczego, chcąc pozyskać podwykonawców do przewożenia towarów w chłodniach. Na ten temat pełnomocnik firmy (...) M. G. rozmawiał sporadycznie z A. K., głównie prowadził rozmowy z wnioskodawczynią, na temat warunków które firma (...) przy przewozach chłodniczych musi spełnić. W dniu 2 listopada 2017 r. podpisana została umowa o zapewnieniu współpracy pomiędzy ww. stronami. Zgodnie z zapisami ww. umowy współpraca miała się rozpocząć w połowie stycznia 2018 r. Pomysł z przewozami chłodniczymi nie został jednak zrealizowany na taką skalę jak strony planowały, gdyż firma (...) nie pozyskała samochodu chłodniczego z uwagi na brak środków finansowych.

W dniu 26 stycznia 2018 r. płatnik składek uzyskał licencję dotyczącą międzynarodowego zarobkowego przewozu drogowego rzeczy nr (...).

Od 15 stycznia 2018 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. Za okres od 15 stycznia 2018 r. do 16 lutego 2018 r. pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wypłacane przez płatnika składek, następnie płatnik złożył w ZUS Oddział L. wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego dla zainteresowanej za dalsze okresy niezdolności do pracy. Płatnik składek przekazał za ubezpieczoną imienne raporty rozliczeniowe ZUS RCA z wykazaną podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odpowiednio w kwotach: 7.000 zł w miesiącu listopadzie 2017r., 7.000 zł w miesiącu grudniu 2017r., 3.161,29 zł w miesiącu styczniu 2018r., 0,00 zł w miesiącu lutym 2018r.

S. K. pracuje u płatnika składek na pełnym etacie za wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie. Średnie dochody płatnika składek za lata 2016-2017 wyniosły 5.775 zł, w 2016r. dochód wyniósł 5.867 zł, a w 2017r. wyniósł 7.614.00 zł.

Przy tak poczynionych ustaleniach Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami. Natomiast art. 18 ust. 1 cyt. ustawy wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Z kolei art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych za przychody ze stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Bezspornym jest również, że w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że jest ona zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował ważności zawartej przez wnioskodawczynię umowy o pracę a nadto nie kwestionował wykonywania przez nią ww. umowy o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia.

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była natomiast ważność zawartej w dniu 31 października 2017r. umowy o pracę w zakresie wysokości ustalonego tam wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek. Organ

rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek w przypadku wnioskodawczynie powinno być wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł brutto miesięcznie, zaś odwołująca twierdziła, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie na poziomie 7.000 zł brutto miesięcznie nie było wygórowane i było adekwatne do wykonywanych przez nią obowiązków.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu Sąd Okręgowy uznał, że na częściowe uwzględnienie zasługiwało stanowisko wnioskodawczynie. Na wstępie wyjaśnić należy, że istotnie nie budzi wątpliwości fakt, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania umów, lecz nie jest też sporne, że wolność ta realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na ustalenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Co do przepisów określających wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywiście pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, a dla ustalenia wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne znaczenie ma nie tylko fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. W związku z powyższym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jak przyjmuje się w orzecznictwie, alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Stosownie do treści art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych został wyposażony w uprawnienia do badania i kwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższym założeniom.

Orzekając w sprawie Sąd miał na uwadze okoliczność, że wnioskodawczynie była uprzednio zatrudniona u płatnika składek za wynagrodzeniem proporcjonalnym do minimalnego, jak również uwzględnił wysokość dochodów uzyskiwanych przez płatnika składek. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że średnie miesięczne dochody płatnika składek w 2016r. wyniosły 5.867 zł, a w 2017r. - 7.614 zł - łącznie w okresie 2016-2017 średnie miesięczne dochody wyniosły 5.775 zł. Już z tego powodu uznać należało, że wynagrodzenie wnioskodawczynie było wygórowane. Wynagrodzenie wnioskodawczynie - jako pracownika podporządkowanego - zostało bowiem ustalone w kwocie wyższej niż dochody uzyskiwane przez samego płatnika składek. Powyższe wskazuje na nieracjonalność wypłacania tak wysokiego wynagrodzenia.

Ustalając wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie Sąd wziął pod uwagę, że brat płatnika składek, a prywatnie konkubent wnioskodawczynie, uzyskuje wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł. Nawet biorąc zatem pod uwagę okoliczność, że wnioskodawczynie jest pracownikiem kompetentnym, obytym w temacie a także zaangażowanym w działalność firmy to możliwe było ustalenie wynagrodzenie ubezpieczonej maksymalnie w kwocie 3.500 zł. Kwota ta jest analogiczna do wynagrodzenia uzyskiwanego przez brata płatnika składek, a jednocześnie nie przekracza swoją wysokością średniomiesięcznych dochodów uzyskiwanych przez płatnika składek w spornym okresie. Jednocześnie Sąd uznał, że ustalone przez organ rentowy minimalne wynagrodzenie wnioskodawczynie nie jest adekwatne do zakresu jej obowiązków, a także poziomu jej kompetencji zawodowych w tym znajomości tematu stanowiącego przedmiot działalności płatnika składek i biegłej znajomości dwóch języków obcych .

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy zmienił decyzję organu rentowego

i ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczyni N. W. jako pracownika u płatnika składek (...) A. K. na kwotę 3.500 zł brutto miesięcznie.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. zd. 1 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 ze zm.). Sąd uznał, że wnioskodawczyni i płatnik składek wygrali sprawę w 21% a organ rentowy w 78%.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacjami pełnomocnik płatnika składek i wnioskodawczyni zarzucając naruszenie:

**I. przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:**

1. art. 328 § 2 k.p.c. przez zaniechanie zawarcia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jakichkolwiek ustaleń co do tego, czy ustalone z wnioskodawczynią wynagrodzenie jest rażąco wysokie oraz charakteryzuje się intencjonalnym lub manipulacyjnym zamiarem uzyskania nienależnych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych - zwłaszcza jeżeli uwzględnić, że:

a) samo ustalenie wysokiego wynagrodzenia nie może stanowić podstawy do zakwestionowania jego wysokości, albowiem w realiach społecznej gospodarki rynkowej wyjątkowo istnieje możliwość zakwestionowania wysokości wynagrodzenia - a taka możliwość powstaje dopiero, kiedy wynagrodzenie to jest rażąco wysokie oraz charakteryzuje się intencjonalnym lub manipulacyjnym zamiarem uzyskania nienależnych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych;

b) kwestionowanie wysokości wynagrodzenia ma charakter wyjątkowy i musi być szczegółowo uzasadnione w kontekście warunków zastosowania tej instytucji.

2. art. 233 § 1 k.p.c. przez pominięcie przy ocenie wysokości należnego wnioskodawczyni wynagrodzenia, że:

a) przed zatrudnieniem u płatnika wnioskodawczyni miała propozycję objęcia stanowiska menadżera hotelu wraz z restauracją za wynagrodzeniem co najmniej 4.000 zł netto, przy godzinach pracy od 8.00 do 16.00 - a kwota netto wynagrodzenia ustalonego pomiędzy wnioskodawczynią i płatnikiem, to przecież około 4.900 zł netto - co wynika z zeznań wnioskodawczyni, których w żaden sposób nie zakwestionował Sąd pierwszej Instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku;

b) w przypadku przedsiębiorców prowadzących od wielu lat działalność gospodarczą - o ich możliwościach zarobkowych i majątkowych, w szczególności w kontekście ustalania warunków pracy i płacy dla pracowników, świadczą nie ich dochody, lecz przychody, a te w przypadku płatnika były i są znaczne i oscylują od wielu lat wokół kwoty 1.500.000 zł rocznie;

c) praca wnioskodawczyni u płatnika była pracą odpowiedzialną oraz związała się ze znacznym nakładem pracy, a wnioskodawczyni została zatrudniona w celu rozszerzenia zakresu działalności płatnika o współpracę ze spółką (...), która to współpraca została nawiązana w wyniku czynności podejmowanych przez wnioskodawczynię, do którego to rozszerzenia współpracy nie doszło w związku z urlopem zdrowotnym wnioskodawczyni - co potwierdzili prawie wszyscy zeznający w sprawie świadkowie, to jest M. G., S. K., A. M., czy też D. G.;

d) jakkolwiek inny pracownik płatnika, to jest S. K., jest zatrudniony za miesięcznym wynagrodzeniem 3.500 zł brutto - to jednakowoż nie on zajmował się tym samym co wnioskodawczyni; w przeciwieństwie do wnioskodawczyni jego wynagrodzenie nie było i nie jest jedynym źródłem dochodu dla S. K., albowiem jak wynika z jego zeznań, których również nie zakwestionował Sąd pierwszej Instancji - S. K. prowadzi dodatkowo 2 działalności gospodarcze w zakresie handlu używanymi samochodami oraz w zakresie utrzymania linii wysokiego napięcia;

e) jak wynika z zeznań wnioskodawczyni, których również nie zakwestionował Sąd pierwszej Instancji, na miejscu wnioskodawczyni - przy ograniczonym zakresie obowiązków (tylko przyjmowanie poczty, fakturowanie, pilnowanie polis oraz przeglądów samochodów) - został zatrudniony nowy pracownik za wynagrodzeniem brutto 3.500 zł;

f) na rynku transportu ciężarowego - warunki płacy pracowników o podobnym, lecz zdecydowanie mniejszym zakresie czynności jaki miała wnioskodawczyni - wynagrodzenia oscylują w okolicy 7.000 zł brutto, co wynika chociażby z zeznań świadka M. G. złożonych na rozprawie w dniu 1 lutego 2019 r.,

**3.** art. 227 k.p.c. oraz 217 § 1, § 2 i § 3 k.p.c. przez oddalenie prawidłowo zgłoszonych wniosków dowodowych, które miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy - to jest wniosków dowodowych dotyczących warunków płacy pracowników o podobnym, lecz zdecydowanie mniejszym, zakresie czynności jaki miała wnioskodawczyni, zwłaszcza jeżeli uwzględnić treść zeznań świadka M. G. złożonych na rozprawie w dniu 1 lutego 2019 r.;

**4.** art. 328 § 2 k.p.c., a także § 2 pkt 4 oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - przez zasądzenie od płatnika składek i ubezpieczonej na rzecz ZUS kosztów postępowania przed Sądem pierwszej Instancji w kwocie 1.415 zł, podczas gdy:

a) w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku brak jest rozważań co do zasądzenia tej kwoty;

b) stawka minimalna w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym - wynosi 180 zł;

**II. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:** art. 6 k.c., art. 58 § 1, § 2 i § 3 k.c. w z w. z art. 300 k.p., art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 13 k.p. - przez przyjęcie, że wynagrodzenie wnioskodawczyni w kwocie 7.000 zł brutto miesięcznie było „wygórowane”, dlatego też w realiach niniejszej sprawy istnieją podstawy do jego zakwestionowania - podczas gdy:

1. ZUS nie udowodnił, że ustalone z wnioskodawczynią wynagrodzenie było rażąco wygórowane oraz charakteryzuje się intencjonalnym lub manipulacyjnym zamiarem uzyskania nienależnych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych - podczas gdy nie budzi wątpliwości, że ciężar dowodu w tym zakresie spoczywa na ZUS (a nie na ubezpieczonej, płatniku, czy też Sądzie), z którego to obowiązku dowodowego ZUS się nie wywiązał;

2. samo ustalenie wysokiego wynagrodzenia nie może stanowić podstawy do zakwestionowania jego wysokości, albowiem w realiach społecznej gospodarki rynkowej wyjątkowo istnieje możliwość zakwestionowania wysokości wynagrodzenia - a taka możliwość powstaje dopiero, kiedy wynagrodzenie to jest rażąco wysokie oraz charakteryzuje się intencjonalnym lub manipulacyjnym zamiarem uzyskania nienależnych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych;

3. kwestionowanie wysokości wynagrodzenia ma charakter wyjątkowy i musi być szczegółowo uzasadnione w kontekście warunków zastosowania tej instytucji.

Wskazując na powyższe zarzuty apelacyjne pełnomocnik skarżących wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie od 1 listopada 2017r. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla N. W. jako pracownika u płatnika składek (...) A. K. na kwotę 7.000 zł brutto miesięcznie oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz ubezpieczonej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu przed Sądem pierwszej Instancji i kwoty 270 zł tytułem kosztów postępowania apelacyjnego, w tym 240 zł kosztów zastępstwa prawnego oraz 30 zł kosztów opłaty sądowej.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacje płatnika składek i ubezpieczonej nie zasługiwały na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Apelacyjny podzielił i przyjął za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne

Sądu Okręgowego przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 czy z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, LEX nr 585720).

Sąd Okręgowy prawidłowo wskazał na przepisy prawa, które mają zastosowanie w niniejszej sprawie. Trzeba bowiem podkreślić, że organ rentowy był uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego. Organ rentowy miał zatem prawo zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia N. W., a kompetencja taka wynika wprost z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe oraz dokładnie przeanalizował zeznania osób przesłuchanych w postępowaniu sądowym. Precyzyjnie zbadał również zgromadzone w sprawie dokumenty. Przeprowadzona ocena dowodów jest prawidłowa, a apelacja nie wykazuje uchybień w rozumowaniu Sądu, które podważyłyby prawidłowość dokonanej oceny. Stąd też zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy uznać za niezasadny. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00 LEX nr 56906). Zdaniem Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy należycie wyjaśnił sprawę, a przeprowadzona ocena dowodów jest prawidłowa i odpowiada powyższym kryteriom. Naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżąca w apelacji nie uczyniła.

Nie budzi wątpliwości, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. - na co słusznie zwrócił uwagę sąd pierwszej instancji - umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 maja 2014r., III AUa 2111/13, LEX nr 1474057). Należy przy tym pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Nadto podkreślić trzeba, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonych prac oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996r., U 6/96, OTK-ZU 1997/5-6/66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999r., I PKN 465/99, OSNAP 2001/10/345).

Organ rentowy zasadnie powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. W niniejszej sprawie należy stanowczo zwrócić uwagę na historię zatrudnienia ubezpieczonej. Ubezpieczona była została zatrudniona u płatnika składek w okresie od 11 lutego 2015r. do 30 września 2015r. na stanowisku pracownika biurowego w wymiarze ¼ etatu, z wynagrodzeniem proporcjonalnym do minimalnego w kwocie 440 zł. Następnie w okresie od 2 marca 2016r. do 31 października 2017r. została zatrudniona w firmie (...) B. A. w B. na stanowisku asystentki menagera, za wynagrodzeniem minimalnym, by z kolei w dniu 31 października 2017r. zawarła ponownie z płatnikiem składek umowę o pracę i została zatrudniona na stanowisku menagera w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 7.000 zł. A od dnia 15 stycznia 2018r. nie świadczyła pracy z powodu ciąży, a następnie urodzenia dziecka w dniu 15 czerwca 2018r. i obecnie przebywa na urlopie wychowawczym.

Sąd Apelacyjny, wbrew temu, co starali się w uzasadnieniu apelacji wykazać skarżący uznał, że działanie stron było świadome i nakierowane wyłącznie na uzyskanie zawyżonych świadczeń kosztem pozostałych uczestników systemu. Było to więc działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy słusznie prowadzą zatem do wniosku, że umowa o pracę z dnia 31 października 2017r. w zakresie postanowień dotyczących wysokości wynagrodzenia za pracę ponad kwotę 3.500 zł brutto narusza zasady współżycia społecznego, a zatem jest nieważna z mocy samego prawa (art. 58 k.c.).

Za niezasadny uznać należy wreszcie zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury obraza cytowanego przepisu może mieć miejsce jedynie wówczas, gdy uzasadnienie skarżonego wyroku, nie posiadając wszystkich koniecznych elementów wskazanych w tym unormowaniu lub zawierając oczywiste braki w tym zakresie, uniemożliwia dokonanie kontroli apelacyjnej (por. wyroki SN z 9 marca 2006r., I CSK 147/05, LEX nr 190753, z dnia 17 marca 2006r., I CSK 63/05, LEX nr 179971, z dnia 22 maja 2003r., II CKN 121/01, LEX nr 137611). Tymczasem uzasadnienie Sądu I instancji zostało sporządzone w sposób, który pozwala skontrolować zasadność rozstrzygnięcia. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał podstawę faktyczną rozstrzygnięcia i dowody, na których się oparł oraz wyjaśnił także podstawę prawną wyroku. Wbrew zarzutom apelacji Sąd Okręgowy przedstawił jasne i logiczne przyczyny oraz motywy ustalenia wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 3.500 zł. Subiektywna ocena okoliczności sprawy, którą prezentuje skarżący nie uzasadnia zasadności sformułowanego zarzutu.

Reasumując, stwierdzić należało, że uzgodnione przez strony wynagrodzenie w spornym okresie było rażąco zawyżone, nieadekwatne i nieekwiwalentne do rodzaju, jakości i ilości świadczonej pracy, przez co umowa o pracę w zakresie postanowień dotyczących wynagrodzenia N. W. była nieważna z mocy samego prawa.

Odnosząc się natomiast do zarzutu niezasadnego obciążenia kosztami procesu na rzecz organu rentowego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, należy stwierdzić bezzasadność tego zarzutu. Zgodnie z 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. Zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, wskazania wymaga, że niniejsza sprawa nie była sprawą o świadczenie z ubezpieczenia społecznego lecz dotyczyła wysokości podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia N. W. na podstawie umowy o pracę u płatnika składek A. K.. Rację ma Sąd pierwszej instancji, że w takim wypadku niewątpliwie mamy do czynienia ze sprawą z zakresu ubezpieczeń społecznych, ale jednocześnie nie chodzi o prawo do świadczenia pieniężnego z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego. Z tego względu, wbrew przekonaniu apelujących, podstawą ustalenia opłaty za czynności radcy prawnego jest § 2 pkt 4 ww. aktu, tak jak to przyjął Sąd Okręgowy, gdzie wynagrodzenie pełnomocnika za udział w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji jest uzależnione od wartości przedmiotu sporu, a nie stawce wynikającej z § 9 ust. 2.

W tym stanie Sąd Apelacyjny oddalił apelację wnioskodawców jako bezzasadną w oparciu o art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zostało wydane na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności

radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.) bowiem apelujący płatnik jako wartość przedmiotu zaskarżenia wskazali kwotę 42.000 zł.

***Mając na uwadze sytuację finansową wnioskodawczyni, która aktualnie przebywa na urlopie wychowawczym Sąd na podstawie art.102 k.p.c. nie obciążył jej kosztami zastępstwa procesowego na rzecz organu rentowego za II instancję.***

***Ireneusz Lejczak Irena Różańska-Dorosz Jacek Witkowski***

R.S.