

Sygn. akt III AUa 230/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Romana Mrotek
Sędziowie:	SSA Urszula Iwanowska (spr.) SSO del. Barbara Konieczna
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2016 r. w Szczecinie

sprawy A. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji ubezpieczonej i organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 stycznia 2016 r. sygn. akt VI U 758/15

1. oddala apelację,
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. na rzecz A.P. kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSA Urszula Iwanowska SSA Romana Mrotek SSO del. Barbara Konieczna

III A Ua 230/16

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 sierpnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie A. P. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. wynosi: za kwiecień 2015 r. – 1.750 zł, za maj 2015 r. – 758,33 zł uznając, że umowa o pracę w części określającej wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej jest nieważna, bowiem wynagrodzenie ustalone na kwotę 5.645,41 zł było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W odwołaniu od powyższej decyzji A. P. podniosła, że od samego początku założenia spółki (...) w 2014 r. kierowała jej działalnością i jest jej jedynym prezesem. Ubezpieczona podkreśliła, że na początku 2015 r. spółka podjęła działania mające na celu rozszerzenie zakresu jej działalności, a w marcu 2015 r. na staż do spółki przysłała J. B., spółka zatrudniła przedstawiciela handlowego – M. P. oraz przyjęła na praktykę studencką K. M.. Ze względu na rozszerzenie działalności spółki i znaczący wzrost obowiązków A. P. w dniu 1 kwietnia 2015 r. spółka zawarła z nią umowę o pracę. Ubezpieczona podniosła, że żadna z pracujących w spółce osób nie posiadała takiego doświadczenia zawodowego oraz kompetencji jak ona. W ocenie A. P. do obsługi zakresu obowiązków na nią przypadających potrzeba aż trzech innych, mniej doświadczonych pracowników. Nie ma zatem powodów, by jako najbardziej wartościowy pracownik miałyby zarabiać mniej lub tyle, co pozostali pracownicy z mniejszym doświadczeniem i mniejszymi umiejętnościami. Nadto ubezpieczona wskazała, że spółka realnie dysponowała i nadal dysponuje środkami finansowymi na wypłatę pracownikom takich wynagrodzeń, jakie ustalone zostały w umowach, w tym w umowie o pracę wnioskodawczyni.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując stanowisko zawarte w spornej decyzji.

Zainteresowana (...) sp. z o.o. nie zajęła stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z 19 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, chorobowe i wypadkowe A. P. na kwotę 3.942,67 zł od dnia 1 kwietnia 2015 r. (punkt I), oddalił odwołanie w pozostałym zakresie (punkt II) oraz zniósł wzajemnie koszty procesu (punkt III).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

W dniu 10 marca 2014 r. przed notariuszem M. K. stawili się A. P. i M. W. celem zawiązania spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod nazwą (...). Przedmiotem działalności spółki jest:

- działalność związana z tłumaczeniami,
- działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników,
- działalność agencji pracy tymczasowej,
- pomoc społeczna z zakwaterowaniem i bez zakwaterowania dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych,
- opieka dzienna nad dziećmi,
- działalność usługowa związana z administracyjną obsługą biura.

Wspólnikami zostali A. (...) (91 udziałów o łącznej wartości nominalnej 4.550 zł) i M. W. (9 udziałów o łącznej wartości nominalnej 450 zł). W dniu 3 kwietnia 2014 r. spółka została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym pod numerem (...). W dniu 28 listopada 2014 r. w siedzibie spółki odbyło się nadzwyczajne zgromadzenie wspólników zainteresowanej, w trakcie którego podjęto uchwałę o ustanowieniu M. W. pełnomocnikiem do zawierania i aneksowania w imieniu spółki umów o pracę z członkiem zarządu – A. P..

Dnia 4 grudnia 2014 r. zainteresowana zawarła z A. P. umowę o pracę na pół etatu, z wynagrodzeniem 875 zł miesięcznie. W imieniu spółki umowę podpisał M. W.. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw rekrutacji. Do jej obowiązków należało: przeprowadzanie procesów rekrutacji pracowników, tworzenie i prowadzenie baz danych, prace biurowe. Przed zatrudnieniem przeszła niezbędne badania lekarskie. W okresie od 2 do 3 grudnia 2014 r. ubezpieczona odbyła szkolenie, którego celem była aktualizacja i uzupełnienie wiedzy oraz umiejętności z zakresu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą i metod ochrony przed tymi zagrożeniami, postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń.

Za 2014 rok zainteresowana spółka zanotowała zysk w wysokości 13.102,64 zł, przy obrotach w wysokości 61.760 zł. Natomiast za I półrocze 2015 roku strata spółki wyniosła 14.826,74 zł, przy obrotach w wysokości 49.001,51 zł.

W roku 2014 i 2015 spółka podpisała pięć umów o stałej współpracy z kontrahentami w dniu: 13 czerwca 2014 r. z (...), 8 lipca 2014 r. z (...), 15 września 2014 r. z S. K. P. A., 25 marca 2015 r. z (...) i 17 sierpnia 2015 r. z (...) sp. z o.o. sp. k.

Od 1 marca 2015 r. zainteresowana zatrudniła M. P. na stanowisko przedstawiciela handlowego, na pełen etat, z wynagrodzeniem 1.750 zł. W dniu 9 marca 2015 r. do spółki skierowana została celem odbycia stażu z Urzędu Pracy J. B.. W okresie od 2 marca do 30 kwietnia 2015 r. praktykę studencką odbyła w spółce K. M., z którą następnie w dniu 28 kwietnia 2015 r. zainteresowana zawarła umowę zlecenie numer (...). Do jej obowiązków należało: przeprowadzanie procesów rekrutacji pracowników, tworzenie i prowadzenie baz danych oraz zamieszczanie ogłoszeń w internecie. Z końcem kwietnia 2015 r. współpracę ze spółką zakończył M. P., a na jego miejsce przyjęta została J. K., z wynagrodzeniem 1.750 zł.

W dniu 21 maja 2015 r. M.W. i D. W. zawarli umowę darowizny udziałów, której przedmiotem była darowizna udziałów w kapitale zakładowym (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. D. W. nabył 9 udziałów w kapitale zakładowym spółki o wartości 45 zł każdy, których łączna wartość nominalna wynosi 450 zł.

W dniu 15 czerwca 2015 r. A. P. udzieliła D. W. prokury samoistnej.

W sierpniu 2015 r. J. B. ukończyła staż i została zatrudniona przez spółkę na pełen etat na podstawie umowy o pracę z dnia 11 sierpnia 2015 r., z wynagrodzeniem 2.500 zł.

Dnia 27 sierpnia 2015 r. zainteresowana zawarła z M. W. (1) umowę zlecenie.

Ubezpieczona A.P. posiada wykształcenie wyższe magisterskie – filolog germanista. Przed podjęciem zatrudnienia w (...) sp. z o.o. pracowała jako sprzedawca przy obsłudze klienta w (...) S.A. w G., jako specjalista do spraw rekrutacji w (...) sp. z o.o. oraz w Agencji (...) zajmując się tłumaczeniem dokumentów na język niemiecki i przeprowadzaniem procesów rekrutacji pracowników. Bardzo dobrze posługuje się językiem niemieckim, zaś komunikatywnie angielskim, rosyjskim i szwedzkim.

W dniu 1 kwietnia 2015 r. ubezpieczona podpisała ze spółką aneks do umowy o pracę z dnia 4 grudnia 2014 r., w wyniku którego A.P. objęła stanowisko kierownika zespołu do spraw rekrutacji z wynagrodzeniem 5.645,41 zł. Zakres obowiązków ubezpieczonej uległ znacznemu zwiększeniu. Od tej chwili skarżąca zobowiązana została do kierowania grupą pracowników, nadzorowania pracowników, przeprowadzania szkoleń pracowników i wprowadzania ich w system pracy, nawiązywania kontaktów z potencjalnymi, nowymi kontrahentami, rozliczania podatków, tworzenia i prowadzenia baz danych oraz prac biurowych.

Od dnia 15 maja 2015 r. A.P. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby w czasie ciąży.

Pismem z dnia 17 lipca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. zawiadomił ubezpieczoną o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie ustalenia obowiązku podlegania do ubezpieczeń społecznych oraz podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia A. P. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z (...) sp. z o.o. w G..

Po ustaleniu powyższe stanu faktycznego oraz na podstawie art. 58 § 1-3 k.c., art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Sąd Okręgowy uznał odwołanie za częściowo uzasadnione.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że organ rentowy nie kwestionował faktu zatrudnienia wnioskodawczynie w oparciu o umowę o pracę, a więc samego tytułu ubezpieczenia. Z tego powodu sąd ten przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę odwołującej zawarta z zainteresowaną spółką. Natomiast sporna między stronami była wysokość wynagrodzenia ustalonego dla ubezpieczonej.

Jednocześnie sąd meriti wyjaśnił, że zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie i doktrynie stanowiskiem organ rentowy ma prawo kwestionować umowę o pracę pod kątem jej ważności przez pryzmat art. 58 k.c., a także jej poszczególne postanowienia, w tym także postanowienie dotyczące wysokości wynagrodzenia. Tym bardziej, że wynagrodzenie stanowi podstawę składki na ubezpieczenia społeczne jako przychód.

Sąd Okręgowy zaznaczył też, 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 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. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza, niż w prawie pracy, bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. 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 budzić wątpliwości. W związku z tym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach 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. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego - może być prowadzona przez ZUS. Organ rentowy nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie, ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W raporcie płatnik przedstawia m.in. dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez ZUS (por. D. Wajda [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz art. 41, Nb 17) Wydawnictwo C. H. Beck Warszawa 2011).

Na okoliczność ustalenia charakteru pracy ubezpieczonej od 1 kwietnia 2015 r. sąd pierwszej instancji dopuścił dowód z jej przesłuchania i w ustalonym stanie faktycznym uznał, że wynagrodzenie ustalone w aneksie do umowy o pracę nie było usprawiedliwione, a przy analizie szerokich aspektów zatrudnienia skarżącej, nie można uznać go także za wynagrodzenie godziwe i właściwe. Przy czym, sąd zwrócił uwagę, że nie ulega wątpliwości, iż zakres czynności ubezpieczonej od 1 kwietnia 2015 r. uległ zwiększeniu i był znacznie szerszy niż zakres obowiązków pozostałych pracowników spółki. W okresie bezpośrednio poprzedzającym zatrudnienie odwołującej działalność zainteresowanej wykazywała jednak stratę finansową (za I półrocze 2015 roku strata spółki wyniosła 14.826,74 zł, przy obrotach w wysokości 49.001,51 zł). Zainteresowana jako przedsiębiorca kierujący się realiami finansowymi własnej działalności winna zatem podjąć działania zmierzające do zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem bardziej odpowiadającym możliwościom finansowym firmy. Całościowa analiza zaoferowanego i zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła Sąd Okręgowy do wniosku, że ustalone przez strony w aneksie do umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie 5.645,41 zł, w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe. Realia przedmiotowej sprawy - według sądu meriti - dają podstawę do przyjęcia jako sprawiedliwego miernika

poziomu wynagrodzenia należnego odwołującej na poziomie 3.942,67 zł przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej obowiązującego w chwili podpisywania aneksu do umowy o pracę. W ocenie tego sądu jest to bardziej odpowiedni poziom wynagrodzenia niż przyjęty przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji, w szczególności przy uwzględnieniu, że odwołująca miała wykonywać pracę na stanowisku kierowniczym, a zatem konieczne było zróżnicowanie jej płacy, choćby w stosunku do poziomu wynagrodzenia uzyskiwanego przez pozostałych pracowników spółki.

W tym miejscu Sąd Okręgowy podniósł, że reguły dowodzenia w procesie cywilnym nakładają na każdą stronę postępowania obowiązek przedstawienia dowodów (art. 3 k.p.c.). Z kolei ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Stąd też na odwołującej ciążył obowiązek przedstawienia dowodów dla udowodnienia spornych okoliczności. (art. 232 k.p.c.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I CKU 45/96, OSNC 1997/6-7/76). Odwołująca kwestionowała ustalenia organu rentowego, który przyjął w zaskarżonej decyzji, że adekwatnym wynagrodzeniem za pracę skarżącej będzie kwota 1.750 zł (kwiecień 2015 r.) i 758,33 zł (maj 2015 r.). Zatem to na odwołującej ciążył obowiązek wykazania na jakim poziomie kształtuje się wynagrodzenie osób piastujących stanowisko kierownika zespołu do spraw rekrutacji. Nie stanowi takiego dowodu wyłącznie oświadczenie ubezpieczonej, że w związku z wykonywaniem takiego zakresu obowiązków jaki na niej spoczywał wynagrodzenie ustalone w aneksie do umowy o pracę było w pełni usprawiedliwione. Oświadczenie takie stanowi jedynie subiektywną ocenę skarżącej, która nie przedłożyła żadnego dowodu z którego by wynikało, że rzeczywiście kierownik do spraw rekrutacji uzyskuje wynagrodzenie na wskazanym poziomie.

Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że jednym z najistotniejszych kryteriów 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.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p. sąd ten stwierdził, że oczywistym jest, iż przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco za wysokiej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002/4/90). Z uwagi na powyższe, brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W tym miejscu sąd meriti powtórzył rozważania o wpływie wysokości wynagrodzenia na wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego i godziwości obu tych świadczeń (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd Okręgowy wskazał, że mimo, iż strony stosunku prawnego zgodnie z treścią art. 353<sup>1</sup> k.c. mają autonomię w kształtowaniu treści umowy i pracodawca ma prawo ustalać wysokość wynagrodzenia za świadczoną pracę zgodnie z własnym uznaniem i możliwościami finansowania, to nie oznacza to jednak, że umówienie się na wypłatę wynagrodzenia wyższego niż godziwe, czyli niebędące rzeczywistym odzwierciedleniem jakości świadczonej pracy jest dopuszczalne - nawet jeśli ustalenia odnośnie wynagrodzenia są wynikiem kompromisu między stronami umowy. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega bowiem ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Mając na uwadze zakres obowiązków odwołującej związany z zawarciem aneksu do umowy o pracę, a także poziom jej kwalifikacji, sąd ten stwierdził, że wysokość wynagrodzenia ustalona w tym aneksie nie była adekwatna i zasadna. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że zainteresowana powierzyła ubezpieczonej wykonywanie między innymi następujących czynności: kierowanie grupą pracowników, nadzorowanie ich pracy, przeprowadzanie szkoleń pracowników i wprowadzanie ich w system pracy, a także rozliczanie podatków. Jednakże odwołująca nigdy wcześniej nie kierowała zespołem pracowników ani nie prowadziła szkoleń dla pracowników oraz nie rozliczała podatków. Wręcz sama potrzebowała niezbędnych szkoleń w tym zakresie, które jak sama wskazała, odbyła na początku 2015 roku. Posiadała co prawda doświadczenie zawodowe w prowadzeniu procesu rekrutacji jednak nie było to doświadczenie

wieloletnie, bo wynosiło niecałe dwa lata. Mimo, że w sprawie nie zostało wykazane w jakich przedziałach ustalane jest wynagrodzenie kierowników zespołów do spraw rekrutacji, sąd pierwszej instancji z doświadczenia życiowego wywiódł wniosek, że wynagrodzenie na tak wysokim poziomie jak ustalone w aneksie do umowy o pracę, uzyskują pracownicy doświadczeni, kierownicy dużych zespołów pracowników, a nie zespołów małych, którzy podejmują się wykonywania tej funkcji po raz pierwszy. Sąd Okręgowy nie kwestionował zdolności interpersonalnych skarżącej, jej umiejętności, wiedzy, jednak uwzględniając fakt, że odwołująca doświadczenie kierownicze dopiero „zdobywała” a zatem rozsądny pracodawca najpierw ustaliłby z pracownikiem wysokość wynagrodzenia na poziomie niższym niż znane z doświadczenia życiowego przeciętne wynagrodzenie uzyskiwane przez osoby na podobnym stanowisku, posiadające wieloletnie doświadczenie kierownicze. Uzasadniony jest zatem pogląd, że racjonalny pracodawca, nawet jeśli pracownik posiada pożądane przez pracodawcę cechy i umiejętności, osobie nieposiadającej kwalifikacji i doświadczenia proponuje na początek niższe wynagrodzenie i umowę na czas określony, albo na okres próbny, po to aby ocenić i sprawdzić, czy pracownik sprostą stawianym mu wymaganiom i oczekiwaniom. Ewentualnie w późniejszym czasie w celu docenienia starań i pracy danego pracownika, zasadnym jest przyznanie mu wyższego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że każdy z zatrudnionych w spółce pracowników miał niższe wynagrodzenie niż A.P.. Niemniej jednak żaden z tych pracowników nie posiadał również takich kwalifikacji jak ubezpieczona (znajomość języka niemieckiego w stopniu zaawansowanym, prowadzenie procesów rekrutacji pracowników). M. P. i J. K. otrzymali minimalne wynagrodzenie, przy czym w realiach naszego kraju otrzymywanie takiego wynagrodzenia przez osoby dopiero co wchodzące na rynek pracy, niedoświadczone, wymagające przeszkolenia nie jest sytuacją niespotykaną. Sąd Okręgowy podkreślił, że organ rentowy nie może na zasadach dobrowolności ustalać podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne przyjmując, że wszyscy zatrudnieni w firmie pracownicy – bez względu na posiadane wykształcenie, kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz zakres obowiązków – winni otrzymywać takie samo wynagrodzenie. Wówczas bowiem mogłoby dojść do sytuacji odwrotnej, w której to odwołująca otrzymywałaby wynagrodzenie rażąco zaniżone.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy oparł się na niekwestionowanych dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, w tym w aktach ubezpieczeniowych, uznając je za miarodajne. Sąd ten dał wiarę również zeznaniom ubezpieczonej jako spójnym, logicznym i znajdującym potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach.

Biorąc zatem pod uwagę umiejętności i wykształcenie ubezpieczonej oraz zakres jej obowiązków sąd pierwszej instancji na podstawie art. 477<sup>(14)</sup> § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił podstawę wymiaru składek A. P. na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe i wypadkowe na kwotę 3.942,67 zł, a w pozostałym zakresie, tj. ponad ustaloną kwotę, odwołanie oddalił.

O kosztach procesu sąd pierwszej instancji orzekł w oparciu o art. 100 k.p.c., dokonując ich wzajemnego zniesienia albowiem obie strony wygrały i przegrały sprawę w porównywalnym stosunku.

Z wyrokiem Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim nie zgodziła się zarówno A.P., jak i Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Organ rentowy zaskarżył wyrok w części dotyczącej pkt. I i III, tj. co do uwzględnienia odwołania ubezpieczonej do kwoty 3.942,67 oraz zniesienia kosztów procesu, zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c., polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w wyniku błędnego przyjęcia, że jego treść uzasadnia ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, chorobowe i wypadkowe A. P. na kwotę 3.942,67 zł od 1 kwietnia 2015 r. z tytułu zatrudnienia u zainteresowanej w sytuacji, gdy takich podstaw nie było - w tym zakresie:

1) pominięcie okoliczności, dotyczącej nie wykazania przez ubezpieczoną jej umiejętności i wykształcenia wyższego magisterskiego - filologa germanisty, uzasadniających przyjęcie ustalonej podstawy wymiaru składek od dnia 1 kwietnia 2015 r.,

2) pominięcie okoliczności, dotyczącej nie wykazania przez ubezpieczoną rzeczywistego wykonywania czynności na rzecz zainteresowanej i ich zakresu w okresie poprzedzającym zawarcie aneksu do umowy o pracę z dnia 4 grudnia 2014 r., na podstawie którego ustalono na rzecz ubezpieczonej sporne wynagrodzenie za pracę i podstawę wymiaru składek,

3) pominięcie treści umów ramowych o współpracy z dnia 13 czerwca 2014 r., 8 lipca 2014 r., 15 września 2014 r. i 25 marca 2015 r., umowy o świadczenie usług rekrutacyjnych z dnia 17 sierpnia 2015 r. oraz osiągniętej przez zainteresowaną spółkę straty za I półrocze 2015 r., wskazujących na brak ekonomicznego uzasadnienia w ustaleniu na rzecz ubezpieczonej spornego wynagrodzenia i podstawy wymiaru składek, co skutkowało nie rozpoznaniem przez sąd istoty sprawy, które to uchybienia miały istotny wpływ na jej wynik.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej jego pkt. I i III, i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego jej rozpoznania.

W uzasadnieniu organ rentowy między innymi podniósł, że sąd pierwszej instancji orzekł zupełnie dowolnie, tj. w oparciu o subiektywne zeznania ubezpieczonej. W szczególności sąd pominął, że ubezpieczona nie wykazała umiejętności i wykształcenia, uzasadniających przyjętą podstawę wymiaru składek stosownymi dokumentami, ani innymi dowodami. Zdaniem apelującego nie było podstaw do przyjęcia za sprawiedliwy miernik poziomu wynagrodzenia należnego odwołującej na poziomie 3.942, 67 zł przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, ponieważ ubezpieczona nie wykazała (art. 6 k.c.) rzeczywistego wykonywania czynności na rzecz zainteresowanej, ani ich zakresu /rodzaju/ w okresie poprzedzającym zawarcie aneksu do umowy o pracę z dnia 4 grudnia 2014 r. W ocenie skarżącego powyższego nie uzasadniają w szczególności zaoferowane „umowy ramowe o współpracy” zawarte w okresie poprzedzającym zatrudnienie ubezpieczonej. Odnośnie „umowy ramowej o współpracy” z dnia 25 marca 2015 r. zaś, strony określiły jej wejście w życie z dniem 13 czerwca 2014 r. Ponadto w przypadku umowy o świadczenie usług rekrutacyjnych z dnia 17 sierpnia 2015 r., ubezpieczona nie brała udziału w jej zawarciu i w toku postępowania nie wykazała dowodów faktycznej realizacji powyższych umów, a osiągnięta przez zainteresowaną strata za I półrocze 2015 r., dodatkowo potwierdza brak ekonomicznego uzasadnienia w określeniu ubezpieczonej spornego wynagrodzenia i przyjętej przez Sąd Okręgowy podstawy wymiaru składek. Jednocześnie apelujący podkreślił, że istotnym w sprawie jest fakt, że ubezpieczona już od 15 maja 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu choroby w czasie ciąży, co przy uwzględnieniu okoliczności, dotyczącej podpisania w dniu 1 kwietnia 2015 r. aneksu z kwestionowanym przez ZUS wynagrodzeniem daje krótki okres świadczenia pracy na stanowisku „Kierownik zespołu do spraw rekrutacji”.

Z kolei A. P. zaskarżyła powyższy wyrok w części dotyczącej punktu I w zakresie, w jakim oddalono żądanie ponad kwotę 3.942,67 zł oraz w zakresie punktu II sentencji w całości, a także w konsekwencji w zakresie orzeczenia o kosztach procesu pierwszej instancji, zarzucając wyrokowi:

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 85 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego niezastosowanie, polegające na oddaleniu odwołania w zakresie żądania odsetek w sytuacji, gdy organ rentowy obniżył ubezpieczonej podstawę wymiaru składek, co spowodowało wypłatę na jej rzecz niższego świadczenia niż należne, tym samym ubezpieczona nabyła prawo do odsetek od tego świadczenia w wysokości odsetek ustawowych określonych przepisami prawa cywilnego;

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 78 § 1 w związku z art. 13 k.p. - poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wynagrodzenie A. P. jest wygórowane i nieadekwatne do jakości i ilości wykonywanej pracy, podczas gdy

posiada ona wyższe wykształcenie, kilkuletnie doświadczenie w pracy, a zakres jej obowiązków oraz odpowiedzialności w pełni uzasadniają przyznanie wynagrodzenia w wysokości określonej w aneksie do umowy o pracę;

- naruszenie przepisu postępowania, które miało wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonaną wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, poprzez błędną ocenę materiału dowodowego polegającą na:

a) przyjęciu, że realia przedmiotowej sprawy dają podstawę do przyjęcia, jako sprawiedliwego miernika poziomu wynagrodzenia należnego A.P. w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej obowiązującego w chwili podpisywania aneksu do umowy o pracę;

b) przyjęciu, że na ubezpieczonej ciążył obowiązek przedstawienia dowodów dla udowodnienia spornych okoliczności;

- sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym przejawiająca się w przyjęciu znacznego zwiększenia po stronie A. P. obowiązków z jednoczesnym uznaniem, że wiążące się z tym zwiększenie wynagrodzenia nie było usprawiedliwione, godziwe i właściwe.

Wskazując na powyższe zarzuty ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I i II oraz poprzedzającej go decyzji organu rentowego poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe, chorobowe i wypadkowe A. P. na kwotę 5.645,41 zł od 1 kwietnia 2015 r. oraz przyznanie prawa do odsetek ustawowych od niewypłaconych jej przez organ rentowy świadczeń od dnia następującego po ich wymagalności do dnia zapłaty. Wniosła także o zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wedle norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelująca między innymi podniosła, że w przypadku złożenia przez ubezpieczonego odwołania od decyzji ZUS zmniejszającej podstawę wymiaru składek, to na organie rentowym spoczywa ciężar dowodów w zakresie wykazania, iż wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony stosunku pracy nosi cechy nadużycia prawa. Gdyby bowiem przyjęć odwrotne rozwiązanie, to można byłoby doprowadzić do sytuacji, w której strony stosunku pracy nie byłyby w stanie określić, jaka wysokość wynagrodzenia może zostać uznana przez organ rentowy za godziwa i niewygórowana, a jaka groziłaby zmianą podstawy wymiaru składek. To z kolei naruszałoby w sposób nie do przyjęcia zasadę swobody zawierania umów. W zaistniałym stanie faktycznym ani organ, ani sąd pierwszej instancji nie przedstawiły żadnych dowodów potwierdzających zasadność swoich rozstrzygnięć.

A. P. podkreśliła, że spółka poczyniła stosowne, wcześniejsze przygotowania w celu zawarcia z nią umowy o pracę. W listopadzie 2014 r. powołano pełnomocnika do zawierania i aneksowania w imieniu spółki umów o pracę z członkiem zarządu. Ponadto ubezpieczona została przeszkolona w dziedzinie BHP, jak również uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Ubezpieczona zaznaczyła, że ani organ rentowy, ani sąd pierwszej instancji nie wskazał w uzasadnieniu swojego stanowiska, na czym miało polegać naruszenie przez nią zasad współżycia społecznego. Z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., zdaniem A.P. umówienie się pomiędzy stronami na wyższe wynagrodzenie jest dopuszczalne, zaś ani sąd pierwszej instancji, ani organ rentowy nie wskazał, na czym miał w niniejszej sprawie polegać obowiązek respektowania nie tylko interesu indywidualnego, ale także interesu publicznego.

Zdaniem ubezpieczonej zarówno sąd pierwszej instancji, jak i organ rentowy, dokonując zakwestionowania wysokości ustalonego wynagrodzenia, powinni w sposób szczegółowy i wręcz drobiazgowy ustalić miarodajne, sprawiedliwe i niewygórowane wynagrodzenie. Przy czym, nie jest wystarczające ustalenie wynagrodzenia na poziomie minimalnego, czy przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obowiązującego w chwili podpisania aneksu do umowy o pracę. W tym zakresie, dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego i ustaleń, popadł w sprzeczność i wyciągnął dowolne wnioski.

Następnie skarżąca zarzuciła, że sąd pierwszej instancji dokonując oceny dowodów i oceniając sytuację finansową zatrudniającej spółki oparł swoje ustalenia jedynie na podstawie bilansu, zaś analiza sytuacji finansowej spółki za



okres od 1 stycznia 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. daje wynik pozytywny i zysk spółki (przy ustalonych pułapach wynagrodzeń pracowników). Zdaniem A. P. pełnego obrazu sytuacji o prawdziwej, bieżącej kondycji finansowej spółki da jednak wyciąg ze stanów kont spółki, które praktycznie począwszy od maja 2014 r. zawsze były „na plusie”, przekraczając wartość 10.000 zł (za wyjątkiem lipca 2014 r. z kwotą około 9,5 tys. zł). Zdaniem ubezpieczonej wykazała ona, że polepszenie sytuacji spółki wynikało z nawiązanych kontaktów z kontrahentami z Republiki Federalnej Niemiec, tak że do końca 2014 r. (...) sp. z o.o. podpisała trzy umowy o stałej współpracy, plus dwie w 2016 r.

Nadto ubezpieczona podkreśliła, że całkowicie dowolne są twierdzenia sądu pierwszej instancji w zakresie, w jakim sugeruje podjęcie działań zmierzających do zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem bardziej odpowiadającym możliwościom finansowym spółki w sytuacji, gdy sytuacja finansowa tego nie wymagała. Ingerowanie w kompetencje decyzyjne pracodawcy stanowi nadużycie i nie powinno spotkać się z akceptacją.

Dalej skarżąca podniosła, że posiada doświadczenie zawodowe, biegle włada językiem niemieckim, natomiast komunikatywnie językiem angielskim, rosyjskim i szwedzkim. Posiada wykształcenie wyższe magisterskie - filolog germanista. W konsekwencji aneksu do umowy zakres jej czynności uległ zwiększeniu i był znacznie szerszy niż zakres obowiązków pozostałych pracowników spółki. Wcześniej prace te były podzielone pomiędzy trzech pracowników. Można więc, w ocenie A. P. pokusić się o stwierdzenie, że właściwym dla oceny pułapu zarobków byłoby ustalenie trzykrotności zarobków innego pracownika spółki, lub też - najbardziej asekuracyjnie - trzykrotności minimalnego wynagrodzenia ustawowego.

Nie można jednocześnie czynić ubezpieczonej zarzutu z tego, że nie przedstawiła w charakterze dowodów informacji na temat pułapu wynagrodzeń w innych, podobnych spółkach, na analogicznym stanowisku. Branża dotycząca prowadzenia agencji zatrudnienia jest branżą specyficzną - wąską, wyspecjalizowaną i hermetyczną. Poznanie zatem wysokości wynagrodzenia otrzymywanego na stanowisku takim jak A.P. w innych spółkach, nie jest możliwe.

W odpowiedzi na apelację A.P. wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję wg norm przepisanych wnosząc także o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów, których potrzeba powołania wynikała w następstwie zarzutów sformułowanych przez organ rentowy w złożonej apelacji, a które to zarzuty i twierdzenia nie były podnoszone na żadnym wcześniejszym etapie postępowania w niniejszej sprawie, tj:

- a) oświadczenia (...) z dnia 22 lutego 2016 r. wraz z tłumaczeniem przysięgłym na jęz. polski - na okoliczność faktycznego czasu wykonywania umowy o współpracy, w której doszło do oczywistej omyłki pisarskiej w datach,
- b) referencji z dnia 23 grudnia 2010 r. - na okoliczność doświadczenia zawodowego A. P. na stanowisku specjalisty ds. rekrutacji,
- c) umów zlecenia - 3 szt. - na okoliczność doświadczenia zawodowego A.P. w branży pośrednictwa pracy i działalności agencji zatrudnienia.

W uzasadnieniu podkreśliła, że jej stanowisko było dobrze znane organowi rentowemu, bowiem składała na tę okoliczność zeznania w toku postępowania wyjaśniającego. Organ rentowy ani w odpowiedzi na odwołanie, ani w toku postępowania przed sądem nie podnosił okoliczności i zarzutów, które aktualnie kwestionował w złożonej apelacji. Niezależnie od powyższego ubezpieczona wskazała, że twierdzenia organu rentowego są bezzasadne nie tylko z formalnego punktu widzenia, ale i merytorycznego, bowiem kompetencje i doświadczenie zawodowe było szeroko opisane w odwołaniu od decyzji ZUS, do którego m.in. załączono CV, jak i także było przedmiotem zeznań ubezpieczonej.

Dodatkowo ubezpieczona wskazała, że co do umowy ramowej o współpracy z (...) z dnia 25 marca 2015 r., to w datach jej zawarcia i rozpoczęcia realizacji wystąpiły rozbieżności, ale stanowią one jedynie oczywistą omyłkę pisarską - i nie zostały zauważone przez organ, skarżącą ani przez sąd pierwszej instancji. W związku z czym ubezpieczona powołała

się na nowy dowód w postaci oświadczenia samego kontrahenta, tj. (...) z dnia 22 lutego 2016 r., z którego wynika, że umowa ramowa o współpracy była realizowana już od 25 marca 2015 r.

### **Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:**

Obie apelacje, jako nieuzasadnione, podlegały oddaleniu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe – wbrew zarzutom obu apelacji – w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego, dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Prawidłowo także zastosował prawo materialne. Sąd Apelacyjny w całości podzielił ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania w tym miejscu. Wobec niewątpliwego wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie widział też konieczności uzupełniania postępowania dowodowego.

Najpierw należy wskazać, 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, co szeroko uzasadnił również Sąd Okręgowy. Kompetencja taka wynika wprost z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej. Zaś stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądu.

Obie apelacje zarzuciły sądowi pierwszej instancji naruszenie przepisów prawa procesowego, przez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zarzut ten okazał się chybiony. Podkreślić bowiem trzeba, że ocena wiarygodności i mocy dowodów jest podstawowym zadaniem sądu orzekającego, wyrażającym istotę sądenia, a więc rozstrzygania kwestii spornych w warunkach niezawisłości, na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 1999 r., I CKN 294/98, LEX nr 1231352). Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd zasad określonych w art. 233 k.p.c., wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Tylko te uchybienia mogą być przeciwstawiane uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął to sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, LEX nr 322031).

Sąd Okręgowy przy ocenie dowodów nie naruszył zasad wskazanych powyżej. W swym uzasadnieniu sąd pierwszej instancji jasno i logicznie przedstawił jakie dowody uznał za istotne i wiarygodne w sprawie. W ocenie sądu odwoławczego ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Okręgowy odpowiada zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Sąd pierwszej instancji słusznie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy przyjął, że wynagrodzenie za pracę ustalone przez strony dla A.P. od dnia 1 kwietnia 2015 r. w kwocie 5.645,41 zł było rażąco wygórowane, a ustalone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji w wysokości minimalnego wynagrodzenia byłoby niegodziwe.

Nie ulga wątpliwości, że strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia, w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Oczywistym jest, że treść lub cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). W sprawie podstawę prawną dla zawarcia umowy o pracę stanowi art. 22 § 1 k.p. - 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. Zatem o tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do

ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. Należy zauważyć, że w przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie ważności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla tej oceny.

Podkreślić należy, 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 świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997/5-6/66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAP 2001/10/345). Organ rentowy zasadnie powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia dla ubezpieczonej na zadeklarowanym w aneksie do umowy o pracę poziomie. Tym bardziej, że do dnia 31 marca 2015 r. wynagrodzenie ubezpieczonej było określone na kwotę 875 zł, na 1/2 etatu, a w chwili podpisania aneksu ubezpieczona była w ciąży, w związku z którą po krótkim czasie korzystała z długotrwałego zwolnienia chorobowego. Oczywistym przy tym jest, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania, nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to nie może być to uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jest to rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia, przy czym stanowisko takie jest również ugruntowane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Nie oznacza to zarazem, że tego rodzaju działanie nie podlega żadnej kontroli. W tym zakresie Sąd Apelacyjny, po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego w sprawie uznał, że brak było podstaw do ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej na kwotę wynikającą z aneksu do umowy z dnia 4 grudnia 2014 r. tj. 5.645,41 zł. Organ rentowy, w ocenie sądu odwoławczego, naprowadził szereg okoliczności, które wykazały, że umówione wynagrodzenie w znacznie zawyżonym wymiarze nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek. Nie można było zgodzić się jednak z organem rentowym, jakoby najwłaściwszym w tej sytuacji było wynagrodzenie dotychczasowe. Ubezpieczona posiadała bowiem odpowiednie wykształcenie, a także doświadczenie w pracy związanej z rekrutacją pracowników, zaś przedmiotowy aneks do umowy nadto rozszerzał zakres jej dotychczasowych obowiązków. Słusznie jednak sąd pierwszej instancji uwzględnił fakt, że ubezpieczona nigdy wcześniej nie kierowała zespołem pracowników, nie prowadziła szkoleń dla pracowników, ani też nie rozliczała podatków. Wręcz sama potrzebowała niezbędnych szkoleń w tym zakresie. W tym kontekście trzeba podkreślić, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. Do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. Ponadto, jak trafnie sąd pierwszej instancji przytoczył, w wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13 (LEX 1503234), Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK 1997/5-6/66; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, 2001/10/345).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, jak już wyraźnie wskazał sąd pierwszej instancji, ubezpieczona nie wykazała żadnych obiektywnie racjonalnych powodów uzasadniających tak znaczny wzrost jej wynagrodzenia, poza oczywistym powodem korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem. W ocenie sądu odwoławczego ubezpieczona ubiega się jednak o ustalenie wysokości spornego wynagrodzenia dla korzystania z tych świadczeń w wysokości rażąco zawyżonej i nie uzasadnionej w żaden racjonalny, obiektywny sposób. Zatrudnienie A. P. jako pracownika za wynagrodzeniem za pracę w kwocie 5.545,41 zł w spółce kształtującej swoje stanowisko na rynku pracy, w sytuacji, gdy ubezpieczona wykonywała dotychczas tę samą pracę za wynagrodzeniem 875 zł, a na nowo powierzonym stanowisku (kierowniczym) nie miała żadnego doświadczenia zawodowego, podczas gdy zespół podległych osób to faktycznie jeden pracownik, jeden stażysta i jeden praktykant, a wynagrodzenie pozostałych osób w spółce (w tym czasie) kształtowało się na poziomie minimalnego wynagrodzenia, należy uznać za nielogiczne z ekonomicznego punktu widzenia i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w odniesieniu do aspektu ubezpieczeń społecznych i korzystania z tego funduszu – także niesprawiedliwe społecznie. Zatem, w niniejszej sprawie uznać należało, że ustalenia stron w zakresie wysokości wynagrodzenia dokonane zostały w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania (słuszności, lojalności i godziwości), a także z oczywistym zamiarem obejścia przepisów prawa w zakresie publicznoprawnego obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne, co skutkowało uznaniem (na podstawie art. 58 § 2 i 3 k.c.) nieważności umowy zawartej przez strony w zakresie określenia wysokości wynagrodzenia ponad kwotę średniego wynagrodzenia, na dzień podpisania spornego aneksu.

W odpowiedzi na zarzut organu rentowego nie wykazania przez ubezpieczoną umiejętności i wykształcenia wyższego – filologa germanisty, rzeczywistego wykonywania czynności na rzez spółki i ich zakresu w okresie poprzedzającym zawarcie aneksu do umowy o pracę oraz treści ramowych umów o współpracy zawartych w 2014 r. i 2015 r., a także straty spółki za I półrocze 2015 r., wskazać należy, że wszystkie podniesione okoliczności sąd pierwszej instancji miał na uwadze przy rozstrzygnięciu sporu. Natomiast organ rentowy nie kwestionował w dotychczasowym postępowaniu wykształcenia ubezpieczonej i wykonywania przez nią pracy. Z kolei, odnośnie straty wykazanej przez spółkę w I półroczu 2015 r. Sąd Okręgowy wskazał, że całościowa analiza zaoferowanego i zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do ustalenia, że ustalone przez strony w aneksie do umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie 5.645,41 zł, w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe. Powyższe twierdzenie sąd pierwszej instancji poprzedził między innymi analizą sytuacji finansowej spółki. Zatem zarzuty organu w całości należało uznać za nieuzasadnione.

Powyższe rozważania należy odnieść również do zarzutów ubezpieczonej naruszenia zarówno prawa materialnego, jak i procesowego. Słusznie uznał Sąd Okręgowy, że ubezpieczona nie wykazała, aby wynagrodzenie ustalone od dnia 1 kwietnia 2015 r. było wynagrodzeniem godziwym i sprawiedliwym, nie naruszało zasad współżycia społecznego i nie godziło w interes społeczny, a zwłaszcza, że nie zmierzało do nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w rażąco zawyżonej wysokości, przy braku ekwiwalentności odprowadzonych składek na ten cel.

Na zakończenie Sąd Apelacyjny wskazuje, że roszczenie ubezpieczonej o odsetki było nieuzasadnione. Niniejsze postępowanie dotyczyło bowiem oceny prawidłowości decyzji organu rentowego z dnia 20 sierpnia 2015 r. Przy czym, należy podkreślić, że przedmiot postępowania przed sądem ubezpieczeń społecznych zawsze wyznacza treść decyzji, od której wniesiono odwołanie. Zaskarżona decyzja dotyczy natomiast ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Nie jest decyzją dotycząca świadczeń z ubezpieczeń społecznych, dlatego sam przedmiot postępowania czyni bezzasadnym roszczenie o przyznanie odsetek. Brak zatem podstaw do rozpatrywania tego zagadnienia przez sąd, na obecnym etapie.

Mając na uwadze powyższe, zarówno zarzuty naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego okazały się nieuzasadnione.

Uwzględniając powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację (pkt 1).

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i w związku z art. 108 § 1 k.p.c. Wysokość kosztów ustalono w oparciu o § 9 ust. 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804). Sąd odwoławczy miał na uwadze, że obie skarżące strony w apelacjach złożyły wniosek o przyznanie kosztów postępowania apelacyjnego, ale tylko pełnomocnik ubezpieczonej złożył odpowiedź na apelację organu rentowego wnosząc jednocześnie o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Z tego też tytułu sąd odwoławczy przyznał ubezpieczonej zwrot kosztów od organu rentowego (pkt 2).

SSA Urszula Iwanowska SSA Romana Mrotek del. SSO Barbara Konieczna