

Sygn. akt III AUa 1586/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Monika Kiwiorska-Pająk (spr.)

Sędziowie: SSA Barbara Ciuraszkiewicz

SSA Barbara Staśkiewicz

Protokolant: Robert Purchalak

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku **M. B.**

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

przy udziale zainteresowanego (...) **Sp. z o.o. w K.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji M. B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 czerwca 2016 r. sygn. akt V U 2495/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od wnioskodawczyni na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w Opolu zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 4 września 2015 roku w ten sposób, iż stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w K. wynosi w maju 2015 r. na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe 2.375 złotych, a na ubezpieczenie zdrowotne 2.049,39 złotych, w czerwcu 2015r. na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe 475 złotych, a na ubezpieczenie zdrowotne 1.721,48 złotych, w pozostałym zakresie odwołanie oddalił oraz zasądził od wnioskodawczyni M. B. oraz od (...) Sp. z o.o. w K. solidarnie na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 600 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następująco ustalonym stanie faktycznym:

M. B. w okresie od 01.08.2012 r. do 31.03.2015 r. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy jako ds. organizacyjno-prawnych w (...) sp. z o.o. w K.. W okresie pracy w tej firmie jej wynagrodzenie kilkakrotnie ustalane było w wysokości aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę (ostatnio aneksem do umowy o pracę z dnia 2.01.2015 r.). W trakcie zatrudnienia w tym zakładzie M. B. ukończyła w dniu 24.06.2013 r. studia wyższe na Wydziale (...) Uniwersytetu (...), uzyskując tytuł magistra.

Do jej obowiązków u tego pracodawcy należało: nadzór nad całością postępowań sądowych, sporządzanie wniosków, skarg, zażaleń, uchwał zarządu i sprawozdań z działalności spółki, nadzór nad postępowaniami egzekucyjnymi, przygotowywanie pism w sprawach z zakresu prawa administracyjnego oraz odwołań i skarg do sądów administracyjnych, redagowanie umów podpisanych przez spółkę i nadzór nad wszelką korespondencją z różnymi instytucjami.

Stosunek pracy z ww. zakładem został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 31.03.2015 r. Następnie od dnia 1.04.2015 r. wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę z (...) sp. z o.o. w K. również na stanowisku specjalista ds. organizacyjno – prawnych, gdzie strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 5.500 zł brutto i pełny wymiar czasu pracy. Prezesem i udziałowcem spółki (...) był W. D.. Również w spółce (...) W. D. jest udziałowcem i zajmuje stanowisko prezesa. Spółka (...) działa na rynku usług medycznych i prowadzi szpital w K. składający się z 3 oddziałów specjalistycznych. W. D. uznał, że przeniesie skarżącą ze spółki (...) do spółki (...), gdyż w tej ostatniej po uruchomieniu działalności medycznej powstał szeroki front potrzeb prawnych. Spółka (...) zatrudnia 20 osób na umowę o pracę, wszystkie z najniższym miesięcznym wynagrodzeniem, a także osoby na kontraktach cywilnoprawnych, które zarabiają po kilkanaście tysięcy złotych. Jedną z osób zatrudnionych na umowę o pracę jest I. M., która pracuje na stanowisku dyrektor ds. organizacyjno – finansowych z najniższym miesięcznym wynagrodzeniem. Majątek spółki wynosi ponad 40 mln złotych. Obowiązki skarżącej w spółce (...) były podobne jak w spółce (...).

Po odejściu wnioskodawczyni w spółce (...) na jej miejsce do obsługi prawnej została zatrudniona M. K., a następnie dodatkowo K. N.. Ich obowiązki są przy tym podobne do obowiązków, które wcześniej wykonywała skarżąca. Konieczność zatrudnienia do działu prawnego drugiej osoby wiązała się ze stale wzrastającą ilością pracy w tym dziale po uruchomieniu szpitala.

M. K. jest zatrudniona w spółce (...) na stanowisku prawnik od dnia 22.06.2015 r. za wynagrodzeniem w wysokości 2.200 zł brutto w wymiarze czasu pracy 4/5 etatu, co wiąże się z tym, że jest aplikantem radcowskim. K. N. jest zatrudniona w spółce (...) na stanowisku prawnik od dnia 7.09.2015 r. za wynagrodzeniem w wysokości 2.000 zł brutto w pełnym wymiarze czasu pracy.

W roku 2014 Powiatowy Urząd Pracy w K. dysponował 2 ofertami pracy na stanowisku asystent prawny za wynagrodzeniem 1680 zł brutto, a w roku 2015 jedną ofertą za wynagrodzeniem 1.750 zł brutto.

M. B. po rozwiązaniu umowy o pracę z (...) spółką z o.o. zatrudniła się jako specjalista ds. prawnych w (...) SA z siedzibą w K. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 5.650 zł brutto. Następnie od 1 września 2015 r. jej wynagrodzenie zostało podniesione do kwoty 6.350 zł. Do jej obowiązków należy doradztwo i opracowywanie opinii prawnych, obsługa prawna związana z działalnością przedsiębiorstwa, przygotowywanie pism urzędowych, wniosków i formularzy, przygotowywanie projektów umów i dokumentów korporacyjnych, dokonywanie analizy prawnej dokumentów, doradztwo w przeprowadzaniu negocjacji, obsługa prawna spraw odszkodowawczych, kompleksowa obsługa przetargów, reprezentowanie przedsiębiorstwa w ramach udzielonych pełnomocnictw.

M. B. pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy za okres 8.05.2015 – 9.06.2015 r.

Decyzją z dnia 4 września 2015 roku organ rentowy stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie M. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wynosi:

<i>okres</i>	<i>Ubezpieczenia emerytalne i rentowe</i>	<i>Ubezpieczenie chorobowe</i>	<i>Ubezpieczenie wypadkowe</i>	<i>Ubezpieczenie zdrowotne</i>
2015-04	0,00	0,00	0,00	0,00
2015-05	1750,00	1750,00	1750,00	1510,07
2015-06	466,67	466,67	466,67	1369,17
2015-07	0,00	0,00	0,00	362,43

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał odwołanie za częściowo uzasadnione. W pierwszej kolejności wskazał, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych 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. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047).

Co więcej zgodnie z treścią przepisu art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 roku Nr 1442 j.t.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach przeprowadzonych kontroli może m.in. ustalać zasadność zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego oraz prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania obowiązany jest Zakład. Może więc badać fakt zawarcia umowy o pracę oraz jej ważność, celem stwierdzenia objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi (vide: wyrok Sadu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 roku sygn. akt III UK 200/04, publ. LEX nr 155677).

Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega 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. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, 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. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń

społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

W ocenie Sądu Okręgowego z zebranych w sprawie dowodów w okolicznościach rozpatrywanej sprawy wynika, iż ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie w kwocie 5.500 zł brutto miesięcznie nie może zostać za wynagrodzenie godziwe w rozumieniu prawa ubezpieczeń społecznych.

M. B. była zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. organizacyjno – prawnych w (...) sp. z o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Do zakresu jej obowiązków w świetle zeznań I. M. i w świetle wyników przesłuchania prezesa zarządu (...) sp. z o.o. należały kontakty z organami administracji, tj. przygotowywanie pism w sprawach z zakresu prawa administracyjnego oraz odwołań i skarg do sądów administracyjnych, kontakty z inwestorami, redagowanie umów podpisywanych przez spółkę i nadzór nad wszelką korespondencją z różnymi instytucjami. Były to zatem obowiązki podobne jak te, które wykonywała u poprzedniego pracodawcy (...) sp. z o.o., który zresztą był powiązany przez osobę właściciela i prezesa zarządu z uczestnikiem postępowania (...) sp. z o.o. Tymczasem w (...)skarżąca zarabiała zaledwie najniższe miesięczne wynagrodzenie. Istotne jest, iż wszyscy inni pracownicy (...)sp. z o.o, w tym dyrektor ds. organizacyjno – finansowych I. M., zatrudnieni w okresie objętym sporną decyzją, również zarabiali najniższe miesięczne wynagrodzenie. W ocenie Sądu zarobków osób zatrudnianych na kontraktach cywilno – prawnych nie można tu brać pod uwagę, gdyż zupełnie inne są warunki zatrudniania takich osób w stosunku do osób zatrudnionych na umowę o pracę, a co więcej zwykle w spółkach świadczących usługi medyczne na tego rodzaju kontraktach zatrudnieni są wysokiej klasy specjaliści lekarze (ew. rzadziej pielęgniarki).

W tej sytuacji, porównując dodatkowo również wynagrodzenia oferowane na rynku lokalnym prawnikom bez uprawnień adwokacko – radcowskich, które wg. pisma PUP w K. oscyluje w granicach minimalnego wynagrodzenia za pracę, do zarobków skarżącej wskazanych w umowie o pracę z 1.04.2015 r. na kwotę 5.500 zł, należy uznać te zarobki za nadmierne i nieekwiwalentne, a przez to nieodpowiednie.

Ustalenie wysokości wynagrodzenia pozostaje w swobodnej sferze pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca nie przedstawił istotnych powodów, dla których ustalił skarżącej wynagrodzenie na poziomie tak znacznie przewyższającym wynagrodzenie swoich pozostałych pracowników oraz oferowane obecnie na rynku pracy w K.. W szczególności nie sposób uznać za wiarygodne twierdzenia, iż skarżąca przekonała go że jej praca jest tyle warta pokazując maila z ofertami pracy po 3,5 – 5 tys. zł. Trudno bowiem przyjąć, iż tak poważny biznesmen jak prezes (...)kierował się przy ustaleniu dla tego jednego ze swoich pracowników wynagrodzenia tak znacznie odbiegającego od wynagrodzeń wszystkich pozostałych pracowników wyłącznie jakimś mailem, tym bardziej, iż obecnie żadnego tego rodzaju maila z ofertami skarżąca nie przedstawiła.

Co więcej po odejściu skarżącej do pracy na jej miejsce w (...) sp. z o.o. przyszła aplikant radcowski M. K. z wynagrodzeniem 2200 zł, czyli znacznie niższym niż te wskazane w umowie o pracę z 1.04.2015 r. na kwotę 5.500 zł. Podobnie kolejna osoba zatrudniona w firmie na stanowisku specjalista ds. organizacyjno – prawnych K. N. uzyskała wynagrodzenie w kwocie 2000 zł. Wprawdzie w dziale prawnym, w którym wcześniej wykonywała swoje obowiązki skarżąca pracują aż dwie osoby, ale jak to wyjaśnił prezes (...) sp. z o.o. oraz świadek I. M., jest to związane ze stale wzrastającą ilością pracy w tym dziale.

W tej sytuacji należy uznać, iż w sprawie ma zastosowanie art. 58 k.c., który stanowi, iż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca za cel obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, że na miejsce nieważnych postanowień czynności prawne wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

Odnosząc się do wysokości wynagrodzenia obecnie otrzymywanego przez wnioskodawczynię Sąd Okręgowy wziął pod uwagę powszechnie znane rozpiętości płacowe pomiędzy dużymi miastami a resztą kraju oceniając, że wynagrodzenie oferowane w K. nie może być uznane za adekwatne dla oceny godziwości wynagrodzenia w K..

W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, iż wynagrodzeniem ekwiwalentnym, a zarazem podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla skarżącej będzie średnia z wynagrodzeń osób obecnie zatrudnionych w dziale prawnym, tj. M. K. i K. N.. Sąd wziął przy tym pod uwagę, iż M. B. miała niewątpliwie większe doświadczenie zawodowe niż K. N., ale nie była aplikantem radcowskim jak M. K.. Mając na uwadze zarobki tych dwóch osób zatrudnionych w dziale prawnym przy takiej samej pracy jaką wcześniej wykonywała skarżąca, Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie przyjęcie jako podstawy wymiaru składki w okresie objętym sporną decyzją najniższego miesięcznego wynagrodzenia (jak to uczynił organ rentowy), nie jest ekwiwalentne w stosunku do pełnionych przez skarżącą obowiązków pracowniczych.

M. K., jak to wynika z jej akt osobowych, zarabia 2200 zł brutto za pracę w wymiarze 4/5 etatu, co w przeliczeniu na pełny etat daje odpowiednio wynagrodzenie wynoszące 2750 zł brutto, a K. N. otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2000 zł brutto. Średnia zarobków tych dwóch osób to kwota 2375 zł. I taka właśnie kwota jest w ocenie Sądu kwotą odpowiednią do ustalenia podstawy wymiaru składek dla skarżącej.

W związku z powyższym Sąd zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. B. w miesiącu maju 2015 r. (czyli za pracę w kwietniu 2015 r., a wypłaconych w maju) wynosi właśnie 2375 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne odpowiednio minus 13,71%, to jest 2.049,39 zł.

Natomiast wobec faktu, iż w okresie od 8.05.2015 r. do 9.06.2015 r. skarżąca pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne od zarobków za maj, które wypłacone zostały w czerwcu 2015 r., została przez Sąd ustalona proporcjonalnie, przy czym podstawą do ustaleń stała się również wskazany wyżej kwota 2.375 zł jako odpowiednia i ekwiwalentna. Oznacza to, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe w czerwcu 2015 r. powinna wynosić 475 zł (tj. podstawa wymiaru składek za 7 dni pracy). Natomiast podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w czerwcu 2015 r. wynosi 1.721,48 zł.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie powołanych przepisów oraz art. 477¹⁴ § 1 i § 2 k.p.c., Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach znalazło swoje oparcie w przepisie art. 100 k.p.c. Mianowicie Sąd ustalił, iż strona skarżąca wygrała jedynie w nieznaczej części swego żądania, tj. biorąc pod uwagę, iż Sąd podwyższył podstawę wymiaru ustaloną przez organ rentowy z kwoty 1.750 zł do kwoty 2.375 zł, czyli stosunkowo niewiele, biorąc pod uwagę ustaloną przez strony umowy o pracę kwotę wynagrodzenia w wysokości 5.500 zł brutto.

Apelację od powyższego wyroku złożyła wnioskodawczyni zaskarżając wyrok w pkt II i III i zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronności w ocenie materiału dowodowego polegającej na dokonaniu wybiórczej oceny oświadczenia Spółki (...) z dnia 16.02.2016 r. wskutek pominięcia przez Sąd okoliczności wskazanej w treści oświadczenia, tj. podjęcia przez Spółkę (...) w krótkim okresie po rozwiązaniu umowy o pracę stałej współpracy z Kancelarią (...) w O. w zakresie obsługi prawnej Spółki i nieuwzględnienie w realiach niniejszej sprawy kwoty stanowiącej wynagrodzenie Kancelarii z tego tytułu w wysokości 3690 zł miesięcznie, co miało bezpośredni wpływ na ustalenie przez Sąd I instancji kwoty stanowiącej podstawę wymiaru składek,

2) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego polegającą na przyjęciu przez Sąd, że nie ma żadnego uzasadnienia ekonomicznego dla ustalenia wynagrodzenia w wysokości 5500 zł brutto, podczas gdy w krótkim okresie po rozwiązaniu umowy o pracę wydatki związane z zapewnieniem obsługi prawnej Spółki wzrosły do kwoty 7890 zł w związku z koniecznością zatrudnienia pracowników działu prawnego oraz rozpoczęcia stałej współpracy z Kancelarią Radców Prawnych z uwagi na konieczność realizacji obowiązków wykonywanych przez wnioskodawczynię w okresie zatrudnienia,

3) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego oraz dokonanie ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym przez dowolne przyjęcie wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, że wynagrodzenie wnioskodawczyni otrzymywane z tytułu umowy o pracę w Spółce (...) S.A. w kwocie 5650 zł, a począwszy od dnia 1.09.2015 r. w kwocie 6350 zł brutto z tytułu zatrudnienia na stanowisku specjalisty ds. prawnych nie może stanowić podstawy do ustalenia godziwości wynagrodzenia w niniejszej sprawie z uwagi na powszechnie znane rozpiętości płacowe pomiędzy dużymi miastami a resztą kraju, tj. K. a K., a wynagrodzenie oferowane w K. nie może być uznane za adekwatne dla oceny godziwości wynagrodzenia w K. podczas gdy wnioskodawczyni była tam zatrudniona na tożsamym stanowisku, ze zbliżonym zakresem obowiązków, a obie spółki działają w tej samej branży-rynek usług medycznych - w której średnie zarobki są wyższe od przeciętnych płac w innych przedsiębiorstwach ,

4) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego oraz dokonanie ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i doświadczeniem życiowym przez przyjęcie, że ekwiwalentność wynagrodzenia otrzymywanego z tytułu umowy o pracę w Spółce (...) powinna podlegać ocenie z uwzględnieniem braku posiadania przez wnioskodawczynię uprawnień adwokacko-radcowskich oraz poprzez porównanie wynagrodzenia do wynagrodzeń oferowanych w spornym okresie lokalnym pracownikom bez uprawnień adwokacko-radcowskich w PUP w K. na stanowisku asystent prawny, a także do wynagrodzeń innych pracowników zatrudnionych w Spółce (...) w spornym okresie, co doprowadziło Sąd do uznania, że wynagrodzeniem ekwiwalentnym , a zarazem podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w niniejszej sprawie powinna być średnia wynagrodzeń osób zatrudnionych w dziale prawnym po rozwiązaniu umowy o pracę ze Spółką, podczas gdy o wysokości przedmiotowego wynagrodzenia decydowały posiadane przez nią kompetencje oraz doświadczenie, a także szczególny charakter powierzonych obowiązków związanych z uruchomieniem działu prawnego w Spółce,

5) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i pominięcie w ocenie części zeznań Prezesa Spółki (...) W. D. dotyczących okoliczności decydujących o ustaleniu wynagrodzenia wnioskodawczyni w kwocie 5500zł brutto, co doprowadziło Sąd do przyjęcia, że przekonała Prezesa do zasadności w/w wynagrodzenia wyłącznie „jakimś mailem z ofertami”, którego nie ujawniła w toku postępowania, podczas gdy W. D. w trakcie rozprawy 9.02.20016 r. zeznał m.in., że skierował ją do pracy w spółce z uwagi na szeroki front potrzeb prawnych związanych z uruchamianiem działalności medycznej, a wynagrodzenie zostało ustalone na poziomie 5500zł brutto stosownie do doświadczenia i kompetencji, którymi wykazała się podczas poprzedniej pracy oraz przy uwzględnieniu zakresu obowiązków na stanowisku specjalisty ds. prawnych,

6) art. 100 zd. 2 k.p.c. poprzez przyjęcie, że zachodzą przesłanki do jego zastosowania i obciążenia jej kosztami procesu w tym kosztami zastępstwa procesowego organu rentowego w całości, podczas gdy w rzeczywistości częściowo wygrała sprawę, gdyż na skutek odwołania doszło do zmiany decyzji ZUS, a postępowanie toczyło się przy biernej postawie organu rentowego ograniczającej się do przedłożenia Sądowi I instancji akt rentowych wraz z odpowiedzią na odwołanie,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego- art. 58 § 2 k.c. poprzez jego zastosowanie w realiach niniejszej sprawy i ustalenie, że w umowie o pracę, która łączyła ją ze spółką (...) ustalono rażąco wygórowane wynagrodzenie, to jest wynagrodzenie ponad kwotę 2375 zł brutto, a zatem przedmiotowa umowa jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego jest nieważna, podczas gdy wynagrodzenie w kwocie 5500 zł brutto w świetle materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie należy uznać za ekwiwalentne i adekwatne do zakresu powierzonych obowiązków oraz uwzględniające realia rynkowe, potencjał Spółki i jej kondycję finansową.

Wskazując na powyższe zarzuty wnioskodawczyni wniosła o zmianę wyroku Sądu I instancji poprzez zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonej jako pracownika podlegającego ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w K. powinna zostać ustalona z uwzględnieniem wynagrodzenia ubezpieczonej wynikającego z umowy o pracę w kwocie 5500 zł brutto oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych ewentualnie o uchylenie wyroku i poprzedzającej go decyzji organu rentowego oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach za instancję odwoławczą albo o zmianę wyroku w zakresie pkt III poprzez wzajemne zniesienie pomiędzy stronami kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja, jako nieuzasadniona, podlegała oddaleniu. Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie wniosków zgłoszonych przez strony, dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia oraz prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy wyprowadzając słuszne wnioski. Mając na względzie, że Sąd Apelacyjny podziela rozważania Sądu I instancji przyjmując je za punkt wyjścia oceny własnej, nie ma potrzeby ich ponownego powielania.

W judykaturze podkreśla się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane w oparciu o tak ocenione dowody nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych (błędności rozumowania i wnioskowania). Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wążąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por.: np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30.09.2010 r. w sprawie III AUa 474/10 LEX nr 1001384, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2010 r. w sprawie II UK 154/09 LEX nr 583803).

Akceptując reguły postępowania dowodowego wynikające z art.6k.c. przeniesione na grunt procesowy w art. 232 k.p.c. należy wskazać, że o ile co do zasady ciężar dowodowy wzruszenia ustalonych w umowie o pracę warunków w zakresie wysokości wynagrodzenia obciążał pozwanego, o tyle okoliczności wskazane przez wnioskodawczynię jako realia stanu faktycznego, w ramach których umowa w prezentowanym kształcie została zawarta są niewiarygodne, a zatem wyprowadzanie wniosków o tym, że rzeczywistym zamiarem stron było takie określenie wynagrodzenia, jak to zostało wskazane w umowie pozbawione byłoby logicznych podstaw. W ocenie Sądu Apelacyjnego wnioskodawczyni nie wykazała, że umowa o pracę odzwierciedlała rzeczywisty zamiar stron w sferze wysokości jej wynagrodzenia .

Odwoływanie się do wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni w umowie z aktualnym pracodawcą jest niezasadne skoro z informacji Powiatowego Urzędu Pracy w K. z dnia 27.04.2016 r. wynika, że w latach 2014 – 2015 na stanowisku asystenta prawnego oferowano wynagrodzenie w wysokości minimalnego i takie wynagrodzenie wnioskodawczyni otrzymywała w poprzednim miejscu pracy. Trafnie Sąd Okręgowy przyjął, że obecnie otrzymywane wynagrodzenie w K. wynika z rozpiętości płacowych na terenie kraju zwłaszcza w odniesieniu do dużych i małych miejscowości.

Natomiast obecny pracodawca wnioskodawczynie nie jest kapitałowo powiązany z poprzednim zakładem pracy skarżącej ani też poprzedni pracodawca skarżącej nie ma wpływu na wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie u aktualnego pracodawcy.

Wysokość spornego wynagrodzenia wnioskodawczynie należy ocenić w realiach funkcjonowania konkretnego podmiotu, czyli (...) Spółki z o.o. w K. .

W ramach ustalania tych okoliczności słusznie Sąd Okręgowy poddał w wątpliwość ustalenie wynagrodzenia pracownika na poziomie znacznie przekraczającym minimalne wynagrodzenie krajowe w sytuacji, gdy inny pracownik zatrudniony u tego samego pracodawcy na kierowniczym stanowisku otrzymuje takie właśnie wynagrodzenie minimalne, podobnie jak pozostali pracownicy. Już ta okoliczność uzasadnia wniosek, że ustalenie wynagrodzenia wnioskodawczynie na tak wysokim poziomie pozbawione było jakichkolwiek realnych i logicznych podstaw.

Nie zmieniają tego faktu wyjaśnienia stron wynikające z ich przesłuchania a także twierdzenia apelacji co do zakresu obowiązków powierzonych wnioskodawczynie a także jej kwalifikacji, które są niewątpliwie właściwe.

Podnoszona w apelacji okoliczność, iż krótko po ustaniu zatrudnienia w (...) w spółce tej wzrosły wydatki w związku z rozpoczęciem stałej współpracy z kancelarią radców prawnych i zatrudnieniem pracowników do działu prawnego nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. Jak sama wnioskodawczynie wskazuje w apelacji - nie posiada uprawnień radcowskich ani adwokackich, a zatem niewątpliwie czynności zlecane profesjonalnej kancelarii mieszczą się poza zakresem jej dotychczasowych obowiązków. Ponadto z zakresu obowiązków M. B. jako pracownika (...) wynika współpraca z kancelarią prawną obsługującą spółki, a zatem należy wnioskować, że już wcześniej jej pracodawca współpracował z taką kancelarią, co jest oczywiste w sytuacji, kiedy wnioskodawczynie nie posiadała uprawnień tym bardziej, że skoro studia prawnicze skończyła w czerwcu 2013 r. Powyższe okoliczności znajdują potwierdzenie w zeznaniach P. D. złożonych przed Sądem I instancji. Dlatego należy za trafne uznać stanowisko Sądu I instancji, który porównał jej sytuację do sytuacji płacowej pracowników przyjętych do działu prawnego po rozwiązaniu umowy o pracę z wnioskodawczynią.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania zawartego w zaskarżonym wyroku orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego znajdującego oparcie w przepisie art. 100 zdanie drugie k.p.c. Zgodnie z tym przepisem 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 nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że o zastosowaniu zasad rozliczania kosztów procesu według art. 100 zdanie drugie k.p.c. decydują względy słuszności, co jednak nie może być utożsamiane z dowolnością. Podstawą dla takiego rozstrzygnięcia może być zwłaszcza sytuacja gdy żądanie powoda zostanie uwzględnione bądź oddalone w większej części oraz nie zachodzą istotne różnice w wysokości kosztów poniesionych przez każdą ze stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009/3-4/33). Wnioskodawczynie nie wykazała, że w sprawie nastąpiło naruszenie tych zasad z art.100 zdanie drugie k.p.c. Należy podkreślić, że odwołanie zostało uwzględnione w niewielkiej części, skoro podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne została podwyższona z kwoty 1750 zł do kwoty 2375 zł wobec żądania przez wnioskodawczynię przyjęcia kwoty 5500 zł.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny zaaprobował ustalenie Sądu I instancji, że przyjęcie przez strony w umowie o pracę wygórowanego wynagrodzenia miało wyłącznie na celu zabezpieczenie skarżącej wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ponieważ tak ukształtowana umowa nie może korzystać w części przewyższającej wynagrodzenia odpowiadające wynagrodzeniu innych pracowników Spółki (...) z ochrony prawnej, zaś Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości akceptuje dokonaną przez Sąd I instancji ocenę prawną skutkującą stwierdzeniem nadużycia prawa (art. 58 k.c.), apelacja została oddalona stosownie do art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 3 i § 10 ust. 1 pkt 2 oraz § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804), ponieważ sprawa dotyczyła podstawy wymiaru składek, a nie świadczenia pieniężnego z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego.

SSA Barbara Ciuraszkiewicz SSA Monika Kiwiorska-Pająk SSA Barbara Staśkiewicz

R.S.