

Sygn. akt III AUa 2003/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Irena Różańska-Dorosz /spr./

Sędziowie: SSA Monika Kiwiorska-Pająk

SSA Robert Kuczyński

Protokolant: Katarzyna Wojciechowska

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku **D. R.**

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

przy udziale **M. W.**

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 września 2016 r. sygn. akt V U 2623/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz wnioskodawczyni kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 1 października 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że D. R., jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika M. W., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w O. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 20 marca 2015 r.

Wskutek odwołania wnioskodawczyni D. R. sprawę rozpoznał Sąd Okręgowy w Opolu, który wyrokiem z dnia 27 września 2016 r. zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że D. R. podlega ubezpieczeniu społecznemu, poczynając od 20 marca 2015 r. oraz zasądził na rzecz wnioskodawczyni od organu rentowego kwotę 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny:

Wnioskodawczyni D. R. urodzona (...), w dniu 20 marca 2015 r. podjęła zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w (...) u M. W., na stanowisku sprzątaczkii na czas określony do 19 marca 2016 r. w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1.600 zł brutto. Do zakresu jej obowiązków należało sprząkanie pomieszczeń w lokalu oraz utrzymanie w czystości sprzętu gastronomicznego.

W dniu 13 marca 2015 r. wnioskodawczyni przebyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku sprzątaczkii. W dniu 19 marca 2015 r. poddana została wstępnym badaniom lekarskim, mającym na celu dopuszczenie jej do wykonywania pracy sprzątaczkii i wobec braku przeciwwskazań ustalono, że jest zdolna do wykonywania tychże obowiązków pracowniczych. Swoje obowiązki wnioskodawczyni wykonywała w godzinach porannych przed otwarciem lokalu od poniedziałku do piątku po 2 godziny, a w soboty i niedziele, po 5 godzin. Jej wynagrodzenie wynosiło około 1.000 zł netto.

Pod koniec kwietnia 2015 r. wnioskodawczyni dowiedziała się, że jest w ciąży i wtedy też powiadomiła o tym fakcie pracodawcę. Lekarz prowadzący ciążę stwierdził, że wnioskodawczyni nie powinna pracować na tym etapie ciąży. Obecnie wnioskodawczyni przebywa na urlopie macierzyńskim, a dziecko urodziła w październiku 2015 r. Pobiera zasiłek macierzyński w wysokości 1.200 zł. D. R. podjęła pracę w celu podniesienia zdolności kredytowej do wykupu mieszkania.

W okresie, kiedy wnioskodawczyni była zatrudniona u M. W., w (...) pracował również P. Z. jako sprzedawca, na podstawie umowy zlecenia od 1 stycznia 2015 r. do 31 stycznia 2015 r. z wynagrodzeniem 100 zł, od 1 lutego 2015 r. do 28 lutego 2015 r. z wynagrodzeniem 100 zł; od 1 marca 2015 r. do 31 marca 2015 r. z wynagrodzeniem 250 zł, od 1 kwietnia 2015 r. do 30 kwietnia 2015 r. z wynagrodzeniem 250 zł, od 1 maja 2015 r. do 31 maja 2015 r. z wynagrodzeniem 250 zł, od 1 czerwca 2015 r. do 30 czerwca 2015 r. z wynagrodzeniem 250 zł. Do jego obowiązków należało przygotowywanie posiłków. Nadto zajmował się sprząkaniem pomieszczeń.

W (...) był także zatrudniony w oparciu o umowę zlecenia S. C. od 5 sierpnia 2015 r. do 31 stycznia 2015 r. z wynagrodzeniem 400 zł, od 1 września 2015 r. do 30 września 2015 r. z wynagrodzeniem 400 zł, od 1 października 2015 r. do 31 października 2015 r. z wynagrodzeniem 500 zł. Do jego obowiązków należało przygotowywanie posiłków. Nadto zajmował się sprząkaniem pomieszczeń.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie wnioskodawczyni jest zasadne. Sąd ten, przytaczając treść art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, a także art. 83 § 1 k.c. wskazał, że w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozor, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę, nie będzie świadczyć pracy jako pracownik (por. wyrok SN z dnia 4 stycznia 2008 roku, I UK 223/07, LEX nr 442836). Dalej Sąd podał, że umowa o pracę jest zawarta dla pozor i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczemu ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można natomiast przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (por. m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 roku, I UK 223/07, LEX nr 442836, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 roku, II UK 14/12, LEX nr 1216864).

Sąd pierwszej instancji wskazał także, że w myśl art. 22 § 1 k.p. konstytucyjne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Sąd ten podkreślił przy tym, że motywacja, jaką kierują się strony umowy o pracę przy jej zawieraniu nie może i w tym przypadku nie przeważała o pozorności umowy o pracę. Według Sądu o pozorności zawartej przez strony umowy świadczyć może tylko i wyłącznie fakt, że praca, odpowiadając powołanej powyżej definicji, nie była faktycznie świadczona. Zachowanie zaś stron w momencie zawarciu umowy o pracę z 20 marca 2015 r. oraz

szczegółowa analiza treści zeznań powołanych w niniejszej sprawie świadków, a także przedłożonych dokumentów wskazywała, że wnioskodawczyni faktycznie realizowała nałożone na nią obowiązki.

Pierwszą okolicznością przemawiającą za przyjęciem, że przedmiotowa umowa o pracę nie była pozorną był w ocenie tego Sądu fakt, że już w dniu 15 marca 2015 r. wnioskodawczyni przebyła stosowne szkolenie w zakresie BHP, a w dalszej kolejności, w dniu 19 marca 2015 r. została poddana badaniom wstępnym, mającym na celu dopuszczenie jej do wykonywania obowiązków sprzątaczkii u płatnika składek M. W..

Zdaniem Sądu nie było wątpliwości co do tego, że D. R. taką pracę wykonywała. Jak jednoznacznie wynika z zeznań M. W. - pracodawcy wnioskodawczyni wcześniej zatrudniał on studenta P. Z., który to poza samym przygotowywaniem posiłków zajmował się również sprzątnięciem pomieszczeń i utrzymywaniem w czystości sprzętu gastronomicznego. Świadczą o tym zgromadzone w teczce akt osobowych umowy zlecenia. P. Z. wykonywał swoje obowiązki w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2015 r., a w sierpniu zatrudniony został kolejny pracownik - S. C., który również na umowę zlecenie świadczył te same czynności do 31 października 2015 r. Jak wskazał Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. pracownicy ci zostali również zgłoszeni w ustawowym terminie do ubezpieczeń społecznych.

Mimo, że można mieć wątpliwości co do celowości tego zatrudnienia w momencie, gdy wnioskodawczyni była ciężą, a przed jej zatrudnieniem nikt nie pracował w tymże charakterze na podstawie umowy o pracę, to biorąc powyższe pod uwagę nie można było, według Sądu Okręgowego, przypisać ani pracodawcy M. W. ani też wnioskodawczyni zamiaru braku realizacji zawartej w dniu 20 marca 2015 r. umowy o pracę. Samo wynagrodzenie za pracę również nie było wygórowane za tego rodzaju pracę.

Sąd zaznaczył także, że M. W. przyjmował od wnioskodawczyni systematycznie pracę, zlecając jej faktyczny zakres wykonywanych na bieżąco przez nią obowiązków pracowniczych i nie miał zastrzeżeń do ich wykonywania.

Podsumowując Sąd ten stwierdził, że postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie bez żadnych wątpliwości wykazało, że strony łączył stosunek pracy, a wnioskodawczyni faktycznie realizowała wynikające z tego stosunku pracy obowiązki sprzątaczkii. Pracodawca M. W. pracę tą przyjmował i miał uzasadnioną potrzebę jej zatrudnienia.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd Okręgowy oparł o przepis art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, uznając, że nakład pracy pełnomocnika strony odwołującej się uzasadnia zasądzenie trzykrotności stawki minimalnej, wynikającej z ww. przepisów.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c., skutkujące wadliwością ustaleń faktycznych, a polegające na przyjęciu, że wnioskodawczyni od 20 marca 2015 r. faktycznie wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę z ww. dnia u płatnika składek M. W., co stanowiło podstawę do objęcia jej jako pracownika obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, podczas gdy brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że praca ta miała charakter rzeczywisty, w konsekwencji naruszenie prawa materialnego, tj. art. 22 k.p.c., art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez nieprawidłowe zastosowanie, gdyż prawidłowo ustalony stan faktyczny nie pozwala na uznanie istnienia związku pomiędzy nim i hipotezą powyższej normy prawa materialnego, naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez ich niezastosowanie, a to art. 232 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. i nieuznanie przez sąd pierwszej instancji, że moc dowodowa przedłożonego dokumentu prywatnego, jakim jest umowa o pracę jest ograniczona, a brak jest jakichkolwiek innych dowodów na wykonywanie przez wnioskodawczynię pracy jako osoby zatrudnionej na stanowisku sprzątaczkii, świadczy o tym, że praca ta nie była faktycznie wykonywana od 20 marca 2015 r., naruszenie art. 581 k.c. poprzez uznanie przez sąd, że podpisanie umowy o pracę pomiędzy stronami nie miało na celu obejścia przepisów prawa o ubezpieczeniach społecznych. Organ rentowy zarzucił również brak ustaleń faktycznych w przedmiocie określenia wartości przedmiotu sporu, a tym samym dowolne ustalenie wysokości

kosztów zastępstwa procesowego należnego od organu rentowego oraz brak ustaleń faktycznych co do końcowej daty podlegania ubezpieczeniom społecznym przez wnioskodawczynię.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, ZUS wniósł o zmianę wyroku przez oddalenie w całości odwołania wnioskodawczyni, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji i w każdym przypadku zasądzenie od wnioskodawczyni na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu.

W odpowiedzi na apelację D. R. wniosła o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej i zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny podziela zarówno dokonane przez Sąd pierwszej instancji ustalenia, jak i prawidłową ocenę zgromadzonego, bez przekroczenia zasad logiki i doświadczenia życiowego, materiału dowodowego.

Spór w niniejszej sprawie związany jest z uznaniem przez stronę pozwaną umowy o pracę zawartej przez wnioskodawczynię z M. W., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) w O. w dniu 20 marca 2015 r. za pozorną.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli, a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony są zgodne co do tego, aby wspomniane oświadczenie nie wywołało skutków prawnych. Aby możliwe było uznanie czynności za czynność pozorną muszą zatem wystąpić łącznie trzy elementy: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Podkreślić należy również, że osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Chodzi tu nie tyle o pozorność oświadczenia woli w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. - tj. o pozorność względną - a więc o ukrycie innego, rzeczywistego oświadczenia woli, co o pozorność bezwzględną, tj. o złożenie oświadczenia woli dla pozorów, w sytuacji gdy strony w ogóle nie mają zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych. W takim przypadku w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczenia woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a jedynie do stworzenia pozorów jego nawiązania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836).

Rozpoznając odwołanie wnioskodawczyni Sąd Okręgowy winien zatem był ustalić, czy zamiarem obydwu stron umowy było wywołanie skutków prawnych składanego oświadczenia, tj. nawiązanie stosunku pracy. Stosownie do reguł decydujących o rozkładzie ciężaru dowodu w polskim procesie cywilnym, do udowodnienia, że w spornym okresie wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz zainteresowanego, zobowiązana była wnioskodawczyni, natomiast organ rentowy, który ten fakt negował, zobowiązany był przedstawić dowody przeciwnie. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutek prawny (art. 6 k.c.), a ponadto strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 k.p.c.). Wnioskodawczyni w toku procesu przedstawiła dowody świadczące o rzeczywistym wykonywaniu pracy, natomiast ZUS jedynie ograniczył się do zaprzeczania temu faktowi, nie przedstawiając jednak żadnych dowodów na poparcie swego stanowiska.

Trafnie uznał Sąd Okręgowy, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, że umowa o pracę zawarta przez strony w dniu 20 marca 2015 r. nie nosiła cech pozorności. Dla rozstrzygnięcia kwestii pozorności zawartej między stronami umowy o pracę niezbędne jest wyłącznie ustalenie, czy doszło do nawiązania stosunku pracy oraz czy stosunek pracy był realizowany. Oznacza to, że bez znaczenia pozostaje okoliczność, czy umowa o pracę była dla wnioskodawczyni korzystna czy też nie oraz jaka motywacja przyświecała stronom przy jej zawarciu. Rzeczą

pracodawcy jest bowiem wybór pracownika oraz ustalenie warunków pracy i płacy. Kodeks pracy, poza pewnymi ograniczeniami, pozostawia w tej mierze pracodawcy pełną swobodę.

W ocenie Sądu Apelacyjnego fakt realizowania przez strony umowy nie budzi wątpliwości. Spójne zeznania zainteresowanego oraz samej wnioskodawczynie, a także jej męża wskazują, że wnioskodawczynie świadczyła pracę codziennie, począwszy od 20 marca 2015 r., co potwierdza również lista obecności, lista płac, a także zgłoszenie ubezpieczonej w tym samym dniu do ubezpieczeń w ZUS-ie. M. W. wykazał, że zatrudnienie pracownika do sprzątnięcia było mu potrzebne, albowiem zainteresowany do tego momentu sam wykonywał takie czynności wraz z innym pracownikiem, studentem, zatrudnionym w oparciu o umowę zlecenia, do którego należały jednak głównie inne obowiązki. Wobec tego, że w branży gastronomicznej jest szczególna potrzeba zachowania czystości płatnik doszedł do wniosku, że konieczne jest zatrudnienie dodatkowej osoby, wyłącznie do sprzątnięcia. Co więcej M. W. wskazał, że wielokrotnie zgłaszał w Powiatowym Urzędzie Pracy w O. potrzebę zatrudnienia pracownika, jednak w ten sposób nie udało mu się nikogo zatrudnić, wobec czego pozytywnie zareagował na zgłoszenie się wnioskodawczynie, która odpowiedziała na jego ofertę pracy zamieszczoną przy wejściu do lokalu. Te okoliczności zawarcia umowy o pracę świadczą o braku pozorności umowy.

Wnioskodawczynie została przeszkolona przez M. W., skierowana została też na badania wstępne, po których lekarz nie stwierdził przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia. Fakt, że D. R. była w tym samym czasie zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u innego pracodawcy nie może automatycznie przesądzać o pozorności spornej umowy, tym bardziej, że obowiązki z niej wynikające nie kolidowały z jej dotychczasowymi obowiązkami pracowniczymi. Ubezpieczona sprzątała lokal gastronomiczny wcześniej rano w dni powszednie oraz w weekendy, kiedy nie wykonywała pracy jako kosmetyk. Sąd Apelacyjny uznał także, że wysokość pobieranego przez wnioskodawczynię wynagrodzenia jest adekwatna do nakładu pracy, a w żadnym wypadku nie jest nadmiernie, rażąco wysoka, jak twierdzi pozwany.

Co do wskazywanych przez apelującego kwestii związanych z ciągłością sporządzanych list obecności oraz przeprowadzonego w niedzielę szkolenia wstępnego i instruktazu stanowiskowego, należy zaznaczyć, że jak wynika to ze zgromadzonego materiału dowodowego praca wnioskodawczynie świadczona była w lokalu gastronomicznym, a zatem nie tylko w dni powszednie, ale i w soboty oraz w niedziele. D. R., jak potwierdził jej mąż, a także pracodawca wykonywała swoje obowiązki również w weekendy, gdyż także wtedy prowadzony przez M. W. punkt gastronomiczny był czynny. Z tego powodu możliwe jest, że strony umowy umówiły się właśnie w niedzielę na tego rodzaju szkolenie.

Odnosząc się do wskazywanego przez ZUS zamiaru obejścia prawa, przez strony spornej umowy o pracę, wskazać należy, że sam fakt zawarcia umowy o pracę w celu objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie stanowi ani o pozorności umowy ani też o obejściu prawa i nie skutkuje nieważnością umowy. Utrwalony jest pogląd Sądu Najwyższego, w myśl którego cel obejścia ustawy polega na takim ukształtowaniu treści umowy, które pozornie nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu przez nią zakazanego. Umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Krytyczny ogląd zawierania umów o pracę przez kobiety nawet w zaawansowanej ciąży i ich krótkotrwałe zatrudnienie, rodzące prawo do pełni świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa, może uzasadniać poczucie nadużywania prawa, jednak nie jego obejścia. Wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych stosunkach prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez „fikcyjne” zawarcie umowy, tj. takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia. Opisuje to sytuacja, której dochodzi do zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej podmiotem ubezpieczenia, nieświadczącej pracy i przez to nienoszącej cech „zatrudnionego pracownika”, gdy nie są wykonywane obowiązki i prawa płynące z umowy o pracę (por. np. wyroki SN: z 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997/15/275; z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000/9/368 oraz z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002/20/496).

Nie można przypisać celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) stronom umowy o pracę, na której podstawie rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy. Artykuł 6 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz.U.2016.963) stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli - stosownie do art. 2 k.p. - osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych które tylko umowę o pracę zawarły. Obejściem prawa jest więc zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę. Kodeks pracy nie reguluje skutków nieważności umowy o pracę. Ze względu na rodzaj ubezpieczenia, którego dotyczył spór, istotne było jednak niezakwestionowanie wad umowy o pracę, gdyż wady te, nawet prowadzące do nieważności umowy, nie wywołują skutku w sferze prawa do świadczeń, jeżeli praca była świadczona. Pogląd ten, wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235) Sąd Apelacyjny w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela.

Na koniec, odnosząc się do zarzutów apelującego dotyczących zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego na rzecz wnioskodawczyni trzeba wskazać, że faktycznie rację ma organ rentowy, że Sąd pierwszej instancji zastosował błędną podstawę prawną w tym zakresie. Przedmiot sporu w sprawie dotyczył bowiem kwestii podlegania ubezpieczeniom przez wnioskodawczynię z tytułu jej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u M. W.. 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 podstawą ustalenia stawki minimalnej w sprawie nie może być, jak to wskazał Sąd Okręgowy § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 ze zmianami - Dz.U.2015.1078), zgodnie z którym w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego stawki minimalne wynoszą 180 zł.

W tej sytuacji właściwą podstawą ustalenia opłaty za czynności radcy prawnego jest § 6 ww. aktu, gdzie wynagrodzenie pełnomocnika za udział w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji winno być uzależnione od wartości przedmiotu sporu.

Spór o podleganie ubezpieczeniom społecznym ma niewątpliwie charakter sporu o prawa majątkowe, bowiem stwierdzenie podlegania tym ubezpieczeniom prowadzić będzie do powstania obowiązku opłacenia składek należnych z tego tytułu. Ustalenia wymaga zatem wartość przedmiotu sporu. W sprawach, w których przedmiotem rozstrzygnięcia jest decyzja obejmująca ubezpieczonego obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi wartość przedmiotu sporu powinna być wyliczona od należnych składek, wynikających z podstawy ich wymiaru. W rozpoznawanej sprawie taką wartość stanowiła kwota należnych składek w wysokości 6.100 zł, jak to podał ZUS w apelacji, wobec czego zastosowanie winien mieć § 6 pkt 4 ww. rozporządzenia, gdzie stawka minimalna wynosi 1.200 zł za postępowanie w pierwszej instancji. W związku z tym jednak, że apelację w sprawie złożył wyłącznie organ rentowy, mając na uwadze treść art. 384 k.p.c. (zakaz reformationis in peius) Sąd nie mógł zmienić postanowienia kosztowego na niekorzyść ZUS-u.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny uznając apelację organu rentowego za bezzasadną oddalił ją na podstawie art. 385 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd Apelacyjny wydał w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).

SSA Monika Kiwiorska-Pająk SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Robert Kuczyński

R.S.