

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2018 r.

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

**Przewodniczący: SSA Ireneusz Lejczak**

**Sędziowie: SSA Barbara Ciuraszkiewicz**

**SSA Irena Różańska-Dorosz (spr.)**

**Protokolant: Magdalena Krucka**

**po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2018 r. we Wrocławiu**

**na rozprawie**

**sprawy z wniosku M. G. (1), W. T.**

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

**o ustalenie podstawy wymiaru składek**

**na skutek apelacji M. G. (1)**

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

**z dnia 13 czerwca 2017 r. sygn. akt VII U 118/16**

**I. oddała apelację,**

**II. zasądza od wnioskodawcy na rzecz strony pozwanej kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2017 r. Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 8 grudnia 2015 r. w ten sposób, że zobowiązał organ rentowy do ustalenia podstawy wymiaru składek M. G. (1) zatrudnionego u W. T. za okres od 20 kwietnia 2015 r. do 30 września 2015 r. przy przyjęciu wysokości wynagrodzenia miesięcznego M. G. (1) w kwocie 9.000 zł brutto (z wyłączeniem okresów niezdolności do pracy i zasiłkowych).

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

W dniu 20 kwietnia 2015 r. W. T., prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą „(...) W. T.” w S. zawarł umowę o pracę z M. G. (1). Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Wnioskodawca został zatrudniony na stanowisku szefa kuchni w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 17.130 zł brutto. M. G. (1) został W. T. polecony przez P. B., zatrudnioną przez W. T. na stanowisku dyrektora hotelu.

Do podstawowych obowiązków M. G. (1), według pisemnego ich zakresu, miało należeć: przygotowanie potraw zgodnie z opracowanymi recepturami z zachowaniem wszelkiej staranności, obsługa wszelkich urządzeń, znajdujących się w kuchni właściwej oraz pomieszczeniach magazynowych, przygotowalniach, itp., kontrola i utrzymywanie czystości w powierzonych pomieszczeniach, przestrzeganie bezpieczeństwa i higieny podczas wykonywania wszelkich czynności, przestrzeganie zasad HACCP oraz prowadzenie wszelkich dokumentów związanych z prawidłowym funkcjonowaniem działu, tworzenie karty menu, przygotowywanie menu bufetowego, bankietowego, udział w tworzeniu oferty dla gości hotelowych typu: kolacje tematyczne we współpracy z pozostałymi działami, monitorowanie i dbałość o prawidłowy wskaźnik Foodcost, czyli zużycia surowca do potraw, dbanie o prawidłowe funkcjonowanie urządzeń znajdujących się w pomieszczeniach kuchni.

Do dodatkowych obowiązków M. G. (1), według pisemnego ich zakresu, miało należeć: organizowanie własnej pracy w celu osiągnięcia celów/efektów, w zależności od zmiennych potrzeb, ustalanie grafików pracy dla pracowników działu, odpowiedzialność za prowadzenie i rozliczanie stanów magazynowych swojego działu, udział w inwentaryzacjach, odpowiedzialność za zaopatrzenie, współpraca z dostawcami/przedstawicielami handlowymi branży gastronomicznej, kontrola terminów przydatności poszczególnych produktów do spożycia, ponoszenie odpowiedzialności finansowej na zasadach przewidzianych w kodeksie pracy oraz regulaminie pracy, uczestniczenie we wszystkich wymaganych szkoleniach i kursach w zakresie obowiązków, ewentualnie oddelegowanie do pomocy w innych działach, dyspozycyjność oraz konieczność pracy w weekendy i dni ustawowo wolne od pracy zgodnie z grafikiem.

Oprócz pracy bieżącej, w związku z rozbudową części restauracyjnej hotelu, M. G. (1) organizował nową część kuchni w zakresie współpracy przy tworzeniu projektu technologicznego, wyboru sprzętu kuchennego i restauracyjnego, wyboru zastawy stołowej oraz poszerzenia oferty restauracji.

Od 5 czerwca 2015 r. M. G. (1) przebywał na zwolnieniu chorobowym. W dniu 8 czerwca 2015 r. M. G. (1) odbył konsultację chirurgiczną, a w dniu 6 lipca 2015 r. przeszedł zabieg leczenia operacyjnego polegającego na podwiązaniu i wycięciu żyłaków - żył kończyny dolnej. Od 22 września 2015 r. M. G. (1) przebywał na urlopie wypoczynkowym, a z dniem 9 października 2015 r. rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron.

M. G. (1) na stałe mieszka w J.. Podejmując pracę u W. T. wynajął mieszkanie w J., czynsz najmu wynosił 1.000 zł. M. G. (1) ponosił również koszty wyżywienia oraz dojazdów do miejsca zamieszkania.

Z tytułu wynagrodzenia za pracę M. G. (1) otrzymał: w dniu 21 lipca 2015 r. - 12.000 zł tytułem wynagrodzenia za maj 2015 r., w dniu 23 lipca 2015 r. - kwotę 134,33 zł tytułem odsetek, w dniu 25 sierpnia 2015 r. - 14.237,87 zł, w dniu 20 listopada 2015 r. - 3.652,33 zł, w dniu 27 listopada 2015 r. - 3.868,90 zł.

W okresie zatrudnienia M. G. (1) W. T., prowadzący działalność gospodarczą w zakresie usług hotelarskich, prowadził inwestycję rozbudowy hotelu i restauracji. Dyrektorem hotelu była P. B., zatrudniona od 31 stycznia 2015 r. Jej wynagrodzenie wynosiło 7.085 zł brutto. Do obowiązków P. B. należała organizacja pracy całego hotelu, w tym nadzór nad kuchnią, promowanie oferty hotelu. W kwietniu 2015 r. było około 120 miejsc restauracyjnych, docelowo miało być dodatkowo 120 miejsc. W hotelu było około 40 miejsc noclegowych, docelowo miało być ich 250. W kuchni pracowały wówczas 4 osoby. Wynagrodzenia pozostałych pracowników kształtowały się na poziomie od 1.750 zł brutto do 5.645 zł w kwietniu 2015 r., 6.360 zł brutto w maju 2015 r. i 7.080 zł brutto w czerwcu i lipcu 2015 r. Wynagrodzenia wypłacane były nieterminowo, były zaległości z tytułu opłacania składek.

Przed zatrudnieniem M. G. (1) szefem kuchni był przez około 2 lata M. G. (2) z wynagrodzeniem 3.500 zł netto. W czasie nieobecności M. G. (1), na stanowisku szefa kuchni, od 15 czerwca 2015 r. do lipca 2015 r., pracował T. I. z wynagrodzeniem 7.080 zł brutto. We wrześniu 2016 r. szef kuchni otrzymywał wynagrodzenie w wysokości około 6.000 zł netto. W hotelu było wówczas około 220 miejsc restauracyjnych oraz 120 miejsc noclegowych.

M. G. (1) ukończył w 2001 r. Technikum (...) w O. w zawodzie technik (...). Następnie odbył studia w Szkole (...) w W. na Wydziale (...), na kierunku (...), które ukończył w 2006 r. uzyskując tytuł inżyniera.

M. G. (1), przed zawarciem umowy o pracę z W. T., był zatrudniony od 4 czerwca 2001 r. do 31 maja 2002 r. w (...) S.A. w W. na stanowisku młodszego kucharza i kucharza, od 1 czerwca 2002 r. do 31 stycznia 2003 r. przez A. S. w W. na stanowisku kucharza, od 1 października 2004 r. do 13 grudnia 2005 r. przez (...) K. A. w W. na stanowisku kucharza, od 10 stycznia 2006 r. do 31 stycznia 2007 r. w (...) Sp. z o.o. w W. na stanowisku kucharza, od 25 czerwca 2007 r. do 31 grudnia 2010 r. w (...) Hotele Sp. z o.o. w W. na stanowisku kierownika zmiany kuchni, od 30 grudnia 2010 r. do 31 października 2012 r. przez (...) P. S. w D. na stanowisku szefa kuchni i restauracji, od 5 listopada 2012 r. do 10 kwietnia 2015 r. przez (...) H. W. w W. na stanowisku szefa kuchni.

Będąc zatrudnionym przez (...) P. S. w D. (hotel 5 gwiazdkowy) M. G. (1) otrzymywał wynagrodzenie wynoszące początkowo 5.550 zł brutto, a od 1 maja 2011 r. - 7.000 zł brutto. Będąc zatrudnionym przez (...) H. W. (firma cateringowa) M. G. (1) otrzymywał wynagrodzenie wynoszące 4.220 zł brutto.

Obecnie M. G. (1) pracuje na stanowisku szefa kuchni w 4 gwiazdkowym hotelu konferencyjno-szkoleniowym dla 400 gości w J. (w odległości około 160 km od miejsca zamieszkania), gdzie zarabia 7.000 zł netto. Nie ponosi kosztów zakwaterowania, wyżywienia i ponosi mniejsze koszty dojazdu.

Decyzją nr (...) z dnia 8 grudnia 2015 r. organ rentowy stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe dla M. G. (1) jako pracownika u płatnika składek „(...) W. T.” wynosi: w kwietniu 2015 r. - 2.999,68 zł; maju 2015 r. - 0,00 zł; w czerwcu 2015 r. - 0,00 zł; w lipcu 2015 r. - 7.000,00 zł; w sierpniu 2015 r. - 933,42 zł i we wrześniu 2015 r. - 0,00 zł.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołania wnioskodawców zasługiwały na uwzględnienie jedynie w części. W pierwszej kolejności Sąd ten wskazał, że zaskarżoną decyzją organ rentowy nie kwestionował co do zasady faktu wykonywania pracy przez M. G. (1) u W. T.. ZUS zarzucił natomiast, że ustalone przez strony wynagrodzenie w wysokości 17.130 zł brutto było nieadekwatne do uwodnionego zakresu realizowanych przez wnioskodawcę obowiązków. Zdaniem organu rentowego wynagrodzenie takie zostało znacznie zawyżone, w szczególności, gdy zważy się na to, że wnioskodawca otrzymywał dużo niższe wynagrodzenie u poprzednich pracodawców, a nadto, gdy weźmie się pod uwagę sytuację finansową płatnika, który nieterminowo wypłacał wynagrodzenia. Dlatego też, w ocenie organu rentowego, zasadne było ustalenie podstawy wymiaru składek na kwotę 7.000 zł.

Sąd pierwszej instancji uznał natomiast, że jakkolwiek organ rentowy zasadnie kwestionował w toku postępowania możliwość przyjęcia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 17.130 zł, wskazywanej przez płatnika składek, to jednak w sposób nieuzasadniony obniżył tą podstawę do kwoty 7.000 zł.

Sąd Okręgowy, powołując się na art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, a także art. 300 k.p. i art. 58 § 1 k.c. oraz przytaczając wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 24 maja 2016 r., III AUa 2189/15 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13 stwierdził, że okoliczności tej sprawy bez wątpienia uprawniały organ rentowy do zweryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawcy z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 20 kwietnia 2015 r. W ocenie Sądu pierwszej instancji przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie dało wystarczających i niebudzących wątpliwości podstaw do przyjęcia, że ustalenie wynagrodzenia na kwotę 17.130 zł nie było rażąco wygórowane i odpowiadało rzeczywistej wartości faktycznie wykonywanej przez wnioskodawcę pracy. Zastrzec jednak od razu należy, że również jako nieodpowiednią, nieuwzględniającą okoliczności przedmiotowej sprawy Sąd ocenił wysokość wynagrodzenia przyjętego ostatecznie przez organ rentowy. Zdaniem tego Sądu zwrócić należało uwagę w pierwszej kolejności na okoliczności poprzedzające zawarcie ocenianej umowy, w tym na dotychczasową działalność zawodową wnioskodawcy, na jego kwalifikacje i kompetencje oraz uzyskiwane z tytułu zatrudnienia u poprzednich pracodawców wynagrodzenie. Równorzędnie należało przy tym uwzględnić okoliczności

leżące po stronie płatnika składek w momencie ustalania wynagrodzenia dla wnioskodawcy - motywacji co do zatrudnienia wnioskodawcy, wielkości przedsiębiorstwa pracodawcy, prowadzonych wówczas inwestycji, możliwości finansowych, jak również kontekstu wynikającego z wysokości wynagrodzeń innych pracowników przez płatnika zatrudnionych. Dalej Sąd zaznaczył też, że istotne okazały się inne ustalone jeszcze w toku postępowania sądowego okoliczności, takie jak miejsce świadczenia pracy, jej charakter, zakres powierzonych wnioskodawcy obowiązków oraz ich ilość. Poczynione w powyższym zakresie ustalenia pozwoliły Sądowi pierwszej instancji na wyważenie takiego wynagrodzenia, które jest - w ocenie Sądu - godziwe, cechując się jednocześnie ekwiwalentnością względem pracy M. G. (1).

Sąd wskazał także, że bezspornym co do zasady pozostawało, że M. G. (1) posiadał odpowiednie wykształcenie kierunkowe oraz stosowne doświadczenie zawodowe do objęcia stanowiska szefa kuchni. Nie kwestionując zatem kwalifikacji wnioskodawcy, trafnie zauważył organ rentowy, że wnioskodawca w swojej dotychczasowej karierze nie osiągał wynagrodzenia w wysokości choćby zbliżonej do kwoty 17.130 zł brutto, a zawarta w dniu 20 kwietnia 2015 r. pomiędzy W. T. a M. G. (1) umowa o pracę została zawarta od razu na czas nieokreślony, a zatem w istocie bez sprawdzenia kwalifikacji i umiejętności pracownika. Dodatkowo, w momencie nawiązania stosunku pracy pomiędzy ww. osobami, W. T. był w trakcie rozbudowy hotelu i restauracji. Dla zobrazowania sytuacji pracodawcy, ale i charakteru oraz ilości obowiązków spoczywających na wnioskodawcy, Sąd wskazał, że w kuchni pracowały wówczas 4 osoby. Kucharze zarabiali około 2.000 - 3.000 zł, a sytuacja finansowa nie pozwalała na terminowe wypłacanie pracownikom wynagrodzeń. Istniały również zaległości z tytułu opłacania składek do ZUS. Dodatkowo P. B., która była dyrektorem hotelu, miała ustalone wynagrodzenie na kwotę 7.085 zł brutto. Do jej obowiązków należała organizacja pracy całego hotelu, w tym nadzór nad kuchnią, promowanie oferty hotelu. Wynagrodzenia pozostałych pracowników kształtowały się na poziomie od 1.750 zł brutto do 5.645 zł - w kwietniu 2015 r., 6.360 zł brutto - w maju 2015 r. i 7.080 zł brutto - w czerwcu i lipcu 2015 r.

Sąd zwrócił także uwagę, że przed zatrudnieniem M. G. (1) szefem kuchni u płatnika składek był przez około 2 lata M. G. (2) z wynagrodzeniem 3.500 zł netto, a w czasie nieobecności M. G. (1) na stanowisku szefa kuchni od 15 czerwca 2015 r. do lipca 2015 r. pracował T. I., który miał ustalone wynagrodzenie w wysokości 7.080 zł brutto. Sąd zauważył jednocześnie, że od 5 czerwca 2015 r. M. G. (1) przebywał na zwolnieniu chorobowym, przy czym w dniu 8 czerwca 2015 r. odbył konsultację chirurgiczną, a w dniu 6 lipca 2015 r. przeszedł zabieg leczenia operacyjnego polegającego na podwiązaniu i wycięciu żyłaków - żył kończyny dolnej. Od 22 września 2015 r. M. G. (1) przebywał na urlopie wypoczynkowym, a z dniem 9 października 2015 r. rozwiązano umowę o pracę za porozumieniem stron.

Powyższej wskazane okoliczności stanowiły dla Sądu pewien punkt odniesienia dla ustalenia wnioskodawcy wynagrodzenia godziwego. Sąd miarkował zatem wynagrodzenie ustalone przez strony mając na uwadze, wynikające z doświadczenia życiowego oraz zasad logiki okoliczności, że wielkość wynagrodzenia pracownika niewątpliwie zależy nie tylko od jego kwalifikacji czy kompetencji, ale i od polityki płacowej danego pracodawcy, wielkości firmy, w tym ilości zatrudnionych w niej osób (w szczególności w przypadku stanowiska kierownika, który ma nadzorować i wydawać polecenia tym pracownikom), od wysokości jej obrotów, regionu, w którym firma działa, jak i jej lokalizacji. Sąd miał również na uwadze, aby ustalone wynagrodzenie miało rozsądną wysokość, w granicach akceptowanych na danym rynku pracy.

Zatem uwzględniając wszystkie powyższe okoliczności Sąd pierwszej instancji stwierdził, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe nie doprowadziło do ustalenia rozmiarów i zakresu obowiązków wykonywanych przez wnioskodawcę, które uzasadniałyby - w kontekście wcześniej osiągniętych przez wnioskodawcę wynagrodzeń, wynagrodzeń innych pracowników płatnika składek, szeroko rozumianej sytuacji płatnika - tak wysokiego wynagrodzenia, jakie wskazane zostało w umowie o pracę. Z przywołanych powyżej przyczyn wynagrodzenie w ustalonej kwocie ocenić można niewątpliwie co najmniej jako ponadprzeciętne. Sąd dodał także, że obecnie M. G. (1) pracuje na stanowisku szefa kuchni, gdzie zarabia 7.000 zł netto. Wprawdzie prace wykonuje w odległości około 60 km od miejsca zamieszkania - nie ponosi kosztów zakwaterowania, wyżywienia (mieszka w hotelu) i ponosi mniejsze

koszty dojazdu, jednakże pracę wykonuje w 4 gwiazdkowym hotelu konferencyjno-szkoleniowym przewidzianym dla 400 gości.

Jednocześnie Sąd jako zaniżone ocenił wynagrodzenie ustalone przez organ rentowy na poziomie 7.000 zł, ponieważ taka wysokość wynagrodzenia porównywalna była z wynagrodzeniem osiąganym przez wnioskodawcę w latach 2010-2012 czy wynagrodzeniem pracownika zatrudnionego przez płatnika składek niejako w zastępstwie wnioskodawcy, a nadto nie uwzględniono, że podejmując pracę u W. T. M. G. (1) musiał wynająć mieszkanie w J., a czynsz najmu wynosił 1.000 zł. Niewątpliwie wnioskodawca ponosił również inne, związane z podjęciem pracy poza stałym miejscem zamieszkania, koszty utrzymania czy dojazdów. Ostatecznie dlatego Sąd przyjął za zasadną kwotę 9.000 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o przepis art. 100 zd. 1. k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., uznając, że obie strony w zbliżonym zakresie sprawę przegrały.

Wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. ponad wskazaną w punkcie I wyroku kwotę, zaskarżył apelacją wnioskodawca, zarzucając orzeczeniu:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i nieuwzględnieniu przychodu osiąganego przez skarżącego z tytułu wynagrodzenia za pracę, które powinno stanowić podstawę wymiaru składek wnioskodawcy;
2. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu i oddaleniu dalej idącego odwołania, podczas gdy analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku o zasadności roszczenia odwołującego się;
3. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik postępowania, a to art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd pierwszej instancji, w punkcie II, odmówił wiarygodności twierdzeniom i dowodom powołanym przez skarżącego, ograniczając się jedynie do wskazania podstawy prawnej, co doprowadziło do bezpodstawnego oddalenia dalej idącego odwołania;
4. sprzeczność ustaleń Sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym poprzez uznanie, że godziwym dla odwołującego się wynagrodzeniem było wynagrodzenie brutto 9.000 zł, a nie to wynikające z umowy o pracę, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że biorąc pod uwagę zgodny zamiar stron stosunku pracy, doświadczenie zawodowe, umiejętności i zakres powierzonych obowiązków i okoliczności wykonywania pracy w znacznej odległości od miejsca zamieszkania wynikało, że wynagrodzenie w wysokości 17.130 zł brutto nie jest wynagrodzeniem zawyżonym;
5. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, polegającą na przeprowadzeniu wnioskowania niezgodnego z zasadami logiki oraz z doświadczeniem życiowym poprzez uznanie, że doświadczenie zawodowe, wykształcenie oraz charakter wykonywanej pracy, jak również zgodny zamiar stron umowy o pracę oraz fakt zakwestionowania przez organ rentowy wysokości wynagrodzenia dopiero w chwili nastania niezdolności do pracy nie miały wpływu na ustalenie podstawy wymiaru składek przy uwzględnieniu wynagrodzenia określonego przez umowę o pracę.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji ZUS, a tym samym orzeczenie i ustalenie, że podstawę wymiaru składek stanowi kwota 17.130 zł brutto i zasądzenie kosztów postępowania za drugą instancję od organu rentowego.

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

Apelacja wnioskodawcy nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, ustalając stan faktyczny, który Sąd Apelacyjny w pełni aprobuje. Brak jest podstaw do

kwestionowania poprawności oraz trafności ustaleń poczynionych w przedmiotowej sprawie przez Sąd Okręgowy oraz oceny zgromadzonego materiału dowodowego. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd ten nie naruszył wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego i procesowego. Również zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jest niezasadny, gdyż naruszenie tego przepisu może stanowić usprawiedliwioną podstawę apelacji, tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku sądu pierwszej instancji zawiera tak kardynalne braki, że niemożliwe jest dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli apelacyjnej. Tylko bowiem wówczas stwierdzone wady mogą mieć wpływ na wynik sprawy. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika natomiast, z jakiej przyczyny Sąd pierwszej instancji uznał, że kwota 17.130 zł nie może stanowić podstawy wymiaru składek w spornym okresie.

Sąd Okręgowy nie naruszył również art. 233 k.p.c. skoro przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaferowanym przez strony, dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia oraz prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy wyprowadzając poprawne wnioski. Jeżeli natomiast z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych, praktycznych związków przyczynowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Wobec gruntownej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego i rozważań Sądu Okręgowego, Sąd Apelacyjny nie dostrzegł uzasadnienia dla podnoszonego w apelacji zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, czy też poczynienia ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Nie ma przy tym żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy termin, w jakim ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia ustaloną przez strony w umowie o pracę. Jak szeroko opisał to Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie ma wątpliwości co do tego, że organ rentowy posiada kompetencje do kontroli w tym zakresie i do podważenia uzgodnionej przez płatnika i pracownika wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie. Jednocześnie wskazuje, że ZUS nie jest ograniczony w tym względzie jakimkolwiek terminem, poza terminem przedawnienia.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zaproponowana przez skarżącego w apelacji ocena dowodów nie uwzględnia istotnych okoliczności, na jakie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, a które miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Przypomnieć w tym miejscu trzeba, że podstawę wymiaru składki osoby ubezpieczonej będącej pracownikiem stanowić winno wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe oraz wpływające z niego logiczne i oparte na zasadach doświadczenia życiowego wnioski nie dają podstaw do przyjęcia za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. G. (1) umówionego wynagrodzenia w wysokości 17.130 zł brutto miesięcznie. Dowody przeprowadzone w sprawie nie dają możliwości ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia za pracę w innej wysokości, aniżeli kwota 9.000 zł, która to kwota, w korelacji z warunkami wynagradzania wnioskodawcy u poprzednich pracodawców, wysokością wynagrodzeń pozostałych zatrudnionych u W. T. pracowników, w tym przede wszystkim dyrektora hotelu P. B. i szefa kuchni zastępującego M. G. (1) oraz sytuacją finansową W. T. w spornym okresie, odzwierciedla faktyczną ekwiwalentność wynagrodzenia wnioskodawcy, przy uwzględnieniu kosztów jego utrzymania poza miejscem zamieszkania.

Jak to słusznie zaznaczył Sąd Okręgowy niewątpliwie M. G. (1) posiadał odpowiednie i wysokie kwalifikacje do pracy na stanowisku szefa kuchni, a dodatkowo, wobec profilu działalności W. T. i zamiaru rozbudowy prowadzonego przez niego hotelu oraz restauracji istniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika na takim stanowisku. Jakkolwiek faktycznie ustalenie wysokości wynagrodzenia pozostaje w swobodnej sferze pracodawcy, tak nie może się to

odbywać w zupełnym oderwaniu od realiów, w jakich dochodzi do zatrudnienia. 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. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie 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, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem również skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a co za tym idzie wysokość świadczeń.

Poza tym, co w sposób szczegółowy i wyczerpujący przedstawił Sąd pierwszej instancji wskazania wymaga, że w sprawie zdziwienie budzi nie tylko fakt przyznania tak wysokiego wynagrodzenia już na początkowym etapie pracy M. G. (1), bez sprawdzenia jego umiejętności zawodowych, ale przede wszystkim okoliczność, że osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora hotelu, a zatem na stanowisku o znacznie szerszym spectrum obowiązków i dużo większej odpowiedzialności niż szef kuchni, którego zadania ograniczały się do szeroko rozumianej pracy w kuchni, miała wynagrodzenie niższe o 10.000 zł brutto. Dalej, na nieadekwatność tego wynagrodzenia do realiów zatrudnienia wskazuje również fakt przyznania jedynie 7.000 zł brutto wynagrodzenia kolejnemu szefowi kuchni, zastępującemu M. G. (1) w obowiązkach, podczas jego czasowej niezdolności do pracy i urlopu wypoczynkowego, a także brak płynności finansowej W. T., co wpływało na nieterminową wypłatę wynagrodzeń pracownikom. Nie można także pominąć faktów poprzedzających zatrudnienie M. G. (1) w (...), a mianowicie jego wynagrodzeń u poprzednich pracodawców, gdzie najwyższa stawka, jaką otrzymywał była określona na 7.000 zł brutto.

W świetle powyższych okoliczności zasadna jest ocena, że ustalenie w spornym okresie wynagrodzenia za pracę na poziomie 17.130 zł brutto miesięcznie zostało dokonane przez strony umowy o pracę wyłącznie w celu nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Uprawnione zatem było ustalenie, że łącząca W. T. z M. G. (1) umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń. Tym samym zachodzą przesłanki z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. do uznania jej za nieważną w tym zakresie, przez co narusza ona przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W konsekwencji, wbrew twierdzeniom apelującego, wyrok Sądu Okręgowego należało uznać za prawidłowy. Dlatego też Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację wnioskodawcy.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zostało wydane w oparciu o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804, ze zm.).

***SSA Barbara Ciuraszkiewicz SSA Ireneusz Lejczak SSA Irena Różańska-Dorosz***

R.S.