

Sygnatura akt VI U 1020/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2019 roku

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Tomasz Korzeń

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Kopala

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 marca 2019 roku

sprawy z odwołania (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

od decyzji z dnia 8 sierpnia 2018 roku, nr (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.

z udziałem A. C.

o ustalenie innej wysokości podstawy wymiaru składek

I. **oddala odwołanie,**

II. **zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. 3600,00zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

SSO Tomasz Korzeń

### **VI U 1020/18 UZASADNIENIE**

Decyzją z 8.08.2018 roku nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia A. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik Płatnika składek (...) Sp. z o.o. w wysokości: 2 000,00 zł – za listopad i grudzień 2017 roku; 1 333,33 zł - w styczniu 2018 roku.

(...) Sp. z o.o. odwołał się od tej decyzji. Wniósł o zmianę decyzji i ustalenie, że wysokość wynagrodzenia A. C. wyniosło: w listopadzie 2017 roku – 5 500,00 zł; w grudniu 2017 roku – 5 500,00 zł, a w styczniu 2018 roku – 4 904,20 zł. Płatnik podał, że zwiększenie wymiaru etatu A. C. i zwiększenie wysokości jej wynagrodzenia spowodowane było poszerzeniem zakresu obowiązków o działalność organizacyjną i zarządczą. Wynikało to z okoliczności ograniczenia obowiązków ubezpieczonej na stanowisku prokurenta w powiązanej z Płatnikiem spółce (...) Sp. z o. o. Płatnik prowadzi bowiem działalność na zasadzie grupy spółek ściśle ze sobą współpracujących i powiązanych osobowo, do grupy tej należą trzy spółki: 1/ (...) Sp. z o.o.; 2/ (...) Sp. z o.o. i 3/ (...) SERWIS Sp. z o.o. Zmniejszenie dynamiki rozwoju (...) SERWIS Sp. z o.o., w której A. C. pełniła funkcję prokurenta stanowiło podstawę ograniczenia jej obowiązków w tym podmiocie i zwiększenia zakresu obowiązków u Płatnika składek. ZUS całkowicie pominął wykształcenie ubezpieczonej (wyższe na kierunku hotelarstwo i gastronomia), posiadane przez nią doświadczenie zawodowe zdobyte w kraju i za granicą. W spornym okresie ubezpieczona była zatrudniona jako specjalista do spraw marketingu. Wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę nie odpowiada stawkom wynagrodzeń na rynku na tym stanowisku.

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniósł o oddalenie odwołania. Podał, że w okresie od stycznia 2016 roku do września 2017 roku wynagrodzenie ubezpieczonej w przeliczeniu na etat wynosiło tyle co minimalne wówczas wynagrodzenie za pracę. Dopiero w okresie bezpośrednio poprzedzającym jej długotrwałą niezdolność do pracy w związku z ciążą, wynagrodzenie zostało jej podniesione do kwoty 5 500,00 zł. Nie bez znaczenia jest fakt, że ubezpieczona jest córką udziałowca będącego członkiem zarządu Płatnika. Aneks z 29.09.2017 roku podwyższono ubezpieczonej wymiar czasu pracy na pełen etat od dnia 1.10.2017 roku i zwiększono jej wynagrodzenie do kwoty 5 500,00 zł oraz zmieniono stanowisko na specjalistę do spraw marketingu, co wykonane zostało wyłącznie celem ustalenia wysokiej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. C. urodziła się (...). Ukończyła technikum organizacji reklamy. Ma wykształcenie wyższe (licencjat z hotelarstwa i gastronomii). Ma dwoje dzieci urodzone w dniach: 11.06.2013 roku i 22.03.2018 roku.

Od 2005 roku do 2011 roku A. C. pracowała w Anglii.

W dniu 29.10.2012 roku A. C. zawarła umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. (...) w G. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisko dyrektora do spraw organizacji procesów utrzymania czystości, w pełnym wymiarze godzin pracy, z wynagrodzeniem 4 277,00 zł brutto miesięcznie. Dzień rozpoczęcia pracy strony ustaliły na 1.11.2012 roku.

Od 7.01.2013 roku do 10.06.2013 roku ubezpieczona pobierała zasiłek chorobowy w związku z chorobą w czasie ciąży.

Od 11.06.2013 roku do 9.06.2014 roku A. C. pozostawała na urlopie macierzyńskim, a od 1.10.2014 roku do 26.01.2016 roku – na urlopie wychowawczym.

W dniu 27.01.2016 roku Płatnik i ubezpieczona podpisali aneks do umowy o pracę, w którym ustalili: stanowisko – pracownik do spraw marketingu; 2/ wynagrodzenie 232,00 zł brutto miesięcznie; 3/ wymiar czasu pracy – 1/8 etatu.

Porozumieniem z 29.04.2016 roku ubezpieczona i Płatnik ustalili nowe warunki zatrudnienia ubezpieczonej: stanowisko – specjalista do spraw marketingu; wymiar czasu pracy - pełen etat; wynagrodzenie zasadnicze - 1 850,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 12.08.2017 roku A. C. udała się na wizytę lekarską, w trakcie której lekarz potwierdził ciążę ubezpieczonej (tydzień ciąży: 6/7).

Aneks do umowy o pracę sporządzonym w dniu 1.10.2017 roku Płatnik i ubezpieczona dokonali ponownie zmiany warunków umowy o pracę gdzie ustalili: 1/ stanowisko pracy – specjalista do spraw marketingu; wynagrodzenie miesięczne brutto – 5 500,00 zł; 3/ wymiar czasu pracy – pełen etat.

Od 22.12.2017 roku do 21.03.2018 roku A. C. pozostawała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży. Od dnia 1.04.2018 roku pobierała zasiłek macierzyński.

Jako dyrektor do spraw organizacji ubezpieczona miała dokonywać analizy sytuacji gospodarczej pracodawcy w zakresie zawartych kontraktów i proponować działania zmierzające pozyskanie nowych kontrahentów; pozyskać doświadczenie w zarządzaniu spółką aby w przyszłości przejąć zadania i udziały w spółce od Z. C., który jest ojcem ubezpieczonej i udziałowcem oraz członkiem zarządu Płatnika składek.

Od 2011 roku do 2017 roku ubezpieczona dodatkowo pełniła funkcję prokurenta w (...) SERWIS Sp. z o.o. Z tego tytułu pobierała wynagrodzenie w wysokości: od grudnia 2015 roku do lutego 2016 roku - 5 000,00 zł miesięcznie; w marcu 2016 roku – 7 000,00 zł; od kwietnia 2016 roku do października 2017 roku – 6 000,00 zł; od 1.10.2017 roku – 700,00 zł.

Od stycznia 2016 roku do września 2017 roku A. C. – z tytułu zatrudnienia u Płatnika składek - otrzymywała wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

(...) Sp. z o.o. w G. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 12.08.2011 roku. Jedynym wspólnikiem Płatnika jest (...) Sp. z o.o. W skład zarządu Płatnika wchodzi: 1/ M. K., 2/ Z. K. i 3/ Z. C. (ojciec ubezpieczonej). Działalność Płatnika to przede wszystkim: działalność ochroniarska, detektywistyczna, sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych, a także ruchome placówki gastronomiczne oraz pozostałe pozaszkolne formy edukacji i pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników.

Płatnik prowadzi działalność na zasadzie grupy spółek ściśle ze sobą współpracujących i powiązanych osobowo. Do grupy tych spółek należą: 1/ (...) Sp. z o.o. w G.; 2/ (...) Sp. z o.o. i 3/ (...) SERWIS Sp. z o.o.

Płatnik składek, oprócz ubezpieczonej, zatrudnia: fakturzystę, trzy kadrowe, sekretarkę, 6 supervisorów, 3 członków zarządu i prokurenta.

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik Płatnika składek (...) Sp. z o.o. wynosi: 2 000,00 zł – w listopadzie i grudniu 2017 roku; 1 333,33 zł - w styczniu 2018 roku.

dowód: dokumenty w aktach ZUS tom I: zakres obowiązków k. 6, dyplomy i świadectwa k. 713, umowy o pracę i aneksy k. 14, 23-24, zaświadczenia k. 15, 17, 20, 22, lista obecności k. 25-58, lista płac k. 59-119, analiza finansowa k. 121-130, wydruk korespondencji k. 131-134, przelewy k. 135-177, decyzja k. 184-186v; wydruk z KRS k. 9-12, protokoły k. 15-17, dyplomy i świadectwa k. 18-19, zaświadczenia k. 20, 46, umowy i aneksy k. 21-23, 29, zakres obowiązków k. 24-25, dokumentacja medyczna A. C. k. 39-43, zestawienia k. 65-67, karta urodzenia k. 68, odpis skrócony aktu USC k. 69, 89, porozumienie k. 75, zeznania Z. C. k. 110-11v, postanowienie k. 117, 117v, zeznania ubezpieczonej A. C. k. 121-121v.

### **Sąd zważył co następuje:**

Odwołanie podlegało oddaleniu.

Dopuszczalne jest kwestionowanie przez organ rentowy zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej elementów - w tym wysokości uzgodnionego wynagrodzenia za pracę. Wynika to z treści art. 83 ust. 1 oraz art. 41 ust. 13 ustawy z 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300 t.j.; dalej jako ustawa systemowa; por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.08.2005 roku, II UK 16/05, LEX 182776).

Zgodnie z art. 22 K.p. przez zawarcie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca do zatrudnienia za wynagrodzeniem. Zgodnie z art. 353<sup>1</sup> K.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny wg własnego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Ocena łączącego strony stosunku pracy musi uwzględniać nazwę umowy, jej treść, a także faktyczny sposób realizacji obowiązków stron. Kryteria te, ustalone jednolicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zostały przypomniane w wyroku z 19.03.2013 roku (I PK 223/12, Lex 1415490). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 K.c. Według tego przepisu, oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Organ rentowy wskazywał na treść art. 58 § 2 i 3 K.c., nie kwestionując ważności samej umowy o pracę, a jedynie kwestionując wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, ustalonego w aneksem do umowy o pracę z dnia 27.12.2017 roku na kwotę 8 000,000 zł brutto miesięcznie podnosząc, że było działaniem naruszającym zasady współżycia społecznego, w tym przede wszystkim zasadę równego traktowania ubezpieczonych. Organ rentowy

ustalił, że wysokość wynagrodzenia skarżącej powinna stanowić kwota 5 000,00 zł brutto, tj. kwota wynagrodzenia przysługująca ubezpieczonej od dnia 1.09.2014 roku.

Zgodnie z art. 58 § 1 K.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę (czy też podpisanie aneksu do umowy o pracę) nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2006 roku, III UK 156/05, LEX 272549). Natomiast ustalenie w umowie o pracę (aneksie do umowy o pracę) rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 K.c. w zw. z art. 300 K.p.; por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.01.2014 roku, I UK 302/13, LEX 1503234).

Zgodnie z art. 78 K.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

Z punktu widzenia art. 18 § 1 K.p. umówienie się pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą na wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, jednak autonomia stron umowy 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 umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także, jako istotna kwestia jurydyczna, gdyż na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w 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 systemowej).

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26.11.1997 roku, U 6/96, OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999 roku, I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

Płatnik składek w żaden sposób nie uargumentował konieczności podwyższenia ubezpieczonej wynagrodzenia z kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 5 500,00 zł brutto miesięcznie. Nie wykazał żadnych przyczyn ekonomicznych, ani gospodarczych, które uzasadniałyby tak znaczne podniesienie wynagrodzenia ubezpieczonej. Z zeznań ubezpieczonej i jej ojca Z. C. w żaden sposób nie da się wyprowadzić wniosku, że po powrocie ubezpieczonej do pracy z urlopu wychowawczego zaistniała konieczność zwiększenia jej obowiązków, która uzasadniałaby zwiększenie jej wynagrodzenia trzykrotnie. Płatnik wskazywał co prawda, że ubezpieczona dodatkowo przejęła obowiązki związane z nadzorem nad sprzątnięciem i prowadzeniem ewidencji rentowności Płatnika oraz miała nadzorować działalność pod względem ekonomicznym, lecz nie wiadomo na czym konkretnie miałyby polegać te czynności i w jaki sposób miałyby się to wiązać z tak znacznym zwiększeniem wynagrodzenia ubezpieczonej. Okoliczność, że ubezpieczona miała zajmować się moderowaniem profilu na portalach społecznościowych nie została w żaden sposób wykazana.

Płatnik składek argumentował zwiększenie obowiązków A. C. w Spółce (...), odwołaniem jej z pełnienia funkcji prokurenta w spółce powiązanej tj. SEKRET SERWIS i możliwością zatrudnienia jej na pełen etat u Płatnika składek. Pomijając wysokość zarobków jakie ubezpieczona pobierała z tytułu pełnienia funkcji prokurenta w (...) SERWIS Sp. z o.o. (ta okoliczność nie stanowi bowiem przedmiotu sporu w niniejszej sprawie) należy podkreślić, że A. C. była zatrudniona w pełnym wymiarze godzin pracy już od maja 2016 roku, bowiem porozumieniem z 29.04.2016 roku A.

C. i Płatnik ustalili nowe warunki zatrudnienia ubezpieczonej (stanowisko – specjalista do spraw marketingu; wymiar czasu pracy - pełen etat; wynagrodzenie zasadnicze - 1 850,00 zł brutto miesięcznie). Jedynie w okresie od stycznia do końca kwietnia 2016 roku A. C. pracowała w wymiarze 1/8 etatu. Prokurentem zaś w spółce (...) była od 2011 roku do 2017 roku. Argument, że odwołanie jej z pełnienia funkcji prokurenta, co umożliwiła jej zatrudnienia u Płatnika w pełnym wymiarze godzin pracy, okazał się nietrafny.

Porozumieniem z 29.04.2016 roku strony ustaliły, że wynagrodzenie ubezpieczonej wynosić będzie 1 850,00 zł brutto miesięcznie. Płatnik w żaden sposób nie wykazał, że w wyniku zawartego aneksu do umowy o pracę w dniu 1.10.2017 roku, obowiązki ubezpieczonej tak znacząco się zmieniły, że uzasadniały zwiększenie jej wynagrodzenia trzykrotnie.

Biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wiadomo jakimi kryteriami w istocie kierował się pracodawca przyznając ubezpieczonej sporne wynagrodzenie. Nie był w stanie wyjaśnić w żaden logiczny sposób dlaczego akurat ubezpieczonej wypowiedziano prokurę w spółce (...) (w spółce pozostało bowiem trzech dotychczasowych prokurentów), co miało z kolei uzasadniać zwiększenie wymiaru etatu ubezpieczonej z 1/8 do pełnego etatu. Uzasadnił to jedynie tym, iż „nie było sensowności utrzymywania prokurenta”.

Od chwili zatrudnienia ubezpieczonej u Płatnika składek do chwili zawarcia spornego aneksu do umowy z 1.10.2017 roku upłynęło 5 lat, tym niemniej w tym okresie A. C. faktycznie przepracowała około jednego roku (od 7.01.2013 roku do 10.06.2013 roku – zwolnienie lekarskie w związku z chorobą w czasie ciąży; od 11.06.2013 roku do 26.01.2016 roku – urlop macierzyński i wychowawczy). Trudno zatem przyjąć, że ubezpieczona legitymowała się długoletnim doświadczeniem zawodowym jako specjalista do spraw marketingu, które uzasadniałoby trzykrotne zwiększenie wysokości jej wynagrodzenia za pracę.

Nigdy wcześniej przed objęciem stanowiska specjalisty do spraw marketingu przez ubezpieczoną takie stanowisko nie istniało w firmie (...). Żadna osoba nie została zatrudniona na zastępstwo za ubezpieczoną długotrwale nieobecna w pracy.

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Tymczasem w niniejszej sprawie nie sposób jest ustalić jakimi obiektywnymi kryteriami kierował się Płatnik składek przyznając A. C. tak wysokie wynagrodzenie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom Z. C. i A. C. albowiem nie znajdują one potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Zdaniem Sądu są one nielogiczne, wzajemnie sprzeczne, a także sprzeczne z doświadczeniem życiowym, a tym samym gołosłowne. Ubezpieczona wielokrotnie zaślaniała się niepamięcią i w żaden sposób nie potrafiła wykazać w logiczny sposób przyczyn dla których wysokość jej wynagrodzenia uległa ponad trzykrotnego podwyższeniu. Jedyne osoby zeznający w sprawie to córka i jej ojciec, a zatem osoby, które łączą bliskie więzy rodzinne. Z przyczyn wyżej wskazanych Sąd uznał zatem, że zeznania tych osób zmierzały wyłącznie do wykazania zasadności twierdzeń Płatnika, które ostatecznie okazały się niezasadne.

Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.01.2014 roku, I UK 302/13, LEX nr 1503234). Płatnik przyznał skarżącej wynagrodzenie zbyt wygórowane.

Sąd uznał, iż organ rentowy dokonał prawidłowej weryfikacji wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. C. tj. ustalając jego wysokość jak przed zawarciem w dniu 1.10.2017 roku spornego aneksu do umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 K.p.c. odwołanie należało oddalić.

Organ rentowy wygrał sprawę, a zatem w myśl art. 98 K.p.c. należy mu się zwrot kosztów procesu, o czym sąd orzekł w punkcie II wyroku. Na koszty te składają się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 3 600,00 zł, których wysokość ustalono w oparciu o § 2 pkt 5) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804). W uchwale z 20.07.2016 roku w sprawie III UZP 2/16 Sąd Najwyższy przyjął bowiem, że w sprawie o podstawę wymiaru składek wartość przedmiotu zaskarżenia stanowi różnica między wysokością składki wskazywaną przez ubezpieczonego a wysokością składki wynikającą z tytułu ubezpieczenia przyjętego przez organ rentowy. Tym samym w sprawie znajduje zastosowanie § 2 rozporządzenia z 22.10.2015 roku, a nie § 9 ust. 2 powoływanego rozporządzenia.

SSO Tomasz Korzeń

Sygn. akt III AUa 220/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Anna Polak (spr.)
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 listopada 2019 r. w Szczecinie

sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale A. C.

o ustalenie innej wysokości podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji płatnika składek

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim

z dnia 3 kwietnia 2019 r., sygn. akt VI U 1020/18

**1. oddala apelację,**

**2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.**

Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk	Anna Polak	SSA Jolanta Hawryszko
----------------------------------	------------	-----------------------

Sygn. akt III AUa 220/19 **UZASADNIENIE**

Decyzją z 8.08.2018 roku nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia A. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik Płatnika składek (...) Sp. z o.o. w wysokości: 2 000,00 zł – za listopad i grudzień 2017 roku; 1 333,33 zł - w styczniu 2018 roku.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł płatnik składek, domagając się jej zmiany i ustalenia, że wysokość wynagrodzenia A. C. wyniosło: w listopadzie 2017 roku – 5 500,00 zł; w grudniu 2017 roku – 5 500,00 zł, a w styczniu 2018 roku – 4 904,20 zł. Płatnik podał, że zwiększenie wymiaru etatu A. C. i zwiększenie wysokości jej wynagrodzenia spowodowane było poszerzeniem zakresu obowiązków o działalność organizacyjną i zarządczą. Organ rentowy całkowicie pominął wykształcenie ubezpieczonej (wyższe na kierunku hotelarstwo i gastronomia), posiadane przez nią doświadczenie zawodowe zdobyte w kraju i za granicą. W spornym okresie ubezpieczona była zatrudniona jako specjalista do spraw marketingu. Wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę nie odpowiada stawkom wynagrodzeń na rynku na tym stanowisku.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację.

Wyrokiem z 3 kwietnia 2019 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie oraz zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. 3600,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowił następująco ustalony stan faktyczny i rozważania prawne.

A. C. urodziła się (...). Ukończyła technikum organizacji reklamy. Ma wykształcenie wyższe (licencjat z hotelarstwa i gastronomii). Posiada dwoje dzieci, urodzone w dniach: 11.06.2013 roku i 22.03.2018 roku. Od 2005 roku do 2011 roku A. C. pracowała w Anglii. W dniu 29.10.2012 roku A. C. zawarła umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. (...). Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku dyrektora do spraw organizacji procesów utrzymania czystości, w pełnym wymiarze godzin pracy, z wynagrodzeniem 4 277,00 zł brutto miesięcznie. Dzień rozpoczęcia pracy strony ustaliły na 1.11.2012 roku. Od 7.01.2013 roku do 10.06.2013 roku ubezpieczona pobierała zasiłek chorobowy w związku z chorobą w czasie ciąży. Od 11.06.2013 roku do 9.06.2014 roku A. C. pozostawała na urlopie macierzyńskim, a od 1.10.2014 roku do 26.01.2016 roku – na urlopie wychowawczym.

W dniu 27.01.2016 roku płatnik i ubezpieczona podpisali aneks do umowy o pracę, w którym ustalili: stanowisko – pracownik do spraw marketingu; 2/ wynagrodzenie 232,00 zł brutto miesięcznie; 3/ wymiar czasu pracy – 1/8 etatu. Porozumieniem z 29.04.2016 roku ubezpieczona i płatnik ustalili nowe warunki zatrudnienia ubezpieczonej: stanowisko – specjalista do spraw marketingu; wymiar czasu pracy - pełen etat; wynagrodzenie zasadnicze - 1 850,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 12.08.2017 roku A. C. udała się na wizytę lekarską, w trakcie której lekarz potwierdził ciążę ubezpieczonej (tydzień ciąży: 6/7).

Aneksem do umowy o pracę sporządzonym w dniu 1.10.2017 roku Płatnik i ubezpieczona dokonali ponownie zmiany warunków umowy o pracę gdzie ustalili: 1/ stanowisko pracy – specjalista do spraw marketingu; wynagrodzenie miesięczne brutto – 5 500,00 zł; 3/ wymiar czasu pracy – pełen etat.

Od 22.12.2017 roku do 21.03.2018 roku A. C. pozostawała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży. Od dnia 1.04.2018 roku pobierała zasiłek macierzyński.

Jako dyrektor do spraw organizacji ubezpieczona miała dokonywać analizy sytuacji gospodarczej pracodawcy w zakresie zawartych kontraktów i proponować działania zmierzające do pozyskania nowych kontrahentów; ponadto uzyskać w zarządzaniu spółką doświadczenie aby w przyszłości przejąć zadania i udziały w spółce od Z. C., który jest ojcem ubezpieczonej i udziałowcem oraz członkiem zarządu Płatnika składek.

Od 2011 roku do 2017 roku dodatkowo pełniła funkcję prokurenta w (...) SERWIS Sp. z o.o. Z tego tytułu pobierała wynagrodzenie w wysokości: od grudnia 2015 roku do lutego 2016 roku - 5 000,00 zł miesięcznie; w marcu 2016 roku – 7 000,00 zł; od kwietnia 2016 roku do października 2017 roku – 6 000,00 zł; od 1.10.2017 roku – 700,00 zł. Od stycznia 2016 roku do września 2017 roku A. C. – z tytułu zatrudnienia u Płatnika składek - otrzymywała wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

(...) Sp. z o.o. w G. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 12.08.2011 roku. Jedynym wspólnikiem Płatnika jest (...) Sp. z o.o. W skład zarządu Płatnika wchodzi: 1/ M. K., 2/ Z. K. i 3/ Z. C. (ojciec ubezpieczonej). Działalność Płatnika to przede wszystkim: działalność ochroniarska, detektywistyczna, sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych, a także ruchome placówki gastronomiczne oraz pozostałe pozaszkolne formy edukacji i pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników. Płatnik prowadzi działalność na zasadzie grupy spółek ściśle ze sobą współpracujących i powiązanych osobowo. Do grupy tych spółek należą: 1/ (...) Sp. z o.o. w G.; 2/ (...) Sp. z o.o. i 3/ (...) SERWIS Sp. z o.o. Płatnik składek, oprócz ubezpieczonej, zatrudnia: fakturzystę, trzy kadrowe, sekretarkę, 6 supervisorów, 3 członków zarządu i prokurenta. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik Płatnika składek (...) Sp. z o.o. wynosi: 2 000,00 zł – w listopadzie i grudniu 2017 roku; 1 333,33 zł - w styczniu 2018 roku.

Sąd Okręgowy ocenił, że odwołanie płatnika składek podlegało oddaleniu. Wyjaśnił, że w oparciu o treść przepisów art. 83 ust. 1 oraz art. 41 ust. 13 ustawy z 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300 t.j.) dopuszczalne jest kwestionowanie przez organ rentowy zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych elementów. Ocena łączącego strony stosunku pracy musi uwzględniać nazwę umowy, jej treść, a także faktyczny sposób realizacji obowiązków stron. Charakter umowy natomiast ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 k.c.

Sąd orzekając wskazał, że organ rentowy zakwestionował jedynie wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej.

Zdaniem Sądu Okręgowego, płatnik składek w żaden sposób nie uargumentował konieczności podwyższenia ubezpieczonej wynagrodzenia z kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 5 500,00 zł brutto miesięcznie. Nie wykazał żadnych przyczyn ekonomicznych, ani gospodarczych, które uzasadniałyby tak znaczne podniesienie wynagrodzenia ubezpieczonej. Z zeznań ubezpieczonej i jej ojca Z. C. w żaden sposób nie da się wyprowadzić wniosku, że po powrocie ubezpieczonej do pracy z urlopu wychowawczego zaistniała konieczność zwiększenia jej obowiązków, która uzasadniałaby zwiększenie jej wynagrodzenia trzykrotnie. Płatnik wskazywał co prawda, że ubezpieczona dodatkowo przejęła obowiązki związane z nadzorem nad sprzątaniami i prowadzeniem ewidencji rentowności płatnika oraz miała nadzorować działalność pod względem ekonomicznym, lecz nie wiadomo na czym konkretnie miałyby polegać te czynności i w jaki sposób miałyby się to wiązać z tak znacznym zwiększeniem wynagrodzenia ubezpieczonej. Okoliczność, że ubezpieczona miała zajmować się moderowaniem profilu na portalach społecznościowych nie została w żaden sposób wykazana. Płatnik składek argumentował zwiększenie obowiązków A. C. w Spółce (...) odwołaniem jej z pełnienia funkcji prokurenta w spółce powiązanej tj. SEKRET SERWIS i możliwością zatrudnienia jej na pełen etat u płatnika składek. Pomijając wysokość zarobków jakie ubezpieczona pobierała z tytułu pełnienia funkcji prokurenta



w (...) SERWIS Sp. z o.o. (ta okoliczność nie stanowi bowiem przedmiotu sporu w niniejszej sprawie) Sąd I instancji podkreślił, że A. C. była zatrudniona w pełnym wymiarze godzin pracy już od maja 2016 roku, bowiem porozumieniem z 29.04.2016 roku A. C. i płatnik ustalili nowe warunki zatrudnienia ubezpieczonej (stanowisko – specjalista do spraw marketingu; wymiar czasu pracy - pełen etat; wynagrodzenie zasadnicze - 1 850,00 zł brutto miesięcznie). Jedyne w okresie od stycznia do końca kwietnia 2016 roku A. C. pracowała w wymiarze 1/8 etatu. Prokurentem zaś w spółce (...) była od 2011 roku do 2017 roku. Argument, że odwołanie jej z pełnienia funkcji prokurenta, miało umożliwić jej zatrudnienie u Płatnika w pełnym wymiarze godzin pracy, okazał się nietrafny. Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę, że porozumieniem z 29.04.2016 roku strony ustaliły, że wynagrodzenie ubezpieczonej wynosić będzie 1 850,00 zł brutto miesięcznie. Płatnik w żaden sposób nie wykazał, że w wyniku zawartego aneksu do umowy o pracę w dniu 1.10.2017 roku, obowiązki ubezpieczonej tak znacząco się zmieniły, że uzasadniały zwiększenie jej wynagrodzenia trzykrotnie. Biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy podniósł, że nie wiadomo jakimi kryteriami w istocie kierował się pracodawca przyznając ubezpieczonej sporne wynagrodzenie. Nie był w stanie wyjaśnić w żaden logiczny sposób dlaczego akurat ubezpieczonej wypowiedziano prokurę w spółce (...) (w spółce pozostało bowiem trzech dotychczasowych prokurentów), co miało z kolei uzasadniać zwiększenie wymiaru etatu ubezpieczonej z 1/8 do pełnego etatu. Uzasadnił to jedynie tym, iż „nie było sensowności utrzymywania prokurenta”.

Od chwili zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika składek do chwili zawarcia spornego aneksu do umowy z 1.10.2017 roku upłynęło 5 lat, tym niemniej w tym okresie A. C. faktycznie przepracowała około jednego roku (od 7.01.2013 roku do 10.06.2013 roku – zwolnienie lekarskie w związku z chorobą w czasie ciąży; od 11.06.2013 roku do 26.01.2016 roku – urlop macierzyński i wychowawczy). Trudno w ocenie sądu pierwszej instancji przyjąć, że ubezpieczona legitymowała się długoletnim doświadczeniem zawodowym jako specjalista do spraw marketingu, co uzasadniałoby trzykrotne zwiększenie wysokości jej wynagrodzenia za pracę. Nigdy wcześniej przed objęciem stanowiska specjalisty do spraw marketingu przez ubezpieczoną takie stanowisko nie istniało w firmie (...). Żadna osoba nie została zatrudniona na zastępstwo za ubezpieczoną długotrwale nieobecną w pracy.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom Z. C. i A. C. albowiem nie znajdują one potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Zdaniem Sądu I instancji są one nielogiczne, wzajemnie sprzeczne, a także sprzeczne z doświadczeniem życiowym, a tym samym gołosłowne. Ubezpieczona wielokrotnie zasłaniała się niepamięcią i w żaden sposób nie potrafiła wykazać w logiczny sposób przyczyn dla których wysokość jej wynagrodzenia uległa ponad trzykrotnemu podwyższeniu. Jedyne osoby zeznające w sprawie to córka i jej ojciec, a zatem osoby, które łączą bliskie więzy rodzinne. Z przyczyn wyżej wskazanych Sąd Okręgowy uznał zatem, że zeznania tych osób zmierzały wyłącznie do wykazania zasadności twierdzeń płatnika, które ostatecznie okazały się niezasadne.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż organ rentowy dokonał prawidłowej weryfikacji wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. C. ustalając jego wysokość jak przed zawarciem w dniu 1.10.2017 roku spornego aneksu do umowy o pracę.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz w oparciu o § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804).

W wywiezionej od powyższego wyroku apelacji płatnik składek podniósł następujące zarzuty:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że podwyższenie A. C. wynagrodzenia z kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 5500 zł brutto może być uznane za nieważne jako rażąco naruszające zasady współżycia społecznego, podczas gdy było ono związane ze zwiększeniem zakresu obowiązków i zmianą stanowiska pracy, na którym średnia wysokość wynagrodzenia w warunkach rynkowych pozostaje na poziomie podobnym lub wyższym od wynagrodzenia ustalonego w umowie dla ubezpieczonej,

2. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 78 pkt 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie za prawidłowe ustalenia wynagrodzenia A. C. na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę bez odniesienia jego wysokości do kwalifikacji pracownicy, jej wykształcenia, rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego przez nią stanowiska, zakresu powierzonych

jej obowiązków, siatki wynagrodzeń obowiązującej w odwołującej spółce, średniego poziomu wynagrodzenia za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży;

3. naruszenie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że to na odwołującej spoczywał ciężar wykazania, że podwyższenie wynagrodzenia ubezpieczonej było uzasadnione, podczas gdy to organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę w zakresie wysokości przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia, i to na nim spoczywał ciężar udowodnienia, że przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 5500 zł na stanowisku specjalisty do spraw marketingu stanowi rażące naruszenie zasad współzycia społecznego, które to naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ ustalenia sądu I instancji w w/w zakresie stanowiły podstawę oddalenia odwołania;

4. naruszenie prawa procesowego, tj. art. ~~233§1~~ k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów i nieuzasadnioną odmowę przyznania wiarygodności zeznaniom złożonym przez Z. C. i A. C. wyłącznie ze względu na fakt łączących te osoby więzów rodzinnych, podczas gdy zeznania znajdują odzwierciedlenie w dokumentacji pracowniczej A. C., tj. zakresie powierzonych jej obowiązków z dnia 29.09.2017 r., aktach osobowych ubezpieczonej dotyczących jej wykształcenia, doświadczenia i przebiegu pracy oraz zgodnie wskazują, że okolicznością powodującą zwiększenie wynagrodzenia A. C. było istotne zwiększenie jej zakresu obowiązków w odwołującej spółce; naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ ustalenia Sądu I instancji w w/w zakresie stanowiły podstawę oddalenia odwołania;

5. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że płatnik składek w żaden sposób nie uargumentował konieczności podwyższenia ubezpieczonej wynagrodzenia z kwoty minimalnego wynagrodzenia do kwoty 5500 zł brutto miesięcznie, podczas gdy już w postępowaniu przed organem rentowym odwołująca wyjaśniła, że powodem zwiększenia wynagrodzenia była istotna zmiana zakresu obowiązków ubezpieczonej i zwiększenia go o czynności zarządcze, oraz że płatnik składek w żaden sposób nie wykazał, że w wyniku zawartego aneksu do umowy o pracę w dniu 1.10.2017 r. obowiązki ubezpieczonej tak się zmieniły, że uzasadniały zwiększenie jej wynagrodzenia trzykrotnie, podczas gdy zarówno z zeznań świadków, jak i dokumentacji pracowniczej A. C. wynika, że zmiana wynagrodzenia wynikała ze zwiększenia zakresu jej obowiązków w odwołującej spółce, powyższa sprzeczność miała istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, ponieważ ustalenia Sądu I instancji w w/w zakresie stanowiły podstawę oddalenia odwołania.

Mając na uwadze powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie odwołania oraz zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe A. C. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. wynosi w listopadzie 2017 r. – kwotę 5500 zł, w grudniu 2017 r. – kwotę 5500 zł a w styczniu 2018 r. – kwotę 4904,20 zł oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za I i II instancję. Ewentualnie apelujący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za I i II instancję.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od apelującej i ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Apelacja okazała się niezasadna.

W ocenie Sądu apelacyjnego, sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, poczynił ustalenia faktyczne, które jako własne przyjął sąd odwoławczy. Kontrola instancyjna skarżonego rozstrzygnięcia prowadzi do wniosku, że twierdzenia i zarzuty apelacji mają charakter wyraźnie polemiczny.

Zdaniem Sądu odwoławczego, zarzut przekroczenia przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny dowodów wg art. 233 § 1 k.p.c., nie mógł być uwzględniony. Przepis ten wyraża zasadę swobodnej oceny dowodów, zgodnie z którą sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zatem, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza więc stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości, co w istocie czyni apelująca w treści apelacji. Apelująca wskazywała, że Sąd Okręgowy w sposób nieuzasadniony odmówił przyznania wiarygodności zeznaniom złożonym przez Z. C. i A. C. wyłącznie ze względu na fakt łączących świadków więzów rodzinnych. Wobec tego wyjaśnić należy, że sam fakt przynależności rodzinnej nie może świadczyć o nieprawdziwości zeznań świadka. Sąd kwestie związane z relacjami świadków bierze pod uwagę dokonując ocen waloru dowodowego w kontekście całości materiału procesowego i zasad doświadczenia życiowego odpowiednio separując tą część relacji, która zawierają oceny stron i poprzestając na wzięciu pod uwagę przytaczanego przez strony opisu faktów. Apelująca nie wykazała zaś, aby dokonana przez sąd ocena popadała w sprzeczność z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego.

W kontekście powyższych uwag należy stwierdzić, iż dokonana przez Sąd Okręgowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej spółki prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań stron. Zarzuty apelującej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Okręgowego oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd pierwszej instancji. Apelująca, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niej niewygodnych lub nie odpowiadających jej wersji zdarzeń. Ubezpieczona ograniczyła się do wskazania jej własnej interpretacji zeznań świadków, jednocześnie nie wskazując, jakich błędów przy ocenie zeznań świadków dopuścił się Sąd pierwszej instancji. Tymczasem zadaniem Sądu Okręgowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Wyjaśnić przy tym należy, że zgodnie z poglądem ugruntowanym w orzecznictwie i doktrynie ocena zeznań świadków i stron powinna opierać się na zestawieniu treści zeznań z pozostałymi dowodami naświetlającymi okoliczności sprawy w sposób odmienny i na dokonaniu prawidłowego wyboru, po rozważeniu wynikłych sprzeczności w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 marca 2013 r., I ACa 4/13, LEX nr 1344193; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 5 października 2006 r., III APa 40/06, LEX nr 214286). Takiej oceny Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie dokonał, a sąd odwoławczy – uznając za trafną argumentację zawartą w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku – w pełni ją podziela.

Ustosunkowując się natomiast do zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c., wyjaśnić należy, zgodnie z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k.c., jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje (Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza, część ogólna. Stanisław Dmowski i Stanisław Rudnicki, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2005 r., Wydanie 6).

Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu należało przyjąć, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że wynagrodzenie ubezpieczonej z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek odpowiadało zakresowi obowiązków i nie miało na celu wyłącznie uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, spoczywał na płatniku składek. A zatem to płatnik składek, zaprzeczając twierdzeniom organu rentowego, który na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał niekorzystnych dla płatnika składek ustaleń w tym zakresie, winien w postępowaniu przed sądem nie tylko podważyć trafność poczynionych przez organ rentowy ustaleń w

zakresie objętym zaskarżoną decyzją, ale również, nie ograniczając się do polemiki z tymi ustaleniami, wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem reprezentowanym w odwołaniu od decyzji. Inicjatywę taką płatnik składek w toku niniejszego postępowania przejawiała, jednak przedstawiony przez nią materiał dowodowy – wbrew zamierzeniom płatnika składek – w żaden sposób nie pozwalał na ustalenie, że zaistniały podstawy do uznania, że zrealizowały się podstawy do podwyższenia A. C. wynagrodzenia za pracę do kwoty 5500 zł brutto.

Sąd odwoławczy tytułem wstępu do dalszej części rozważań podkreśla, że podziela stanowisko, iż dążenie do zagwarantowania ochrony zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być z definicji uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jednak celem takiego działania nie może być stworzenie pozornych, jakkolwiek formalno prawnych podstaw dla objęcia ochroną prawną, lecz faktyczna, rzetelna realizacja przesłanek gwarantujących tego rodzaju ochronę. W każdym bowiem przypadku, gdy faktyczna realizacja warunków przyznania ochrony prawnej budzi wątpliwości, treść stosunku prawnego może zostać zweryfikowana. Dzieje się tak dlatego, że bezwarunkowe działanie polegające na dążeniu do zagwarantowania sobie ochrony, zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jest uzasadnione jedynie z osobistego, a nie społecznego punktu widzenia, gdy tymczasem ustalenie wysokości wynagrodzenia nieadekwatnego do wykonywanej pracy obciąża bezzasadnie fundusz ubezpieczeń społecznych, tworzony przez większość społeczeństwa. Jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, to jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca wypłaca wynagrodzenie za znikomy okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejmuje w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Oczywiście jest przy tym stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, że wysokość przyznanego wynagrodzenia ma wpływ na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w związku z czym w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Kompetencja taka wynika z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej. Stanowisko organu rentowego podlega oczywiście kontroli sądowej.

W tym miejscu podkreślić należy, że organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez ubezpieczoną pracę na rzecz płatnika składek do dnia przejścia na zwolnienie lekarskie. Spornym pozostawało jedynie, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że A. C. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 5500 zł brutto, czy też jak chciał tego organ rentowy, podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia. Organ rentowy zarzucając naruszenie między innymi zasad współżycia społecznego polegające na świadomym osiąganiu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu, powinien przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których wynikałyby twierdzenia zgodne z jego stanowiskiem, a więc że zgłoszenie ubezpieczoną jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek z podstawą wymiaru składek 5500 zł brutto, miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy, w ocenie Sądu odwoławczego, sprostował temu obowiązkowi. Naprowadził dowody, które wykazały, że umówione wynagrodzenie nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek.

Należy jednocześnie zaznaczyć, że nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 9 maja 2014 r., III AUa 2111/13, Lex nr 1474057). Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące

wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Nadto podkreślić trzeba, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonych prac oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Organ rentowy zasadnie powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. Ubezpieczona pracę rozpoczęła w (...) Sp. z o.o. w dniu 1.11.2012 r. Jej wynagrodzenie wynosiło kwotę 4277 zł. od 7.01.2013 r. do 10.06.2013 r. pobierała zasiłek chorobowy w związku z chorobą w czasie ciąży, od 11.06.2013 r. do 9.06.2014 r. pozostawała na urlopie macierzyńskim, a od 1.10.2014 r. do 26.01.2016 r. na urlopie wychowawczym. W dniu 27.01.2016 r. płatnik składek podpisał z ubezpieczoną aneks do umowy o pracę, mocą którego ubezpieczonej powierzono stanowisko pracownika do spraw marketingu, a wynagrodzenie ustalono na kwotę 232 zł brutto miesięcznie (za pracę w wymiarze 1/8 etatu. Porozumieniem z 29 kwietnia 2016 r. ustalono, że ubezpieczona będzie zajmować stanowisko specjalisty do spraw marketingu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1850 zł brutto miesięcznie. Aneksem do umowy z dnia 1.10.2017 r. dokonana została ponownie zmiana warunków umowy o pracę, na mocy której ubezpieczonej powierzono stanowisko specjalisty do spraw marketingu, przy czym miesięczne wynagrodzenie brutto podwyższono do kwoty 5500zł. Od 22.12.2017 r. do 21.03.2018 r. ubezpieczona pozostawała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży, a od 1.04.2018 r. pobierała zasiłek macierzyński. Nie było kwestionowane, że ubezpieczona pracę świadczyła rzeczywiście. Niemniej okoliczności sprawy i chronologia zdarzeń prowadzi do wniosku, że określona przez strony w aneksie z 1.10.2017 r. wysokość wynagrodzenia A. C. miała na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia.

Sąd apelacyjny zaznacza jednak, 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. Stanowisko takie jest również ugruntowane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego za słuszny należało uznać fakt nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez A. C. do zajmowanego przez nią stanowiska i zakresu powierzonych jej czynności. W wywiedzonej apelacji płatnik składek starała się wykazywać, że ubezpieczona posiadała odpowiednie wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe i kompetencje do zajmowanego stanowiska, a nadto, że zwiększyła się jej ilość obowiązków, co skutkowało podwyższeniem wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny wskazuje przede wszystkim, że brak było w okolicznościach niniejszej sprawy podstaw do tego, by uznać umówione przez strony wynagrodzenie za odpowiadające powierzonym i wykonywanym przez

ubezpieczoną czynnościom. Niewątpliwie ubezpieczona jest osobą wykształconą i posiadającą określone kwalifikacje do wykonywania powierzonych jej prac, jednakże zauważyć należy, że ubezpieczona jedynie przez stosunkowo krótki czas realnie świadczyła pracę. Przez większą część trwania stosunku pracy przebywała na zwolnieniach lekarskich, a następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Nie jest zatem zrozumiałym, dlaczego osoba nie posiadająca w zasadzie większego doświadczenia na stanowisku specjalistycznym, w bardzo krótkim czasie podpisuje z pracodawcą aneks do umowy o pracę, mocą którego jej wynagrodzenie ulega znacznemu zwiększeniu, a niedługo potem rozpoczyna korzystanie ze świadczeń lekarskich w związku z chorobą w czasie ciąży. Jawi się to nieuzasadnione tym bardziej, że począwszy od dnia 27.01.2016 r. ubezpieczona pracowała jako specjalista do spraw marketingu w 1/8 wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem 232 zł brutto miesięcznie. W przeliczeniu na cały etat jest to zatem kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Płatnik składek w toku niniejszego postępowania nie przedstawił w zasadzie żadnych dowodów – poza zeznaniami swoimi oraz ubezpieczonej – które wskazywałyby, że rzeczywiście zakres czynności A. C. uległ zwiększeniu co uzasadniało zwiększenie wynagrodzenia ponad dwukrotnie. Apelująca miała poszukiwać nowe sektory poszerzania działalności spółek grupy, miała pełnić funkcję tłumacza języka angielskiego, gromadzić dane i analizować efektywność kontraktów, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdza, aby ubezpieczona rzeczywiście po podpisaniu aneksu do umowy o pracę takimi czynnościami zajmowała się nie przedstawiono dowodów na tę okoliczność. W treści apelacji płatnik składek, odnosząc się ustaleń sądu I instancji podkreślił jedynie formalne kwalifikacje ubezpieczonej oraz do wskazywał na zeznania z płatnika składek oraz samej ubezpieczonej, a zatem osób niewątpliwie zainteresowanych korzystnym dla płatnika składek rozstrzygnięciem. Apelująca w ogóle nie wskazywała na okoliczności by istniały jakiegokolwiek dowody materialne, które wykazałyby, że ubezpieczona A. C. rzeczywiście, począwszy od podpisania aneksu do umowy o pracę, wykonywała nowe obowiązki, że jej zakres obowiązków znacznie się zwiększył, co mogłoby uzasadniać wzrost wynagrodzenia.

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego w okresie od 1.10.2017 r., kiedy to strony podpisały kolejny aneks do umowy o pracę, w zakresie obowiązków ubezpieczonej nie zaszły realne zmiany organizacyjne. Ubezpieczona na podstawie porozumienia zawartego z płatnikiem składek w dniu 29.04.2016 r. ustaliła nowe warunki zatrudnienia: stanowisko specjalisty ds. marketingu (wynagrodzenie 1850 zł). W ocenie sądu odwoławczego należy uznać, że realnie to od tej daty ubezpieczonej powierzono większą ilość obowiązków pracowniczych, uzasadniających zwiększenie jej wymiaru pracy z 1/8 do pełnego etatu. Ubezpieczona natomiast na podstawie ostatniego aneksu otrzymała ponad dwukrotną podwyżkę wynagrodzenia, jednak za formalnymi zapisami umowy nie przemawiały żadne fakty. Wręcz przeciwnie wszystkie okoliczności sprawy przeczyły racjonalności gospodarczej tej decyzji podjętej przez pracodawcę. Przede wszystkim bowiem zauważyć należy, że po rozpoczęciu korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnień lekarskich, żadna inna osoba nie została zatrudniona na jej miejsce, czynności ubezpieczonej nie zostały powierzone innemu pracownikowi, nie zostało zwiększone wynagrodzenie innego pracownika, w związku z ewentualnym zwiększeniem obowiązków. Powyższe przemawia za uznaniem, że nie było żadnego ekonomicznego uzasadnienia ku temu, aby ubezpieczonej zwiększać wynagrodzenie. Opisane fakty pozwalają na wniosek, że zwiększenie obowiązków A. C. w rzeczywistości nie było na tyle istotne, by po raz kolejny podwyższyć wynagrodzenie. Zdaniem Sądu apelacyjnego, zważywszy na datę badań ginekologicznych ubezpieczonej oraz datę podpisania aneksu do umowy o pracę, na mocy którego ubezpieczonej zostało podwyższone ponad dwukrotnie wynagrodzenie, strony świadomie zaaranżowały zmianę warunków umowy o pracę, w tym przede wszystkim podwyżkę wynagrodzenia przez wzgląd, że w niedługim czasie ubezpieczona będzie korzystała ze zwolnienia z pracy w związku z ciążą, a następnie przejdzie na urlop macierzyński i pozyska z tych tytułów znaczące świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Zatem podwyżka wynagrodzenia dokonana aneksem z 1.10.2017 r. nie miała nic wspólnego ze zwiększonym zakresem obowiązków ubezpieczonej, czy też zapewnieniem godziwego wynagrodzenia, a została wprowadzona jedynie na potrzeby podwyższenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne z jednoznacznym zamiarem pozyskania znaczących świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Apelacyjny rozważając sprawę merytorycznie uznał, iż Sąd pierwszej instancji słusznie ocenił, że czynność prawna stron umowy o pracę podjęta 1.10.2017 r., a polegająca na podpisaniu aneksu do umowy o pracę zmieniającego wynagrodzenie z kwoty 1850 zł na kwotę 5500 zł brutto była sprzeczna z ustawą, bądź miała na celu obejście ustawy, bądź była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. W tej kwestii Sąd Okręgowy zastosował właściwe

przepisy prawa materialnego, art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Działanie stron było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz zmierzało do obejścia prawa gwarantującego ubezpieczonej świadczenia społeczne liczone od dotychczasowej podstawy wymiaru. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego jedynym celem tego zabiegu prawnego było uzyskanie przez pracownicę, w krótkim odstępie czasu bardzo wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciężką i macierzyństwem, co też wprost stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego przejawiającego się w tym przypadku naruszeniem zasady solidaryzmu społecznego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05) alimentacyjny charakter świadczeń ubezpieczeniowych i zasada solidaryzmu ubezpieczonych wymagają, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granice płacy słusznej, by płaca rażąco nie przenosiła ekwiwalentnego jej wkładu i w rezultacie nie przekładała się na świadczenia w kwocie nienależnej.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w przypadku ubezpieczonej granica ekwiwalentności nakładu pracy i wysokości wynagrodzenia została ewidentnie przekroczona, co z kolei determinuje uznanie, że strony wprowadzając dwukrotną podwyżkę wynagrodzenia naruszyły przepis ustawy Kodeks pracy. W szczególności strony naruszyły art. 22 § 1 k.p. w myśl którego, 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; jak też naruszyły art. 78 § 1 k.p. ustalający kryteria wysokości wynagrodzenia, a który stanowi, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wskazane przepisy kodeksu pracy pozwalają na wniosek, że wynagrodzenie nie jest wartością dowolną i ustalaną abstrakcyjnie jedynie przy uwzględnieniu woli i uznania stron, lecz wartością ekwiwalentną w odniesieniu do rodzaju, jakości i ilości powierzonych prac, a jako takie może podlegać weryfikacji Zakład Ubezpieczeń Społecznych zważywszy, że ten podmiot jest płatnikiem świadczeń stanowiących wprost pochodną wynagrodzenia pracowniczego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego sytuację tę należy ocenić w myśl zasady *volenti non fit iniuria*. Oznacza to, że skoro ubezpieczona i płatnik zawarli z naruszeniem prawa aneks do umowy o pracę w zakresie podwyżki do wynagrodzenia i dokonali tego z zamiarem pozyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, do których w istocie nie byli uprawnieni, to wobec podjętych przez organ czynności nie mogą liczyć na ochronę prawną. Działali ze świadomością naruszenia prawa i zasad współzycia społecznego zatem musieli liczyć się z ewentualną szkodą jaka może z tego wyniknąć. Aktualnie więc, z powodu dokonanego przez siebie naruszenia, nie mogą więc dochodzić żadnych roszczeń, gdyż ich krzywda wynika ze świadomego złamania prawa.

Mając na względzie powyższe Sąd Apelacyjny uznał, że zarzuty naruszenia prawa materialnego i procesowego były nieuzasadnione i dlatego na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację płatnika składek w całości.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 oraz § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 jt.) oraz mając na uwadze podaną wartość przedmiotu zaskarżenia przewyższającą kwotę 10.000 zł.

Gabriela Horodnicka – Stelmaszczuk Anna Polak SSA Jolanta Hawryszko