

Sygn. akt III AUa 297/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Beata Michalska (spr.)

Sędziowie: SSA Janina Kacprzak del. SSO Joanna Baranowska

Protokolant: stażysta Weronika Skalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 marca 2015 r. w Ł.

sprawy **Ł. P.** przy udziale zainteresowanej D. R. (1)

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w Ł.**

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji Ł. P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu

z dnia 19 grudnia 2013 r., sygn. akt: IV U 14/13,

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 297/14

UZASADNIENIE

Płatnik składek Ł. P., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w Z., w dniu 20 grudnia 2012r. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. z 20 listopada 2012r. stwierdzającej, że podstawa wymiaru składek D. R. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika wynosi: na ubezpieczenia społeczne za miesiąc 04/2012 – 1874zł., (...) – 2000zł., od 06/2012 – 09/2012 – zero zł., na ubezpieczenie zdrowotne za miesiąc 04/2012 – 1617,08zł., (...) – 1725,80zł., (...) – 1725,80zł., (...) – 172,58zł., od 8/2012 – 09/2012 – zero zł. Płatnik podniósł, że ustalenie wysokości wynagrodzenia pracownika wynika z zasady swobody umów, a umowa ta wiąże strony.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i wskazał, że nie kwestionuje faktu ponownego zatrudnienia D. R. (1) w firmie (...). Natomiast w okolicznościach sprawy za nieracjonalne i niczym nieuzasadnione uznał ustalenie wynagrodzenia w umowie o pracę z 23 kwietnia 2012r. na kwotę 20 tys. Miesięcznie w sytuacji, gdy od 1 czerwca 2012r. pracownica stała się długotrwale niezdolna do pracy w związku z ciążą.

Zainteresowana D. R. (1) przyłączyła się do stanowiska odwołującego się i wniosła o uwzględnienie odwołania (oświadczenie-k.64 akt sprawy).

Sąd Okręgowy w Sieradzu wyrokiem z 19 grudnia 2013r., w sprawie o sygn. akt IVU 14/13, oddalił odwołanie.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło po następujących ustaleniach faktycznych i prawnych:

Ł. P. prowadzi działalność gospodarczą A. z/s w Z. w zakresie projektowania, aranżacji, architektury wnętrz, kompleksowych usług remontowo wykończeniowych, tj. m.in. docieplenia elewacji, konserwacja i renowacja. Stan zatrudnienia na dzień 30 listopada 2011r. wynosił 3 osoby. Jak ustalił Sąd Okręgowy, do września 2013r. firma nie korzystała z legalnego oprogramowania, po czym zakupiono (w trakcie postępowania sądowego) program komputerowy ArchiCAD 17 oraz A. (...) 5.

Wg płatnika, zatrudnienie projektanta wnętrz w firmie wynikało z potrzeb konkurencyjności. Ł. P. nie ogłaszał naboru na stanowisko projektanta, zatrudniając D. R. (1), poleconą przez wspólnych znajomych, z którą skontaktował się telefonicznie. Przed zatrudnieniem w firmie (...), D. R. (1) nie wykonywała pracy na stanowisku projektanta. Pracowała m.in. od 01.11.2003 – 31.03.2004 jako pracownik działu obsługi klienta, przedstawiciel handlowy, od 01.04.2004 – 04.06.2005 specjalista ds. sprzedaży, od 01.10.2009 – 05.05.2010 kierownik działu realizacji badań, przy czym od listopada 2009r. do maja 2010r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego. D. R. (1) ur. (...), ukończyła w 2001r. wyższe studia zawodowe na ekonomii w Wyższej Szkole (...) w zakresie gospodarki samorządowej. Następnie 29.01.2011r. ukończyła kurs dokształcający w zakresie (...), kursy obsługi programów (...) obejmujące kadry i płace, środki trwałe, faktura pro, finanse i księgowość, sprzedaż, handel, analizy finansowe, kurs „Małej przedsiębiorczości”.

Strony zawarły umowę o pracę od 14.03.2011r. D. R. (1) została zatrudniona w A. Ł. P., początkowo na okres próbny do 13.06.2011r., w pełnym wymiarze czasu pracy, jako projektant wnętrz z wynagrodzeniem 2000 zł. brutto. Od 14.06.2011r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony nadal z wynagrodzeniem 2000 zł. brutto. W trybie porozumienia zmieniającego strony ustaliły od 1.07.2011r. zmianę wysokości wynagrodzenia na 1960zł. brutto miesięcznie, a od 1.01.2012r. zmianę wymiaru czasu pracy z pełnego na 1/2 etatu, pozostając przy wynagrodzeniu miesięcznym 1960 zł. brutto. Jak ustalił Sąd Okręgowy 15.06.2011r. Ł. P. zawarł z (...) Centrum S. A. w Z. umowa o dzieło na zaprojektowanie kuchni oraz remont i dekorację ścian zgodnie z projektem, który stanowił załącznik nr 1 do umowy. Zakończenie dzieła określono najpóźniej do dnia 10.07.2011r., wynagrodzenie określono ryczałtowo na kwotę 15.785 zł. brutto. W dniu 25.07.2011r. została zawarta umowa o dzieło między R. K. a D. R. (1), obejmująca aranżację pomieszczeń za wynagrodzeniem ryczałtowym w kwocie 5 tys. zł. brutto. Natomiast 16.04.2012r. Ł. P. umówił się z B. U. (1) na wykonanie projektu pomieszczeń biurowych z ciągiem komunikacyjnym oraz kompleksowego wykonania remontu biur przy ul. (...) w Z.. Ukończenie wykonania umowy w części wykonania projektu ustalono do 4.05.2012r. za wynagrodzeniem ryczałtowym w kwocie 10.000zł. brutto. Kosztorysu do projektu nie wykonano. Według twierdzeń zainteresowanej projekt wszedł w fazę realizacji, ale w zmienionej formie.

Jak ustalił Sąd pierwszej instancji, brak porozumienia stron co do wysokości wynagrodzenia miał być powodem rozwiązania w dniu 19.04.2012r. umowy o pracę.

D. R. (1) została zgłoszona przez płatnika składek do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 14.03.2011 – 19.04.2012. Według twierdzeń stron, po kilku dniach Ł. P. zaproponował zainteresowanej powrót do pracy i zatrudnienie na stanowisku projektanta i menagera. Od 23.04.2012r. D. R. ponownie zawarła z płatnikiem umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku manager – projektant z wynagrodzeniem 20.000zł. brutto miesięcznie. Według Ł. P. dochody firmy pozwalały na ustalenie dla zainteresowanej wynagrodzenia w ww. wysokości. D. R. (1) została ponownie zgłoszona przez płatnika składek do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 23.04.2012.

Umowa o pracę na stanowisku manager – projektant obejmowała czynności i obowiązki w zakresie prowadzenia przedsiębiorstwa, projektowania oraz działalności marketingowej i promocyjnej przedsiębiorstwa. D. R. (1) jako projektant miała zajmować się aranżacją, architekturą wnętrz, projektowaniem elewacji, sprawami związanymi z funkcjonowaniem firmy, tj. działalnością marketingową na rzecz firmy, organizacyjną szeroko rozumianą, sprawami księgowymi, pozyskiwaniem klientów i spotkaniami z nimi, działalnością organizacyjną na budowie, tzn. przygotowaniem projektów technicznych, omawianiem z wykonawcami i wnioskodawcą, wyszukiwaniem nowinek technicznych, materiałów służących do wykańczania i remontowania wnętrz. W dniu 18.05.2012r. została zawarta umowa o roboty budowlane między Wspólnotą Mieszkaniową (...) w Z. a firmą (...) obejmująca remont pięciu klatek schodowych z korytarzami bocznymi w I i IV klatce, projekt i aranżację bloku i klatek schodowych, projekt

zagospodarowani terenu, nadzór autorki oraz obsługą inwestycyjną. Termin rozpoczęcia wyznaczono najpóźniej do dnia 30.11.2012r., zakończenie do dnia 30.04.2013r. Wysokość wynagrodzenia wykonawcy określono na kwotę wynosi 94.150zł. brutto. Aneksem do umowy określono wysokość wynagrodzenia na kwotę 130.020zł. brutto.

Sąd Okręgowy ustalił, że D. R. (1) zaszła w ciążę w drugiej połowie kwietnia 2012r. Ł. P. o ciąży zainteresowanej dowiedział się w połowie maja 2012r. Zainteresowana poinformowała wnioskodawcę, że nie będzie w stanie wykonywać swoich obowiązków w okresie ciąży ze względu na stan zdrowia. Od 1.06.2012r. D. R. (1) stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży i przybywała na zwolnieniu do porodu, tj. 3.12. 2012r.

W okresie niezdolności do pracy zainteresowanej odwołujący nie zatrudnił innego projektanta. Porozumiał się ustnie z firmą (...), produkującą meble, w zakresie współpracy przy drobnych projektach, jak wnętrza kuchni, salonów, sypialni, za wynagrodzeniem 2.000zł. Rozliczenie następowało pomiędzy firmami. Firma nie uczestniczyła w większych inwestycjach. Obecnie obowiązki D. R. (1) pełni Ł. P. jako menager. W firmie jest zatrudnionych także dwóch pracowników budowlanych, z wynagrodzeniem na poziomie najniższej krajowej.

W okresie od 03/2011 – 12/2011 wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 34.642,66zł., razem wydatki 54.348,98zł., w tym wynagrodzenia 21.704zł.

Od 01/2012 – 07/2012 wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 117.335,69zł., razem wydatki 90.122,75zł. w tym wynagrodzenia 59.9412zł. – w rozbiciu na miesiące:

(...) - wartość sprzedanych towarów i usług 0zł., razem wydatki 5.994,95zł., w tym wynagrodzenia 3.460zł.,

(...) - wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 7.431,35zł., razem wydatki 8.931,21zł., w tym wynagrodzenia 3.460zł.,

(...) - wartość sprzedanych towarów i usług 6.574,07zł., razem wydatki 4.310zł. w tym wynagrodzenia 3.460zł.,

(...) - wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 8.130,08zł., razem wydatki 10.459,54zł. w tym wynagrodzenia 8.774zł.

(...) - wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 64.823,84zł., razem wydatki 23.370,38zł. w tym wynagrodzenia 21.370zł.,

(...) – wartość sprzedanych towarów i usług 30.000zł., razem wydatki 31.969,97zł. w tym wynagrodzenia 18.758zł.,

(...) – wartość sprzedanych towarów i usług 376,35zł., razem wydatki – 5.085,83zł. w tym wynagrodzenia 3.225,80zł.

D. R. (1) wykonała foldery reklamowe firmy (...) z wizualizacją w technice 3D, tj. G. w Z., który nie wszedł w fazę realizacji, showroomu w (...) CENTRUM S.A., który także nie został zrealizowany, domu (...), wizualizację abstrakcyjną domów, kuchni i łazienki domu jednorodzinnego na (...), który został zrealizowany przez inną firmę, saloniku w D., który został zrealizowany za kwotę 1.000zł., 2 apartamenty B. w Juracie, wizualizację fragmentu kolorystyki budynków mieszkalnych przy ul. (...). Jak ustalił Sąd Okręgowy, w rejonie Ł. tego typu realizacje wykonuje się za kwoty od 1- 3 tys. zł., w zależności od warunków wcześniej umówionych. Koncepcje wykonuje się najczęściej w kilku wariantach. Zwykle w projektowaniu wnętrz występuje także faza projektu opracowana w technice 2D, w której inwestor otrzymuje rzuty pomieszczeń z ich aranżacją i rozwinięciem ścian. Koszt takich opracowań waha się od kilkuset zł. do 1 tys. zł. Po zaakceptowaniu przez inwestora koncepcji projektant powinien wykonać projekt wykonawczy wnętrz, wtedy wizualizacja nie jest odrębnie wyceniana. Natomiast podstawą projektu wnętrz jest projekt architektoniczno – budowlany lub inwentaryzacja budowlana istniejących pomieszczeń. W celu ustalenia kosztu projektu wnętrz istnieje możliwość zastosowania cennika prac projektowych w uzgodnieniu z inwestorem.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, ponowne zatrudnienie zainteresowanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku projektanta – menagera, po zaledwie kilku dniach przerwy i radykalny, 10 - krotny wzrost wynagrodzenia,

nie miał racjonalnego uzasadnienia, był nieadekwatny do obowiązków wykonywanych przez zainteresowaną, dochodów firmy. Firma nie posiadała nawet legalnego oprogramowania w zakresie projektowania, zakupiła go dopiero w trakcie niniejszego postępowania. Nadto D. R. (1) nie posiada wykształcenia kierunkowego – nie jest architektem i nie ma doświadczenia zawodowego w zakresie projektowania.

Zdaniem Sądu, wynikający z umowy o pracę zakres obowiązków na stanowisku menager – projektant wprawdzie obszerny, ale sprowadza się de facto do podpisania faktur, wykonywania wizualizacji, reprezentowania płatnika przy zawieraniu umów, rozmowy z klientami. Nie sposób także przyjąć, że przedłożona przez pełnomocnika wnioskodawcy broszura zawierająca: specyfikację kolorystyki elementów elewacji (...), wymiarowanie powierzchni parteru domu ul. (...), schemat oświetlenia i rozmieszczenia AGD w domu przy ul. (...), ułożenie płytek w łazience w domu na (...), schemat zabudowy kominkowej, schematy oświetlenia w domu na (...) w Z., propozycję przebudowy mieszkania w Ł., wymiarowanie zabudowy RTV, umeblowania, stolika w saloniku w D., były projektami wykonanymi przez zainteresowaną. Zauważyć należy, że na żadnej ze stron wymienionej broszury, nie ma jej podpisu jako projektanta, a jedynie znajdują się pieczętki (...) Ł. P. z jego podpisem.

Sąd Okręgowy podzielił wnioski wynikające z niekwestionowanej opinii biegłego architekta, że w aktach brak jest informacji o wykonanych przez D. R. (1) projektach wnętrz, obejmujących projekty architektoniczno – budowlane lub inwentaryzację budowlaną pomieszczeń. Znajdujące się w aktach 2 albumy zdjęć wizualizacji różnych wnętrz nie są projektami architektonicznymi. Poszczególne zdjęcia można zakwalifikować jako koncepcje poprzedzające właściwy projekt wnętrz. Albumy są pozbawione opisów, dlatego utrudnione jest połączenie tych zdjęć z pracami wykonanymi w firmie (...). Poszczególne zdjęcia można zakwalifikować jedynie jako koncepcje poprzedzające właściwy projekt wnętrz. Tego typu koncepcje w rejonie Ł. wykonuje się za 1 – 3 tys. zł. w zależności od warunków wcześniej omówionych. Koncepcje wykonywane są najczęściej w kilku wariantach. Zwykle w projektowaniu wnętrz występuje jeszcze faza projektu opracowana w technice 2D, w której inwestor otrzymuje rzuty pomieszczeń z ich aranżacją i rozwinięcia ścian. Koszt takich opracowań waha się od kilkuset zł. do 1 tys. zł. Po zaakceptowaniu przez inwestora koncepcji projektant powinien wykonać projekt wykonawczy wnętrz (wtedy wizualizacja nie jest odrębnie wyceniana). Nie bez znaczenia jest także okoliczność, że przed zatrudnieniem D. R. (1), jak i po przejściu jej na zwolnienie lekarskie, płatnik składek nie zatrudnił pracownika na stanowisku projektanta i w trakcie nieobecności D. R. (1) przejął jej obowiązki jako menager firmy, zatrudniając jedynie 2 pracowników budowlanych z wynagrodzeniem odpowiadającym najniższej krajowej. Pomimo braku projektanta, firma zawiera nowe umowy, w których zakres wchodzi m.in. projektowanie oraz aranżacja i realizuje je na bieżąco (np. modernizacja lokalu mieszkalnego przy ul. (...) w Z.).

Oceny ważności treści umów o pracę powszechnie przyjmuje się według reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do realizacji celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności niejednokrotnie pokrywają się. Zakaz obejścia ustawy sprowadza się do zakazu wywołania pewnego skutku prawnego, który jest zakazany przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, za pomocą takiego ukształtowania czynności prawnej, że zewnętrznie, formalnie ma ona cechy niesprzeciwiające się obowiązującemu prawu. Sąd Okręgowy powołał uchwałę Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, zgodnie z którą umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikami i pracodawcą lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonych w sprawie dowodów, Sąd Okręgowy uznał, że umowa o pracę zawarta w dniu 23.04.2012r., między Ł. P. (...) w Z. a D. R. (1) na krótko przed skorzystaniem ze zwolnienia lekarskiego z powodu ciąży, z 10- krotnym podwyższeniem wynagrodzenia w stosunku do poprzednio otrzymywanego, miała na celu obejście ustawy i skorzystanie przez zainteresowaną ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, obliczonych od wysokiej

podstawy wymiaru. Mając podniesione okoliczności na uwadze i nie znajdując podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł płatnik składek, zarzucając:

- oddalenie odwołania pomimo braku legitymacji prawnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do orzekania na podstawie art. 86 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie wysokości wynagrodzenia ustalonego w cywilnoprawnej umowie osób fizycznych - z wyjątkiem sytuacji, gdy wynagrodzenie niezgodnie z prawem byłoby niższe niż minimalne w ramach stosunku pracy;

- naruszenie przepisu art. 353¹ kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy poprzez nie zastosowanie się przy ocenie sprawy i podejmowaniu rozstrzygnięcia do jego dyspozycji, co naruszę zasadę swobody umów;

- naruszenie Konstytucji poprzez oparcie rozstrzygnięcia między innymi na uchwale Sądu Najwyższego - bez wyraźnego wskazania właściwych przepisów według katalogu wymienionego w art. 87 Konstytucji - zważywszy na fakt, iż stosunek ubezpieczeniowy jest stosunkiem publiczno-prawnym, opartym na przymusie administracyjnym - gdzie ZUS jest organem administrującym - a prawo które jest w tym zakresie stosowane musi się cechować podwyższonymi standardami legislacyjnymi i zabroniona jest w nim jakakolwiek wykładnia rozszerzająca; dodatkowo w sytuacji gdzie orzeczenie Sądu Najwyższego dotyczy przypadku w którym stwierdzono pozorność stosunku pracy co w przedmiotowej sprawie nie zostało stwierdzone;

- błędną wykładnią art. 58 k.c. lub nieuprawnione jego zastosowanie w sprawie;

- nieobiektywną lub niepełną ocenę dowodów zgromadzonych w toku postępowania mającą zasadniczy wpływ na rozstrzygnięcie.

W ocenie apelującego, organ ubezpieczeń społecznych nie ma kompetencji do weryfikowania treści umowy odnośnie postanowień określających wynagrodzenie za pracę, czyli przychodu zadeklarowanego jako podstawa wymiaru składek - jako nie znajdujących oparcia w prawie stanowionym. Brak jest zarówno przepisów zezwalających na powyższe, jak również sprzeciwia się to zasadzie swobody umów, znajdującej oparcie w prawie prywatnym. Zgodnie z orzecznictwem i judykaturą, stosowanie sankcji nieważności z art. 58 k.c. wymaga uściślenia przepisów, które strony danej umowy cywilnoprawnej (a taką jest niewątpliwie umową o pracę) chcieli obejść. Wydaje się, że zasada godziwości wynagrodzenia z art. 13 k.p. nie jest przepisem, który może być w tym kontekście przywołany. Sąd Najwyższy w wyroku z 7 sierpnia 2001r. wskazał, że postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogą być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 13, 18 i 300 k. p.), jednakże orzeczenie to odnosi się jedynie do zakładów sfery publicznej. W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z podmiotem prywatnym, co zdaniem apelującego, wyklucza możliwość stosowania zasady godziwości wynagrodzenia do limitowania jego wysokości "od góry".

W przypadku zakładów sfery publicznej uprawnione jest twierdzenie, że sąd, chroniąc interesy podatników, ma prawo do oceny, czy wynagrodzenie określone w umowie osoby zarządzającej takim podmiotem ma charakter godziwy, przede wszystkim pod kątem ekwiwalentności wynagrodzenia z efektami pracy. Trudno jednak zgodzić się z twierdzeniem, że prawo do takiej oceny przysługuje także ZUS-owi, który, co do zasady, powinien być jedynie administratorem funduszy ubezpieczenia społecznego, co więcej, że ma on prawo ingerować w treść umów

zawartych przez prywatne podmioty, przyjmując za podstawę udzielenia świadczenia inną niż uzgodniona przez strony wysokość wynagrodzenia.

Interesy danego pracownika chronią przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, jego współpracowników przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu (art. 112 k.p.) i jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 183c § 1 k.p.). Poza tymi ograniczeniami wysokość wynagrodzenia jest wyłącznie kwestią uzgodnień między stronami, z zastrzeżeniem zgodności z zasadami współżycia społecznego, który to aspekt nie został jednak poruszony. Jeżeli zaś chodzi o interesy współubezpieczonych w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, to dopuszczenie do kwestionowania wysokości wynagrodzenia przez ZUS w imię interesu publicznego może doprowadzić do sytuacji, w której ZUS zacznie ingerować w wysokość wynagrodzeń w kontekście ubezpieczenia emerytalno-rentowego, oskarżając pracodawców o zbyt niskie wynagradzanie swoich pracowników, względnie to samo zacznie robić NFZ (dla którego ZUS jest jedynie inkasentem składek), dbając o wiecznie niewystarczające środki przeznaczone na finansowanie świadczeń zdrowotnych.

Apelujący wskazał, że w przywołanym wyroku Sądu Najwyższego ZUS zakwestionował nie tyle ważność zawartej umowy, co raczej jej podstawowy w istocie element, jakim jest wysokość wynagrodzenia. Tymczasem, zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością dotknięta jest 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. Skoro ZUS zakłada, że umowa została zawarta bez zamiaru świadczenia pracy, wyłącznie w celu wyłudzenia świadczeń, to ograniczenie się jedynie do zakwestionowania i skorygowania wysokości wynagrodzenia jest w tym kontekście niezrozumiałe. Przecież jeżeli strony miały na celu wyłudzenie świadczeń, których wysokość jest uzależniona od ustalonego wynagrodzenia, a zatem skoro zawyżone, zdaniem ZUS, wynagrodzenie odgrywało tu kluczową rolę, to można założyć, że strony nie zawarłyby umowy na innych warunkach (znacznie niższe wynagrodzenie), co zgodnie z art. 58 § 3 k.c. skutkować musi nieważnością całej umowy. Tymczasem SN, podobnie jak ZUS, skupił się na wysokości wynagrodzenia, abstrahując zupełnie od losu całej czynności prawnej.

Wg apelującego art. 83 ust. 1 pkt 3 i art.86 ust.2 u.s.u.s. nie uprawnia ZUS do weryfikacji postanowień umowy o pracę. Kontrola ZUS, o jakiej mowa w ww. przepisie może obejmować w szczególności prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat. Podstawą dla ewentualnych kontroli i decyzji jest przedstawienie przez płatnika imiennych raportów miesięcznych, zgodnie z art. 41 ustawy o sus. Ustęp 13 tego przepisu przewiduje możliwość kwestionowania przez ZUS podanych mu informacji oraz ich zmiany. Wydaje się jednak, że przepis ten dotyczy raczej kwestii technicznych, ewentualnych omyłek rachunkowych lub błędnego zastosowania przepisów, nie może być natomiast podstawą do ingerowania w wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego u prywatnego pracodawcy. Niedopuszczalna jest w tym względzie wykładnia rozszerzająca, zwłaszcza że literalne brzmienie art. 83 i 86 ustawy o sus jest jasne: ogranicza się do kontroli i wydawania decyzji odnośnie do naliczania i odprowadzania składek pod kątem rzetelności i prawidłowości. Nie sposób stąd jednak wyinterpretować prawa do samodzielnej (choćby nawet i pod kontrolą sądową) ingerencji ZUS w treść stosunków pracy (a może i pozapracowniczych stosunków zatrudnienia).

Zbyt daleko idzie także SN, twierdząc, że art. 18 ust. 1 ustawy o sus - w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego

będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, argumentując tę tezę tym, iż umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. SN stwierdza, że 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, jako dodatkowy argument, podając znaczenie aksjologiczne zasady solidarności społecznej właściwej dla ubezpieczeń społecznych (ta kwestia zostanie jeszcze krótko poruszona na zakończenie glosy). Powiązanie funkcjonalne prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych jest niezaprzeczone, trzeba jednak mieć na uwadze, że ubezpieczenia społeczne nie mają już w Polsce charakteru wyłącznie pracowniczego, obejmują także szereg podmiotów świadczących pracę odpłatnie na rzecz innego podmiotu w ramach pozapracowniczych form zatrudnienia, do których art. 13 k.p. nie ma zastosowania.

W ocenie apelującego doszło do rażących uchybień w ocenie materiału dowodowo i wyprowadzonych na jego podstawie wniosków:

- wyniki finansowe firmy w 2013r. nie powinno mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia, ponieważ ocenie Sądu powinny podlegać tylko te zdarzenia, które miały miejsce przez przejściem D. R. (1) na zwolnienie lekarskie;

- fakt niezadowolającej rentowności za poprzednie lata spowodował właśnie działania mające na celu podniesienie rentowności. Chybiony jest zarzut zatrudniania niewielu pracowników, ponieważ liczba pracowników nie przekłada się wprost na jakość i wydajność pracy. Powód sam jako przedsiębiorca wykonuje w sposób ciągły i bezpośredni swoje usługi - zastępując pracę trzech pracowników - ponieważ nie można tego pogodzić z zarządzaniem firmą projektami, działaniami marketingowymi, projektowymi, negocjacjami, monitoringiem płatności, zapewnieniem dostaw materiałów do wykonywania usług itp. - dlatego zatrudnił do tego celu zaufaną i sprawdzoną osobę - aby wymagać od niej odpowiedniego zaangażowania, nienormowanego czasu pracy, dyspozycyjności i musiał zaproponować odpowiednio wysokie wynagrodzenie;

- Sąd błędnie ocenił, iż nastąpił 10-krotny wzrost wynagrodzenia - bezpośrednio przed zawarciem umowy o pracę z wynagrodzeniem 20.000 zł. - był nawiązany stosunek pracy w wymiarze ½ etatu z wynagrodzeniem 2.000 zł., co w przeliczeniu na pełny etat daje wzrost pięciokrotny .

Wg apelującego brak wykształcenia architektonicznego nie miało znaczenia, ponieważ zawód projektanta, dekoratora wnętrz nie wymagają uprawnień. Wystarczająca jest znajomość obsługi programów - choćby zdobyta w procesie samokształcenia - tu jednak skończony stosowny kurs z wynikiem bardzo dobrym w Akademii (...) pięknych. Przez ponad rok pracownica zdobywała doświadczenie współpracując z największymi firmami w regionie, tj. (...), G. oraz z prywatnymi inwestorami. Apelujący wskazał na sprzeczność w ustaleniach Sądu, który z jednej strony twierdzi, że nie budzi zastrzeżeń wykonywanie pracy przez pracownice, z drugiej to kwestionuje, manipulując dowodami zgromadzonymi w postępowaniu. Ocena opinii biegłego była dowolna. Biegły stwierdził w opinii, iż to ile powód płacił pracownicy za projekt to jego indywidualna sprawa i ma do tego prawo, ale Sąd tego nie uwzględnił. Z uzasadnienia wyroku można wyprowadzić tezę, iż wszyscy klienci powoda są „gapami” i płacili za nic - skoro nie otrzymywali od powoda właściwych projektów jakie są przyjęte w branży. Projekty techniczne, które kwestionuje Sąd, nie mają podpisów pracownicy, ponieważ znajdują się one w posiadaniu powoda jako właściciela firmy, które o cechował je jako własność firmy. Takie projekty były przekazywane klientom jako materiał pomocniczy. Nie odniesiono się do zarzutów strony do opinii biegłego architekta. W ocenie apelującego, Sąd pomylił terminy o różnym znaczeniu - na przykład: „modernizację” z „aranżacją”. Podkreślono, że ani powód ani pracownica nie mieli świadomości na datę

umowy o pracę, iż pracownica jest w ciąży. Argument, iż powód korzystał z oprogramowania „bez uprawnień” - nie ma żadnego znaczenia jako dowód merytoryczny w sprawie mogący mieć wpływ na rozstrzygnięcie. Pracownica oprócz stanowiska projektanta pełniła dodatkowo funkcję menedżera. Apelujący zwrócił uwagę, iż wartość pełnej usługi z nadzorem autorskim i obsługą inwestycyjną w przypadku Wspólnoty (...), jak i Pana B. U. (2) wynosiła po 10.000 zł. Z tym związane były prace remontowe we Wspólnocie na kwotę dodatkowo 120.000 zł, u Pana B. U. (2) na blisko 100.000 zł. Sąd Okręgowy nie wziął pod uwagę, że bez aranżacji, pozyskania klienta i doprowadzenia do podpisania umowy powód nie zrealizowałby tych inwestycji. Nie uwzględnił też faktu wykonania przez D. R. (1) innych projektów, a dowody na ich wykonanie znajdują się w aktach sprawy.

W konkluzji swojego stanowiska apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania przez uchylenie decyzji ZUS oraz o zasądzenie od Zakładu na rzecz powoda kosztów postępowania zgodnie z art. 98 k.p.c.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja płatnika składek nie jest zasadna, a podniesione zarzuty pozostają bez wpływu na ocenę prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji.

Na wstępie należy zauważyć, że osoby posiadające tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, do obowiązkowego lub dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, a także ubezpieczenia wypadkowego wymienione są w przepisach art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 oraz art. 12 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 z zm.). Z mocy wskazanych norm pracownicy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu ex lege z chwilą nawiązania stosunku pracy do czasu jego ustania - art. 13 pkt 1 ustawy. Co do zasady jest niedopuszczalne, aby sądy kształtowały wysokość wynagrodzenia pracownika. Jednak ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego (art. 58§ 2 k.c.), polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2009r., III UK 7/09, postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lutego 2009r., I UK 323/09, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 13 lutego 2014r., III AUa 979/13). Sąd Apelacyjny podziela pogląd wyrażony w uzasadnieniu cyt. wyżej wyroku Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., że istotne z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych czynności prawne, które w całości lub w części okazują się sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzają do obejścia prawa, nie powinny być akceptowane na gruncie systemowych, aksjologicznych i moralnych wartości oraz zasad prawa ubezpieczeń społecznych, ale mogą być zakwestionowane jako niezasługujące na ochronę, gdyż sądy nie mogą i nie powinny być bezsilne wobec praktyk ewidentnie instrumentalnego nadużywania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Przy czym, w ocenie Sądu Apelacyjnego, można upatrywać podstawy prawnej do badania przez organ rentowy zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień w treści art. 86 ust. 2 u.s.u.s. Zakwestionowanie na tej podstawie postanowień umownych w zakresie wynagrodzenia jest możliwe w sytuacji, gdy pozostaje ono w kolizji z prawem, zasadami współzycia społecznego, albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 marca 2013r., III AUa 1515/12). Podnoszona przez apelującego 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, co najdobitniej wyraża art. 353⁽¹⁾ k.c. w zw. z art. 300 k.p. Należy 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 stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza, niż w prawie pracy, bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z tym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353⁽¹⁾ 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 (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 9 maja 2014r., III AUa 2111/13).

Nietrafne jest twierdzenie apelującego, że zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia, jako rażąco wygórowanego, może odnosić się tylko do podmiotów uspołecznionych, ponieważ uczestnikami systemu ubezpieczeń społecznych są podmioty osiągające przychód, niezależnie od ich umiejscowienia w odniesieniu do Skarbu Państwa. Niezasadny jest też zarzut naruszenia art.87 Konstytucji RP, który wskazuje źródła powszechnie obowiązującego prawa w Polsce. Sąd Okręgowy wydał wyrok w oparciu o przepisy obowiązującego prawa, które powołał w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia (art.58 k.c. w związku z art.300 k.p. oraz art.22 k.p.).

Odnosząc się natomiast do zarzutów naruszenia prawa procesowego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie doszło przy ustalaniu stanu faktycznego do przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art.233 §1 k.p.c., w szczególności ocena treści opinii biegłego architekta, co podnosił apelujący, nie nosi cech dowolności. Jednocześnie w kontekście prawidłowo ustalonego stanu faktycznego należało rozważyć, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych (wzorzec godziwego wynagrodzenia), por. cyt. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r. W ustalonym stanie faktycznym pracodawca – A. Ł. P. jest małą firmą świadczącą usługi remontowo-wykończeniowe oraz w zakresie aranżacji wnętrz na terenie Z.. W 2011r. i 2012r. z przerwami firma zatrudniała dwóch – trzech pracowników, w tym: T. P. z wynagrodzeniem w kwocie 1386 zł. i zainteresowaną. Jak niespornie ustalił Sąd Okręgowy, D. R. (1) została zatrudniona przez Ł. P. od 14 marca 2011r. na stanowisku projektanta wnętrz w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2000 zł. W trakcie obowiązywania ww. umowy pracodawca zmniejszał zarówno wysokość wynagrodzenia, jak i wymiar czasu pracy do 1/2 etatu. Umowa uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron 19 kwietnia 2012r. (wyrejestrowana z ubezpieczeń społecznych 25 kwietnia 2012r). Następnie od 23 kwietnia 2012r. strony zawarły nową umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze całego etatu. Umowa została zgłoszona w zakresie ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego 26 kwietnia 2012r. na druku (...) bez wskazania podstawy wymiaru składek (k.15 akt ZUS). Natomiast podstawę wymiaru składki za kwiecień 2012r. zgłoszono na druku ZUS RCA (k.19 akt ZUS) w dniu 10 maja 2012r. Z ustaleń Sądu wynika przy tym, że zainteresowana zaszła w ciążę w drugiej połowie kwietnia (wyjaśnienia zainteresowanej – k.65 akt sprawy). Z karty ciąży wynika, że pierwsze badanie ginekologiczne odbyło się 17 maja 2012r. w 6,5 tygodniu ciąży (karta ciąży-k.56 akt sprawy). Porównanie dat wskazuje, że w dacie widniejącej na umowie o pracę (23 kwietnia 2012r.) zainteresowana mogła nie mieć świadomości, że jest w ciąży. Ale w dacie zgłoszenia do ZUS podstawy wymiaru składek (10 maja 2012r.), będąc w połowie 6 tygodnia ciąży, taką świadomość mieć mogła. Od 1 czerwca 2012r. do daty porodu zainteresowana była niezdolna do pracy w związku z ciążą, a pracodawca nie zatrudnił na jej miejsce innej osoby. To, czy niezdolność do pracy miała związek z samą ciążą czy jej powikłaniami, jak podnosi apelujący, nie ma znaczenia w sprawie. Ponadto z załączonej do akt kopii podatkowej księgi przychodów i rozchodów wynika, co słusznie zauważył Sąd Okręgowy, że wyniki finansowe firmy (ale też profil jej działalności) nie uzasadniały zatrudnienia w kwietniu 2012r. projektanta z wynagrodzeniem na poziomie 20 tys. zł. Jak wynika z ustaleń Sądu pierwszej instancji, których apelujący nie kwestionuje (wskazuje dodatkowo na kwoty wynikające z treści umów zawartych przez firmę), w okresie od marca do grudnia 2011r. firma zanotowała stratę – wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 34.642,66 zł., a wydatki – 54.348,98 zł., w styczniu i lutym 2012r. firma również zanotowała stratę. W zasadzie tylko w marcu 2012r. wartość sprzedanych towarów i usług była wyższa i wyniosła 6.574,07 zł., a wydatki – 4.310 zł. oraz w maju 2012r. wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 64.823,84 zł., a wydatki – 23.370,38 zł. Na datę zatrudnienia zainteresowanej w kwietniu 2012r. również firma zanotowała stratę - wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 8.130,08 zł., a wydatki – 10.459,54 zł. Ponadto należy podzielić ustalenia Sądu Okręgowego, że wysokość spornego wynagrodzenia nie tylko znacznie przekraczała miesięczny poziom obrotów

firmy (poza jednostkowym przypadkiem w maju 2012r. i dodatkowo w czerwcu 2012r., ale wtedy zanotowano też stratę), ale była nieadekwatna do posiadanego przez pracownika wykształcenia i doświadczenia zawodowego, jak też wymiernych efektów jej pracy. Zainteresowana, poza komputerowym kursem dokształcającym w zakresie podstaw architektonicznego projektowania wnętrz, nie posiadała wykształcenia kierunkowego, jak też wcześniejszego doświadczenia zawodowego na stanowisku projektanta . Rację ma apelujący, że nie jest to wymóg formalny, ale przy ocenie ekwiwalentności wynagrodzenia do posiadanych kwalifikacji ma istotne znaczenie. Na marginesie można zauważyć, że zainteresowana w latach 2003-2005 była sprzedawcą, przedstawicielem handlowym, w latach 2007-2009 prowadziła kawiarnię, a od 1 października 2009r. do 5 maja 2010r. była kierownikiem działu w firmie (...). Przy czym praktycznie przez cały okres ostatniego zatrudnienia, bo od 4 listopada 2009r. do 5 maja 2010r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego (świadectwo pracy-k.109 akt ZUS). To również wskazuje na bardzo ograniczone doświadczenie zawodowe.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów przy uwzględnieniu opinii biegłego architekta . Z opinii tej wynika bowiem jednoznacznie ,że przedstawione przez odwołującego się efekty pracy zainteresowanej można zakwalifikować jedynie jako koncepcje poprzedzające właściwy projekt wnętrz. Takie koncepcje z wizualizacją wykonuje się w rejonie Ł., wg oceny biegłego, za kwotę rzędu od 1 do 3 tys. złotych. W rezultacie treść opinii jednoznacznie wskazuje na rażącą dysproporcję pomiędzy wysokością umówionego wynagrodzenia , a wartością wykonanej pracy w części, jaka została załączona do akt sprawy. Zarzuty do opinii biegłego zawarte w piśmie procesowym z 3 grudnia 2013r. (k.91-92 akt sprawy) , nie zawierają wniosku o jej uzupełnienie , a tylko polemikę z ustaleniami biegłego architekta. Dlatego niezrozumiałym jest zarzut apelacji, że „Sąd nie poddał żadnej ocenie” treści tego pisma. Marginalnym, ale nie pozbawionym znaczenia, jest niesporne ustalenie Sądu Okręgowego, że na datę zatrudnienia w firmie projektanta, płatnik nie posiadał legalnego programu komputerowego, przy użyciu którego zainteresowana mogłaby realizować powierzone jej obowiązki. Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w wyczerpujący i spójny sposób ocenił materiał dowodowy, wskazując na podstawy swojego rozstrzygnięcia. Ma to swoje odzwierciedlenie w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Strona odwołująca nie przedstawiła żadnej przekonującej argumentacji, podważającej dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów. W kwestii błędnego ustalenia , iż w spornej umowie wynagrodzenie w rezultacie wzrosło 5-krotnie (a nie 10-krotnie, jak podał Sąd Okręgowy) w porównaniu do umowy poprzednio obowiązującej (z uwagi na to ,że od 1 stycznia 2012r. była to umowa na 1/2 etatu) , rację ma apelujący. Okoliczność ta jednak w świetle wszystkich wyżej poczynionych rozważań nie może mieć decydującego znaczenia dla stwierdzenia nieważności przedmiotowej umowy o pracę w części, tj. w zakresie rażąco wygórowanej kwoty wynagrodzenia , które w ustalonych okolicznościach sprawy należy uznać za dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego (art.58§2 k.c.), zmierzającym do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W rezultacie zaskarżony wyrok Sądu I instancji, a także poprzedzająca go decyzja organu rentowego odpowiadają prawu, a apelacja wnioskodawcy, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw , podlegała oddaleniu na podstawie art.385 k.p.c.