

Sygn. akt III AUa 1852/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lipca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Mirosław Godlewski

Sędziowie: SSA Jacek Zajączkowski

SSA Dorota Rzeźniowiecka (spr.)

Protokolant: stażysta Marta Kuzańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 lipca 2016 r. w Ł.

sprawy **K. W.**

przy udziale zainteresowanego P. S.

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

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji K. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 22 lipca 2015 r. sygn. akt VIII U 3202/14

1. oddała apelację;

2. zasądza od K. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III AUa 1852/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 sierpnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że P. S. podlega od 4 grudnia ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie (...) – K. W. z siedzibą w Ł., ul. (...) i miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 4 grudnia 2012 r. stanowi kwota 1500 zł.

Odwołanie od w/w decyzji złożył płatnik składek K. W. i wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji w pkt 2 poprzez zmianę miesięcznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 4 grudnia 2012 r. P. S. na kwotę 2500 zł.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie podnosząc argumentację z decyzji.

Wyrokiem z dnia 22 lipca 2015 r. Sąd Okręgowy w Łodzi w punkcie pierwszym rozstrzygnięcia zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne P. S. z tytułu zatrudnienia jako

pracownik płatnika składek K. W. stanowi kwota 2500 złotych brutto od grudnia 2012 r. Jednocześnie Sąd Okręgowy oddalił odwołanie w pozostałej części w zakresie premii wynikającej z umowy o pracę. Ponadto Sąd pierwszej instancji zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

Zainteresowany P. S. urodził się w dniu (...) Przed podjęciem zatrudnienia w firmie (...) był bezrobotny i posiadał orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. P. S. został skierowany do pracy w firmie (...) przez Powiatowy Urząd Pracy w Ł. a w dniu 4 grudnia 2012 r. został zatrudniony w firmie (...) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pakowacza na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 2500 zł brutto plus premia do 100%. Płatnik składek zatrudnił ubezpieczonego na stanowisku pakowacza, na podstawie skierowania z Powiatowego Urzędu Pracy, gdyż zakupił urządzenie do pakowania próżniowego, na które otrzymał dofinansowanie z PFRON z tytułu stworzenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. W dniu 30 września 2014 r. P. S. zawarł z K. W. właścicielem firmy (...) porozumienie zmieniające na mocy, którego zmieniły się postanowienia umowy o pracę określające wysokość wynagrodzenia ubezpieczonego, którego wysokość z dniem 1 października 2014 r. wyniosła 2500 zł miesięcznie. Płatnik składek w dniu 29 października 2014 r. rozwiązał z zainteresowanym stosunek pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy. Umowa o pracę rozwiązała się z dniem 30 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, iż P. S. w dniach 4 grudnia 2012 r. oraz 5 grudnia 2012 r. odbył szkolenie w zakresie BHP. Wnioskodawca został zapoznany z obsługą maszyny do pakowania wyrobów garmazeryjnych, na której miał pracować. Do obowiązków P. S. należało pakowanie towaru, zajmowanie się dostawami, otwieranie i zamykanie firmy przy ul. (...). Ubezpieczony posiadał wiedzę potrzebną do produkcji żywności i odpowiadał za cały proces produkcji żywności. Prowadził cały zakład. Ponościł odpowiedzialność materialną za wszelkie szkody. Ubezpieczony często pracował w nadgodzinach oraz w soboty i niedziele, jeździł również do hurtowni o 4.00 rano. Wnioskodawca podobnie jak pozostali pracownicy kwitował na liście płac odbiór wynagrodzenia za pracę.

P. S. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby od 7 stycznia 2013 r. i przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresach od 7 stycznia 2013 r. do 15 stycznia 2013 r.; od 5 marca 2013 r. do 25 kwietnia 2014 r.; od 30 kwietnia 2013 r. do 22 sierpnia 2013 r.; od 5 listopada 2013 r. do 20 lutego 2014 r.; oraz od 26 marca 2014 r. do 25 sierpnia 2014 r. Zainteresowany leczy się z powodu problemów z kręgosłupem oraz nadciśnieniem.

Płatnik składek w dniu 29 października 2014 r. rozwiązał z zainteresowanym stosunek pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy. Umowa o pracę rozwiązała się z dniem 30 listopada 2014 r. P. S. jest obecnie bezrobotny.

K. W. prowadził działalność gospodarczą pod nazwą K. S. (1) W. (...) od 1 czerwca 2009 r. Przedmiotem działalności jest m.in. fryzjerstwo i inne zabiegi kosmetyczne, produkcja makaronów, klusek, kuskusu i podobnych wyrobów mącznych, sprzedaż hurtowa pozostałej żywności, włączając wyroby z mięsa drobiowego. K. W. z działalności gospodarczej osiągnął w 2013 r. przychód w wysokości 190.488,83 zł, dochód w wysokości -195.418,94 zł, a koszty uzyskania przychodu 385.907,77 zł.

Obecnie wnioskodawca nie prowadzi już działalności gospodarczej, zlikwidował ją. W firmie oprócz ubezpieczonego byli zatrudnieni następujący pracownicy na podstawie umowy o pracę: K. S. (2) z wynagrodzeniem 2500 zł brutto; M. P. z wynagrodzeniem początkowo 1500 zł brutto, a następnie 1600 zł brutto.

Gdy ubezpieczony stał się niezdolny do pracy z powodu choroby nikt nie został zatrudniony na jego stanowisko pracy, jego obowiązki przejął właściciel K. W.. Płatnika składek nie było stać na zatrudnienie nowego pracownika. Po przeprowadzonej kontroli decyzją z dnia 7 sierpnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że P. S. podlega od 4 grudnia ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie (...) – K. W. z siedzibą w Ł., ul.

(...) i miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 4 grudnia 2012 r. stanowi kwota 1500 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w załączonych aktach organu rentowego oraz dokumenty załączone do akt, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, a także w oparciu o zeznania ubezpieczonego, wnioskodawcy oraz świadka.

W świetle tak poczynionych ustaleń Sąd Okręgowy odwołanie płatnika składek uznał za częściowo zasadne. Czyniąc rozważania prawne Sąd wskazał na art. 6 ust 1 pkt 1, art. 13 pkt.1, art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Powołując się na art 41 ust. 12 i 13 w/w. ustawy Sąd wskazał na uprawnienia organu rentowego do zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 KC). W niniejszym zakresie Sąd powołał się również na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. sygn. II UZP 2/05 (opubl: OSNAPiUS rok 2005, Nr 21, poz. 338).

Dokonując analizy przywołanych przepisów prawa materialnego Sąd Okręgowy wskazał dokonując pewnego uproszczenia, iż podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia jakie otrzymuje pracownik. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż ubezpieczony posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności i został zatrudniony na podstawie skierowania z Powiatowego Urzędu Pracy. Płatnik składek zatrudnił ubezpieczonego albowiem otrzymał dotację na zakup maszyny za utworzenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Uzyskanie objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskanie z tego tytułu świadczeń jest oczywiście legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania prac na innych podstawach prawnych. Zawierając umowę o pracę strony kierują się bowiem różnymi motywami prawnymi, które należy odróżnić od *causae* czynności prawnej/ typowego celu czynności prawnej (vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r. III UK 89/05 niepubl). Gdy umowa o pracę jest wykonywana zgodnie z jej treścią, to nie można stwierdzić, że była zawarta w celu obejścia prawa. Podkreślić jednak trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron, ale powyższa kwestia przestaje być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy po krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczenia przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza ZUS.

D. dalszych rozważań Sąd pierwszej instancji przywołał treść art. 58 § 2 k.c., zgodnie z którym nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego wyrażająca m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Analiza całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, w uznaniu Sądu Okręgowego, że ubezpieczony od 4 grudnia 2012 r. tj. od dnia podpisania umowy o pracę faktycznie zarządzał całym zakładem pracy dlatego też uzasadnionym i adekwatnym do powierzonych mu obowiązków było wynagrodzenie w wysokości 2500 zł brutto miesięcznie. W ocenie Sądu nieuzasadnione było przyznanie ubezpieczonemu premii do wysokości 100% wynagrodzenia albowiem sytuacja finansowa pracodawcy nie pozwalała na wypłatę P. S. wynagrodzenia do 5000 zł miesięcznie. Nadto żaden z pozostałych pracowników płatnika składek nie posiadał prawa do premii. W tym stanie rzeczy zdaniem Sądu Okręgowego przyznanie ubezpieczonemu wynagrodzenia na poziomie 2500 zł było adekwatne do powierzonych mu obowiązków, zaś celem przyznania ubezpieczonemu premii do wysokości 100% wynagrodzenia było stworzeniem podstaw do uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego poprzez obejście prawa. A zatem czynność zawarcia w dniu 4 grudnia 2012 r. umowy o pracę jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w części dotyczącej premii.

Sąd Okręgowy jednocześnie w pełni zgodził się z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. III UK 89/05, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia 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.). Na potwierdzenie wyrażonego i ugruntowanego w judykaturze stanowiska Sąd pierwszej instancji przywołał jednocześnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku II UK 43/05 oraz wyrok z dnia 19 maja 2009 roku Sąd Najwyższy w sprawie o sygn. akt III UK 7/09.

Na gruncie niniejszej sprawy w świetle całokształtu materiału dowodowego nie może budzić wątpliwości fakt, iż poprzez swoją sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się niegodziwością celu czy zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych, postanowienia umowy o pracę z dnia 4 grudnia 2012 r. zawyżające wysokość wynagrodzenia ubezpieczonego odnośnie zapisu o premii nie były ważne (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) i jako zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie mogły stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Podkreślić należy, iż istotnym kryterium godziwości (sprawiedliwości) jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Treść art. 13 k.p. wskazuje, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska, z czego jednakże w żadnej mierze nie wynika, iżby znamię „niegodziwości” nie mogło dotknąć również płacy rażąco za wysokiej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 nr 4, poz. 90).

Stosownie do art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. 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 albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Co więcej, jak trafnie podkreślił Sąd Najwyższy, w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia – jedna z zasad prawa pracy – zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. 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 jakichkolwiek wątpliwości.

Sąd Okręgowy zważył przy tym, że chociaż z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wynagrodzenie wyższe od godziwego, czy nie będące rzeczywistym ekwiwalentem świadczonej pracy, jest dopuszczalne, to pamiętać należy, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Wszystkie te okoliczności w sposób nie budzący wątpliwości uzasadniają twierdzenie, że ustalanie wynagrodzenia ale tylko w części dotyczącej premii w ocenianej umowie z dnia 4 grudnia 2012 r. nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym dążeniu do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Takie postanowienia nie pozostają więc w zgodzie z takimi zasadami jak zasada solidaryzmu ubezpieczonych i zasada interesu publicznego oraz uznawanymi w kulturze społecznej wartościami jak etyka, moralność i

uczciwość – niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na nadmiernym ustaleniu wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych.

Wskazując na powyższe Sąd Okręgowy orzekła jak w pkt 1 i 2 sentencji. Kierując się względami słuszności, Sąd na podstawie art 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty postępowania między stronami.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego w części tj. w zakresie rozstrzygnięcia objętego pkt 2 wyroku oddalającego odwołanie odnośnie premii wynikającej z umowy o pracę oraz w pkt 3 zawierającym rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, apelacją zaskarżył płatnik składek.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzucając naruszenie przepisów postępowania tj.:

- art. 233 § 1 k.p.c. mające wpływ na wynik sprawy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i odmowę wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom zainteresowanego oraz uczestnika w zakresie przyznanego ubezpieczonemu na podstawie postanowienia umowy o pracę prawa do comiesięcznej premii, jaką miał otrzymywać w wysokości do 100% wynagrodzenia, a w konsekwencji – dokonanie błędnego ustalenia, że postanowienie umowne dotyczące premii miało jedynie na celu uzyskanie jak najwyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego;

- art. 233 § 1 k.p.c. mające wpływ na wynik sprawy poprzez nieuwzględnienie okoliczności dowiedzionej dokumentami, zeznaniami świadków, odwołującego się oraz ubezpieczonego, iż zakres jego obowiązków był znacznie szerszy niż zakres obowiązków innego pracownika – K. S. (2), a ponadto ubezpieczony, jako jedyny odpowiadał materialnie przed pracodawcą za ewentualne szkody w mieniu pracodawcy mogące powstać w związku z wykonywaniem pracy przez ubezpieczonego – a w konsekwencji – dokonanie sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego oceny, że uzasadnionym jest ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonego na takim samym poziomie jak wynagrodzenie – K. S. (2).

Ponadto skarżący rozstrzygnięciu Sądu Okręgowego zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stanowiącego, że nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego poprzez jego zastosowanie do oceny postanowienia umowy o pracę łączącej zainteresowanego oraz ubezpieczonego P. S. i w konsekwencji przyjęcie, iż postanowienie umowy o pracę dotyczące przyznanego ubezpieczonemu prawa do premii w wysokości do 100% wynagrodzenia jest nieważne jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co skutkowało oddaleniem odwołania w zakresie premii wynikającej z umowy o pracę.

W świetle powyższego skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej odwołanie w zakresie premii wynikającej z umowy o pracę tj. w zakresie pkt 2 wyroku, a tym samym uwzględnienie odwołania w całości, w tym również w zakresie ustalonej w umowie o pracę premii przysługującej ubezpieczonemu. Ponadto skarżący wniósł o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującego się K. W. kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej odrzucenie ewentualnie o jej oddalenie w przypadku nieuwzględnienia niniejszego wniosku. Ponadto organ rentowy wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego za II instancję w kwocie 900 zł.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Ocenę zasadności złożonej apelacji na gruncie przedmiotowej sprawy w ocenie Sądu drugiej instancji należy poprzedzić gruntowną analizą specyfiki rozstrzygania spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych. W tym celu należy odwołać się do utrwalonych poglądów judykatury zgodnie, z którymi w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych kognicję sądu ubezpieczeń społecznych określa art. 476 § 2 w związku z art. Art. 477⁹ k.p.c. Stąd zakres rozpoznania i orzeczenia (przedmiot sporu) w tych sprawach wyznaczony jest w pierwszej kolejności przedmiotem decyzji organu rentowego zaskarżonej do sądu ubezpieczeń społecznych, a w drugim rzędzie przedmiotem postępowania sądowego determinowanego zakresem odwołania od tej decyzji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2000 r., II

UKN 685/99, OSNP 2002 Nr 5, poz. 121 oraz postanowienia z dnia 13 maja 1999 r., II UZ 52/99, OSNP 2000 Nr 15, poz. 601 i z dnia 13 października 2009 r., II UK 234/08, LEX nr 553692). W judykaturze wyrażono też zapatrywanie, że odwołanie od decyzji organu rentowego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych pełni rolę pozwu i wszczyna postępowanie sądowe (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1998 r., II UK 105/98, OSNAPiUS 1999 Nr 16, poz. 529 oraz z dnia 26 września 2005 r., II UZ 52/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 254). Z przedstawionymi powyżej przepisami koreluje art. 321 k.p.c. W myśl tego przepisu sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Przepis ten wyraża kardynalną zasadę wyrokowania dotyczącą przedmiotu orzekania, według której sąd związany jest żądaniem zgłoszonym przez powoda w powództwie (*ne eat iudex ultra petita partium*), a więc nie może wbrew żądaniu pozwu zasądzić czegoś jakościowo innego albo w większym rozmiarze lub uwzględnić powództwo na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda (por. Andrzej Jakubecki Komentarz do kodeksu postępowania cywilnego, LEX 2013; Edyta Gapska, Joanna Studzińska "Postępowanie nieprocesowe", Monografia LEX 2015; Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego pod redakcją Tadeusza Erecińskiego, Tom II, Wydanie 4, Warszawa 2012 str. 38-41 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2010 r., III UK 20/10, LEX nr 694242; z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 136/11, LEX nr 1131125; z dnia 25 czerwca 2015 r., V CSK 612/14, LEX nr 1771393).

Przeniesienie sprawy na drogę sądową przez wniesienie odwołania od decyzji organu rentowego ogranicza się do okoliczności uwzględnionych w decyzji, a między stronami spornych; poza tymi okolicznościami spór sądowy nie może zaistnieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1999 r., II UZ 52/99, OSNAPiUS 2000 Nr 15, poz. 601 oraz z dnia 25 maja 1999 r. II UKN 622/99, OSNAPiUS 2000 Nr 15, poz. 591). Przed sądem ubezpieczony może żądać jedynie korekty stanowiska zajętego przez organ rentowy i wykazywać swoją rację, odnosząc się do przedmiotu sporu objętego zaskarżoną decyzją, natomiast nie może żądać czegoś, o czym organ rentowy nie decydował. Z tego względu odwołanie wnoszone od decyzji organu ubezpieczeń społecznych nie ma charakteru samodzielnego żądania, a jeżeli takie zostanie zgłoszone, sąd nie może go rozpoznać, lecz zobowiązany jest postąpić zgodnie z art. 477¹⁰ § 2 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2010 r., II UK 84/10, LEX nr 661518). A zatem kontrolna rola sądu musi korespondować z zakresem rozstrzygnięcia dokonanego w decyzji administracyjnej, bowiem zgodnie z systemem orzekania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, w postępowaniu wywołanym odwołaniem do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych sąd rozstrzyga o prawidłowości zaskarżonej decyzji (art. 477¹⁴ § 2 i art. 477^{14a} k.p.c.) w granicach jej treści i przedmiotu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 309/09, LEX nr 604210).

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem zaskarżonej decyzji organu rentowego była zarówno kwestia podlegania ubezpieczonego pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jak i kwestia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Sąd Okręgowy wydając rozstrzygnięcie, nie wychodząc poza granice zaskarżonej decyzji orzekł jednocześnie w zakresie premii wynikającej z umowy o pracę oddalając odwołanie płatnika składek w niniejszej części. Należy przy tym zauważyć, iż odwołanie od zaskarżonej decyzji obejmującej P. S. pracowniczym tytułem ubezpieczenia społecznego i określającej wysokość stawki wymiaru składki w swej treści nie odnosiło się do kwestii wysokości premii wynikającej z umowy. W wytyczającym przedmiot postępowania odwołaniu, płatnik składek wniósł jedynie o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez uznanie jako miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od 4 grudnia 2012 r. kwoty 2.500 złotych. Należy zatem zauważyć, iż składając odwołanie płatnik składek oponował wyłącznie wobec zmniejszenia przez organ rentowy wynagrodzenia zasadniczego wynikającego wprost z treści zawartej między stronami umowy o pracę. Nie kwestionując przy tym jednoczesnego nieuwzględnienia przez ZUS wskazanej w treści umowy premii określonej na poziomie do 100% miesięcznego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy orzekając, zatem w pkt 2 wyroku o oddaleniu odwołania w części w zakresie premii wynikającej z umowy o pracę, nie wyszedł co prawda poza granice decyzji, jednakże niewątpliwie wykroczył ponad żądanie wskazane w treści odwołania.

Mając powyższe na uwadze należy jednak zwrócić uwagę na stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2013 r., I UK 611/12 (LEX nr 1372003), który uznał, iż w sprawie z odwołania od decyzji o podleganiu pracowniczemu tytułowi ubezpieczeń społecznych sądy ubezpieczeń społecznych mogą ustalić nie tylko podleganie

spornemu tytułowi ubezpieczeń społecznych, ale także zweryfikować zawyżoną podstawę wymiaru samookreślanych i opłacanych przez płatnika składek na pracownicze ubezpieczenia społeczne, ale wyłącznie wtedy, gdy podstawa wymiaru składek została objęta treścią zaskarżonej decyzji i przedmiotem sporu (odwołania). W konsekwencji stwierdzić należy, iż Sąd pierwszej instancji, pozostawał uprawnionym orzekać, co do wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w zakresie premii wynikającej z umowy o pracę.

Odnosząc się bezpośrednio do złożonej apelacji Sąd drugiej instancji uznał, iż jako nieuzasadniona, podlegała ona oddaleniu. Ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, które Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne. Skarżący nie postawił w apelacji takich zarzutów, które pozwalałyby na podważenie poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych oraz dokonanej przez ten Sąd oceny prawnej zgromadzonych dowodów. W szczególności jeśli weźmie się pod uwagę fakt, iż w złożonej apelacji skarżący podnosi wyłącznie zarzuty bezpośrednio związane z kwestią możliwości uwzględnienia w podstawie wymiaru składek premii wskazanej w umowie o pracę. Przywołana okoliczność początkowo w ogóle nie została podniesiona przez płatnika w odwołaniu od decyzji organu rentowego, a zatem możliwość zaliczenia wysokości domniemanych comiesięcznych premii pozostawała w ogóle poza zakresem zainteresowania skarżącego w sytuacji ustalenia przez organ rentowy podstawy wymiaru składek na poziomie jedynie 1.500 zł.

Należy zaznaczyć, iż w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji właściwie skoncentrował materiał dowodowy, który ocenił na podstawie jego wszechstronnego rozważenia. Wszechstronnego, a więc polegającego na rzetelnej, bezstronnej ocenie wyników postępowania i ich prawidłowej interpretacji, przy uwzględnieniu zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Dokonując tej oceny Sąd nie przekroczył granicy swobodnej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c. Na akceptację zasługują również wywody prawne Sądu pierwszej instancji oraz dokonana przez ten Sąd interpretacja przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 § 2 k.c.

Analizując w pierwszej kolejności podniesione zarzuty prawa procesowego Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do podzielenia ich trafności. Trudno bowiem podzielić podniesiony zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. sformułowany jak wskazał to płatnik składek. Jak wiadomo przepis art. 233 § 1 k.p.c. uprawnia sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza oczywiście dowolności w tej ocenie, bowiem poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Jak wspomniano swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego - stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy o tym, iż sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Podobna wykładnia art. 233 § 1 k.p.c. była przedmiotem licznych orzeczeń Sądu Najwyższego (por. m.in. wyrok SN 27 września 2002 r. II CKN 817/00; wyrok SN z 16 kwietnia 2002 r. V CKN 1446/00; wyrok SN z 14 marca 2002 r. IV CKN 859/00 i inne). W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny nie dopatruje się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów rozumianej jak wyżej.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek P. S. na ubezpieczenia społeczne, tj. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, w okresie od dnia 4 grudnia 2012 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) – K. W. z siedzibą w Ł.. W rozpoznawanej sprawie, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w wydanej decyzji dotyczącej podstawy wymiaru składek uznał, że zawarta pomiędzy K. W. a P. S. umowa o pracę ustalająca wynagrodzenie ubezpieczonego na kwotę 2.500

zł na tle okoliczności faktycznych niniejszej sprawy jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. Z zaprezentowanym stanowiskiem w zakresie podstawy wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę nie zgodził się Sąd Okręgowy orzekając zasadniczo zgodnie z żądaniem zawartym w treści odwołania. Sąd w pkt 1 wyroku, jako podstawę wymiaru składek wskazał pełną wysokość wynagrodzenia zasadniczego określoną w umowie o pracę tj. 2.500 zł. Na etapie postępowania apelacyjnego niniejsza okoliczność pozostawała bezsporna pomiędzy stronami postępowania, sama zaś apelacja odnosiła się wyłącznie do nie zaliczenia do podstawy wymiaru składek premii przyznanej P. S. w ramach zatrudnienia.

Dokonując oceny podniesionych w treści apelacji zarzutów należy w pierwszej kolejności wskazać, iż określona w treści umowy o pracę premia kształtowała się miała na poziomie do 100% wynagrodzenia. W związku z powyższym na uwagę zasługuje przede wszystkim fakt, iż same zasady premiowania oraz dokładne określenie wysokości przyznanej premii w podpisanej przez strony umowie nie zostały określone w sposób precyzyjny. Dodatkowo należy również zauważyć, iż ubezpieczony P. S. będąc zatrudnionym w firmie (...) pozostawał jedynym pracownikiem względem którego w ogóle przewidziano możliwość premiowania. Tym samym pozostali pracownicy, niezależnie od sposobu wykonywania prac, niezależnie również od zakresu powierzonych obowiązków pozostawali bez faktycznej możliwości uzyskania premii za wykonane czynności. Warto jednocześnie zwrócić uwagę na bardzo trudną sytuację finansową w jakiej pozostawał płatnik składek. Prowadzący jednocześnie więcej niż jedną działalność gospodarczą K. W., jak wskazał w toku postępowania przed Sądem Okręgowym doprowadził do powstania zaległości na rzecz jedynie organu rentowego na poziomie 70-80 tys. złotych. Należy zatem zauważyć, iż racjonalny przedsiębiorca pozostający w tak trudnej sytuacji finansowej, powinien raczej dążyć do ograniczenia wydatków i zmniejszenia zaległości. Nie zaś jak stara się zasugerować płatnik, iż właściwym z ekonomicznego punktu widzenia było nie zważanie na zaległości finansowe i przyznanie poza zasadniczym wynagrodzeniem dodatkowo wyłącznie jednemu pracownikowi premii w związku z wykonywaną przez niego pracą. Należy jednocześnie zaznaczyć, na co słusznie uwagę zwrócił Sąd Okręgowy, iż płatnik wobec podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy zawarł z zainteresowanym porozumienie zmieniające, w treści którego przyznano P. S. jedynie wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.500 zł. nie wskazując na możliwości przyznania premii przez pracodawcę. Mając na uwadze powyższe jednocześnie za bezpodstawne uznać należało twierdzenie, iż o fakcie otrzymywania premii przez ubezpieczonego świadczy okoliczność, iż pracownica K. S. (2) zatrudniona w firmie płatnika pomimo mniejszego zakresu obowiązków posiadała wynagrodzenie ustalone na takim samym poziomie jak zainteresowany P. S.. W ocenie Sądu Apelacyjnego wskazana w treści apelacji okoliczność nie może skutecznie wpłynąć na zmianę przyjętego przez Sąd Okręgowy stanowiska, iż postanowienia umowy o pracę dotyczące przyznanego ubezpieczonemu prawa do premii w wysokości do 100% wynagrodzenia miało na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Należy zauważyć, iż premia stanowić może formę dodatkowego wynagrodzenia za wykonaną pracę, jej cechą charakterystyczną jest zaś istnienie określonych warunków po spełnieniu, których zatrudniony staje się uprawniony co wypłaty. Co do zasady wskazane warunki winny być określone w regulaminie premiowania lub bezpośrednio w umowie o pracę. Należy zauważyć przy tym, że płatnik składek na gruncie przedmiotowej sprawy w sposób bezpośredni i obiektywnie mierzalny nie określił warunków, od których uzależniona została możliwość uzyskania premii ani warunków wpływających na jej wysokość. Nie można zatem ustalić czy faktycznie ubezpieczony spełnił owe warunki i czy rzeczywiście zasługiwał na przyznanie dodatkowego wynagrodzenia. Ponadto zauważyć należy, iż jeżeli faktycznie stały zakres obowiązków zainteresowanego w sposób znaczący odstawał od zakresu obowiązków pozostałych pracowników, to typowym działaniem pracodawcy winno być podwyższenie podstawy wynagrodzenia, nie zaś wyłącznie okresowe przyznanie premii do tego premii w różnej wysokości. Jeżeli bowiem pracownik stele w ramach zatrudnienia realizuje więcej obowiązków, ponosi odpowiedzialność za właściwe funkcjonowanie firmy oraz pozostaje uprawnionym do wydawania poleceń i koordynowania pracy pozostałych pracowników, to w sposób oczywisty winien być bardziej doceniony przez pracodawcę właśnie poprzez podwyższenie wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie podziela jednocześnie pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Krakowie w uzasadnieniu do wyroku z dnia 16 października 2013 r. sygn. III AUa 294/13 (opubl. LEX nr 1388831), w którym sąd ten wskazał, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego

interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego postanowienia umowy są nieważne bezwzględnie. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje, zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być, zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych (...). Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w wyczerpujący i spójny także sposób ocenił materiał dowodowy, wskazując na podstawy swojego rozstrzygnięcia. Na gruncie przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, iż celem przyznania ubezpieczonemu premii do wysokości 100% wynagrodzenia było stworzenie podstaw do uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego poprzez obejście prawa. Powyższe twierdzenia niewątpliwie znajdują również swoje odzwierciedlenie w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Strona apelująca nie przedstawiła przy tym żadnej przekonującej argumentacji, podważającej dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej Sąd Apelacyjny orzekł zgodnie z treścią przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 ust. 2 i § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Zasądzając od K. W. na rzecz ZUS kwotę 900 zł. tytułem zwrotu kosztu zastępstwa procesowego, Sąd Apelacyjny miał na uwadze, iż stanowi ona 75 % stawki minimalnej określonej w § 6 pkt. 4 rozporządzenia.