

Sygn. akt **III AUa 2020/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Jolanta Cierpiał (spr.)

Sędziowie: SSA Ewa Cyran

SSA Katarzyna Wołoszczak

Protokolant: insp.ds.biurowości Agnieszka Perkowicz

po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2015 r. w Poznaniu

sprawy **(...) S.A. w P., E. D. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji E. D. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 27 sierpnia 2014 r. sygn. akt VIII U 3555/13

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od odwołującej E. D. (1) na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.**

SSA Katarzyna Wołoszczak	SSA Jolanta Cierpiał	SSA Ewa Cyran
--------------------------	----------------------	---------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 sierpnia 2013 r. nr (...), znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., stwierdził, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne **E. D. (1)**, podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A., w okresie od września 2012 r. do czerwca 2013 r. stanowią kwoty szczegółowo określone w treści tej decyzji.

Odwołania od powyższej decyzji wniósł płatnik składek (...) S.A. z siedzibą w P. oraz ubezpieczona E. D. (1).

W odpowiedzi na odwołania pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zarządzeniem z dnia 12 listopada 2013 r. połączono sprawę z odwołania E. D. (1) od decyzji (...) z dnia 13 sierpnia 2013 r. ze sprawą z odwołania (...) S.A. od decyzji (...) z dnia 13 sierpnia 2013 r. celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia w sprawie o sygn. VIII U 3555/13.

Wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2014 r., wydanym w sprawie o sygn. VIII U 3555/13, Sąd Okręgowy w Poznaniu, Wydział VIII Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołania (...) S.A. z siedzibą w P. oraz ubezpieczonej E. D. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. z dnia 13 sierpnia 2013 r. nr (...), znak (...) - (...) (pkt I), zasądził od odwołującej (...) S.A. z siedzibą w P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II) oraz zasądził od odwołującej E. D. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III).

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego stanowiły następujące ustalenia i rozważania:

E. D. (1) urodziła się w dniu (...) i ma wykształcenie wyższe – ukończyła studia magisterskie na kierunku filologia polska, w zakresie specjalności nauczycielskiej. Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca od dnia 3 marca 2008 r. do nadal jest zatrudniona w Szkole Podstawowej im. A. L. w D., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku nauczyciela języka polskiego.

Natomiast płatnik składek spółka (...) S.A. z siedzibą w P. jest wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS (...). Podstawowym przedmiotem działalności spółki jest działalność firm centralnych i holdingów, z wyłączeniem holdingów finansowych.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że w dniu 14 września 2012 r. E. D. (1) została zatrudniona przez (...) S.A. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku C. w wymiarze 1/2 etatu. Umowa została zawarta na okres od dnia 14 września 2012 r. do dnia 13 października 2012 r. Strony ustaliły, iż odwołującą obowiązywać będzie zadaniowy czas pracy a za wykonywane obowiązki otrzyma wynagrodzenie w wysokości 750,00 zł brutto. Jako datę rozpoczęcia pracy wskazano dzień 14 września 2012 r. Do zakresu obowiązków odwołującej należało: twórcza realizacja strategii reklamowej wpisującej się w misję firmy, współtworzenie koncepcji strategii reklamowych dla klientów firmy, odpowiedzialność za stronę tekstową reklamy i stron www klientów oraz firmy własnej, redagowanie tekstów m.in. scenariuszy filmów reklamowych, artykułów sponsorowanych w prasie branżowej, szeroko pojętych materiałów reklamowych, sloganów i haseł reklamowych, ulotek lub ogłoszeń prasowych również dla klientów firmy, prezentacji multimedialnych, mailingów zewnętrznych, a ponadto obowiązek współpracy z przełożonym i działem marketingu firm partnerskich nad opracowywaniem koncepcji strategii rozwoju, współpraca z klientem i działem reklamy w celu zgodności tekstu reklamowego z założeniem strategii marketingowej, koordynacja pracy nad tekstem, współpraca z grafikami czuwając nad poprawnym kształtem materiałów reklamowych oraz współpraca z firmą multimedialną czuwając nad właściwym kształtem i treścią filmów promocyjnych firm partnerskich. Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że w dniach od 14 do 15 września 2012 r. odwołująca odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przedłożyła zaświadczenie lekarskie z dnia 14 września 2012 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku (...). W związku z zawarciem umowy o pracę, z dniem 14 września 2012 r. odwołująca została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że pracodawca był zadowolony z wykonywanej przez odwołującą pracy, z pisanych tekstów i docenił jej przydatność dla firmy. Stanowisko było wykreowane w taki sposób, że istniała możliwość wykonywania pracy zdalnej, poza siedzibą firmy, a odwołująca rozliczana była z pracy godzinowo. Do pierwszych zadań odwołującej należało tworzenie tekstów perswazyjnych, czyli zawierających taki opis produktu, by zachęcić klienta do wyboru określonej marki. Ponadto odwołująca uczyła się pisania referencji dla klienta. W pierwszych tygodniach przygotowała dwa opisy produktu, co wymagało zebrania materiału dotyczącego takiego produktu, edytowania tekstu i późniejszej konsultacji z osobą z marketingu.

Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 12 października 2012 r. między odwołującymi została zawarta kolejna umowa o pracę na czas określony od dnia 14 października 2012 r. do dnia 31 października 2013 r. Zgodnie z postanowieniami umowy odwołująca została zatrudniona na stanowisku (...), w wymiarze 3/4 etatu z wynagrodzeniem w wysokości

8 600,00 zł. brutto. Zakres obowiązków odwołującej nie uległ zmianie - odwołująca nie dostawała głównych zadań, tylko była weryfikowana pod kątem przyszłych, poważnych zadań. Odwołująca miała dwóch klientów - kluby fitness. Równocześnie odwołująca nadal pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w szkole podstawowej jako nauczyciel języka polskiego.

W dniu 14 listopada 2012 r. odwołująca zgłosiła swoją niezdolność do pracy, dostarczając zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 24 maja 2013 r., a od dnia 25 maja 2013 r. przebywa na urlopie wychowawczym.

Sąd Okręgowy ustalił także, że po odejściu odwołującej na zwolnienie lekarskie spółka nie zatrudniła nikogo na jej miejsce. Obecnie obowiązki odwołującej są wykonywane przez agencję reklamową.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym uznał odwołanie płatnika składek (...) S.A. z siedzibą w P. oraz odwołanie ubezpieczonej E. D. (1) za bezzasadne.

Sąd Okręgowy wskazał bowiem, że poza sporem w niniejszej sprawie było to, że odwołująca E. D. (1) od dnia 14 września 2012 r. świadczyła pracę w zainteresowanej spółce (...) S.A. z siedzibą w P., natomiast sporne było to, czy organ rentowy zasadnie ustalił podstawę wymiaru składek odwołującej E. D. (1) na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, oraz ubezpieczenie zdrowotne z tytułu tego zatrudnienia. Zdaniem bowiem Sądu I instancji, na mocy art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Sąd Okręgowy wskazał bowiem, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, w związku z czym 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. Zaś 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Jednocześnie Sąd I instancji zwrócił uwagę, że 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. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Podsumowując Sąd Okręgowy wskazał, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonej będącej 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. W konsekwencji ustalenie w umowie 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.

Dokonywana zaś przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że w niniejszej sprawie doszło do ustalenia rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę odwołującej E. D. (1) w wysokości 8 600,00 zł, w sytuacji, gdy ilość oraz rodzaj świadczonej przez odwołującą pracy nie uzasadniała uposażenia tej wielkości. Sąd I instancji podkreślił, że odwołujący nie wskazali żadnych dodatkowych, konkretnych działań i czynności jakie miała wykonywać odwołująca. Tymczasem zdaniem Sądu Okręgowego u źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy – pracodawca kieruje się bowiem własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy, ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Wskazywane przez S. G. przyczyny ustalenia ponad siedmiokrotnie wyższego wynagrodzenia odwołującej po miesięcznym okresie próbnym stanowią - zdaniem Sądu Okręgowego - prowadzenie polityki zatrudnienia wbrew zasadom zdrowego rozsądku, w związku z czym Sąd nie dał wiary tym twierdzeniom. Jednocześnie Sąd I instancji zauważył, że odwołująca spółka zatrudnia około 7 osób, a najwyższe wynagrodzenie pozostałych pracowników wynosi około 3 500,00 zł. Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego z zeznań S. G. wynika istotna okoliczność, że odwołująca nie dostawała głównych zadań, tylko była weryfikowana pod kątem przyszłych, poważnych zadań oraz że praca na rzecz (...) wykonywana była przez odwołującą około 4 godzin dziennie, głównie wieczorami, gdyż w ciągu dnia, w pełnym wymiarze czasu pracy była ona zatrudniona w Szkole Podstawowej.

W świetle powyższego, Sąd Okręgowy uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie na poziomie 8 600,00 zł nie może zostać uznane w realiach niniejszej sprawy za właściwe, uwzględniając przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika: doświadczenia i kwalifikacji zawodowych; a tym samym brak jest podstaw do skutecznego zakwestionowania przez odwołującą wskazanej w zaskarżonej decyzji podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie przepisów prawa materialnego - art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 4 pkt 9 i 10, art. 11 ust. 1, art. 41 ust. 1, 3, 12 i 13 i art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.), art. 18 § 1 k.p., art. 353¹ i art. 58 k.c. oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy uznał odwołania ubezpieczonej i płatnika składek za bezzasadne.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła odwołująca E. D. (1) zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego art. 231 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie błędnej interpretacji materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez przyjęcie, że wynagrodzenie powódki zapisane w umowie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nieadekwatne do wykonywanej pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelująca wniosła o uwzględnienie powództwa i uchylenie decyzji ZUS, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje :

Wniesioną przez E. D. (1) apelację uznać należy za bezzasadną.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów, przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu Apelacyjnego wszystkie ustalenia faktyczne, dokonane przez Sąd Okręgowy, znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, który Sąd I instancji właściwie ocenił na podstawie jego wszechstronnego rozważenia, polegającego na rzetelnej, bezstronnej ocenie wyników postępowania i ich prawidłowej interpretacji, przy uwzględnieniu zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Wyjątkiem jest jedynie błędne wskazanie przez Sąd I instancji okresu, na jaki zawarta została między odwołującymi kolejna umowa o pracę na czas określony z dnia 12 października 2012 r. – Sąd Okręgowy błędnie wskazał bowiem, że nastąpiło to na okres od dnia 14 października 2012 r. do dnia 31 października 2013 r., podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego (a w szczególności umowy o pracę z dnia 12 października 2012 r. znajdującej się w aktach osobowych odwołującej – k. 23) wynika, że nastąpiło to na okres od dnia 14 października 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., a także błędne wskazanie, że odwołująca od dnia 25 maja 2013 r. przebywa na urlopie wychowawczym, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że od tej daty przebywa ona na urlopie macierzyńskim (a w szczególności akt osobowych odwołującej – k. 23), co jednak ostatecznie nie miało wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia.

Odnosząc się zaś do zarzutów apelacji w zakresie naruszenia przepisu postępowania art. 231 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. wskazać należy, iż możliwe jest ustalenie stanu faktycznego odmiennego od opisu wynikającego z treści zeznań świadków i stron, w sytuacji gdy w świetle zasad logiki lub doświadczenia życiowego zeznania te nie zasługują na przymiot wiarygodności (i to nawet mimo braku bezpośredniego dowodu przeciwnego). Powyższe nastąpiło w niniejszej sprawie i w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy prawidłowo dokonał oceny okoliczności, iż wskazana w umowie o pracę zawartej przez płatnika składek (...) S.A. z siedzibą w P. z ubezpieczoną E. D. (1) wysokość wynagrodzenia w kwocie 8 600,00 zł miesięcznie była nieadekwatna do wykonywanej przez odwołującą w rzeczywistości pracy.

Podkreślić należy, iż z zeznań samych stron wynika, że zakres obowiązków apelującej E. D. (1) po podpisaniu umowy o pracę z dnia 12 października 2012 r. nie zmienił się w stosunku do umowy o pracę z dnia 14 września 2012 r., gdzie za jej pracę w wymiarze 1/2 etatu przewidziano wynagrodzenie w wysokości 750 zł miesięcznie (czyli wynagrodzenie odpowiadające 1/2 wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę obowiązującego w 2012 r., tj. 1500 zł miesięcznie). Nadto zauważyć należy, iż apelująca nie pracowała wcześniej na stanowisku copywritera (z kwestionariusza osobowego znajdującego się w aktach osobowych odwołującej [k. 23] wynika, że apelująca wcześniej zatrudniona była jedynie w Szkole Podstawowej im. A. L. w D.), a zatem w chwili zatrudnienia w spółce (...) S.A. z siedzibą w P. nie miała ona żadnego doświadczenia w tej dziedzinie, co tym bardziej w świetle zasad doświadczenia życiowego nie uzasadniało przyznania jej zaledwie po miesiącu próbnym pracy w wymiarze 1/2 etatu wynagrodzenia w wysokości 8 600 zł miesięcznie za pracę w wymiarze 3/4 etatu, a więc proporcjonalnie około siedem razy wyższego w stosunku wynagrodzenia ustalonego w pierwszym miesiącu pracy (750 zł miesięcznie za pracę w wymiarze 1/2 etatu) oraz prawie cztery razy wyższego w stosunku do najwyższego wynagrodzenia osób wcześniej zatrudnionych u płatnika składek (ok. 3 500 zł miesięcznie). Ponadto S. G. (przesłuchany w charakterze strony za płatnika składek (...) S.A. z siedzibą w P.) wskazał, że wysokość wynagrodzenia apelującej związana była z czynnikiem marżowości na projektach (k. 44) oraz że „przeliczyliśmy wydatki na Panią E. na rentowność projektu” (k. 44 verte), co uzasadniać miało ustalenie wysokiego wynagrodzenia apelującej. Treść powyższych zeznań całkowicie nie koresponduje jednak ze sposobem ustalenia wynagrodzenia apelującej w umowie o pracę, które zostało ustalone na wysoką stałą kwotę miesięczną, bez jakiegokolwiek uzależnienia wysokości jej wynagrodzenia do zysków (...) S.A. z siedzibą w P. z projektów realizowanych przez tę spółkę, w których udział brała apelująca, co w świetle powyższej treści zeznań S. G. byłoby zgodne z zasadami logiki.

Nadto zauważyć należy, iż także z danych przedłożonych przez samą apelującą w załączeniu do apelacji wynika, że „zarobki copywritera zależą od wielu czynników (m.in. doświadczenia zawodowego, stażu pracy, umiejętności i miejsca zatrudnienia)”, a początkujący adeptci „mogą liczyć na zarobki w granicach 2-3 tys. PLN w małych agencjach”. Biorąc pod uwagę, że apelująca nie miała wcześniej żadnego doświadczenia w pracy copywritera, a w umowie z dnia 14 września 2012 r. za jej pracę w wymiarze 1/2 etatu przewidziano wynagrodzenie odpowiadające 1/2 wysokości

wynagrodzenia minimalnego za pracę obowiązującego w 2012 r., tj. 750,00 zł miesięcznie, zasadne jest przyjęcie, iż adekwatne do pracy wykonywanej przez apelującą także na podstawie umowy o pracę z dnia 12 października 2012 r. (a więc zawartej niecały miesiąc po zawarciu poprzedniej umowy), jest również wynagrodzenie apelującej ustalone w oparciu o obowiązujące wynagrodzenie minimalne (odpowiednio za pracę w wymiarze 3/4 etatu).

Z uwagi na powyższe należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, wynagrodzenie za pracę E. D. (1) ustalone na kwotę 8 600,00 zł było rażąco wysokie, gdyż nie odpowiadało rodzajowi i zakresowi powierzonych apelującej obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy, a adekwatnym wynagrodzenie za tą pracę w 2012 r. było przyjęte przez organ rentowy wynagrodzenie miesięczne obliczone za pracę w wymiarze 3/4 etatu w oparciu o obowiązujące wynagrodzenie minimalne.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny, z wyjątkiem wskazanym wyżej (czyli okresu, na jaki zawarta została między odwołującymi kolejna umowa o pracę na czas określony z dnia 12 października 2012 r. - tj. od dnia 14 października 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. oraz przebywania przez odwołującą od dnia 25 maja 2013 r. na urlopie macierzyńskim), w pełni podzielił ustalenia Sądu I instancji i przyjął je za własne, bez potrzeby ponownego ich przytaczania.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, Sąd Apelacyjny podzielił również w całości ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy.

Wskazać należy, iż dla włączenia konkretnej osoby do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest jej przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, wymienionych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1998 r., Nr 137 poz. 887 ze zm.), zwanej dalej „ustawą systemową” (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. I UK 21/2009). Zgodnie zaś z przepisem art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają m.in. pracownicy. Ponadto na podstawie art. 11 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, zaś na podstawie art. 12 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej także ubezpieczeniu wypadkowemu. Jednocześnie przepis art. 13 pkt 1 ustawy systemowej stanowi, iż obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Przy tym zgodnie z definicją zawartą w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Nadto zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, zasadą jest, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych m.in. w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, czyli pracowników (z wyjątkiem prokuratorów), stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 ustawy systemowej. Zgodnie zaś z art. 20 ust. 1 ustawy z systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3. Natomiast na mocy art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r., Nr 164 poz. 1027 t.j. ze zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, z zastrzeżeniem ust. 5, 6 i 10 (przy czym ust. 6 stanowi, iż podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych).

Zgodnie zaś z treścią art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, przychodem w rozumieniu ustawy systemowej jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, m.in. z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Przepis art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 1991 r., Nr 80 poz. 350 ze zm.), zwanej dalej „u.p.d.o.f.”, stanowi natomiast, iż źródłami przychodów jest m.in. stosunek pracy, z kolei zgodnie z art. 11 ust. 1 u.p.d.o.f. przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika

w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. Pojęcie przychodów ze stosunku pracy precyzuje art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f., który stanowi, iż za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Z powyższego wynika zatem, iż przychodem ze stosunku pracy jest w szczególności wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

W tym miejscu wskazać należy, iż wynagrodzenie pracownika co do zasady winno zostać ustalone w umowie o pracę zawartą przez strony (art. 29 § 1 pkt 3 k.p.), zaś wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia ma bezpośredni wpływ na wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia pracownika, a w konsekwencji także na wysokość świadczeń przysługujących mu z ubezpieczeń społecznych. Zgodnie bowiem z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 1999 r., Nr 60 poz. 636 ze zm.), podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Zgodnie zaś z ust. 2 tego przepisu, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Zgodnie zaś z art. 37 ust. 1 w/w ustawy, jeśli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy.

Natomiast przepis art. 31 ust. 1 w/w ustawy stanowi, że miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku. Zgodnie zaś z ust. 2 tego przepisu, miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 60% podstawy wymiaru zasiłku, zgodnie natomiast z ust. 3 miesięczny zasiłek macierzyński w przypadku ubezpieczonej będącej pracownicą, która złożyła wniosek, o którym mowa w art. 179¹ Kodeksu pracy, ubezpieczonej niebędącej pracownicą, która wniosła o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze złożyła w terminie i na zasadach określonych w art. 179¹ Kodeksu pracy, ubezpieczonego będącego pracownikiem, który złożył wniosek, o którym mowa w art. 182⁴ Kodeksu pracy oraz ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, który wniosła o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze złożył w terminie i na zasadach określonych w art. 182⁴ Kodeksu pracy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego

Z powyższego wynika zatem, iż wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony w umowie o pracę wywiera skutki nie tylko pomiędzy tymi stronami, ale także skutki w zakresie ubezpieczeń społecznych wobec organu rentowego, który w razie ziszczenia się zdarzenia objętego ubezpieczeniem społecznym (np. choroby lub macierzyństwa), obowiązany będzie do spełnienia określonych świadczeń (np. w postaci zasiłków).

Jednocześnie zauważyć należy, iż zgodnie z art. 300 k.p. do stosunku pracy stosuje się nie tylko przepisy prawa pracy, lecz także odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego (jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy). W szczególności oznacza to, iż na mocy art. 300 k.p. do stosunku pracy zastosowanie znajduje przepis art. 353¹ k.c.,

zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny **według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego**. Zgodnie zaś z art. 58 § 1 i 2 k.c., który również znajduje zastosowanie do stosunku pracy na mocy art. 300 k.p., sankcją za naruszenie powyższych wymogów jest zasadniczo nieważność czynności prawnej. Przepis art. 58 § 1 k.c. stanowi bowiem, iż nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy (chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek), a ponadto zgodnie z § 2 tego przepisu nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jednocześnie przepis art. 58 § 3 k.c. stanowi, że 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). Oznacza to, że za nieważne może zostać uznane w szczególności tylko jedno z postanowień umowy o pracę (lub nawet jego część), przy zachowaniu jej ważności w pozostałej części.

Pojęcie „zasad współzycia społecznego”, użyte w art. 58 § 2 k.c., nie jest zdefiniowane w przepisach prawa. Pojęcie to odsyła do norm moralnych (a nie prawnych), które odnoszą się do wzajemnych, zewnętrznych stosunków między ludźmi (także innymi podmiotami) i które są dominujące w społeczeństwie. Odwołanie się do zasad współzycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. m.in. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2001 r., sygn. IV CKN 1756/00 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2012 r., sygn. III CZP 84/2012). Klauzula ta wyraża bowiem ideę słuszności, odwołującą się do powszechnie uznawanych w kulturze społeczeństwa wartości i umożliwia dostosowanie ogólnych norm prawnych do konkretnego stanu faktycznego przy uwzględnieniu systemu ocen czy zasad postępowania o charakterze pozaprawnym, co służy realizacji sprawiedliwości w znaczeniu materialnoprawnym, będącej wartością konstytucyjną (art. 45 ust. 1 Konstytucji; por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 października 2000 r., sygn. SK 5/99). Na gruncie niniejszej sprawy należy wskazać, że do zasad współzycia społecznego należą w szczególności: zasada równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasada solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasada ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasada nieuprawnionego nieuszczipiania środków funduszu ubezpieczeń społecznych oraz elementarne zasady uczciwego obrotu prawnego.

Zasady współzycia społecznego może w szczególności naruszać ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę w celu osiągnięcia nieuzasadnienie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., sygn. III UK 89/05), co ma miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy. Jak wynika bowiem z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, wysokość wynagrodzenia E. D. (1) w kwocie 8 600,00 zł miesięcznie była nieadekwatna do wykonywanej przez apelującą w rzeczywistości pracy, albowiem – jak wskazano już powyżej – z danych przedłożonych przez samą apelującą wynika, że początkujący adeptci „mogą liczyć na zarobki w granicach 2-3 tys. PLN w małych agencjach”. Biorąc zaś pod uwagę, że apelująca nie miała wcześniej żadnego doświadczenia w pracy copywritera, a w umowie z dnia 14 września 2012 r., gdzie za jej pracę w wymiarze 1/2 etatu przewidziano wynagrodzenie odpowiadające 1/2 wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę obowiązującego w 2012 r. tj. 750,00 zł miesięcznie, a zakres obowiązków apelującej po podpisaniu umowy o pracę z dnia 12 października 2012 r. nie zmienił się w stosunku do umowy o pracę z dnia 14 września 2012 r., zasadne jest przyjęcie, iż adekwatne do pracy wykonywanej przez E. D. (1) także na podstawie umowy o pracę z dnia 12 października 2012 r. (a więc zawartej niecały miesiąc po zawarciu poprzedniej umowy), jest także wynagrodzenie ustalone w oparciu o obowiązujące wynagrodzenie minimalne (odpowiednio za pracę w wymiarze 3/4 etatu).

Tym samym, biorąc pod uwagę całokształt materiału zgromadzonego w sprawie, zgodzić należy się z Sądem Okręgowym, że nie sposób uznać by ustalona na kwotę 8 600,00 zł miesięcznie wysokość wynagrodzenia E. D. (1) odpowiadała rodzajowi i zakresowi powierzonych apelującej obowiązków i kwalifikacjom wymaganym przy ich wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy i stwierdzić należy, że kwota ta została rażąco zawyżona w celu bezpodstawnego uzyskania nadmiernie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Takie działanie apelującej oraz odwołującej spółki należy uznać za niezgodne z zasadami współzycia społecznego.

W konsekwencji stwierdzić należy, iż postanowienie umowy o pracę zawartej przez apelującą oraz odwołującą spółkę, odnoszące się do wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę, w zakresie, w jakim ustalone wynagrodzenie przekracza godziwą wysokość jest nieważne na mocy art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jak wskazano zaś już powyżej, w przypadku apelującej wynagrodzeniem godziwym jest wynagrodzenie miesięczne w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w 2012 r. za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wyniosło 1500,00 zł miesięcznie, co szczegółowo wyjaśniono powyżej. Ponieważ zaś stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy, podstawę wymiaru składek apelującej w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe (zgodnie z art. 18 ust. 1 i 20 ust. 1 ustawy systemowej) winno stanowić w konsekwencji wynagrodzenie we wskazanej wyżej, godziwej wysokości, czyli obliczonej dla czasu pracy apelującej w oparciu o minimalne wynagrodzenie za pracę (a nie wynagrodzenie zawyżone, w wysokości wynikającej z zawartej przez strony umowy, czyli 8 600,00 zł), co w zaskarżonej decyzji prawidłowo uczynił organ rentowy. To samo dotyczy podstawy wymiaru składek apelującej na ubezpieczenie zdrowotne, przy czym zgodnie z art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych podstawa ta powinna zostać pomniejszona o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych, co w zaskarżonej decyzji również prawidłowo uczynił organ rentowy.

Jednocześnie podkreślić należy, iż organ rentowy ma prawo do dokonania kontroli wysokości ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w oparciu o przepis prawa cywilnego, a w szczególności art. 58 k.c. Zauważyć należy bowiem, iż w aspekcie zgodności z normami prawa cywilnego ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie podlega stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz związany z nim stosunek o charakterze cywilnoprawnym – ocenie z zastosowaniem zasad współzycia społecznego nie podlega bowiem sama podstawa wymiaru składek, ale stanowiąca tę podstawę wysokość umówionego przez strony stosunku prawnego i wypłaconego wynagrodzenia (przychodu). Zatem ocenie organu rentowego (oraz sądu ubezpieczeń społecznych) w oparciu o przepisy prawa cywilnego, a w szczególności art. 58 k.c., podlega nie stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz stosunek pracy, co znajduje swoją podstawę w art. 300 k.p. W konsekwencji, w razie stwierdzenia, że wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało rażąco zawyżone (jest nieadekwatne do wykonywanej przez pracownika w rzeczywistości pracy), z uwagi na co w tym zakresie jest niezgodne z zasadami współzycia społecznego, to również organ rentowy jest niezwiązany umową o pracę w tej części, albowiem w tym zakresie stanowi ona nieważną czynnością prawną (art. 58 § 2 i 3 k.c.). Powyższe wpływa z kolei na wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, albowiem - jak wskazano już powyżej – skutki umowy o pracę są nie tylko 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 oraz odpowiednich świadczeń (por. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., sygn. II UZP 2/05).

Zaś kompetencje w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki do wydania decyzji w zakresie prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki dostarcza art. 86 ust. 2 tej ustawy, który upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Należy przy tym podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zatem zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę

wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) – por. m.in. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., sygn. II UZP 2/05. Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych przysługuje zatem prawo do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Jednocześnie zauważyć należy, że na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zmiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia. Prawo ubezpieczeń społecznych nie reguluje sposobu, w jaki organ ubezpieczeń społecznych może zastępować nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. poszczególne klauzule umowy o pracę. W niniejszej sprawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypełnił ten brak przez przyjęcie za podstawę wymiaru składki wynagrodzenie w wysokości obliczonej dla czasu pracy apelującej w oparciu o minimalne wynagrodzenie za pracę.

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy słusznie uznał, że zawarte przez strony w umowie o pracę z dnia 12 października 2012 r. postanowienie odnośnie wynagrodzenia w kwocie 8 600,00 zł było nieadekwatne do wykonywanej przez apelującą w rzeczywistości pracy i w części przekraczającej wynagrodzenie adekwatne w kwocie obliczonej dla czasu pracy apelującej w oparciu o minimalne wynagrodzenie za pracę **jest nieważne** i w tym zakresie nie wiąże organu rentowego, z uwagi na co oddalił odwołania (...) S.A. z siedzibą w P. oraz E. D. (1).

Kierując się powyższymi względami, apelację należało uznać za bezzasadną i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalić, co uczynił Sąd Apelacyjny w wydanym wyroku (punkt 1).

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie 2 wyroku znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 98 i art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 2 w zw. z § 5 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 (Dz. U. z 2002 r., Nr 163 poz. 1349 ze zm.). Zasądzona kwota stanowi zwrot kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej wygrywającemu spór organowi rentowemu od przegrywającego spór apelującej ubezpieczonej w wysokości 120 zł, tj. 100% minimalnej stawki wynagrodzenia nowego pełnomocnika w postępowaniu apelacyjnym przed sądem apelacyjnym, jednak nigdy nie mniej niż 120 zł.

SSA Katarzyna Wołoszczak	SSA Jolanta Cierpiał	SSA Ewa Cyran
--------------------------	----------------------	---------------