

Sygn. akt III AUa 127/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Ewa Krakowiak SSA Grażyna Wiśniewska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2021 r. w Krakowie na rozprawie

sprawy z wniosku P. D. i W. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w N.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w N.

od wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 grudnia 2017 r. sygn. akt IV U 402/17

I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołania;

II. zasądza od P. D. i W. D. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w N. kwoty po 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III AUa 127/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 marca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. stwierdził, że P. D., jako pracownik u płatnika W. (...), świadczyła pracę w wymiarze 1/2 etatu i z tytułu zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) od dnia 1 lipca 2016 r. stanowi kwota odpowiadająca 1/2 wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Nowym Sączu zmienił powyższą decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż odwołująca P. D. jako pracownik u odwołującego płatnika składek W. (...) od dnia 1 lipca 2016 r. świadczyła pracę w wymiarze pełnego etatu i z tytułu zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych

(emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) od dnia 1 lipca 2016 r. stanowi kwota 5 000 zł brutto oraz zasądził od organu rentowego na rzecz odwołujących P. D. i W. D. kwoty po 3 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że płatnik składek W. D. od 1 marca 1996r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą W. (...) Głównym przedmiotem działalności są: hotele i podobne obiekty zakwaterowania. W. D. z wykształcenia technik mechanik, w latach 1991-2013 prowadził zakład krawiecki zajmujący się szyciem kożuchów i odzieży skórzanej. Płatnik składek miał działkę budowlaną w B. i w 2013 r. rozpoczął budowę pensjonatu (...) na ok. 50 miejsc noclegowych. Na ten cel wziął kredyt w łącznej wysokości 4 mln zł. Kredyt 1,5 mln zł został spłacony na początku 2017 r., natomiast w wysokości 2,5 mln zł będzie spłacany przez 15 lat. Budowa hotelu ukończyła się w grudniu 2014 r. Decyzją Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w Z. z 19 stycznia 2015 r. udzielono pozwolenia na użytkowanie, określając termin wszystkich robót, tj. dokończenie zagospodarowania terenu w terminie do 30 czerwca 2016 r. Decyzją Marszałka (...)z 5 maja 2015 r. zaseregowano pensjonat (...) jako hotel trzygwiazdkowy. Płatnik składek spłacał firmy budowlane wykonujące prace przy budowie hotelu - firmy budowlane spłacił po roku tj. pod koniec 2015 r., a firmę wykończeniową do marca 2016 r. Do czerwca 2016 r. ukończył inwestycje w ogrodzie i ułożył kostkę. W czerwcu 2016 r. dokonane i opłacone zostały rezerwacje na pobyty wakacyjne w hotelu (...), powodujące pełne obłożenie hotelu w tym okresie. P. D. - (...)płatnika składek - 20 października 2014 r. ukończyła Uniwersytet (...)na kierunku turystyka i rekreacja w specjalności hotelarstwo i gastronomia, uzyskując tytuł licencjata. Już w trakcie nauki w szkole średniej w okresie wakacyjnym pracowała w karczmie w Z. (...). W okresie od 12 czerwca 2012 r. do 15 grudnia 2012 r. pracowała na stanowisku kelnera w czterogwiazdkowym Hotelu (...) w B., a w okresie od 1 marca 2013 r. do 31 października 2014 r. była zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu w Szkole Podstawowej w L. na stanowisku sekretarki. Dodatkowo ukończyła kurs Menager (...)oraz Kurs (...)W dniu 31 grudnia 2014 r. W. D. zawarł z P. D. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko kierownika pensjonatu (...) w B. w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 875 zł brutto. Do obowiązków odwołującej faktycznie należało zajmowanie się wyłącznie częścią gastronomiczną hotelu (restauracją i kuchnią) m.in. szkoliła kelnerki, zamawiała i sprawdzała towar. Natomiast pozostałą część zajmował się płatnik składek. Aneksiem z dnia 29 czerwca 2016 r. zmieniono P. D. od 1 lipca 2016 r. wymiar czasu pracy na pełny etat oraz wynagrodzenie miesięczne na kwotę 5000 zł brutto. Od 1 lipca odwołującej doszły kolejne obowiązki m.in. obsługiwała recepcję, sprawdzała czystość pokoi, sprawdzała maile, telefony, kontrolowała rezerwacje telefoniczne oraz na portalu booking.com. Ponadto rozliczała zabiegi spa, masaże, zbierała utargiienne, robiła zamówienia na kuchnię. Liczyła godziny pracy pracownikom, ustalała wspólnie z płatnikiem składek ceny. Założyła i prowadziła profil hotelu na F., prowadziła stronę internetową hotelu. Miała pełny nadzór nad kuchnią, recepcją, restauracją i nad pokojowymi. P. D. od dnia 19 września 2016 r. do 22 lipca 2017 r. była niezdolna do pracy w związku z chorobą, w dniu (...) urodziła dziecko i obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim. O ciąży dowiedziała się przy okazji badań cytologicznych pod koniec lipca 2016 r., natomiast płatnik składek dowiedział się o tym fakcie we wrześniu 2016 r. Informację o ciąży odwołującej się we wrześniu 2016r. uzyskała także jej matka E. D., która odbierała jej wyniki od endokrynologa. Cięża była zagrożona z uwagi na poważne endokrynologiczne schorzenie ubezpieczonej. W tym okresie Hotel (...) w B. proponował odwołującej się pracę na stanowisku kelnerki z wynagrodzeniem 2 500 zł netto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, aktach organu rentowego, ponadto w oparciu o zeznania świadków: K. N., A. T. i E. D., a także zeznania odwołujących P. D. i płatnika składek W. D.. Na uwzględnienie zasługują zeznania odwołujących, że od początku zakładano, iż obsługą i nadzorem nad hotelem (...) zajmie się P. D., jednakże w związku z błędnym oszacowaniem inwestycji przez płatnika składek wynagrodzenie odwołującej zostało ustalone w niższej wysokości. Dopiero po zakończeniu prac budowlanych (prace związane z ułożeniem kostki i wykończeniem ogrodu) i spłaceniu firm budowlanych wykonujących prace przy budowie hotelu, a także w związku z pełnym obłożeniem hotelu w okresie wakacyjnym 2016 r. możliwe było zatrudnienie odwołującej z wynagrodzeniem 5000 zł brutto. Pomimo, iż od 1 lipca 2016 r. odwołująca nie otrzymała nowego zakresu obowiązków, to rzeczywiście jej obowiązki uległy znacznemu zwiększeniu, albowiem poza nadzorowaniem części gastronomicznej hotelu zajmowała się pozostałą częścią, w szczególności zajmowała

się recepcją, dokonywała rezerwacji, sprawdzała zaliczki, nadzorowała pracowników, prowadziła stronę internetową hotelu oraz profil hotelu na portalu społecznościowym. Ponadto ciążyła była zaskoczeniem dla odwołującej, albowiem była w niedługim czasie po operacji oczu, który to zabieg był przeciwwskazaniem do bycia w ciąży. O ciąży dowiedziała się pod koniec lipca 2016 r., tj. już po zawarciu aneksu.

W tym stanie rzeczy Sąd pierwszej instancji stwierdził, że odwołania zasługują na uwzględnienie. Wskazał, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k. p. umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurystyczna - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Dosłowne odczytanie tych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona 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, a zatem ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. sygn. II UZP 2/05). Stosownie do dyspozycji art. 78 kodeksu pracy, 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. Ustalenie zbyt 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. Przepis art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. W ocenie Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie ustalone w aneksie do umowy o pracę wynagrodzenie w kwocie 5000 zł brutto nie było rażąco wysokie i posiadało cechy ekwiwalentności do rodzaju i charakteru świadczonej pracy. Postanowienie umowne w tym zakresie nie było więc sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. Oceniając poziom wynagrodzenia P. D. należało wziąć pod uwagę takie okoliczności jak: rodzaj świadczonej pracy, jej ilość, jakość, wykształcenie, posiadane kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, dyspozycyjność. Odwołująca miała kwalifikacje do wykonywania powierzonych prac z uwagi na posiadane wykształcenie oraz dotychczasowe doświadczenie zawodowe. Rzeczywisty zakres obowiązków wykonywanych przez odwołującą od 1 lipca 2016 r. został zwiększony poprzez powierzenie jej rzeczywistego nadzoru nad całym hotelem

i ta zmiana była na tyle znacząca, że uzasadniała podwyższenie wynagrodzenia aż do kwoty 5000 zł. Odwołująca od 1 lipca 2016 r. zajmowała się całym hotelem, a nie tylko jego częścią, jak miało to miejsce przed tą datą. Zakres czynności miała ten sam od daty zawarcia umowy o pracę, ale faktycznie do dnia 1 lipca 2016 r. wykonywała tylko część tych obowiązków w ramach 1/2 etatu, a mianowicie nadzorowała wyłącznie pracę kuchni i restauracji. W dacie zawarcia aneksu do umowy o pracę ciąża odwołującej nie była jeszcze stwierdzona. Ponadto płatnika składek stać było na zatrudnienie córki w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 5.000 zł brutto miesięcznie, ponieważ zakończył już na tę datę prace wokół hotelu (ogród, położenie kostki), spłacił firmy budowlane oraz miał zagwarantowane pełne obłożenie hotelu na okres wakacyjny. Powyższe okoliczności doprowadziły Sąd Okręgowy do przekonania, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż wynagrodzenie w kwocie 5000 zł brutto, ustalone w aneksie do umowy o pracę nie było adekwatne do rodzaju, wymiaru i zakresu obowiązków wykonywanych przez P. D. od 1 lipca 2016 r. Ustalenie w tym okresie zatrudnienia ubezpieczonego wynagrodzenia za pracę na poziomie 5000 zł miesięcznie nie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Ustalone wynagrodzenie nie narusza zasad współzycia społecznego, a postanowienie umowne w tym zakresie jest ważne. W ocenie Sądu pierwszej instancji, wynagrodzenie w takiej wysokości jest adekwatne do zakresu obowiązków odwołującej, jej doświadczenia, dyspozycyjności, charakteru, jakości i ilości wykonywanej pracy. Przyjęte przez organ rentowy wynagrodzenie minimalne jest zbyt niskie i nieadekwatne do rodzaju i charakteru pracy na stanowisku zajmowanym przez odwołującą, a tym samym wynagrodzenie P. D. na poziomie wskazanym w sentencji wyroku należy uznać za godziwe i sprawiedliwe.

Mając powyższe okoliczności Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. oraz na mocy powołanych wyżej przepisów prawa materialnego. Ponadto w oparciu o art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) zasądził od organu rentowego na rzecz odwołujących się kwoty po 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od przedmiotowego wyroku wywiódł organ rentowy. Zaskarżając wyrok w całości zarzucił:

- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że wynagrodzenie w kwocie 5. 000 zł brutto ustalone w aneksie z dnia 29 czerwca 2016r. do umowy o pracę zawartej w dniu 31 grudnia 2014 r. pomiędzy W. D., a P. D. nie było rażąco wysokie, odpowiadało charakterowi świadczonej pracy, podczas gdy prawidłowa i zgodna z doświadczeniem życiowym ocena materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, że ustalone wynagrodzenie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych;

- naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., które miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, polegające na wyciągnięciu z ustalonego stanu faktycznego wniosków sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i zasadami logicznego rozumowania poprzez uznanie za uzasadnioną wysokość ustalonego przez strony w aneksie z dnia 29 czerwca 2016r. do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2014 r. wynagrodzenia za pracę na kwotę 5.000 zł brutto miesięcznie dla ubezpieczonej, przy nieuwzględnieniu siatki wynagrodzeń obowiązującej u płatnika, braku potrzeby gospodarczej zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika pensjonatu oraz braku posiadania odpowiedniego doświadczenia zawodowego przez ubezpieczoną;

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 68 ust. 1, art. 83 ust. 1 i 2 w związku z art. 2a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na stanowisku kierownika pensjonatu wynosi 5 000 zł, podczas gdy pozostaje to w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego i zasadą równości wszystkich ubezpieczonych.

Wskazując na tak sformułowane zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. W uzasadnieniu apelacji organ rentowy podniósł, iż nietrafne jest stanowisko Sądu Okręgowego, że doświadczenie zawodowe odwołującej uzasadniało ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie. Jest ona osobą młodą, a jej doświadczenie zawodowe sprowadza się do pracy jako kelnerka i pomoc kuchenna oraz sekretarka

w szkole. Odwołująca nie pełniła żadnych funkcji kierowniczych, a jej wynagrodzenie zawsze oscylowało wokół minimalnego wynagrodzenia za pracę. Skarżący wskazał również, że odwołująca, która od początku zatrudnienia była kierownikiem pensjonatu (początkowo nadzorując tylko kuchnię i restaurację, a po zmianie etatu na pełny etat i zwiększeniu wynagrodzenia doszła jej jeszcze recepcja) nie wykonywała szeregu obowiązków wynikających z ogólnego zakresu obowiązków kierownika Pensjonatu (...). Zgodnie z zakresem obowiązków P. D. na stanowisku kierownik Pensjonatu (...) obowiązującym od początku jej zatrudnienia, tj. od stycznia 2015r. miała m.in. koordynować pracę całego pensjonatu oraz sprawować nadzór i kontrolę nad realizacją zadań przez poszczególnych pracowników, zatem także pracowników recepcji. Chybione są również wyjaśnienia płatnika, jakoby córka przed zmianą umowy wykonywała tylko część obowiązków zawartych w zakresie czynności ze względu na wymiar czasu pracy. Niecelowe jest bowiem zawieranie w dokumencie szerokiego zakresu obowiązków, jednocześnie zakładając z góry, że pracownik z racji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nie będzie mógł tych obowiązków wykonywać w całości. Organ rentowy podkreślił, iż zakres obowiązków powierzonych ubezpieczonej z dniem zawarcia umowy o pracę na stanowisku kierownika pensjonatu przewidywał wykonywanie zadań związanych z zarządzaniem całego obiektu i uczestniczeniem w procesach decyzyjnych tego obiektu, czy też sprawowaniem kontroli i nadzoru nad zatrudnionymi w niej pracownikami. Z zeznań świadków, płatnika składek oraz samej odwołującej wynika, że czynności powierzone po 1 lipca 2016r. były przez nią wykonywane przed tą datą. W ocenie apelującego, zakres, ciężar i charakter tych czynności nie był adekwatny do wysokości przyznanego wynagrodzenia. Wykonanie powierzonych ubezpieczonej obowiązków nie wymagało bowiem szczególnego wkładu pracy i zaangażowania oraz nie wiązało się ze szczególną odpowiedzialnością. P. D. nie pozyskiwała i nie zatrudniała pracowników, nie wyznaczała im zadań i nie wyciągała wobec nich konsekwencji służbowych. Nie zajmowała się pozyskiwaniem dostawców na produkty i usługi niezbędne do funkcjonowania obiektu, nie zawierała z nimi umów handlowych, a także nie pozyskiwała nowych klientów i nie kształtowała polityki marketingowej firmy. Nadzorowanie najpierw restauracji i kuchni, a po zmianie umowy także recepcji, odbieranie towaru, rozliczanie pracy zatrudnionych pracowników, rozliczanie remanentów pod koniec miesiąca, prowadzenie raportów dobowych z kasy fiskalnej i raportów miesięcznych nie wiązało się ze szczególną odpowiedzialnością i nie potwierdza sprawowania przez ubezpieczoną funkcji kierowniczych. Ustalenie zarobków ubezpieczonej na zakwestionowanym w zaskarżonej decyzji poziomie było znacząco zawyżone i nieuzasadnione. W odniesieniu do możliwości finansowych płatnika apelujący wskazał, że z pozyskanej dotychczas dokumentacji nie wynika, aby W. D. na dzień 1 lipca 2016r. spłacił wszystkie zobowiązania wynikające z zaciągniętych kredytów bankowych. Zawarł on dwie umowy kredytowe: w dniu 15 kwietnia 2014 r. na kwotę 1.500,000 zł z okresem kredytowania do 15 kwietnia 2017r. oraz w dniu 7 sierpnia 2014 r. na kwotę 2.500,000,00 zł z okresem kredytowania 180 miesięcy do 31 lipca 2029 r. Zgodnie z harmonogramem spłat kredytu zaciągniętego w dniu 15 kwietnia 2014 r. na dzień 30 czerwca 2016 r. do spłaty pozostała kwota kapitału (bez odsetek) 900.000,00 zł, a w przypadku kredytu zaciągniętego w dniu 7 sierpnia 2014 r. spłatę kapitału podjęto dopiero od stycznia 2016r. Ponadto bezpośrednio przed zmianą wysokości przysługującego P. D. wynagrodzenia za pracę nastąpiło znaczne pogorszenie kondycji finansowej firmy. W miesiącach: kwiecień, maj i czerwiec 2016r. firma poniosła stratę na łączną kwotę 95.746,41 zł. Dwukrotne zwiększenie wysokości przysługującego P. D. wynagrodzenia nawet w obliczu przyszłych, lecz niepewnych zysków w sytuacji, kiedy faktycznie nie wypracowała ona żadnych dodatkowych przychodów dla firmy, a wzrost wynagrodzenia generował dodatkowe koszty z tytułu zatrudnienia, nie można uznać za działanie zgodne z interesem gospodarczym pracodawcy. Kondycja finansowa firmy (...) była znacznie lepsza w miesiącach styczeń i luty 2016r., jednak w tym czasie nie zdecydowano o podwyższeniu wynagrodzenia przysługującego ubezpieczonej. Z okoliczności tych wynika, że zupełnie inne przesłanki niż ekonomiczne były w tym zakresie decydujące. Przyjmując, że W. D. w czerwcu szacował, iż przychód firmy w miesiącu lipcu 2016r. wyniesie 186,849,00 zł, uwzględniając ponoszone co miesiąc koszty, mógł jedynie liczyć na pokrycie strat poniesionych w poprzednich miesiącach. Nie można również przyjąć, że zaliczki otrzymane od gości dały W. D. gwarancje, że w najbliższym czasie uzyska stabilność finansową, która pozwoli mu wypłacać córce wynagrodzenie w wysokości 5.000,00 zł miesięcznie, zwłaszcza że dochód z roku poprzedniego został w całości rozdysponowany na zobowiązania płatnika i inwestycje wokół obiektu. Organ rentowy podniósł także, iż wynagrodzenie pracownika stanowi nie tylko kwota brutto wskazana w umowie o pracę, ale również należne od tej kwoty daniny publiczne na rzecz Skarbu Państwa tytułem podatku oraz składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i fundusze pozaubezpieczeniowe. Ponadto złożenie rezerwacji i wpłacenie zaliczki nie jest gwarantem tego, że goście przyjadą do hotelu. Skarżący zwrócił również uwagę na okoliczność, że płatnik W. D., który

jako osoba prowadząca działalność gospodarczą ponosi ryzyko związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa oraz odpowiedzialność za niezawinione błędy pracowników, a więc ponosi ciężar odpowiedzialności nieporównywalnie większy niż ciężar odpowiedzialności P. D., deklaruje składki na własne ubezpieczenia społeczne od podstawy wymiaru stanowiącej kwotę znacznie niższą od kwoty przysługującego P. D. wynagrodzenia. W ocenie organu rentowego także konieczność zatrudnienia odwołującej na stanowisku kierownika pensjonatu nie była uzależniona od potrzeb firmy, ponieważ zadania powierzone ubezpieczonej płatnik wykonuje samodzielnie. Na jej stanowisko płatnik nie zatrudnił nowego pracownika i w momencie, gdy odwołująca poszła na dłuższe zwolnienie lekarskie i urlop macierzyński, przejął po niej wszystkie obowiązki. W świetle powyższego – zdaniem apelującego - zawarcie aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2016 r. w ustalonym przez strony kształcie naruszało zasady współzycia społecznego, tj. lojalność i uczciwość wobec innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych, jak również zasadę równości wszystkich ubezpieczonych. P. D. nie dysponowała żadnymi przymiotami, które pozwalały by pracodawcy na tak „szczególne” docenienie jej pracy poprzez wypłatę wygórowanego wynagrodzenia. W konkluzji organ rentowy stwierdził, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony na kwotę 5.000,00 zł nie była uzasadniona. Była bowiem niewspółmierna do zakresu obowiązków odwołującej się oraz nieuzasadniona wkładem pracy i ciężarem obowiązków.

Sąd Apelacyjny ustalił i rozważył, co następuje.

Apelacja organu rentowego jest zasadna.

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że kontrolowana w rozpoznawanej sprawie decyzja organu rentowego dotyczy podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne odwołującej się P. D. za okres od 1 lipca 2016 r., z tytułu pozostawania w zatrudnieniu u płatnika składek W. D.. Organ rentowy nie negował istnienia tytułu podlegania przez odwołującą się ubezpieczeniu społecznemu, a jedynie podważał zadeklarowaną przez płatnika podstawę wymiaru składek na to ubezpieczenie, uzależnioną od wysokości przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę, ukształtowanego od dnia 1 lipca 2016 r. na kwotę 5 000 zł brutto miesięcznie.

W odniesieniu do zarzutów apelacji kwestionujących podstawę faktyczną rozstrzygnięcia stwierdzić trzeba, że błędem obarczone są ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego dotyczące następujących kwestii: 1) motywacji, jaka przyświecała stronom przy podpisywaniu aneksu do umowy o pracę zwiększającego wymiar czasu pracy ubezpieczonej oraz wysokość przysługującego jej wynagrodzenia; 2) rodzaju oraz wagi wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków pracowniczych; 3) potrzeby jej zatrudnienia na warunkach ukształtowanych aneksem do umowy o pracę, ze względów organizacyjnych oraz z punktu widzenia ekonomii i racjonalności prowadzenia działalności gospodarczej. Przedmiotowe kwestie faktyczne mają istotne znaczenie z perspektywy wyjaśnienia spornego zagadnienia, a zostały wadliwie ustalone w głównej mierze w oparciu o zeznania stron procesu, którym Sąd pierwszej instancji bezkrytycznie dał wiarę w całości, z naruszeniem granic swobodnej oceny dowodów. Sąd Okręgowy przeprowadził wprawdzie szerokie postępowanie dowodowe, niemniej jednak dokonując ustaleń faktycznych po pierwsze nie uwzględnił całokształtu okoliczności wynikających z materiału zgromadzonego nie tylko w toku sądowego postępowania odwoławczego, ale także w fazie postępowania administracyjnego, a po drugie przyznał przymiot wiarygodności depozycjom stron w całości, nie zauważając, iż w odniesieniu do wskazanych powyżej zagadnień kolidują z regułami logicznego rozumowania, właściwego kojarzenia faktów oraz zasadami doświadczenia życiowego.

Przystępując do weryfikacji stanu faktycznego niniejszej sprawy Sąd drugiej instancji uzupełnił materiał dowodowy i w tym celu zwrócił się do organu rentowego o przekazanie danych dotyczących odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej się od podstawy wymiaru stanowiącej kwotę 5 000 zł. oraz wysokości deklarowanej przez płatnika podstawy wymiaru składek na jej ubezpieczenie za okres przypadający po 1 lutym 2018 r., a ponadto przeprowadził uzupełniające przesłuchanie stron analizowanego stosunku pracy. Uzupełniając i zarazem modyfikując obraz okoliczności faktycznych o dane wynikające z nadesłanego przez organ rentowy pisma procesowego oraz informacje pozyskane w trakcie uzupełniającego przesłuchania stron – z jednoczesnym uwzględnieniem materiału dowodowego zgromadzonego na etapie postępowania administracyjnego oraz w toku postępowania pierwszoinstancyjnego - Sąd Apelacyjny ustalił, że P. D. w momencie nawiązywania stosunku pracy ze swoim ojcem W. D. w 2014 r., chociaż nie czuła się na siłach na przejęcie obowiązków kierownika hotelu, to

podpisała umowę o pracę na takie właśnie stanowisko pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu). W ramach połowy etatu miała mieć ograniczony zakres obowiązków, który obejmował sferę gastronomii, między innymi nadzór nad kelnerami i pracownikami kuchni, rozliczanie stanu magazynowego, dokonywanie zamówień do kuchni, układanie karty win, szkolenie pracowników w zakresie przygotowywania drinków oraz kawy itp. Zamówienia oraz ich rozliczanie ubezpieczona realizowała w porozumieniu z szefem kuchni, który samodzielnie także był upoważniony do dokonywania zamówień. Remanentem w czasie nieobecności P. D. w pracy osobiście zajmowała się również K. P., zatrudniona w pensjonacie jako kelnerka. Natomiast do wystawiania i podpisywania faktur poza odwołującą się upoważniona była między innymi A. T., zatrudniona w charakterze recepcjonistki. Obsługą stron internetowych, w tym (...) oraz F., zajmowali się pracownicy hotelu, a ubezpieczona nadzorowała wykonywane przez nich czynności. Przyjęty u pracodawcy okres rozliczeniowy wynosił miesiąc. Odwołująca się nie miała wyznaczonych stałych godzin pracy, ani też konkretnych dni świadczenia pracy. Nie przychodziła do pracy codziennie, a nadto swoje obowiązki realizowała w różnych godzinach, z tym że zazwyczaj w weekendy pracowała dłużej niż inne dni tygodnia. Dla płatnika składek istotne było faktyczne wykonanie powierzonych jej zadań. Ubezpieczona podpisywała co drugi dzień listę obecności, lecz jej wpisy nie odzwierciedlały rzeczywistości. Z uwagi na to, że pomagała kelnerkom na śniadaniach w restauracji, uzgodniła z nimi, iż w pracy będzie co drugi dzień, lecz zdarzało się, że poza tymi dniami także przychodziła do pracy. W związku z tym, że w planach płatnika składek miała przejąć od niego prowadzenie części hotelowej w okresie poprzedzającym podpisanie aneksu do umowy o pracę z 29 czerwca 2016r. wdrażała się do wykonywania tych obowiązków i w tym celu sprzątała pokoje oraz obsługiwała recepcję. Płatnik składek zamierzał scedować na nią więcej obowiązków. Poza gastronomią ubezpieczona miała zajmować się między innymi korespondencją mailową na recepcji, rozliczaniem dziennego utargu oraz sprawdzaniem rezerwacji dokonywanych przez recepcjonistów. W ścisłym sezonie turystycznym (od lipca do połowy września) rzadko robiła sobie przerwy w pracy w postaci dnia wolnego. W pozostałym okresie korzystała z jednego do dwóch dni wolnych w tygodniu. K. N. (kelnerka) zaobserwowała, że płatnik składek codziennie przebywał na terenie hotelu, nawet w te dni, w które ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki. Z kolei K. P., zatrudniona w pensjonacie jako kelnerka, w czasie współpracy z ubezpieczoną nie zauważyła, by ubezpieczona wykonywała jakieś dodatkowe czynności służbowe lub miała zwiększony zakres obowiązków. O ciąży P. D. dowiedziała się w dniu 22 lipca 2016 r. w trakcie przeprowadzonego badania ginekologicznego. Płatnik po raz pierwszy rozliczył składki na ubezpieczenie społeczne P. D. od podstawy wymiaru w wysokości 5 000 zł w imiennym raporcie rozliczeniowym ZUS (...)za lipiec 2016 r. Od lutego 2018 r. odwołująca się przebywa na urlopie wychowawczym, natomiast zadeklarowana przez płatnika podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenie wynosiła: za luty 2018r. kwotę 666,45zł, od marca do grudnia 2018 r. kwotę po 2 665,80 zł, od stycznia do grudnia 2019 r. kwotę po 2 859 zł, a od stycznia do września 2020 r. kwotę po 3 136,20 zł. Za miesiąc lipiec 2016 r. płatnik odprowadził do urzędu skarbowego podatek od wynagrodzeń PIT-4 w wysokości, która nie uwzględniała podwyższenia stawki wynagrodzenia odwołującej się, to jest w kwocie 465,16 zł, zamiast 923 zł. Powyższa nieprawidłowość została poddana korekcie przez pracowników biura rachunkowego obsługującego płatnika składek. W okresie przebywania przez odwołującą na zwolnieniu lekarskim, a następnie urlopie macierzyńskim, rodzicielskim oraz wychowawczym prowadzeniem wszystkich spraw hotelu zajmował się płatnik składek, przejął również dotychczasowe obowiązki ubezpieczonej. Płatnik zamknął zakład krawiecki w 2013 r. i od grudnia 2014 r. prowadził tylko hotel. Wszystkie kredyty zaciągnięte na uruchomienie hotelu spłacił w 2017r., po sprzedaży działki położonej w K.. P. D. powróciła do pracy z końcem lutego 2021r., po zakończeniu urlopu wychowawczego. Podjęła obowiązki kierownika hotelu na zasadach ustalonych aneksem z dnia 29 czerwca 2016 r., czyli w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzenie pięć tysięcy złotych.

(dowód: uzupełniające przesłuchanie odwołujących się w toku rozprawy apelacyjnej w dniu 19 maja 2021r. k. 201v – 202 a.s., zapis obrazu i dźwięku rozprawy apelacyjnej od 00:03:45 do 00:38:03; zeznania świadka K. N. na rozprawie przed Sądem Okręgowym w dniu 4 grudnia 2017 r. k. 130v a.s. zapis obrazu i dźwięku rozprawy od 00:09:01 do 00:20:03; zeznania świadka A. T. na rozprawie przed Sądem Okręgowym w dniu 4 grudnia 2017 r. k. 131 a.s. zapis obrazu i dźwięku rozprawy od 00:20:13 do 00:29:47 oraz zeznania tego świadka złożone w postępowaniu administracyjnym k. 25 – 28 a.r.; zeznania świadka K. P. k. 29 – 32 a.r.; pismo procesowe organu rentowego z dnia 28

października 2020 r. k. 180 a.s.; potwierdzenia wpłaty podatku od wynagrodzeń za lipiec 2016 r. k. 117 a.r.; notatka służbowa dotycząca nieprawidłowości związanych z opłaceniem należności podatkowej k.128 a.r.).

Przedstawione powyżej okoliczności wynikają z uzupełniających zeznań odwołujących się, nadesłanej przez organ rentowy informacji, zeznań świadków przesłuchanych na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego oraz administracyjnego, a także zgromadzonych w niniejszej sprawie dokumentów, w tym zebranych w trakcie prowadzonego przez organ rentowy postępowania kontrolnego. Depozycje odwołujących się zostały obdarzone walorem wiarygodności jedynie w części, w jakiej znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, czyli dokumentach oraz zeznaniach świadków i jednocześnie nie pozostawały w kolizji z zasadami logicznego rozumowania, właściwego kojarzenia faktów, wiedzy powszechnej i doświadczenia życiowego. Nie zasługują na wiarę depozycje stron analizowanego stosunku pracy w odniesieniu do kwestii braku informacji o stanie ciąży ubezpieczonej w momencie zmiany warunków pracy i płacy, prowadzącej do podwyższenia wynagrodzenia oraz zwiększenia wymiaru czasu pracy, które strony wiążą z datą podpisania aneksu do umowy o pracę datowanego na dzień 29 czerwca 2016 r. W tej materii zauważyć trzeba, że P. D. dowiedziała się o ciąży najpóźniej w dniu 22 lipca 2016 r. w trakcie wizyty u lekarza ginekologa. Podwyższona podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenie społeczne została zgłoszona organowi rentowemu w sierpniu 2016 r., wraz z rozliczeniem należności składkowych za lipiec 2016 r. W tym czasie stan ciąży był już potwierdzony badaniem ginekologicznym i z pewnością był znany nie tylko ubezpieczonej, a także jej rodzicom, w tym płatnikowi składek. Trudno bowiem dać wiarę twierdzeniom stron, iż ojciec ubezpieczonej uzyskał informację o ciąży córki, z którą utrzymywał bliskie relacje, dopiero we wrześniu 2016 r., czyli w miesiącu, w którym stan jej zdrowia uniemożliwił wykonywanie zatrudnienia i uzasadniał korzystanie ze zwolnienia lekarskiego. Wiarygodność odwołującej się osłabia niekonsekwencja i niespójność prezentowanego przez nią stanowiska w przedmiocie okoliczności powzięcia przez nią wiadomości o stanie ciąży. W postępowaniu administracyjnym w pisemnym oświadczeniu twierdziła, iż o ciąży dowiedziała się w trakcie wizyty ginekologicznej, na którą zgłosiła się po receptę na środki antykoncepcyjne, natomiast w toku postępowania pierwszoinstancyjnego zeznała, że wiadomość o ciąży została jej przekazana przy okazji przeprowadzania badań cytologicznych. Skoro ubezpieczona nie jest w stanie przekonująco wyjaśnić okoliczności, w jakich doszło do uzyskania przez nią wiedzy o ciąży, to trudno dać jej wiarę, iż nie przekazała tej informacji swoim najbliższym krewnym, czyli rodzicom. Przy ocenie waloru dowodowego depozycji stron nie można także pominąć nieścisłości w zakresie prowadzonej przez płatnika dokumentacji pracowniczej ubezpieczonej. Po pierwsze, zakres obowiązków wskazanych w wykazie czynności na stanowisku kierownika pensjonatu, który został przekazany odwołującej się oraz podpisany przez nią w momencie nawiązania stosunku pracy (na 1/2 etatu, za połowę minimalnego wynagrodzenia) nie odpowiadał rzeczywistości powierzonych jej w tym czasie zadaniom, które miały początkowo obejmować jedynie sprawy z zakresu gastronomii, a nie prowadzenie całego pensjonatu. Po drugie, podpisywane przez nią listy obecności nie odzwierciedlały faktycznego czasu, jaki poświęcała na świadczenie pracy. Powyższe nieścisłości oddziałują niekorzystnie nie tylko na wiarygodność zeznań stron analizowanego stosunku pracy, lecz także miarodajność dokumentacji pracowniczej odwołującej się i pozwalają poddać w wątpliwość rzetelność tej dokumentacji również w odniesieniu do daty dokonania zmian warunków umowy w zakresie wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy. Nie można mieć bowiem pewności, czy widniejąca w aneksie do umowy o pracę data 29 czerwca 2016 r. jest rzeczywistą datą podpisania tego dokumentu, zwłaszcza że nieprawidłowo opłacono podatek od wynagrodzeń za lipiec 2016 r., a rozliczenie składek na ubezpieczenie społeczne, uwzględniające podwyższenie wynagrodzenia, zostało dokonane w sierpniu 2016 r. W tym względzie warto zaznaczyć, że odprowadzony przez odwołującego się podatek od wynagrodzeń za miesiąc lipiec 2016 r. nie obejmował podwyższonej stawki wynagrodzenia ubezpieczonej, co zostało poddane korekcie w późniejszym okresie czasu. Zważywszy na fakt, iż wynagrodzenia pracownicze były przekazywane przez płatnika składek do rąk własnych pracowników, a nie na ich rachunek bankowy, brak jest ponadto dokumentu potwierdzającego w sposób pewny faktyczną wypłatę wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 5 000 zł w miesiącu lipcu 2016 r., bezpośrednio następującym po dacie widniejącej w aneksie do umowy o pracę. W czasie zgłoszenia właściwym instytucjom okoliczności wpływających z aneksowania umowy o pracę fakt ciąży był wiadomy odwołującym się. Nie sposób kategorycznie wykluczyć wpływu tego faktu na decyzję w kwestii zmiany warunków pracy i płacy. Wątpliwa jest prawdziwość twierdzeń stron dotyczących znaczącego zwiększenia obowiązków ubezpieczonej od dnia 1 lipca 2016 r. związanego z przejściem od płatnika prowadzenia całego hotelu, a nie tylko części gastronomicznej. Brak jest

obiektywnych dowodów na to, że P. D. począwszy od 1 lipca 2016 r. wyręczała płatnika w czynnościach łączących się z zarządzaniem hotelem. Jediną przedłożoną w niniejszym postępowaniu dokumentacją, potwierdzającą kontakty służbowe z podmiotami trzecimi, stanowią podpisane przez nią faktury odbioru towaru, które nie świadczą jeszcze o sprawowaniu funkcji kierowniczej. Wystawianiem i podpisywaniem faktur zajmowali się także inni pracownicy hotelu, między innymi zatrudniona na recepcji A. T.. Nie była to zatem kompetencja zarezerwowana dla kierownictwa hotelu. Podobnie wyglądała kwestia zamówień oraz ich rozliczania, co ubezpieczona realizowała w porozumieniu z szefem kuchni, który zresztą samodzielnie także był upoważniony do dokonania zamówienia. Czynności związane z remanentem również nie stanowiły wyłącznej kompetencji P. D., gdyż w czasie jej nieobecności remanentem zajmowała się osobiście K. P., zatrudniona w pensjonacie jako kelnerka. W aktach rozpoznawanej sprawy brak jest materialnych dowodów na okoliczność świadczenia przez odwołującą się pracy w charakterze kierownika pensjonatu, choćby w postaci wydruków korespondencji mailowej z klientami obiektu, czy też sporządzonej przez nią dokumentacji związanej z nadzorowaniem i rozliczaniem pracy osób zatrudnionych w pensjonacie. Odwołujący się nie przedstawili dokumentów potwierdzających wykonywanie przez ubezpieczoną powinności i uprawnień organizacyjno – decyzyjnych. Brak przesłanek do stwierdzenia, iż odwołująca się samodzielnie nawiązywała kontakty biznesowe z kontrahentami pensjonatu, a przecież pełniąc funkcję kierownika powinna podejmować tego rodzaju czynności. Wypada przy tym odnotować, że płatnik składek codziennie przebywał na terenie hotelu, włączając w to dni obecności w pracy ubezpieczonej, co potwierdziła przesłuchana w charakterze świadka K. N.. Jeżeli rzeczywiście odwołująca się przejęłaby obowiązki swojego ojca związane z prowadzeniem wszystkich spraw hotelu, jego codzienna obecność w obiekcie nie byłaby potrzebna. Warto również zauważyć, że P. D. - nawiązując stosunek pracy ze swoim ojcem oraz podpisując zakres czynności - od początku zatrudnienia, czyli od 1 stycznia 2015 r. zdecydowała się objąć obowiązki kierownika pensjonatu, a zatem całego obiektu, a nie tylko jego części gastronomicznej. Zgodziła się na niepełny wymiar czasu pracy oraz wycenienie wartości swojej pracy na kwotę będącą odpowiednikiem minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przez prawie półtora roku nie dokonano jakiegokolwiek zmiany warunków umowy o pracę, czy to w zakresie wymiaru czasu pracy, czy też w kwestii wynagrodzenia za pracę. Aneksując umowę w dniu 29 czerwca 2016 r., począwszy od 1 lipca 2016 r. poza podwyższeniem stawki wynagrodzenia oraz zwiększeniem wymiaru czasu pracy, nie wskazano zmiany zakresu obowiązków, prowadzących do poszerzenia zadań bądź zwiększenia odpowiedzialności za funkcjonowanie hotelu. Strony ograniczyły się do modyfikacji wymiaru czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia za pracę i co warto podkreślić była to zmiana znacząca, skutkująca podwyższeniem wynagrodzenia z połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty 5000 zł miesięcznie, przewyższającej nie tylko zarobki pozostałych pracowników hotelu zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, kształtujące się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, ale także przychód płatnika składek przeznaczony na jego własne ubezpieczenie społeczne. Brak jest przekonujących dowodów, że w ślad za zwiększeniem wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę nastąpiła istotna zmiana zakresu powierzonych zadań. W tej materii wypada nadmienić, że K. P. (kelnerka współpracująca z ubezpieczoną) nie potwierdziła poszerzenia zakresu obowiązków odwołującej się, ani też wykonywania przez nią dodatkowych czynności służbowych. Płatnik usiłował wytłumaczyć zawarcie aneksu do umowy o pracę z dnia 29 czerwca 2016 r. z jednej strony poprawą kondycji finansowej jego firmy oraz spłatą wierzycieli, a z drugiej zamiarem dostosowania uposażenia córki do rodzaju i wagi wykonywanych przez nią czynności służbowych oraz zrekompensowania jej kosztów dojazdu do pracy. W tym kontekście należy zaznaczyć, że sytuacja finansowa płatnika składek w dniu 29 czerwca 2016 r. nie była szczególnie korzystna i nie odbiegała istotnie od jego możliwości płatniczych z początku roku 2016. W 2015 r. płatnik składek osiągnął dochód przekraczający 500 tysięcy złotych, z końcem 2015 r. spłacił należności za prace instalacyjne, natomiast do marca 2016 r. uregulował należności za prace budowlane i wykończeniowe. W tym czasie odwołujący się – pomimo poprawy możliwości płatniczych - nie podjął jednak decyzji o zmianie warunków pracy i płacy swojej córki. W dalszym ciągu obciążało go wprowadzenie zadłużenie kredytowe, które nie zostało przecież spłacone przed dniem 29 czerwca 2016 r., lecz dopiero w 2017 r., w wyniku sprzedaży działki położonej w K.. Co więcej, w miesiącu kwietniu, maju i czerwcu 2016 r. płatnik składek odnotował stratę i nawet prognozowane dochody związane z sezonem wakacyjnym i wpłaconymi przez klientów zaliczkami nie dawały wówczas gwarancji stałego, długofalowego ponoszenia kosztów zatrudnienia ubezpieczonej za wynagrodzeniem wynoszącym 5000 zł brutto miesięcznie. Aneks do umowy o pracę nie przewidywał podwyższenia wysokości wynagrodzenia odwołującej się jedynie w sezonie wakacyjnym, na uregulowanie którego pozwalałyby zaliczki uiszczone przez gości hotelu. Nie wiadomo zatem, w oparciu o jakie przesłanki płatnik składek

zakładał, iż znajdzie źródła finansowania przyznanej córce podwyżki po zakończeniu ścisłego sezonu turystycznego, skoro przez prawie półtora roku jej zatrudnienia nie był stanie wypłacać swoim pracownikom, w tym odwołującej się, wynagrodzenia wyższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Do zmiany wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. D. równie dobrze mogło dojść w pierwszym kwartale 2016 r., kiedy zostały spłacone zobowiązania wobec firm uczestniczących w budowie i wykończeniu hotelu, a nie w miesiącu poprzedzającym korzystanie przez nią ze świadczeń związanych z przypadającą w czasie ciąży chorobą i macierzyństwem. W kwestii deklarowanego przez płatnika składek zamiaru zrekompensowania odwołującej się kosztów dojazdu należy stwierdzić, że koszty te nie są składnikiem wynagrodzenia za pracę i nie podlegają oskładkowaniu. Chybione jest zatem motywowanie zmiany warunków płacowych ubezpieczonej kosztami jej dojazdu do pracy, które mogły zostać jej zrekompensowane niezależnie od wysokości pobieranego przez nią wynagrodzenia. Nie zasługują również na uwzględnienie depozycje stron w odniesieniu do istnienia potrzeby zatrudnienia P. D. na warunkach przewidzianych w aneksie do umowy o pracę z 29 czerwca 2016 r. W tym aspekcie zauważyć trzeba, że w czasie przebywania przez odwołującą się na zwolnieniu lekarskim, a następnie urlopie macierzyńskim, rodzicielskim i wychowawczym, łącznie w okresie przekraczającym 4 lata, płatnik składek przejął jej dotychczasowe zadania i realizował je osobiście aż do jej powrotu do pracy, co nastąpiło z końcem lutego 2021 r. Nie zatrudniono żadnej dodatkowej osoby do pracy w hotelu, ani też do pomocy przy jego prowadzeniu. Odwołujący się poradził sobie samodzielnie, co świadczy o tym, że absencja P. D. nie zakłóciła w sposób znaczący właściwej organizacji pracy obiektu i nie była nieodzowna dla jego prawidłowego funkcjonowania. W sytuacji, gdyby ubezpieczona rzeczywiście zajmowała się prowadzeniem istotnych spraw całego hotelu, jej ponad czteroletnia nieobecność z pewnością byłaby odczuwalna i spowodowała konieczność zastąpienia jej przez jakąś inną osobę, choćby w ramach umowy cywilno – prawnej. Skoro powierzone odwołującej się obowiązki kierownika pensjonatu nie zostały scedowane na inną osobę i w całości zostały przejęte przez płatnika składek na stosunkowo długi okres czasu, to nie można zasadnie twierdzić, iż począwszy od lipca 2016 r. zaistniała realna potrzeba zatrudnienia jej na warunkach określonych w aneksie do umowy o pracę z 29 czerwca 2016 r. Naprowadzone powyżej okoliczności doprowadziły Sąd Apelacyjny do przekonania, że zmiana warunków pracy i płacy odwołującej się z dniem 1 lipca 2016 r. nie była z punktu widzenia płatnika składek nieodzowna, ani z perspektywy organizacji pracy w hotelu, ani też zyskowości prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, zważywszy na jej długotrwałą nieobecność w pracy oraz brak zatrudnienia dodatkowej osoby celem zastąpienia ubezpieczonej w charakterze kierownika pensjonatu. Całościowa analiza zebranego w rozpoznawanej sprawie materiału dowodowego oraz wynikających z niego okoliczności faktycznych uprawnia do konkluzji, iż wynagrodzenie P. D. przewidziane w aneksie do umowy o pracę, datowanym na dzień 29 czerwca 2016r., zostało podyktowane zamiarem zapewnienia jej świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku ze stanem ciąży i urodzeniem dziecka w zadowalającej ją wysokości. W toku niniejszego procesu strony nie wykazały, że podwyższenie wynagrodzenia oraz wymiaru czasu pracy było determinowane poszerzeniem obowiązków służbowych ubezpieczonej oraz przejęciem przez nią odpowiedzialności za funkcjonowanie całego obiektu hotelowego. W realiach rozpatrywanego przypadku nie można w sposób jednoznaczny i nie budzący wątpliwości stwierdzić, że zmiana warunków pracy i płacy – dokonana na mocy aneksu z dnia 29 czerwca 2016 r. - była umotywowana faktycznym zwiększeniem pełnionych przez odwołującą się zadań oraz ich rangą i istotnym znaczeniem dla wykonywanej przez płatnika składek działalności gospodarczej. Odmienny pogląd Sądu Okręgowego jest nieuzasadniony. Sąd pierwszej instancji zmarginalizował wyniki przeprowadzonego przez organ rentowy postępowania kontrolnego oraz w sposób naruszający zasadę swobodnej oceny dowodów dał wiarę zeznaniom stron w całości, podczas gdy nie są one spójne, logiczne i konsekwentne już nawet w odniesieniu do okoliczności powzięcia wiadomości o ciąży ubezpieczonej, co niewątpliwie osłabia ich wiarygodność co do innych relacjonowanych kwestii faktycznych. Depozycje stron oraz dokonane na ich podstawie ustalenia Sądu Okręgowego zasługują na akceptację w tej części, w której znajdują oparcie w dowodach z dokumentów oraz zeznaniach świadków, zwłaszcza spontanicznie złożonych w toku postępowania administracyjnego.

Przechodząc do analizy podstawy prawnej zaskarżonego wyroku należy zauważyć, że w toku procesu nie podważano kompetencji organu rentowego do dokonywania kontroli i weryfikacji zgłoszeń płatników składek w zakresie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, w szczególności w sytuacji, gdy zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem,

zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Stosowne uprawnienie w tej materii Sąd Najwyższy wywiódł z regulacji zamieszczonej w art. 41 ust. 12 i 13 powołanej wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stronom umowy o pracę nie przysługuje bowiem niczym nieograniczona swoboda w kreowaniu treści stosunku pracy, gdyż jest ona limitowana przez naturę tego stosunku prawnego, ustawę oraz zasady współzycia społecznego (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poza powyższymi kryteriami, należy wziąć pod uwagę pierwiastek publiczny, alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, co sprawia że wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne nie może być ustalane ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, a przy tym nie powinno rażąco przewyższać wkładu pracy, by w ten sposób składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne uzależnionej od wysokości zarobków chodzi bowiem o takie przełożenie wykonywanej pracy i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia rzutującego na wysokość składki, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Na ten aspekt kształtowania treści stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych wielokrotnie wskazywał w swych judykatach Sąd Najwyższy. Poza powołaną wyżej uchwałą z 27 kwietnia 2005 r. (sygn. akt II UZP 2/05) warto w tym miejscu przywołać pogląd zaprezentowany w wyrokach: z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192) oraz z 19 maja 2009 r. (III UK 7/09), a także w jednym z nowszych orzeczeń z dnia 14 grudnia 2017 r. (II UK 645/16, LEX nr 2473788). W ostatnim ze wspomnianych wyżej wyroków Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że z punktu widzenia ustalenia wysokości należnej składki na ubezpieczenie chorobowe, a w konsekwencji wysokości samego świadczenia z tego ubezpieczenia decydujące znaczenie ma określona przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia, objęta zasadą swobody umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się zatem pogląd, iż podstawę wymiaru składki dla pracownika stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena „godziwości” wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania. Zdaniem Sądu Najwyższego, przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Względ na interes ogólny chroniony w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego sprawia, że "godziwość" wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, gdyż strony stosunku pracy muszą się liczyć z wymogiem ochrony interesu publicznego oraz zasadą solidarności ubezpieczonych. Analogiczne zapatrywanie jest wyrażane w orzecznictwie sądów apelacyjnych, przykładowo można tutaj wskazać wyroki Sądu Apelacyjnego w Krakowie: z dnia 28 marca 2018 r. (III AUa 760/16, LEX nr 2514923) z dnia 23 listopada 2016 r. (III AUa 1306/15, LEX nr 2196258) oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 marca 2018 r. (III AUa 786/17, LEX nr 2481763).

Zdaniem Sądu drugiej instancji, realia rozpoznawanej sprawy pozwalają na sformułowanie tezy o naruszeniu przez strony rozważanego stosunku pracy zasad współzycia społecznego przy uzgadnianiu wysokości przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę, ukształtowanego aneksem do umowy o pracę z 29 czerwca 2016 r. na kwotę 5 000 zł brutto miesięcznie. Podwyższenie wynagrodzenia, które przełożyło się na wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, nie zostało uzasadnione rodzajem oraz wagą pełnionych przez ubezpieczoną od 1 lipca 2016 r. obowiązków służbowych, ani też realną potrzebą zatrudnienia osoby, która przejęłaby obowiązki płatnika składek w zakresie zarządzania całym obiektem hotelowym. Podjętej przez pracodawcę decyzji w kwestii zmienionych warunków płacowych odwołującej się nie usprawiedliwiały obiektywne kryteria. Płatnik nie oferuje zatrudnionym pracownikom zarobków przewyższających minimalne wynagrodzenie za pracę, a ponadto opłaca składki na własne ubezpieczenie społeczne od kwoty niższej niż kwota ustalona dla córki, a przecież to płatnik jako osoba decydująca o zasadach funkcjonowania hotelu, zajmująca się prowadzeniem wszystkich związanych z tym spraw, ponosi pełną odpowiedzialność za działalność obiektu wobec osób trzecich. Takiego założenia nie można przyjąć względem odwołującej się, która w istocie dopiero przygotowywała się do samodzielnego pełnienia funkcji kierowniczej, wdrażając się do poszczególnych wynikających z tego zadań, początkowo w sferze gastronomii, a następnie w recepcji. Strony nie wykazały, iż samodzielnie zajmowała się prowadzeniem całego obiektu, załatwiała wszystkie łączące się z tym sprawy, reprezentowała hotel w relacjach z podmiotami zewnętrznymi. Nic nie wskazuje także na to, że począwszy od 1 lipca 2016 r. została obciążona odpowiedzialnością za funkcjonowanie całego obiektu. Podwyższenie wynagrodzenia za pracę do kwoty 5000zł brutto miesięcznie, przewyższającej przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującego się jako przedsiębiorcy, pozostaje w kolizji z regułami ustalania wysokości wynagrodzeń pracowniczych, określonymi w art. 78 § 1 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W uwarunkowaniach rozpatrywanego przypadku brak jest przesłanek do podważenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. D. za okres od 1 lipca 2016 r., przyjętej przez organ rentowy w kontrolowanej w niniejszym postępowaniu decyzji na poziomie jej przychodu z tytułu pracowniczego zatrudnienia, uzyskiwanego w okresie poprzedzającym zawarcie aneksu do umowy o pracę z 29 czerwca 2016 r. Jest to bowiem kwota, którą strony - nawiązując stosunek pracy - same uznały jako właściwą dla pełnienia roli kierownika pensjonatu, adekwatną do rodzaju i wagi powierzonych na tym stanowisku zadań. W rozpoznawanej sprawie nie wykazano, iż począwszy od 1 lipca 2016 r. zaistniała jakaś szczególna, obiektywnie usprawiedliwiona sytuacja, motywująca do modyfikacji wymiaru czasu pracy odwołującej się oraz wysokości jej wynagrodzenia, prowadząca w efekcie do podwyższenia podstawy wymiaru składek z połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę aż do kwoty 5 000 zł. Stawka wynagrodzenia ubezpieczonej, ustalona w aneksie do umowy o pracę z 29 czerwca 2016 r., w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie miała żadnego racjonalnego i ekonomicznego uzasadnienia. Analizowana zmiana warunków płacy – zdaniem Sądu drugiej instancji – nie była podyktowana realnym zwiększeniem powierzonych obowiązków, ani też efektami jej pracy na stanowisku kierownika pensjonatu. W ocenie Sądu Apelacyjnego, sytuacja kadrowa odwołującej się nie uległa aż tak istotnej zmianie, która mogłaby racjonalnie działającego pracodawcę doprowadzić do zwiększenia jej zarobków z najniższego wynagrodzenia pracowniczego do kwoty 5 000 zł miesięcznie. Słusznie zatem organ rentowy stwierdził, iż istnieją przesłanki pozwalające na weryfikację podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. D., zadeklarowanej przez płatnika za okres od 1 lipca 2016 r. Wynagrodzenie w wysokości określonej aneksem do umowy o pracę, datowanym na dzień 29 czerwca 2016 r., nie spełniało kryterium „godziwości” rozumianej w sposób przedstawiony we wcześniejszych wywodach niniejszego uzasadnienia, gdyż nie było w pełni ekwiwalentne do charakteru i rangi powierzonych jej zadań oraz nie odpowiadało strukturze wynagrodzeń przyjętej u płatnika składek, a tym samym pozostawało w konflikcie z zasadami współzycia społecznego. Stosowne postanowienia umowne w tej materii należało uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Kontrolowana w przedmiotowym procesie decyzja organu rentowego była prawidłowa, czego konsekwencją jest oddalenie odwołań wniesionych przez płatnika składek i ubezpieczoną. Zasadności tej decyzji nie niweczy fakt powrotu ubezpieczonej do pracy na warunkach uzgodnionych w aneksie do umowy o pracę z datą 29 czerwca 2016 r. W niniejszym postępowaniu decydujące znaczenie ma ocena zasadności modyfikacji warunków pracy i płacy, dokonanej

ww. aneksem począwszy od 1 lipca 2016 r., w kontekście zachowania zasad służących ukształtowaniu wysokości wynagrodzenia za pracę według kryteriów wskazanych w art. 78 § 1 k.p., z jednoczesnym uwzględnieniem reguł funkcjonujących w ramach stosunków prawnych z zakresu ubezpieczeń społecznych, a to wszystko według stanu faktycznego z daty wydania kontrolowanej decyzji.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok, orzekając na mocy art. 386 § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. – w myśl reguły odpowiedzialności za wynik sprawy – uznając, że odwołujący się (płatnik składek i ubezpieczona) w całości ulegli ze swoim żądaniem zawartym w odwołaniach. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego ustalono według zasad przewidzianych w § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 265 - w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji). Określając stawkę wynagrodzenia pełnomocnika organu rentowego Sąd Apelacyjny miał na względzie, iż rozpoznawana sprawa nie dotyczy składek na ubezpieczenie społeczne (zapłaty składek), lecz wysokości podstawy wymiaru, od jakiej powinny zostać obliczone świadczenia przysługujące odwołującej się z ubezpieczenia społecznego w związku z jej chorobą i ciążą. Organ rentowy zakwestionował zadeklarowaną przez płatnika podstawę wymiaru składek, jednakże nie w kierunku jej podwyższenia, lecz obniżenia, powołując się na naruszenie zasad współzycia społecznego przy ustalaniu wysokości przyznanego ubezpieczonemu wynagrodzenia, które przełożyło się na wysokość podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych i w efekcie na wysokość zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Zaskarżona decyzja nie zmierza zatem do wyegzekwowania wyższych należności składowych, lecz do obniżenia świadczeń zasiłkowych. W związku z tym należy przywołać prezentowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, że sprawa z odwołania od decyzji obniżającej podstawę wymiaru składek zadeklarowaną przez płatnika składek względem zgłoszonego do ubezpieczeń społecznych pracownika jest rodzajowo zbliżona do spraw o świadczenia z ubezpieczenia społecznego, do których należy stosować § 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, bądź § 5 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (vide postanowienie z dnia 22 lutego 2012 r., II UZ 60/11, LEX nr 1211155 oraz z dnia 5 maja 2016 r., II UZ 3/16, LEX nr 2052527). Odpowiednikiem § 5 ww. 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 w aktualnym stanie prawnym jest przepis § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zgodnie z którym wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju. Skoro kontrolowana w rozpoznawanej sprawie decyzja organu rentowego określa podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości niższej niż zadeklarowana przez płatnika składek, to nie powinna być kwalifikowana do spraw o charakterze majątkowym, w których wynagrodzenie pełnomocnika organu rentowego będącego radcą prawnym determinowane jest wartością przedmiotu sporu. Przedmiotowa sprawa jest bowiem zbliżona rodzajowo do spraw o świadczenia z ubezpieczenia społecznego, gdyż zaistniały w niej spór dotyczy obniżenia przez organ rentowy podstawy wymiaru składek zadeklarowanej przez pracodawcę odwołującej się, prowadzącego do obniżenia zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, stanowiących świadczenia pieniężne z ubezpieczenia chorobowego. W niniejszym postępowaniu wynagrodzenie pełnomocnika procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym powinno być ustalone na zasadach określonych § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia, czyli bez względu na wartość przedmiotu sporu. Mając na względzie przepis art. 105 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny zasądził od każdego z odwołujących się na rzecz organu rentowego kwotę 120 zł, obciążając ubezpieczoną oraz płatnika składek obowiązkiem zwrotu kosztów procesu w równych częściach.

Ewa Krakowiak Agata Pyjas – Luty Grażyna Wiśniewska