

Sygn.akt III AUa 959/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie: SA Barbara Orechwa-Zawadzka

SO del. Teresa Suchcicka

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 maja 2016 r. w B.

sprawy z odwołania M. K. oraz T. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 czerwca 2015 r.
sygn. akt III U 30/15

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz M. K. i T. W. kwoty po 450 (czterysta pięćdziesiąt) złotych na rzecz każdego z nich tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III AUa 959/15

UZASADNIENIE

Decyzją z 14.11.2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B., powołując się na art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 18 ust. 1, art. 20 ust.1 Ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 1442) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla pracownika T. W. z tytułu zatrudnienia w(...) (...) M. K. od dnia 01.05.2014r. jest równa kwocie 1.800 zł miesięcznie. Z ustaleń organu rentowego, które poczynił w trakcie kontroli płatnika składek, wynikało, że podwyższenie wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia T. W. na krótko przed jej niezdolnością do pracy, było działaniem celowym, zmierzającym do uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników systemu. Jego zdaniem fakt ten pozostawał w kolizji z zasadami współzycia społecznego. Zakład nie dał wiary, iż podwyższenie wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia pracownicy na krótko przed powstaniem niezdolności do pracy, było spowodowane faktycznym zwiększeniem jej obowiązków. Podnosił, iż wykazana przez M. K., jako płatnika składek, podstawa wymiaru od 01.05.2014r. w kwocie 7.200 zł była nieuzasadniona, tym bardziej, że od 09.06.2014r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy. Ponadto fakty łączące

się ze zmianą treści umowy o pracę uzasadniały uznanie aneksu z 30.04.2014r. za sprzecznego z zasadami współzycia społecznego. Celem zmiany warunków zatrudnienia było bowiem wyłudzenie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dlatego też organ rentowy przyjął jako podstawę wymiaru kwotę 1.800zł za pełny miesiąc tj. w wysokości równej kwocie wynagrodzenia jakie T. W. otrzymywała u płatnika składek w ostatnim okresie zatrudnienia tj. od 01.10.2013r.

Odwołania od tej decyzji złożyli zarówno T. W., jak i M. K.. Oboje domagali się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, iż od 01.05.2014r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia odwołującej na podstawie umowy o pracę wynosi 7.200 zł. Oboje kwestionowali prawidłowość ustaleń organu rentowego i wniosków z nich płynących.

T. W. podniosła, iż w kwietniu 2014r, kiedy negocjowała z pracodawcą zwiększenie wymiaru czasu pracy, ilości obowiązków i wzrost wynagrodzenia, nie wiedziała o tym, że jest w ciąży. Podniosła, iż wynagrodzenie ustalone przez organ rentowy było niższe od tego, jakie otrzymywali inni pracownicy, którzy pracowali u płatnika składek bez odpowiedzialności finansowej za wykonywaną pracę. Zaprzeczyła jakoby łącząca strony umowa o pracę miała na celu jedynie korzystanie przez nią ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

M. K. w pisemnych motywach swojego odwołania podkreślił, iż w kwietniu 2014r. nie wiedział o tym, że T. W. jest w ciąży. Wzrost wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia odwołującej wiązał się z powierzeniem jej operatywnego i bieżącego zarządzania całą firmą transportową. Odwołująca, jako osoba zarządzająca i odpowiedzialna za analizę, nadzór i rozliczanie czasu pracy kierowców przyjęła również odpowiedzialność materialną za ewentualne kary administracyjne z tego tytułu.

W odpowiedzi na odwołania organ domagał się ich oddalenia i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podtrzymał podstawy skarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 10 czerwca 2015 r. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia pracownika T. W. u pracodawcy(...) (...) M. K. od 1 maja 2014r. wynosi 3.600 zł miesięcznie (pkt 1) oraz zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego (pkt 2).

Sąd ten ustalił, że PTS (...) K. M. w B. zajmuje się świadczeniem usług transportowych i spedycyjnych. Zatrudnia on średnio 20 kierowców oraz 3-4 osoby zajmujące się obsługą kadrowo – finansowo – spedycyjną. Biuro rachunkowe zajmuje się prowadzeniem ksiąg handlowych. Od 01.07.2008r. w (...) (...) zatrudniony był B. K. (ur. (...)), który stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał obowiązki referenta ds. transportu. 30.07.2007r. uzyskał on tytuł magistra inżyniera w zakresie transportu szynowego na Politechnice (...) – (...)i (...). Od 01.01.2012r. zajmował on stanowisko spedytora. Do 31.12.2013r. z tytułu umowy o pracę otrzymywał minimalne wynagrodzenie. Natomiast od 01.01.2014r. jego wynagrodzenie wzrosło do 2.000zł brutto.

T. W. (ur. (...)) w okresie od 21.07. do 20.11.2008r. odbywała staż w firmie (...), na stanowisku referenta księgowości. Z zeznań świadka U. K. oraz opinii wydanej przez M. K. po odbytym stażu, wynikało, że T. W. dała poznać się jako sumienny i zaangażowany w pracę pracownik oraz, że pod odbyciem stażu została zatrudniona przez płatnika. Powierzone czynności wykonywała sprawnie i rzetelnie. Z czasem zaczęła upominać się o wyższe wynagrodzenie, jednak pracodawca nie chciał dać jej podwyżki. Strony rozwiązały umowę o pracę i T. W. wyjechała do brata za granicę.

W dniach 04-05.09.2010r. ukończyła szkolenie z zakresu „Racjonalnego prowadzenia pojazdu” a 01.07.2013r. studia w Wyższej Szkole Finansów i (...) w B. na Wydziale (...)i uzyskała tytuł magistra w specjalności rachunkowość i finanse przedsiębiorstw.

W 2013r. doszło do zmiany regulacji prawnych związanych z rozliczaniem czasu pracy kierowców zatrudnionych nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale również umowy zlecenia. W firmie (...) kierowcy byli zatrudnieni na obu podstawach prawnych. Zmiany w przepisach spowodowały również wystąpienie zaległości w rozliczeniach i dokumentacji. Podczas przypadkowego spotkania M. K. zaproponował T. W. powrót do pracy w jego firmie i

poprowadzenie spraw kadrowych. 01.10.2013r. strony zawarły umowę o pracę, na podstawie której T. W. została zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/4 etatu) jako specjalista do spraw kadr i płac za wynagrodzeniem 1.800zł miesięcznie. Umowa została zawarta na okres do 30.04.2014r. Z umowy wynikało, że wnioskodawczyni swoje obowiązki będzie wykonywała w godzinach 10-12. Zakres obowiązków dotyczył m.in. kompleksowego prowadzenia przez nią akt osobowych, sporządzania list płac, naliczania wynagrodzeń pracowników, zlecenioborców z uwzględnieniem wszelkich dodatków i potrąceń, naliczanie składek na ubezpieczenie społeczne opłacanych przez pracowników i zakład pracy od wynagrodzeń pracowników oraz umów zleceń, sporządzanie dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych ZUS, sporządzanie raportów (...), wydawanie zaświadczeń o uzyskanych dochodach na prośbę pracownika etc. 02.12.2013r. T. W. wystąpiła do pracodawcy z pisemną prośbą o przedłużenie umowy o pracę, przynajmniej na okres do 31.12.2020r. motywując, iż zatrudnienie na umowę okresową uniemożliwiało jej zaciągnięcie kredytu. W tym samym dniu strony zawarły aneks do umowy o pracę, na podstawie którego zmianie uległ okres jej obowiązywania z „określonego” na „nieokreślony”.

04.01.2014r. T. W. ukończyła szkolenie z zakresu opodatkowania transportu i spedycji w 2014r., zorganizowane przez Zrzeszenie (...) w Polsce, natomiast 11.03.2014r. szkolenie z zakresu czasu pracy kierowców.

W 2013r. firma (...) przejęła wykonywanie odpraw celnych. Wcześniej czynności te wykonywał podmiot zewnętrzny. Wykonywanie tych obowiązków pracodawca proponował T. W., jednak ona domagała się podwyższenia wynagrodzenia, w związku z tym rozpoczął poszukiwania osoby, która podjęłaby się tych rozliczeń. Na ogłoszenie wnioskodawcy odpowiedziała świadek M. S. (ur. (...)), która posiadała tytuł magistra w specjalności rachunkowość i finanse przedsiębiorstw uzyskany 04.07.2013r. w Wyższej Szkole Finansów i (...) w B. na Wydziale Nauk (...). 17.02.2014r. świadek została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31.12.2025r., jako pracownik biurowy, za wynagrodzeniem 1.700zł. Do jej zadań należało m.in. kompleksowe dokonywanie odpraw celnych, sporządzanie oraz weryfikowanie dokumentacji celnej, dokonywanie zgłoszeń celnych, dbanie o prawidłowy przebieg procedur związanych z odprawą celną, dokonywanie elektronicznych odpraw celnych ((...)) etc. Świadek miała wdrożyć się do pracy przy odprawach celnych i obsłudze specjalnego programu. U. K. zeznała, że M. S. w niewystarczającym stopniu poradziła sobie z zagadnieniami celnymi, gdyż robiła to wolno i często się myliła. Dlatego w dniu 30.04.2014r. pomiędzy M. S. a M. K. zostało zawarte porozumienie zmieniające umowę o pracę, na podstawie którego zmniejszono wymiar jej zatrudnienia do 1/2 etatu i wynagrodzenie do 1.000zł brutto. Zakres obowiązków, który od 01.05.2014r. obowiązywał M. S. dotyczył m.in. sporządzania oraz weryfikowania dokumentów związanych z odprawami celnymi, dokonywanie odpraw celnych po uprzednim zaakceptowaniu przez przełożonego, dbanie o prawidłowy przebieg procedur związanych z odprawą celną, prowadzenie rejestru odpraw.

W kwietniu 2014r. w okresie przedświątecznym T. W. negocjowała z pracodawcą zmianę warunków pracy i płacy. Wyraziła chęć zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy ale za wynagrodzeniem proporcjonalnie wyższym do dotychczasowego (4x1.800zł). Wskazała, że jest w stanie prowadzić i wykonywać wszystkie zlecone czynności oraz zobowiązała się do podpisania oświadczenia o odpowiedzialności majątkowej.

30.04.2014r. T. W. i M. K. zawarli aneks do umowy o pracę. Z aneksu wynikało, iż z 01.05.2014r. T. W. będzie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, jako kierownik biura, za wynagrodzeniem w wysokości 7.200zł brutto. Swoje obowiązki miała wykonywać w godzinach od 8:00 do 16:00. Do jej zadań z zakresu czynności kadrowych należało m.in. kompleksowe prowadzenie dokumentacji kadrowej (teczek personalnych) pracowników; sporządzanie i ewidencja dokumentacji związanej z zawarciem stosunku pracy (umowy, aneksy) oraz umów zlecenia i o dzieło; sporządzanie dokumentacji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia, świadectwa pracy); rejestracja pracowników i członków ich rodzin oraz zlecenioborców/wykonawców w ZUS, dokonywanie zmian w rejestracji ZUS; wyrejestrowania pracowników i członków ich rodzin z ZUS po ustaniu zatrudnienia etc. Zakres czynności płacowych obejmował m.in. sporządzanie miesięcznych list płac pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych; sporządzanie miesięcznych raportów płacowych; przygotowanie miesięcznych informacji o zaliczkach na podatek dochodowy od osób fizycznych zatrudnionych w firmie oraz składanie rocznych deklaracji do US [PIT-4R]; wyliczanie comiesięcznych składek ZUS oraz sporządzanie stosownych deklaracji i przesyłanie ich w formie elektronicznej do ZUS; sporządzanie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu etc. Zakres czynności

związanych z transportem obejmował m.in. zarządzanie transportem z odpowiedzialnością finansową za analizę, nadzór i rozliczanie czasu pracy kierowców; nadzorowanie odpraw celnych; weryfikowanie dokumentacji celnej; dbanie o prawidłowy przebieg procedur związanych z odprawą celną; raportowanie wykonanej pracy; sprawdzanie towaru pod względem ilościowym i zgodności z dokumentacją; plombowanie pojazdów; dokonywanie elektronicznych odpraw celnych (...), (...) i (...); współpraca ze spedycjami oraz urzędami; nadzorowanie kierowców w trakcie przewozu ładunku; informowanie kierowców o zbliżających się terminach przeprowadzenia przeglądów technicznych pojazdów firmy i dopilnowanie aby przeglądy pojazdów dokonywane były przed upływem terminu; pilnowanie terminów ważności legalizacji tachografów i gaśnic przeciwpożarowych w pojazdach i firmie; pilnowanie terminów ważności polis ubezpieczeniowych OC i AC pojazdów; pilnowanie terminów ważności dokumentów kierowców, takich jak: prawo jazdy, karty kierowcy, badania psychologiczne, kurs na przewóz rzeczy, wizy BY i RUS; nadzór nad terminowym i regularnym zacytywaniem tachografów; nadzorowanie przepływu zezwoleń międzynarodowych i karnetów TIR, zamawianie nowych i zdawanie zużytych; kompleksowe prowadzenie ewidencji środków trwałych, w tym: ustalanie wartości początkowych, planowanie globalnej amortyzacji oraz ustalanie miesięcznych odpisów etc. Natomiast zakres czynności organizacyjnych dotyczył m.in. koordynacji pracy biura i działań logistycznych w firmie, zapewnienie prawidłowego przepływu informacji w firmie; przygotowywania procedur obowiązujących dla wszelkich czynności biurowych; prowadzenia i koordynowania spraw administracyjno - gospodarczych firmy; sprawowania nadzoru i kontroli nad: realizacją zadań przez poszczególnych pracowników, przestrzeganiem przez podległych pracowników porządku i dyscypliny pracy, przestrzeganiem tajemnicy państwowej i służbowej zgodnie z obowiązującymi przepisami, przestrzeganiem zasad i przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych etc. Zakres ten obejmował również zapis, iż „pracownik ponosi określoną prawem odpowiedzialność materialną i służbową za prawidłowe, rzetelne oraz terminowe wykonanie zadań i obowiązków określonych w niniejszym zakresie oraz za zaniechanie niezbędnego działania lub za działania nieprawidłowe - (podstawa: dział V, rozdział I, art. 114 do 122 Kodeks Pracy)”. 30.04.2014r. strony zawarły ponadto porozumienie, na podstawie którego T. W. została wyznaczona do reprezentowania firmy (...) podczas kontroli wszystkich instytucji uprawnionych do kontroli czasu pracy kierowców.

Jak wynikało z zaświadczenia lekarza prowadzącego 30.04.2014r. nie była u niej stwierdzona ciąża.

W okresie od 02 do 12.05.2014r. M. K. wraz z rodziną wyjechał na urlop. Był to wyjazd za granicę i na czas jego nieobecności nadzór nad firmą i pracownikami powierzył odwołującej. Jak zeznał świadek B. K., była to pierwsza i tak długa jego nieobecność.

Z zeznań U. K. wynikało, że T. W. wykonywała swoje obowiązki na wysokim poziomie. Pracodawca był z niej bardzo zadowolony. Powierzone prace wykonywała terminowo (a nawet przed upływem terminu), bez konieczności upominania się czy zlecenia, oraz bardzo skrupulatnie. W maju 2014r. wprowadziła również liczne rozwiązania systemowe (informatyczne), które zapewniały jeszcze lepszy nadzór i terminowość w działalności firmy.

29.05.2014r. T. W. zgłosiła się na wizytę do lekarza ginekologa, w trakcie której stwierdzono, że jest w ciąży. Źle się wówczas czuła i dlatego wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o urlop wypoczynkowy na okres od 02 do 06.06.2014r. Okazało się jednak, że ciąża jest zagrożona i od 09.06.2014r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wraz z mężem planowali udział w wycieczce organizowanej przez zakład pracy M. W.. Wycieczka do P. odbyła się od 17 do 23.06.2014r., jednak z uwagi na stan T. W. małżonkowie W. zrezygnowali z uczestnictwa w niej. O tym, że T. W. jest w ciąży pracodawca dowiedział się w momencie uzyskania zaświadczenia lekarskiego. Od wakacji 2014r. do końca roku U. K. wspomagała męża w prowadzeniu formy. Wykonywała prace biurowe w ramach umowy zlecenia.

Decyzją z 24.09.2014r. organ rentowy stwierdził, iż T. W. jako pracownik płatnika składek od 01.05.2014r. nie podlegała ubezpieczeniom społecznym. W związku z odwołaniem decyzja ta została uchylona na mocy decyzji z dnia 31.10.2014r.

W dniu 31.12.2014r. świadek M. S. i odwołujący podpisali aneks do umowy o pracę, na podstawie którego zwiększono jej wymiar zatrudnienia do pełnego etatu oraz wynagrodzenie do kwoty 2.000zł brutto. Zmieniono jej również zakres

obowiązków, który od 01.01.2015r. obejmował m.in. kompleksowe dokonywanie odpraw celnych, sporządzanie oraz weryfikowanie dokumentacji celnej, dokonywanie zgłoszeń celnych, dokonywanie elektronicznych odpraw celnych (...) etc. W dniach 29.12.2014r. – 05.01.2015r. T. W. była hospitalizowana na Oddziale Ginekologii, Patologii Ciąży i Położnictwa Szpitala Wojewódzkiego w S. a 22.01.2015r. urodziła córkę

Sąd Okręgowy wskazał, że spór w rozpoznawanej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne T. W. z tytułu jej zatrudnienia od 01.05.2014r. przez M. K.. Zatem działania Sądu zmierzały do ustalenia, czy wysokość wynagrodzenia T. W. za pracę pozostawała w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego, albo zmierzała do obejścia prawa, co dawałoby organowi rentowemu podstawę do zakwestionowania tego wynagrodzenia i zmiany jego wysokości Sąd Okręgowy wskazał, że przepis art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r. poz.748) daje organowi rentowemu kompetencje 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 04.08.2005r. sygn. II UK 16/05, LEX nr 182776). 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.05.2009r. w sprawie III UK 7/09, LEX 509047). Na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych organ rentowy jest również uprawniony do zmiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005r. w sprawie II UZP 2/05, LEX nr 148238). Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25.09.2012r., sygn. III AUa 398/12, LEX 1223252).

Sąd Okręgowy wskazał, że strony kwestionowanego aneksu do umowy o pracę ustaliły, że od 01.05.2014r. nastąpił wzrost wymiaru czasu pracy T. W. do pełnego etatu, natomiast wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 7.200 zł miesięcznie. Przepis art. 78 § 1 KP nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Nie budziło wątpliwości Sądu, że T. W. faktycznie wykonywała pracę oraz, że od 01.05.2014r. nastąpiło zwiększenie wymiaru jej czasu pracy do pełnego etatu, co potwierdzał niezwykle rozbudowany zakres obowiązków od 01.05.2014r. Określał on zadania i obowiązki aż na 4 poziomach – kadrowym, płacowym, organizacyjnym, transportowym. Nadto zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, iż od maja 2014r. T. W. stale przebywała na terenie biura, co w sytuacji wcześniejszego zatrudnienia w wymiarze 1/4 etatu musiało być zauważalne. Istotnym było, iż zwiększony zakres obowiązków i przejęcie większej części zadań do wykonania wiązały się również z obciążeniem jej odpowiedzialnością finansową za ewentualne kary nakładane na pracodawcę. Nadto uzyskała ona upoważnienie do występowania w imieniu pracodawcy w sprawach dotyczących kontroli czasu pracy.

Sąd Okręgowy wskazał, że U. K. – żona pracodawcy, która wspierała męża w prowadzeniu firmy i była zorientowana w sprawach przedsiębiorstwa, przyznała, że osobiście rekrutowała i sprawdzała T. W. podczas pierwszego zatrudnienia. Jej zeznania potwierdzały wysokie kompetencje T. W., osobiste predyspozycje i cechy charakteru jak skrupulatność czy dokładność. Jako pracownik dążyła ona do ciągłego podnoszenia umiejętności i kwalifikacji. Tematyka związana z transportem międzynarodowym oraz spedycją stanowi specyficzne zagadaniem i T. W. bardzo dobrze sobie z tym radziła.

Zdaniem Sądu Okręgowego dokonane w sprawie ustalenia nie dały jednak podstaw do przyjęcia za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne umówionego przez strony wynagrodzenia za pracę w wysokości 7.200zł. W tym zakresie Sąd podzielił stanowisko organu rentowego, że wynagrodzenie T. W. było rażąco zawyżone w stosunku do innych pracowników firmy. Z porównania do sytuacji innego pracownika (...) (...) B. K. (kierowcy nie byli brani pod

uwagę gdyż stanowili odrębną grupę pracowników) wynikało, że w stosunku do T. W. posiadał on zbliżony staż pracy oraz również posiadał wyższe wykształcenie. Był jednak zatrudniony za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto. Zdaniem Sądu zakres obowiązków świadka, mimo że obejmował „tylko” spedycję miał niebagatelne znaczenie dla działania firmy, bowiem w związku z np. z nałożeniem na Federację Rosyjską embarga, wystąpiła konieczność reorganizacji spedycji na terenie UE. Cała logistyka w tym zakresie spoczywała na B. K.. wynagrodzenie pracowników biurowych w firmie wynosiło 2.000 zł. Wcześniej było to na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Zatem podwyższenie wynagrodzenia T. W. do czterokrotności dotychczasowego wynagrodzenia przy przyjęciu założenia 0.25 etatu x 1.800 zł było niewłaściwe. Podwyższenie wynagrodzenia powinno bowiem wynikać z ilości nałożonych na pracownika obowiązków oraz odpowiedzialności. Zdaniem Sądu ustalenie przez organ rentowy od 01.05.2014r. wynagrodzenia na poziomie 1.800 zł było nieprawidłowe. Z zeznań U. K. wynikało, że w związku ze zmianą warunków pracy T. W. przejęła na siebie istotny zakres obowiązków, co jednocześnie pozwoliło pracodawcy i jego żonie czuć się zwolnionymi z pewnych zadań. Ponadto, zdaniem Sądu, nie można żądać, aby pracodawca wskazywał najniższą podstawę wymiaru składek, gdyż w tym przypadku stanowiłoby to formę wykorzystania pracownika oraz zajmowane stanowisko kierownika biura, wymagało zróżnicowania wynagrodzenia odwołującej w stosunku do pracowników jej podległych. Organ rentowy podnosił, iż zgłoszenie T. W. do ubezpieczenia z wyższą podstawą wymiaru nastąpiło już po powzięciu przez strony informacji o ciąży wnioskodawczyni. Okoliczność ta nie została, zdaniem Sądu, przez ZUS wykazana, jednak nawet przy założeniu, że tak faktycznie było Sąd wskazał, że nie można wykluczyć, że informacja o ciąży pozwoliła na formalne uregulowanie kwestii warunków pracy i płacy T. W.. Nie jest rzeczą naganną, ani niezgodną z prawem, formalne uregulowanie kwestii wynagrodzenia pracownika z uwzględnieniem rzeczywiście wykonywanej przez niego pracy. Dlatego też Sąd przyjął, iż wynagrodzenie T. W. od 01.05.2014r. powinno wynosić 3.600zł brutto, co stanowiło dwukrotność dotychczas otrzymywanego przez nią wynagrodzenia i na podstawie art., 477⁽⁽¹⁴⁾⁾ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu orzekł, na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie między stronami. Miał przy tym na uwadze, iż obie strony były reprezentowane przez fachowych pełnomocników i rozstrzygnięcie jedynie w połowie uwzględniło żądania odwołujących oraz organu rentowego.

Apelację od w/w wyroku złożył organ rentowy.

Zaskarżył wyrok w zakresie punktu 1 w części, w jakiej Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia pracownika T. W. u pracodawcy(...) (...) M. K. od 1 maja 2014r. przekracza kwotę 2000 zł miesięcznie.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Błędne ustalenia faktyczne sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a polegające na tym, że:

a) zakres obowiązków oraz odpowiedzialności pracowniczej za powierzone obowiązki ubezpieczonej T. W. od 01.05.2014r. zwiększył się na tyle, by uzasadniać wynagrodzenie za pracę w kwocie 3.600 zł miesięcznie za zgodne z zasadami współżycia społecznego, rzetelne, uczciwe i godziwe, a także adekwatne do kwalifikacji zawodowych i stażu pracy T. W..

b) przyczyną ograniczenia wymiaru czasu pracy M. S. od 01.05.2014r. był fakt, iż nie radziła sobie ona z nałożonymi obowiązkami dotyczącymi odpraw celnych.

2. Mające wpływ na wynik postępowania naruszenie przepisów postępowania tj. art. 227 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności, a mianowicie kwestii związanej z karami pieniężnymi grożącymi płatnikowi składek za naruszenie czasu pracy kierowców, w szczególności wysokości grożących płatnikowi kar pieniężnych w związku z naruszeniami czasu pracy kierowców, okresu, kiedy nastąpiła zmiana w zakresie wysokości kar pieniężnych, jakiego rzędu była to zmiana, a także tego czy w okresie przed przejściem obowiązków w zakresie rozliczania czasu pracy kierowców przez T. W. i w okresie jej nieobecności miały miejsce w firmie płatnika składek kontrole w tym zakresie i czy nałożono w wyniku tych kontroli jakieś kary pieniężne na płatnika składek, a jeśli tak, to

w jakiej wysokości. Mając na uwadze, że zmiana zakresu obowiązków T. W. dotyczyła właśnie kwestii rozliczania czasu pracy kierowców, a rozmiary potencjalnej odpowiedzialności materialnej T. W. były podnoszone jako czynnik mający wpływ na zmianę wysokości wynagrodzenia za pracę T. W. od 01.05.2014r. okoliczności te powinny być przedmiotem wyjaśnień w toku postępowania sądowego. Sąd ograniczył się w tym zakresie do bezkrytycznego przyjęcia, nie popartych dowodami, twierdzeń strony odwołującej się.

3. Mające wpływ na wynik postępowania w niniejszej sprawie naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 299 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 217 §1 i 3 k.p.c. poprzez niezasadne oddalenie dowodu z przesłuchania płatnika składek M. K. na okoliczności związane z ustaleniem wysokości wynagrodzenia T. W., wysokością wynagrodzenia oraz kwalifikacjami i doświadczeniem osoby ją zastępującej, tj. U. K. z uwagi na dostateczne wyjaśnienie okoliczności sprawy oraz to, że wniosek ten został zgłoszony dla zwłoki.

4. Mające wpływ na wynik postępowania w niniejszej sprawie naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. polegające na tym, że:

a) Sąd pierwszej instancji nie rozważył całości zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego w sposób wnikliwy, co skutkowało poczynieniem sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym ustaleń.

Sąd Okręgowy nie odniósł się w uzasadnieniu w żadnym zakresie do dowodu z zeznania PIT-36L z 2014r. obrazującego osiągnięty przez płatnika składek w 2014r. dochód rządu ponad 400.000 zł. Dowód ten miał znaczenie dla ustalenia czy wynagrodzenie za pracę T. W. ustalone aneksem do umowy o pracę z 30.04.2014r. było rażąco wysokie, czy też godziwe, tak z punktu widzenia kondycji finansowej jej pracodawcy, zakresu partycypacji płatnika składek w systemie ubezpieczeń społecznych, wkładu pracy T. W. w rozwój firmy jako czynnika uwzględnianego przy kształtowaniu wysokości jej wynagrodzenia za pracę.

b) Sąd pierwszej instancji uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadka U. K. w zakresie kompetencji zawodowych T. W. i M. S., przyczyn zmiany wymiaru czasu pracy tych pracowników, ich zakresów obowiązków oraz wkładu w rozwój firmy.

5. Naruszenie przepisów art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1, art. 12, art. 13 i art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 58 § 2 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie oraz art. 18^{3c} § 1 i 3 k.p. poprzez jego niezasadne niezastosowanie, ponieważ Sąd pierwszej instancji ustalając podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne T. W. na poziomie 3.600 zł miesięcznie, a więc blisko dwukrotnie wyższym niż pozostali pracownicy umysłowi, poza odwołaniem się do przepisów i orzeczeń nakazujących ustalanie i wypłacanie uczciwego, godziwego wynagrodzenia za pracę stosownie do jej nakładu i kwalifikacji pracowników, nie przedstawił argumentów, które uzasadniałyby tak duże zróżnicowanie wynagrodzeń B. K., M. S. i T. W..

6. Naruszenie art. 6 k.c. poprzez uznanie za udowodnione twierdzeń strony odwołującej się, że ukształtowanie wysokości wynagrodzenia za pracę T. W. na tak rażąco wysokim poziomie uzasadniała grożąca jej odpowiedzialność materialna z racji wysokich kar pieniężnych za naruszenie czasu pracy kierowców praktycznie bez przeprowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o:

1. Dopuszczenie dowodu z przesłuchania w charakterze strony M. K.

na okoliczności związane z ustaleniem wysokości wynagrodzenia za pracę T. W., kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz wysokości wynagrodzenia U. K., tj. osoby zastępującej T. K. od czerwca do grudnia 2014r. oraz okoliczności związanych z wysokością deklarowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przez płatnika składek M. K. w latach 2013-2014.

2. Zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia pracownika T. W. u pracodawcy(...) (...) M. K. od 1 maja 2014r. wynosiła 2000 zł miesięcznie

3. Zasądzenie od odwołujących się na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych, ewentualnie:

4. Uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie Sądowi Okręgowemu niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania oraz przekazanie Sądowi Okręgowemu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

M. K. i T. W. wniesli o oddalenie apelacji, oddalenie zgłoszonego przez organ rentowy wniosku dowodowego i zasądzenie kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Sąd pierwszej instancji rozpoznając sprawę dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c. wyprowadził z nich należycie uzasadnione wnioski. Nie naruszył również art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, podstawy prawnej z przytoczeniem właściwych przepisów prawa, dowodów, na których Sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom nie dał wiary.

Sąd pierwszej instancji – wbrew zawartym w apelacji zarzutom – nie naruszył norm prawa materialnego, które uzasadniałyby uwzględnienie zarzutów i wniosków apelacji.

W tym też stanie rzeczy Sąd Apelacyjny przyjął poczynione w pierwszej instancji ustalenia faktyczne za własne.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że spór w rozpoznawanej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne T. W. od 01.05.2014r. i prawidłowo wskazał, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dopuszczalna jest ingerencja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Taką możliwość akceptuje Sąd Najwyższy w wyroku z 19 maja 2009 r. (III UK 7/09, LEX nr 509047), w którym podkreśla, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Powyższe uzasadnione jest tym, że wysokość wynagrodzenia ze stosunku pracy ma istotne znaczenie na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, bowiem ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy odbywa się w oparciu o przychód. Postanowienia umowy o pracę kształtują więc wysokość składek na ubezpieczenia społeczne oraz w dalszej kolejności – wysokość świadczeń.

Zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży z ukształtowaniem wynagrodzenia na wysokim poziomie, nawet jeżeli celem ubezpieczonej jest osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie jest samo w sobie sprzeczne z prawem, ani zasadami współżycia społecznego, o ile wynagrodzenie jest adekwatne do świadczonej pracy. W wyroku z 18 października 2005 r. w sprawie o sygn. II UK 43/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 251 Sąd Najwyższy wskazał jednak, że zawarcie umowy o pracę w okolicznościach takich jak: świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość "zatrudnienia", jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może bowiem oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do

świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 1 lipca 2014 r., Sygn. akt III AUa 131/14).

Dodatkowo wskazać należy, że autonomia stron umowy o pracę (aneksu do umowy) w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, na podstawie art. 300 k.p. W przepisie tym ustawodawca zawarł wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

W związku z zawartym w apelacji zarzutem pominięcia dowodu z przesłuchania M. K. w charakterze strony Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe i na okoliczność kryteriów jakimi kierował się ustalając wynagrodzenia pracownikom biurowym PTS (...) w 2014 r., w tym T. W., przeprowadził wnioskowany dowód.

Z zeznań M. K. wynika, że zatrudnił T. W. od 1 maja 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z uwagi na to, że było dużo pracy. Ustalił jej wynagrodzenie w kwocie kilkakrotnie wyższej od wynagrodzeń pozostałych pracowników biurowych adekwatnie do wymiaru czasu pracy oraz z uwagi na to, że powierzył jej funkcję osoby zarządzającej firmą. Odpowiadała ona za czas pracy kierowców i ponosiła odpowiedzialność finansową z tytułu nieprawidłowego rozliczania ich czasu pracy. Wykazywała się dużym zaangażowaniem w pracy i własną inicjatywą. Ponadto domagała się ustalenia zarobków na poziomie 5000 zł „na rękę”. Nakład pracy spedytora B. K. był zdecydowanie mniejszy, ponieważ zajmował się on przyjmowaniem zleceń i wysyłaniem adresów kierowcom, zaś T. W. rozliczała czas pracy kierowców, nadzorowała ich i motywowała do pracy. M. S. zajmowała się od początku zatrudnienia wyłącznie odprawami celnymi, nigdy nie rozliczała czasu pracy kierowców. Powodem zmniejszenia wymiaru jej czasu pracy od 1 maja 2014 r. do 1/2 etatu była okoliczność, iż nie radziła sobie z innymi pracami biurowymi, dlatego „została tylko przy odprawach celnym”. T. W. nadzorowała pracę M. S., B. K. i około 20 kierowców. Gdyby nie był przestrzegany czas pracy kierowców, to groziłaby mu, jako właścicielowi firmy, kara pieniężna w wysokości 25.000 zł. Natomiast pracownikowi ponoszącemu odpowiedzialność za rozliczanie i nieprzestrzeganie czasu pracy kierowców groziłaby kara w wysokości 15.000 zł. W firmie miały miejsce kontrole ZUS oraz PIP dotyczące przestrzegania przepisów Kodeksu pracy. Kontrola PIP odbyła się w 2012 r. PIP zarzuciła wówczas nieprawidłowości w rozliczaniu czasu pracy kierowców. M. K. zapłacił wówczas karę w wysokości 4.000 czy 5.000 zł. Wówczas T. W. prowadziła księgowość, nie zajmowała się rozliczaniem czasu pracy kierowców. Od stycznia 2016 r. wróciła do pracy za wynagrodzeniem 7.200 zł.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, mając na uwadze materiał dowodowy zgromadzony przed Sądem pierwszej instancji i poszerzony w postępowaniu apelacyjnym o zeznania M. K. w charakterze strony, za prawidłową należy uznać oceną Sądu pierwszej instancji, iż wynagrodzenie T. W. z tytułu umowy o pracę świadczonej w pełnym wymiarze czasu pracy w wysokości 7.200 zł, określone aneksem do tej umowy z 30 kwietnia 2014 r. zostało ustalone z naruszeniem normy wynikającej z art. 78 § 1 k.p. i jedynie wynagrodzenie w wysokości 3.600 zł odpowiadało rodzajowi wykonywanej przez nią pracy, kwalifikacjom i doświadczeniu zawodowemu wymaganym do jej wykonywania oraz uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy.

Zasadę, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę reguluje art. 13 k.p. Przy czym, 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 (art. 78 § 1 k.p.). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, przy czym wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., sygn. II UZP 2/05;

uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1997 r., U 6/96, (...) 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie bez znaczenia w sprawie był zatem zakres faktycznie wykonywanych przez T. W. obowiązków.

Z pisemnego zakresu czynności T. W. wynikało, że obowiązki kierownika biura obejmowały szereg czynności, w tym czynności kadrowe takie jak: kompleksowe prowadzenie dokumentacji kadrowej (teczek personalnych) pracowników; sporządzanie i ewidencja dokumentacji związanej z zawarciem stosunku pracy (umowy, aneksy) oraz umów zlecenia i o dzieło; sporządzanie dokumentacji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę (wypowiedzenia, świadectwa pracy); rejestracja pracowników i członków ich rodzin oraz zleceniobiorców/wykonawców w ZUS, dokonywanie zmian w rejestracji ZUS; wyrejestrowania pracowników i członków ich rodzin z ZUS po ustaniu zatrudnienia etc. Zakres czynności płacowych obejmował m.in. sporządzanie miesięcznych list płac pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych; sporządzanie miesięcznych raportów płacowych; przygotowanie miesięcznych informacji o zaliczkach na podatek dochodowy od osób fizycznych zatrudnionych w firmie oraz składanie rocznych deklaracji do US [PIT-4R]; wyciązanie comiesięcznych składek ZUS oraz sporządzanie stosownych deklaracji i przesyłanie ich w formie elektronicznej do ZUS; sporządzanie zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu etc. Zakres czynności związanych z transportem obejmował m.in. zarządzanie transportem z odpowiedzialnością finansową za analizę, nadzór i rozliczanie czasu pracy kierowców; nadzorowanie odpraw celnych; weryfikowanie dokumentacji celnej; dbanie o prawidłowy przebieg procedur związanych z odprawą celną; raportowanie wykonanej pracy; sprawdzanie towaru pod względem ilościowym i zgodności z dokumentacją; plombowanie pojazdów; dokonywanie elektronicznych odpraw celnych (...), (...) i (...); współpraca ze spedycjami oraz urzędami; nadzorowanie kierowców w trakcie przewozu ładunku; informowanie kierowców o zbliżających się terminach przeprowadzenia przeglądów technicznych pojazdów firmy i dopilnowanie aby przeglądy pojazdów dokonywane były przed upływem terminu; pilnowanie terminów ważności legalizacji tachografów i gaśnic przeciwpożarowych w pojazdach i firmie; pilnowanie terminów ważności polis ubezpieczeniowych OC i AC pojazdów; pilnowanie terminów ważności dokumentów kierowców, takich jak: prawo jazdy, karty kierowcy, badania psychologiczne, kurs na przewóz rzeczy, wizy BY i RUS; nadzór nad terminowym i regularnym zacytywaniem tachografów; nadzorowanie przepływu zezwoleń międzynarodowych i karnetów TIR, zamawianie nowych i zdawanie zużytych; kompleksowe prowadzenie ewidencji środków trwałych, w tym: ustalanie wartości początkowych, planowanie globalnej amortyzacji oraz ustalanie miesięcznych odpisów etc. Natomiast zakres czynności organizacyjnych dotyczył m.in. koordynacji pracy biura i działań logistycznych w firmie, zapewnienie prawidłowego przepływu informacji w firmie; przygotowywania procedur obowiązujących dla wszelkich czynności biurowych; prowadzenia i koordynowania spraw administracyjno-gospodarczych firmy; sprawowania nadzoru i kontroli nad: realizacją zadań przez poszczególnych pracowników, przestrzeganiem przez podległych pracowników porządku i dyscypliny pracy, przestrzeganiem tajemnicy państwowej i służbowej zgodnie z obowiązującymi przepisami, przestrzeganiem zasad i przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych etc. Zakres ten obejmował również zapis, iż „pracownik ponosi określoną prawem odpowiedzialność materialną i służbową za prawidłowe, rzetelne oraz terminowe wykonanie zadań i obowiązków określonych w niniejszym zakresie oraz za zaniechanie niezbędnego działania lub za działania nieprawidłowe. Istotne znaczenie ma też okoliczność, że T. W. porozumieniem z 30.04.2014 r. została wyznaczona do reprezentowania firmy (...) podczas kontroli wszystkich instytucji uprawnionych do kontroli czasu pracy kierowców.

Z zeznań wszystkich świadków oraz M. K. wynikało, że T. W. wykonywała powierzone jej obowiązki na bardzo wysokim poziomie, skrupulatnie i terminowo. Posiadała niezbędne umiejętności do wykonywania pracy na stanowisku kierownika biura. Cieszyła się zaufaniem pracodawcy z racji wcześniejszego zatrudnienia (od 2008 r.). Ukończyła wyższe studia i legitymowała się tytułem magistra w specjalności rachunków i finansów. Ukończyła ponadto szkolenia z zakresu opodatkowania transportu i spedycji oraz z zakresu czasu pracy kierowców. Wprowadziła liczne rozwiązania informatyczne, które zapewniały lepszy nadzór i terminowość w działalności firmy.

Sąd pierwszej instancji oceniając ustaloną przez strony wysokość wynagrodzenia (podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne) T. W. prawidłowo odniósł się do zarobków i wykonywanego zatrudnienia przez innych biurowych pracowników firmy (...) M. K..

Pozostali pracownicy umysłowi: B. K. - mgr inż. transportu, wykonujący obowiązki spedytora, zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2.000 zł. Natomiast M. S. - mgr rachunkowości i finansów, zatrudniona była na stanowisku pracownika biurowego na 1/2 etatu z wynagrodzeniem 1.000 zł brutto i wykonywała obowiązki związane z dokonywaniem odpraw celnych. Pracownicy ci również posiadali wykształcenie wyższe magisterskie o specjalności istotnej z punktu widzenia powierzonych obowiązków i profilu działalności gospodarczej płatnika składek. Poziom ich wykształcenia i powierzone im obowiązki nie uzasadniały więc tak dużej dysproporcji między ich wynagrodzeniami za pracę a wynagrodzeniem T. W. jak określona w aneksie do umowy o pracę z 30 kwietnia 2014 r. na 7.200 zł. Stąd też Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że podstawa wymiaru składek T. W. powinna zostać obniżona do wysokości 3.600 zł.

W ocenie Sądu Apelacyjnego – wbrew zawartym w apelacji twierdzeniom - kryterium stażu pracy, kwalifikacji doświadczenia zawodowego, zakresu powierzonych czynności, odpowiedzialności materialnej i sprawowanej funkcji nadzoru nad wszystkimi pracownikami i firmą uzasadniało przyznanie T. W. wynagrodzenia 3.600 zł miesięcznie. Wprawdzie B. K. pracował u płatnika składek dłużej niż T. W., bo nieprzerwanie od 2007r. (8 lat) zaś T. W. od 2008 r. z przerwami, to jednak sam staż pracy nie został przez Sąd pierwszej instancji przyjęty jako jedyne kryterium przesądzające o wysokości wynagrodzenia za pracę T. W.. Wyższe o 1.600 zł wynagrodzenie T. W. od wynagrodzenia pozostałych pracowników umysłowych (B. K. 2.000 zł od 01.01.2014 r., M. S. 2000 zł od 01.01.2015 r.) znalazło uzasadnienie w zakresie powierzonych T. W. obowiązków zawodowych. Obowiązki T. W. dotyczące spraw kadrowych, płacowych, organizacyjnych, związanych z nadzorowaniem transportu uległy zwiększeniu na podstawie aneksu z 30.04.2014 r. Przejęła też ona nadzór nad pracownikami i zarządzaniem firmą na czas nieobecności płatnika składek. Okoliczność, że zakres odpowiedzialności materialnej B. K. mógł być co najmniej taki sam jak T. W. (choć był większy co wynika z zeznań M. K.) nie uzasadnia uznania, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne T. W. powinna być obniżona do 2.000 zł. Podobnie jeśli chodzi o nakład pracy i ryzyko wygenerowania strat dla płatnika składek ze strony M. S..

Sąd Apelacyjny podziela wyrażony przez organ rentowy w apelacji pogląd, że godziwe i uczciwe wynagrodzenia należą się wszystkim pracownikom danego pracodawcy, którzy wykonują taką samą pracę lub pracę o jednakowej wartości, która wymaga od nich porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a pracodawca podnosząc wynagrodzenie jednemu z takich pracowników nie powinien dyskryminować pozostałych. Kierując się tym zapatrywaniem można by w okolicznościach niniejszej sprawy bronić tezy, że pracodawca określając miesięczne wynagrodzenie B. K. i Pani M. S. na poziomie 2.000 zł brutto przy ukształtowaniu wynagrodzenia za pracę T. W. na poziomie 7.200 zł brutto nie zawyżył jej wynagrodzenia ale zaniżył wynagrodzenia B. K. i M. S..

Odnosząc się do pozostałych zawartych w apelacji zarzutów należy uznać, że Sąd pierwszej instancji właściwie ocenił zeznania U. K., mając przy tym na uwadze, że była żoną M. K. oraz jej stopień zaangażowana w działalność gospodarczą męża. Ponadto zwiększenie zakresu obowiązków T. W., które nastąpiło w zakresie rozliczania czasu pracy kierowców, obowiązków organizacyjnych oraz w zakresie odpowiedzialności finansowej, w związku z potencjalnymi karami pieniężnymi, które mogły zostać nałożone na nią za naruszenia dotyczące czasu pracy kierowców, uzasadniało zwiększenie zarówno wymiaru czasu jej pracy, jak i wynagrodzenia za pracę. Bez znaczenia jest przy tym podnoszona w apelacji argumentacja, że zmiany dotyczące czasu pracy kierowców i kar pieniężnych wprowadzone zostały od lutego 2013 r. i że do czasu przejęcia tych obowiązków przez T. W. minął ponad rok, w czasie którego intensywnie się ona szkoliła, wdrożyła rozwiązania komputerowe ułatwiające kontrolę w tym zakresie. Dla pracodawcy praca B. K. jako spedytora oraz M. S. zajmującej się odprawami celnymi była tak samo ważna jak praca T. W..

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego w realiach niniejszej sprawy należało uznać, iż wynagrodzenie T. W. w wysokości 3.600 zł zostało ustalone przez Sąd pierwszej instancji w sposób odpowiedni, zwłaszcza w stosunku po

zakresu obowiązków pozostałych pracowników. Nie było ono wygórowane i odpowiadało kryteriom zawartym w art. 78 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję, należnych od ZUS na rzecz odwołujących Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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 brzmieniu obowiązującym od 1 sierpnia 2015 r. (Dz.U.2015.1078). W ocenie Sądu Apelacyjnego stawki wynagrodzenia pełnomocnika ZUS należało ustalić nie według stawek minimalnych dotyczących spraw o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego, a według zasad ogólnych – w oparciu o wartość przedmiotu sprawy, z uwagi na to, że przedmiotem sprawy jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Ocena powyższa jest zgodna z dominującym orzecznictwem Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych (por. uchwała Sądu Najwyższego z 9 marca 1993 r., II UZP 5/93 OSNC 1993 nr 11, poz. 194; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 27 marca 2013 r., sygn. III AUa 894/12, lex nr 1305953; uchwała Sądu Najwyższego z 7 maja 2013 r., sygn. I UZP 1/13, OSNP 2013, nr. 23-24, poz. 280; postanowienie Sądu Najwyższego z 10 września 2012 r., sygn. I UZP 77/12, lex nr 1619829; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 22 grudnia 2015 r., sygn. III AUa 1870/14). Wartość przedmiotu apelacji w niniejszej sprawie wyznacza wymiar składek na ubezpieczenie społeczne, stanowiący różnicę pomiędzy wartością składek wynikającą z określonej przez Sąd pierwszej instancji podstawy, a wartością składek z podstawy wymiaru określonej w apelacji ZUS. Różnica w kwocie tych składek wynosi 5.952 zł (1.116 zł x 12 miesięcy). Zatem do obliczenia wysokości kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego należało zastosować § 6 pkt 4 ww. rozporządzenia (zgodnie z którym przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 5.000 zł do 10.000 zł stawka minimalna wynosi 1.200 zł) w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, w myśl którego stawki minimalne za prowadzenie spraw w postępowaniu apelacyjnym przed sądem apelacyjnym wynoszą 75% stawki minimalnej, tj. 1.200 zł (1.200 zł x 75% = 900 zł). Sąd Apelacyjny zasądził zatem od organu rentowego na rzecz każdego z odwołujących tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego po 450 zł (art. 105 § 1 k.p.c.) – pkt II sentencji wyroku.