

Sygn. akt III AUa 1183/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 listopada 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Alicja Podlewska
Sędziowie:	SSA Grażyna Czyżak (spr.) SSA Barbara Mazur
Protokolant:	stażysta Sylwia Gruba

po rozpoznaniu w dniu 10 listopada 2016 r. w Gdańsku

sprawy I. W.

z udziałem R. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 kwietnia 2016 r., sygn. akt VI U 3357/15

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie;
2. zasądza od I. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 270,00 (dwieście siedemdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Alicja Podlewska SSA Barbara Mazur

Sygn. akt III AUa 1183/16

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 października 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne I. W. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek R. K. zatrudnionej na pełen etat w kwocie minimalnego wynagrodzenia ustalonego rozporządzeniami Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. w roku 2015 – 1750,00 zł miesięcznie. Decyzję wydano

w oparciu o art. 83 ust. 1 pkt. 3 w związku z art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 oraz art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy z powołaniem się na wyżej wspomnianą regulację prawną wskazał, że I. W. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem R. K. z podstawami wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne: w okresie styczeń – luty 2015r.: 437,50 zł miesięcznie przy 1/4 etatu, w okresie marzec- maj 2015r.: z podstawą wymiaru 3.000 zł miesięcznie- przy pełnym etacie,. W okresie od 1 czerwca 2015r. do 3 lipca 2015r. ubezpieczona pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy finansowane ze środków pracodawcy, a począwszy od dnia 4 lipca 2015r.– zasiłek chorobowy. W wyniku wszczętego postępowania kontrolnego organ podważył wysokość wynagrodzenia, należnego ubezpieczonej począwszy od marca 2015r., którego wysokość strony ustaliły w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy z dnia 1 marca 2015r. na kwotę 3.000 zł przy pełnym wymiarze etatu. Organ rentowy stwierdził, że wyniki kontroli pozwalają na stwierdzenie, że wysokość ustalonego wynagrodzenia ubezpieczonej jest nieadekwatna do możliwości finansowych pracodawcy (który w roku 2014r. osiągnął niewysokie dochody). Organ rentowy zakwestionował tą wysokość w kontekście okoliczności, że w czasie, kiedy ubezpieczona zatrudniona była na 1/4 etatu jej wynagrodzenie wynosiło 437,50 zł miesięcznie, a momencie, kiedy zwiększony został wymiar jej etatu, wynagrodzenie wzrosło nieproporcjonalnie do wzrostu wymiaru etatu. Organ rentowy stwierdził ponadto, że kwota ustalonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia odbiegała wysokością od podstaw wymiaru drugiego pracownika, którego zatrudnia płatnik na pełen etat za minimalnym wynagrodzeniem. Organ rentowy stwierdził, że podana podstawa wymiaru składek ubezpieczonej miała jedynie na celu zapewnienie ubezpieczonej wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w czasie długotrwałej niezdolności do pracy.

Od decyzji tej odwołanie złożyła ubezpieczona, zaskarżając ją i wnosząc o jej zmianę poprzez orzeczenie, że od marca 2015r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej stanowi kwota 3.000,00 zł brutto miesięcznie w przeliczeniu na okres miesiąca.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko zawarte w uzasadnieniu decyzji.

Wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2016r. Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. poprzez stwierdzenie, że od miesiąca marca 2015 roku podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe I. W. jako pracownika R. K. stanowi kwota 3. 000 złotych brutto, w przeliczeniu na okres jednego miesiąca.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Ubezpieczona I. W. jest z zawodu fryzjerką. W roku 1997r. ubezpieczona złożyła egzamin czeladniczy i uzyskała prawo używania tytułu czeladnika w rzemiośle fryzjerstwo, natomiast w roku 2007r. zdała przed Państwową Komisją Egzaminacyjną egzamin kwalifikacyjny i uzyskała tytuł zawodowy mistrza w zawodzie fryzjer. W latach 2012 – 2014r. ubezpieczona prowadziła własną działalność gospodarczą w formie salonu kosmetyczno- fryzjerskiego, mieszczącego się w B. przy ul. (...). Ubezpieczona nie radziła sobie z obowiązkami administracyjnymi związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej – wypełnianiem dokumentów rozliczeniowych czy podatkowych. Pod koniec 2014r. postanowiła zamknąć działalność na koniec grudnia 2014r.

W tym czasie ubezpieczona zatrudniała na 1/4 etatu K. K. - kosmetyczkę. Odbывała ona wcześniej u ubezpieczonej staż organizowany przez Powiatowy Urząd Pracy, a warunkiem refundowania kosztów zatrudnienia takiego stażysty w ramach stażu było zatrudnienie go po jego odbyciu u pracodawcy na określony okres czasu. K. K., kiedy dowiedziała się o sytuacji ubezpieczonej oraz jej planach odnośnie zakończenia działalności, skontaktowała ubezpieczoną ze swoim szwagrem R. K., który prowadził działalność gospodarczą w branży mechanicznej i zaproponowała mu poszerzenie działalności również o usługi fryzjerskie. R. K. miałby przejąć od ubezpieczonej zakład fryzjerski i czerpać z niego zyski, a w zamian za to miałby w salonie nadal zatrudniać K. K. oraz ubezpieczoną. Zainteresowany nie miał doświadczenia w branży kosmetyczno- fryzjerskiej, jednak zdecydował się zaryzykować i z początkiem stycznia 2015r. poszerzył

działalność o salon fryzjerski. Zainteresowany zatrudnił ubezpieczoną i świadka na umowę o pracę początkowo w wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem w wysokości 437,50 zł miesięcznie, na nieoficjalny okres próbny. Umowa o pracę z ubezpieczoną została podpisana na czas nieokreślony w dniu 1 stycznia 2015r., w dniu 2 stycznia 2015r. ubezpieczona przeszła szkolenie wstępne BHP oraz uzyskała zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku fryzjerki.

W okresie od stycznia do końca lutego 2015r. ubezpieczona przychodziła do pracy na dwie godziny dziennie, wykonywać umówione wcześniej telefonicznie z klientkami usługi. Salon fryzjerski czynny był wyłącznie w godzinach, w których przebywały w nim ubezpieczona lub świadek K. K.. W pozostałych godzinach salon był zamknięty i wywieszona była na jego drzwiach informacja o konieczności telefonicznego kontaktu w celu umówienia wizyty. Zainteresowany zjawiał się w zakładzie po utarg raz w tygodniu. Polecenia wydawał ubezpieczonej i świadkowi także telefonicznie. W tym czasie zamknięte zostały dwa inne sąsiadujące z salonem zainteresowanego zakłady fryzjerskie i od koniec lutego 2015r. zwiększyła się liczba klientów chcących skorzystać z usług fryzjerskich oferowanych przez zakład zainteresowanego. Jednocześnie ubezpieczonej zależało na zwiększeniu wymiaru etatu i w konsekwencji- wzroście wynagrodzenia, gdyż samotnie wychowywała dziecko i otrzymywane wynagrodzenie nie wystarczało na zaspokojenie niezbędnych potrzeb rodziny. Zainteresowany i ubezpieczona postanowili zatem zmienić warunki umowy o pracę i w dniu 1 marca 2015r. podpisali porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, zgodnie z którym począwszy od 1 marca 2015r. ubezpieczona jest zatrudniona na pełen etat z wynagrodzeniem 3.000 zł brutto.

Zainteresowany nie zwiększył wymiaru etatu K. K., bowiem wychowywała one małe dzieci i zależało jej na niskim wymiarze etatu oraz elastycznych godzinach pracy. Poza tym więcej było pracy dla fryzjerski niż dla kosmetyczki, klienci odwiedzający zakład zainteresowanego korzystali głównie z usług fryzjerskich. Ubezpieczona przeciętnie obsługiwała 6 klientów dziennie. Dodatkowo ubezpieczona zobowiązana była w ramach swoich obowiązków dbać o porządek w zakładzie i sprzątać go. Począwszy od lutego 2015r. obroty rosły- w lutym wartość sprzedanych usług wyniosła 2.588 zł, natomiast w marcu było to kwota 14.415 zł, a w kwietniu – 10.165 zł.

Ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży w kwietniu 2015r. W ciążę zaszła w marcu 2016r. Zdarzenie to było dla niej dużym zaskoczeniem. O fakcie, że spodziewa się dziecka poinformowała pracodawcę dopiero w czerwcu 2015r., kiedy przyniosła zwolnienie lekarskie. Na zwolnieniu lekarskim ubezpieczona przebywała do porodu tj. do dnia 24 listopada 2015r. Obecnie ubezpieczona pobiera zasiłek macierzyński.

Zainteresowany nie zatrudnił na miejsce ubezpieczonej innej fryzjerski, bowiem nie znalazł odpowiedniej kandydatki na to stanowisko. Ubezpieczona zadeklarowała, że po urlopie macierzyńskim wróci do pracy w salonie i miejsce pracy na nią czeka.

Dochód zainteresowanego z działalności w postaci salonu fryzjerskiego za rok 2015r. wyniósł 5086,93 zł. Jednak nie jest to jego jedyne źródło utrzymania, bowiem zainteresowany prowadzi również działalność gospodarczą w branży mechanicznej i głównie z niej czerpie zyski.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, w tym dokumentacji dotyczącej zatrudnienia ubezpieczonej, której prawdziwości strony nie kwestionowały, a co do wiarygodności której Sąd również nie ma wątpliwości. Stan faktyczny ustalono również na podstawie dowodu z zeznań świadka K. K. oraz z przesłuchania stron ograniczonego do odwołującej i zainteresowanego, które były zgodne ze sobą lub wzajemnie się uzupełniały oraz korespondowały z przedłożonymi do akt ZUS dokumentami.

Sąd Okręgowy wskazał, iż zgodnie z art. 18 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze. Zgodnie z art. 20 ust 1 ustawy o sus, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe. Z kolei zgodnie z art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o sus, jeżeli ubezpieczony nie zakwestionuje informacji zawartych w imiennym raporcie miesięcznym w terminie 3 miesięcy od otrzymania informacji, to informacje te uznaje się za zgodne ze stanem faktycznym, chyba że informacje dotyczące okresu objętego

raportem zakwestionuje Zakład, wydając decyzję. Jeżeli Zakład zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek.

Wynika z tego, że organ rentowy co do zasady w określonych okolicznościach może zakwestionować wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę. Umowa o pracę wywołuje bowiem skutki dotyczące nie tylko wzajemnych relacji między jej stronami, ale także w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego - określając wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania stosownych świadczeń, w wypadku ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05, w świetle której w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c). W judykaturze Sądu Najwyższego dopuszcza się, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. W powołanej uchwale podkreśla się, że godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znaczenie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonych prac oraz wymaganych kwalifikacji.

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy stwierdził, że w niniejszej sprawie te nadzwyczajne okoliczności, w związku z którymi Zakład Ubezpieczeń Społecznych miałaby prawo zakwestionować wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej ustalonego w porozumieniu zmieniającym warunki pracy i płacy – nie zaszły. Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd I instancji nie znalazł podstaw do uznania, że zapisy w porozumieniu zmieniającym postanowienia umowy o pracę łączącej odwołującą z zainteresowanym w zakresie warunków pracy i płacy odnośnie wysokości wynagrodzenia były sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzały do obejścia prawa. Podpisując z ubezpieczoną porozumienie zmieniające z dnia 1 marca 2015r. R. K. nie wiedział, że ta jest w ciąży, co więcej - sama ubezpieczona nie miała tej świadomości, a zatem twierdzenie organu rentowego o tym, że ustalona w umowie kwota wynagrodzenia miała jedynie na celu zapewnienie ubezpieczonej wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w czasie jej długotrwałej niezdolności do pracy jest bezpodstawne. R. K. decydując się na poszerzenie działalności gospodarczej o usługi w zakresie fryzjerstwa i kosmetyki, na których się nie znał, miał świadomość, jak ważne jest zatrudnienie na stanowisku fryzjera osoby, która ma odpowiednie doświadczenie i odpowiednie wykształcenie. W związku z okolicznością, że jednocześnie prowadził działalność w zupełnie innej branży zdawał sobie sprawę, że potrzebuje zatrudnić pracownika, który będzie samodzielny i któremu można zaufać, a zatem kogoś, kto niejako przejmie na siebie odpowiedzialność za prowadzony salon. Ubezpieczona została mu polecona przez szwagierkę, przez dwa miesiące sprawdził jej umiejętności i niewątpliwie posiadała i posiada ona wysokie kwalifikacje zawodowe, ma też bogate doświadczenie zawodowe. Przy okazji podpisania porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy strony uzgodniły, że ubezpieczona poza wykonywaniem usług fryzjerskich, będzie zamykać i otwierać zakład oraz w nim sprzątać. Kwota ustalonego w porozumieniu wynagrodzenia uwzględniała zatem poza zapłatą za pracę ubezpieczonej również te dotykowe obowiązki, wiążące się ze zwiększoną odpowiedzialnością.

W ocenie Sądu I instancji, o tym, że przyznane ubezpieczonej wynagrodzenie było zbyt wysokie czy niegodziwe nie może świadczyć fakt, że zatrudniona w charakterze kosmetyczki na ćwierć etatu K. K. zarabiała relatywnie mniej niż ubezpieczona. Zgodnie z art. 78 § 1 kodeksu pracy, 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. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Niewątpliwie w zakładzie kosmetyczno- fryzjerskim przy ul. (...) w B. o wiele więcej było pracy dla fryzjera niż dla kosmetyczki.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy stwierdził, że wynagrodzenie ubezpieczonej było adekwatne do powierzonych jej czynności, a zapisy w umowie o pracę dotyczące przyznania ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 3.000 zł brutto nie były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i w konsekwencji nieważne. Zatem organ rentowy nie miał podstaw do stwierdzenia, że wynagrodzenie to winno zostać ustalone na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Podkreślenia wymaga fakt, że organ rentowy nie zakwestionował samego faktu świadczenia pracy przez ubezpieczoną w ramach pracowniczego stosunku pracy, ani zakresu powierzonych jej obowiązków. W ocenie Sądu pracodawca prawidłowo wskazał podstawę wymiaru składek i wbrew stanowisku organu rentowego nie ma dysonansu między zakresem obowiązków wykonywanych przez I. W. a wysokością przyznanego jej wynagrodzenia, które w istocie nie było nadmiernie wysokie i uwzględniało doświadczenie zawodowe i kwalifikacje ubezpieczonej, jej staż pracy oraz fakt, że zobowiązana była dodatkowo utrzymywać salon fryzjerski w czystości. Zwrócić należy w tym miejscu uwagę na okoliczność, iż pracodawca, przy określaniu wysokości wynagrodzenia, nie musi trzymać się najniższych krajowych stawek i ma prawo ustalić wynagrodzenie powyżej nich. Pracodawca powinien przy tym przede wszystkim uwzględnić swoje możliwości w zakresie wypłaty wynagrodzenia w satysfakcjonującej dla pracownika wysokości. R. K. w przekonujący sposób uzasadnił, dlaczego, mimo na pierwszy rzut niecelowego z punktu widzenia ekonomii zatrudnienia fryzjerki z wynagrodzeniem w wys. 3.000 zł, była to decyzja jednak w jego przypadku gospodarczo uzasadniona.

Wreszcie na koniec Sąd Okręgowy wskazał, że to na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły nieprawdziwie oświadczenia woli, a nie na stronach stosunku pracy, że oświadczenia te odpowiadają prawdzie (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06). Organowi rentowemu w toku postępowania administracyjnego jak również w toku niniejszego procesu nie udało się jednak wykazać, aby w istocie postanowienia umowne stron stosunku pracy co do wysokości wynagrodzenia naruszały zasady współzycia społecznego i były nieważne, w konsekwencji należało zaskarżoną decyzję zmienić.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy uwzględniając odwołanie I. W. zmienił zaskarżoną decyzję i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Apelację od wyroku wywiódł pozwany organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie:

- przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 12 ust. 1, art. 11 ust. 2, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013r., poz. 1442) oraz art. 58 k.c.

- przepisów prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic zasady swobodnej oceny dowodów.

Powołując się na powyższą podstawę apelacji pozwany wniósł o zmianę w/w wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że w orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, iż Zakład może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.- uchwała SN z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05).

Skarżący zauważył, że w związku z absencją ubezpieczonej na jej miejsce nikt nie został zatrudniony. Natomiast zatrudniony od 1 stycznia 2015r. inny pracownik K. K. (znajoma ubezpieczonej, która odbywała u niej staż, gdy ta

prowadziła działalność gospodarczą) otrzymała wynagrodzenie minimalne w przeliczeniu na wymiar czasu pracy. W przypadku świadka, ani wymiar czasu pracy, ani wynagrodzenie nie zostało zmienione. Z informacji Naczelnika Urzędu Skarbowego w B. wynika zaś, że R. K. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej wykazywał w 2014r. niewysokie dochody. Z zasad logiki i doświadczenia wynika, że przedsiębiorca chcąc utrzymać się na rynku działa z poszanowaniem podstawowych zasad ekonomii, w konsekwencji czego nie zdecyduje się na zatrudnienie pracownika z wysokim wynagrodzeniem nie mając do tego warunków, czy też środków.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja organu rentowego okazała się zasadna, skutkując zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem odwołania.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za okres od 1 marca 2015 r. dla wnioskodawczyni I. W. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek R. K.. Organ rentowy decyzją z dnia 5 października 2015 r. zakwestionował bowiem podstawę wymiaru składek w wysokości 3.000 zł, ustalając podstawę w wysokości 1750 zł, tj. minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku 2015 r.

Sąd I instancji po przeprowadzeniu postępowania dowodowego z dokumentów, a także z zeznań świadka K. K. oraz wnioskodawczyni i zainteresowanego uznał, iż w niniejszej sprawie nie zachodziły nadzwyczajne okoliczności, w związku z którymi ZUS miałyby prawo zakwestionować wysokość wynagrodzenia ustalonego między stronami.

Przypomnieć bowiem na wstępie należy, iż zgodnie z art. 18 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016, poz. 963, j.t., dalej: ustawa systemowa), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze. Zgodnie zaś z art. 20 ust. 1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

Art. 78 § 1 k.p. stanowi z kolei, iż 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 uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05, Lex nr 148238) Sąd Najwyższy wskazał z kolei, iż w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Sąd II instancji w pełni podziela także stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r. (I UK 302/13, Lex nr 1503234), iż ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, pozwany trafnie podnosi, iż wbrew ustaleniom Sądu I instancji, w niniejszej sprawie wnioskodawczyni w spornym okresie ustalono rażąco wysokie wynagrodzenie za pracę w celu osiągnięcia przez nią nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Niespornym w sprawie było, że I. W. w latach 2012 – 2014 prowadziła własną działalność gospodarczą w formie salonu kosmetyczno – fryzjerskiego. Z początkiem stycznia 2015 r. została natomiast zatrudniona jako fryzjerka w nowo

założonym salonie kosmetyczno – fryzjerskim zainteresowanego, a jej wynagrodzenie za pracę na ¼ etatu ustalono w wysokości 437,50 zł, tj. w wymiarze czwartej części najniższego wynagrodzenia. W salonie tym zatrudniona była także, na stanowisku kosmetyczki, świadek K. K., w takim samym wymiarze i z takim samym wynagrodzeniem jak ubezpieczona. W dniu 1 marca 2015 r. wnioskodawczyni podpisała z zainteresowanym porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, zgodnie z którym została zatrudniona na pełen etat z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł miesięcznie brutto. Od czerwca 2015 r. wnioskodawczyni przebywała zaś na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Dziecko urodziła w dniu 24 listopada 2015 r.

W pierwszej kolejności zaznaczyć trzeba, iż sytuacja finansowa zakładu prowadzonego przez zainteresowanego nie dawała podstaw do tak dużego podwyższenia wnioskodawczyni wynagrodzenia od dnia 1 marca 2015 r. Wnioskodawczyni i zainteresowany twierdzili, iż w związku z zamknięciem dwóch pobliskich salonów fryzjerskich pod koniec lutego 2015 r. zwiększyła im się liczba klientów, jednak okoliczności tej nie potwierdzają złożone przez nich dokumenty. Z księgi przychodów i rozchodów za 2015 r. wynika wprawdzie, że w marcu przychód z tego zakładu wyniósł 14.415,41 zł, jednak w lutym wyniósł tylko 2.588,41 zł. Kiedy więc w dniu 1 marca 2015 r. zainteresowany ustalał z wnioskodawczynią wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł, dotychczasowe dochody z zakładu nie pozwoliłyby nawet na pokrycie wynagrodzenia ubezpieczonej.

Wątpliwości Sądu II instancji budzi także fakt, iż ubezpieczona nie przedłożyła żadnego kalendarza bądź notatnika, z którego wynikałoby konkretnie kiedy i w jakiej ilości miała klientów. Doświadczenie życiowe wskazuje zaś, iż fryzjerki prowadzą kalendarze, w których zapisują umówionych już klientów. Co więcej, w ocenie Sądu Apelacyjnego, fakt zamknięcia dwóch salonów świadczy raczej o tym, że w okolicy nie było wystarczające zainteresowanie usługami fryzjerskimi.

W świetle powyższych okoliczności, iż nieracjonalnym i nieekonomicznym było w tej sytuacji podwyższenie ubezpieczonej wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 3.000 zł, zwłaszcza wobec faktu, iż ubezpieczona była jedyną osobą zatrudnioną z takim wynagrodzeniem. Świadek K. K. w dalszym ciągu pracowała bowiem w wymiarze ¼ etatu i z wynagrodzeniem 437,50 zł. Sąd Apelacyjny podziela stanowisko organu rentowego, iż powyższe daje podstawę do uznania, iż zmiana warunków pracy i płacy ubezpieczonej od dnia 1 marca 2015r., a zatem na krótko przed skorzystaniem z zasiłku chorobowego, nie była przypadkowa.

Wnioskodawczyni zeznała przed Sądem I instancji, iż w dacie podpisania porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy nie wiedziała, że jest w ciąży. Sąd Okręgowy dał wiarę tym zeznaniom.

Sąd Apelacyjny na etapie postępowania drugoinstancyjnego uzupełnił jednak postępowanie dowodowe o dokumentację z karty przebiegu ciąży, zaświadczenia lekarskiego, karty informacyjnej ze szpitala oraz odpisu aktu urodzenia córki ubezpieczonej. Na podstawie tych dokumentów Sąd II instancji ustalił, że zainteresowany jest ojcem dziecka wnioskodawczyni, które urodziła ona w dniu 24 listopada 2015 r., w 41 tygodniu ciąży. W świetle powyższych okoliczności, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że w dacie zawierania nowej umowy o pracę wnioskodawczyni i zainteresowany musieli wiedzieć już o ciąży, bądź też przynajmniej ciążę tę planować.

W ocenie Sądu II instancji, niewiarygodne zatem są twierdzenia ubezpieczonej, iż o ciąży dowiedziała się dopiero w kwietniu 2015 r., zaś zainteresowanego o fakcie tym poinformowała dopiero w czerwcu 2015 r., kiedy przyniosła zwolnienie lekarskie. Skoro bowiem zainteresowany był ojcem dziecka, niewątpliwie musiał o ciąży zostać poinformowany wcześniej i nie w tak oficjalny sposób, jak to zeznała wnioskodawczyni. W świetle powyższego, Sąd Apelacyjny uznał zeznania ubezpieczonej za niewiarygodne w całości.

Reasumując, stwierdzić należy, iż ubezpieczonej I. W. w spornym okresie ustalono rażąco wysokie wynagrodzenie za pracę w celu osiągnięcia przez nią nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, w związku z czym ustalenie to należało uznać za nieważne (art.58 k.c.). Decyzja organu rentowego ustalająca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wnioskodawczyni w kwocie minimalnego wynagrodzenia była zatem prawidłowa.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie, jak w punkcie 1 sentencji.

W punkcie drugim wyroku zgodnie z § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015, poz. 1804) przy uwzględnieniu treści art. 108 § 1 k.p.c., art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd Apelacyjny, uwzględniając nakład pracy pełnomocnika, orzekł o kosztach postępowania w ten sposób, że zasądził od wnioskodawczynie na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kwotę 270 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Alicja Podlewska SSA Barbara Mazur