

Sygn. akt III AUa 168/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|---|---|
| Przewodniczący - Sędzia | SA Małgorzata Pasek |
| Sędziowie: | SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz (spr.) SA Elżbieta Czaja |
| Protokolant: st. prot. sądowy Joanna Malena | |

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2019 r. w Lublinie

sprawy K. J. (1)

z udziałem A. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji K. J. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Radomiu

z dnia 27 grudnia 2017 r. sygn. akt VI U 573/16

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala K. J. (1) podstawę wymiaru składek od dnia (...) na kwotę 5.000 (pięć tysięcy) złotych;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. na rzecz K. J. (1) kwotę 1.305 (tysiąc trzysta pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Małgorzata Pasek Elżbieta Czaja

Sygn. akt III AUa 168/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 kwietnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. określił dla K. J. (1) jako ubezpieczonej podstawę wymiaru składki na poszczególne ubezpieczenia społeczne – emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe z tytułu umowy o pracę z płatnikiem składek A. K. (1) w okresie od dnia(...)w wysokości 2.000 zł.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła K. J. (1) zarzucając dokonanie błędnych ustaleń stanu faktycznego oraz dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i wniosła o zmianę w/w decyzji poprzez określenie dla skarżącej podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od dnia(...) w wysokości 5.000 zł miesięcznie.

Pismem z dnia 11 maja 2016 r. od w/w decyzji odwołał się także płatnik składek A. K. (1) zarzucając dokonanie błędnych ustaleń stanu faktycznego oraz dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i wniósł o jej zmianę poprzez określenie dla K. J. (1) podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe od dnia (...)w wysokości 5.000 zł miesięcznie.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. w odpowiedzi na odwołania wniósł o ich oddalenie, łączne rozpoznanie, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Postanowieniami z dnia 10 czerwca 2016 roku Sąd Okręgowy połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy z obydwu odwołań.

Wyrokiem z dnia 27 grudnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Radomiu oddalił odwołania (pkt I) oraz zasądził od K. J. (1) i A. K. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. kwoty po 600 zł od każdego z nich tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących podstawach faktycznych i rozważaniach prawnych.

K. J. (1), ur. (...), ma wykształcenie wyższe. Ukończyła niestacjonarne studia magisterskie na (...) Szkole (...)w R. na kierunku (...) o specjalności pedagogika społeczna i terapia pedagogiczna, ukończyła także szereg kursów i szkoleń, tj. szkolenie z zakresu pełnej księgowości z zastosowaniem komputera, kurs „Moja forma”, kurs „Profesjonalny sprzedawca z elementami obsługi klienta, komputera, kasą fiskalną i Internetem”. W okresie od dnia 26 sierpnia 2011 r. do dnia

9 sierpnia 2013 r. pełniła funkcję członka rady nadzorczej Spółki (...) (...)SA w R., zaś w okresie od dnia 1 grudnia 2013 r. do dnia 5 marca 2015 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta zarządu i kierownika ds. organizacji w (...) (...) (...)SA w R. za wynagrodzeniem w kwocie 2000 zł netto miesięcznie, gdzie zajmowała się zadrami, kontraktami z zawodnikami i organizacją meczów.

W dniu 1 września 2015 r. doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy Przedsiębiorstwem (...) reprezentowanym przez A. K. (1) a K. J. (1). Na jej podstawie K. J. (1) została zatrudniona na czas nieokreślony stanowisku dyrektora handlowego za wynagrodzeniem wynoszącym 5.000 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano R., ul. (...). Faktycznie jednak ubezpieczona przebywała w budynku przy ul. (...) w R., w którym A. K. (1) wynajmował 3 pomieszczenia. Pracę świadczyła przez 8 godzin dziennie pomiędzy 08.00 a 16.00. Do zakresu jej obowiązków zgodnie z zakresem obowiązków należało analizowanie rynku oraz monitoring działań konkurencji, określanie grupy docelowej potencjalnych nabywców, sporządzanie oraz wdrażanie działań marketingowych, a także w razie konieczności ich korygowanie, działania zmierzające do pozyskiwania nowych klientów, prezentacja oferty produktu oraz przygotowywanie

i przedstawianie umów dla klientów, negocjacja warunków zawieranych transakcji, realizacja zamówień ze strony klientów, dostawa towaru, dbanie o budowanie i utrzymywanie więzi z istniejącymi klientami firmy prowadzenie rozmów handlowych z klientami biznesowymi oraz prowadzenie bazy danych klientów. Do rzeczywiście wykonywanych przez wnioskodawczynię obowiązków należało przygotowywanie oferty sprzedażowej, przy realizacji której opierała się na działalności Spółki (...), a w tym celu kontaktowała się

z pracownikami tej Spółki. Negocjowała również nowe umowy z takimi firmami jak (...), (...), (...), czy (...), z którymi to następnie Przedsiębiorstwo (...) zawarło umowy dotyczące układania kostki brukowej i nawierzchni bitumicznych. Poszukiwała także nowych klientów na terenie budów osiedli mieszkaniowych. Wnioskodawczyni nadzorowała także

pracę K. M. zatrudnionej w charakterze przedstawiciela handlowego, która przejęła następnie jej obowiązki. Nie podpisywała natomiast żadnych dokumentów, w tym umów, gdyż tym zajmował się prezes przedsiębiorstwa.

A. K. (1) od dnia 2 lipca 2012 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie robót związanych z budową dróg i autostrad. Przedsiębiorstwo to zajmuje się także transportem samochodowym materiałów budowlanych, głównie na potrzeby realizowanych prac budowlanych. Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej A. K. (1) w 2014 r. uzyskał dochód w wysokości 30.517,54 zł, a w 2015 roku w wysokości 74.349,63 zł. Do września 2015 r. płatnik zatrudniał wyłącznie osoby do wykonywania prac budowlanych i kierowców. Sytuacja ta zmieniła się we wrześniu 2015 r., kiedy to A. K. (1) zatrudnił na stanowisku dyrektora handlowego – K. J. (1), a od dnia 1 października 2015 roku zatrudnił na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r. na stanowisku przedstawiciela handlowego – K. M. za wynagrodzeniem w kwocie 2.000 zł miesięcznie. Wynagrodzenie pozostałych pracowników płatnika składek kształtowało się w przedziale od 1.750 zł do 2.100 zł brutto miesięcznie. Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni A. K. (1) nie zatrudniał żadnego pracownika na stanowisku dyrektora handlowego – nie zatrudniał w ogóle żadnego pracownika na stanowisku administracyjnym. Także po przejściu K. J. (1) na zwolnienie lekarskie, a następnie urlop macierzyński płatnik nie zatrudnił innego pracownika na stanowisko wnioskodawczyni, a jej obowiązki wykonywała K. M..

K. J. (1) w chwili zawierania umowy była w czwartym miesiącu ciąży. Faktycznie pracowała do dnia 1 listopada 2015 r. Od dnia 2 listopada 2015 roku do dnia 7 lutego 2016 roku przebywała na zasiłku chorobowym, następnie od dnia 8 lutego 2016 roku do dnia 7 lutego 2017 roku przebywała na urlopie macierzyńskim, natomiast obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim.

W związku z wpłynięciem wniosku o wypłatę dla K. J. (1) zasiłku chorobowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. przeprowadził u płatnika składek w dniach 17-19 lutego 2016 roku, 22 lutego 2016 roku i 25 lutego 2016 roku kontrolę prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest organ rentowy oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. W jej następstwie przyjął, że K. J. (1) rzeczywiście podjęła pracę u płatnika składek i wykonywała zlecane czynności, jednakże przyznanie przez płatnika K. J. (2) wynagrodzenie w wysokości 5.000 złotych jest nieadekwatne do odpowiedzialności i zakresu obowiązków, jakie ubezpieczona wykonywała na zajmowanym stanowisku. Także krótkotrwałość zatrudnienia i brak doświadczenia zawodowego, zdaniem organu rentowego, mogą prowadzić do uznania tak ustalonego wynagrodzenia jako naruszającego zasady współzycia społecznego, doprowadzając w rezultacie do świadomego osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu. Dlatego też Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. uznał, że zasadne jest obniżenie od dnia(...)wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne do kwoty 2.000 zł miesięcznie, tj. do kwoty wynagrodzenia osiąganego przez pracownika zatrudnianego przez płatnika składek na stanowisku przedstawiciela handlowego.

W świetle ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy uznał oba odwołania za niezasadne, przy zastosowaniu art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2017.1778).

Spór sprowadzał się do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ustalonej przez pracodawcę dla pracownika. W zakresie podstawy wymiaru składek Sąd Okręgowy podzielił argumenty organu rentowego. Trudno bowiem uznać za zgodne z powyższymi zasadami, ustalone dla K. J. (1) wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł brutto miesięcznie, podczas gdy w sposób znaczący odbiegało ono od kwot wypłacanych pozostałym pracownikom.

Organ rentowy, powołując się na zakres obowiązków wnioskodawczyni, brak wcześniejszego doświadczenia zawodowego w zakresie zajmowanego stanowiska, a także na wynagrodzenie innych pracowników, uznał że adekwatną podstawą wymiaru składek powinno być wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia za pracę osiąganego przez K. M., zatrudnioną na stanowisku przedstawiciela handlowego, która to przejęła większość obowiązków wnioskodawczyni, tj. 2.000 zł, natomiast ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł uznał za znacznie zawyżone.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze powyższe rozważania, a także samodzielnie poczynione ustalenia z których wynika, że wszyscy pracownicy zatrudnieni u płatnika składek, a także że zakres obowiązków pracowniczych K. J. (1) nie był na tyle skomplikowany, aby uzasadniać tak wysokie wynagrodzenie, podzielił stanowisko ZUS.

Sąd wskazał, że ustalenie wynagrodzenia za pracę w kwocie 5.000 złotych brutto nie jest uznawane w aktualnych realiach życia jako wynagrodzenie nadmiernie wygórowane. Niemniej jednak wątpliwości Sądu Okręgowego wzbudziło, że przedsiębiorca zatrudnił młodego pracownika posiadającego co prawda wyższe wykształcenie, lecz będącego dopiero na początku drogi zawodowej, za wynagrodzeniem przekraczającym znacznie wynagrodzenie pozostałych pracowników. Co więcej, czasookres zatrudnienia wnioskodawczyni wynosił jedynie 2 miesiące, zatem trudno doszukiwać się tu bezpośrednich zasług odwołującej, co zresztą w sprawie nie zostało wykazane. Sąd Okręgowy wskazał, że sama wnioskodawczyni wskazywała, że brakowało jej doświadczenia i w związku tym w zakresie promocji przedsiębiorstwa starała się opierać na pomysłach konkurencji, m.in. Spółki (...). Płatnik składek znał wnioskodawczynię ze wcześniejszych okresów kiedy to zatrudniona była w (...) (...) (...) SA w R. i stąd wiedział, że jest pracownikiem solidnym i zaangażowanym, niemniej jednak działalność prowadzona przez płatnika była na tyle różna od działalności prowadzonej przez w/w Klub, że A. K. (1) nie mógł mieć pewności co do tego, jak będzie sprawdzała się K. J. (1) w zupełnie nowej branży. Powyższe nie dawało podstaw do przyznania jej na początku zatrudnienia wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł miesięcznie.

Poddając ocenie zeznania podatkowe płatnika składek za 2014 i 2015 roku, Sąd doszedł do przekonania, że A. K. (1) nie było stać na zatrudnienie dodatkowego pracownika za wynagrodzeniem 5.000 zł brutto. Co prawda osiągnął on z tytułu prowadzenia przedsiębiorstwa (...) dochód rzędu 74.349,63 zł, lecz po odjęciu od tej kwoty wynagrodzenia przyznanego wnioskodawczyni spadłby on w sposób powodujący, że właściciel przedsiębiorstwa osiągałby z niego dochód znacznie (czterokrotnie) mniejszy niż jego pracownik. Pracodawca nie zatrudnił także na miejsce wnioskodawczyni nowego pracownika, a obowiązki po wnioskodawczyni przejęła K. M., co zdaniem Sądu dodatkowo wskazuje na to, że intencją płatnika składek było stworzenie stanowiska pracy jedynie w celu zapewnienia ubezpieczonej K. J. (1) wysokich świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy wskazał, że o ile sam fakt zajścia w ciążę oraz podjęcia pracy przez kobietę w ciąży, nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego oraz z prawem, to już sprzeczna z tymi zasadami jest sama motywacja oraz zamiar zawarcia umowy o pracę na bardzo krótki okres za dość wysokim wynagrodzeniem (od którego naliczane będą następnie świadczenia z ubezpieczenia społecznego), w okolicznościach, które w niedługim czasie będą powodowały niezdolność pracownika do pracy tj. ciąża i urodzenie dziecka. Tym bardziej, że także w przypadku pierwszej ciąży wnioskodawczyni podjęła zatrudnienie niedługo przed powstaniem niezdolności do pracy z tego powodu.

Okoliczności zawarcia umowy o pracę w przedmiotowej sprawie, tj. krótkotrwałość zatrudnienia, jego charakter oraz ustalenie dużo wyższego wynagrodzenia za pracę w porównaniu do pozostałych pracowników, a także okoliczność, że wnioskodawczyni zatrudniona została na stanowisku do którego nie posiadała kierunkowego wykształcenia, w połączeniu z niewielkim i niewymagającym zakresem obowiązków, należało zdaniem Sądu Okręgowego uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego – szczególnie w przypadku kobiety w ciąży nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak 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. urodzenia dziecka i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Opisane okoliczności uzasadniają w związku z tym stwierdzenie, że ustalenie wynagrodzenia w ocenianej umowie nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Radomiu, w oparciu o treść art. 58 § 2 i 3 k.c., art. 300 k.p. i art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie i orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z wynikiem sporu na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym do dnia 26 października 2016 roku).

Apelację od powyższego wyroku złożyła K. J. (1), reprezentowana przez fachowego pełnomocnika w osobie adwokata.

Zarzuciła:

1/ naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego, a mianowicie PIT pracodawcy z 2015 r. polegającą na:

a/ błędnym wyliczeniu dochodu pracodawcy podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego w postaci dokumentu PIT 2015 prowadzi do wniosku, że pracodawca netto uzyskiwał w 2015 dochód rzędu 6195,80 zł miesięcznie, gdyż wynagrodzenie pracownika K. J. (1) za miesiące wrzesień – połowa grudnia zostało uwzględnione w PIT-2015, a jej wynagrodzenie netto wynosiło około 3500 zł, zatem różniło się znacznie od wynagrodzenia samego pracodawcy;

b/ nieuwzględnienie faktu, że pracodawca stawiający na rozwój firmy inwestuje dużo środków w zakupy, o czym świadczą wysokie kwoty przychodów - 881 920,36 zł oraz wysokie kwoty kosztów uzyskiwania przychodów - 806 523,26 zł, co także w perspektywie stanowi dochód pracodawcy;

- co doprowadziło do obrazy art.13 k.p. przez jego błędne zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie dyrektora handlowego w kwocie 5 000 zł jest niegodziwe, bo wynagrodzenie to ma się nijak i rażąco odbiega od wynagrodzenia pozostałych pracowników i samego pracodawcy, podczas gdy pracodawca zatrudniał głównie pracowników fizycznych, jednego przedstawiciela handlowego, a pracownicy ci nie mieli w swym zakresie wyręczać pracodawcy w jego obowiązkach, a wykonywanie przez nich obowiązków nie przekładało się bezpośrednio na znaczne zwiększenie sprzedaży;

2/ art. 233 § 1 k.p.c. przez wybiórczą ocenę materiału dowodowego i uznanie, że po przejściu pracownika na zwolnienie lekarskie jej wszystkie obowiązki wykonywała K. M., podczas gdy z zeznań samego pracodawcy wynika, że jedynie część obowiązków przejęła K. M., zaś większość obowiązków przejął on sam, a dodatkowo pomagała mu jego partnerka, zatem zbędnym było zatrudnienie nowego pracownika, tym bardziej, że sam pracodawca popadł w problemy zdrowotne i musiał wstrzymać się z rozwojem firmy, gdyż jest osobą, która chce mieć nad wszystkim kontrolę, stąd też nie dał pracownikowi uprawnień do podpisywania umów;

3/ art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 353¹ k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie ustalone przez wnioskodawczynię i pracodawcę narusza zasady współzycia społecznego z uwagi na krótkotrwałość zatrudnienia (2 miesiące) i brak zasług odwołującej, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wnioskodawczyni pozyskała 4 intratne oferty sprzedażowe, które następnie zostały zrealizowane, a jej krótkotrwałość zatrudnienia spowodowana była wydarzeniem nagłym nieprzewidywalnym, gdyż jej zwolnienie lekarskie rozpoczyna się od pobytu w szpitalu, co świadczy o fakcie, że wnioskodawczym chciała pracować, a co wydaje się organ i sąd pomijać;

4/ art. 233 § 1 k.p.c. przez wybiórczą ocenę materiału dowodowego i uznanie, że pracownik winien był zostać zatrudniony na umowę określoną na okres próbny, podczas gdy świadkowie (pracodawca i księgowa) potwierdzili fakt, że pracodawca zamierzał w ogóle zatrudnić pracownika od razu na czas nieokreślony, gdyż darzył go dużym zaufaniem, ale księgowa zasugerowała, żeby zatrudnić na czas określony, bo taka jest praktyka w ogóle na rynku pracy i tak też się stało w tym przypadku;

5/ art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę materiału dowodowego, o czym świadczy zupełny brak oparcia w materiale dowodowym błędnego stwierdzenia Sądu, że „także w przypadku pierwszej ciąży wnioskodawczyni podjęła zatrudnienie niedługo przez powstaniem niezdolności do pracy z tego powodu”, podczas gdy przedmiotowa ciąża

była pierwszą i jedyną dotychczas ciążą wnioskodawczyni i „ma się nijak” do uzasadnienia Sądu i świadczy, że przedmiotowy wyrok został oparty o błędne ustalenia stanu faktycznego, a naruszenia te doprowadziły do błędnego ustalenia, że okoliczności zawarcia umowy o pracę w przedmiotowej sprawie świadczą jedynie o zamiarze wyłudzenia wysokich świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, mimo że wnioskodawczyni rzeczywiście pracowała i rzeczywiście chciała tę pracę jak najdłużej wykonywać, by jako matka samotnie wychowująca dziecko zapewnić godziwe życie sobie i dziecku;

6/ art. 78 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie za pracę ustalone przez K. J. (1) i A. K. (1) w wysokości 5000 zł nie odpowiada rodzajowi wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy (jej zakresu obowiązków, nieadekwatne do odpowiedzialności) i jej kwalifikacjom (brak doświadczenia zawodowego), podczas gdy zakres obowiązków tego pracownika jest szeroki, pracownik ten od ukończenia 18. roku życia stale się kształci i pracuje, posiada liczne kursy (m.in. profesjonalnego sprzedawcy), znał się z pracodawcą z poprzedniego zatrudnienia, gdzie razem współpracowali i to stamtąd pracodawca zwerbował pracownika widząc, że jest on operatywny, godny zaufania i może odciążyć samego pracodawcę w każdym aspekcie, a organ nie zakwestionował faktu świadczenia przez pracownika pracy tego rodzaju;

7/ art. 353¹ k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie ustalone przez wnioskodawczynię i pracodawcę sprzeciwia się ustawie - ochronie interesu publicznego i zasadzie solidarności ubezpieczonych i narusza zasady współżycia społecznego, bo pracodawca i pracownik ustalając tak wysokie wynagrodzenie mieli zdaniem Sądu i organu zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tytułu ubezpieczeń społecznych, podczas gdy pracownica w chwili zatrudnienia była w 3. miesiącu ciąży, a pracodawca o ciąży dowiedział się miesiąc po zawarciu umowy o pracę, dlatego też od 1 października 2015 r. zatrudnił pracownika, którego wnioskodawczyni przyuczała do pracy, a po zakończeniu urlopu wychowawczego zamierza do pracy powrócić;

8/ art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie za nieważne postanowień umowy o pracę zawartej przez wnioskodawczynię z uczestnikami dotyczących wynagrodzenia, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy świadczy o tym, że K. J. (1) posiadała wiedzę, doświadczenie potrzebne do pracy na stanowisku dyrektora handlowego, rzeczywiście pomagała pracodawcy nie tylko w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, lecz także w zakresie jego działalności w (...).

Skarżąca wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji organu przez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. J. (1) z tytułu zawartej umowy o pracę z A. K. (1) w okresie od 1 września 2015 roku w wysokości 5 000 zł oraz zasądzenie od organu na rzecz K. J. (1) zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja jest zasadna.

Przedmiotem sporu było określenie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. J. (1), podlegającej takim ubezpieczeniom jako pracownik A. K. (1) od(...).

Sąd I instancji podzielił stanowisko organu rentowego i stwierdził, że uzgodnione przez strony wynagrodzenie w spornym okresie było zawyżone, nieadekwatne i nieekwiwalentne do rodzaju, jakości i ilości świadczonej pracy, przez co umowa o pracę w zakresie postanowień dotyczących wynagrodzenia K. J. (1), naruszała zasady współżycia społecznego, a zatem były nieważne z mocy samego prawa (art. 58 § 2 k.c.). Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że organ rentowy zasadnie dokonał obniżenia wysokości podstawy wymiaru świadczenia w stosunku do jej wysokości, wynikającej z przedmiotowej umowy o pracę, tj. z 5000 zł do 2000 zł.

Skarżąca argumentowała w apelacji, że pracodawcę stać było na zatrudnienie wnioskodawczynie za wynagrodzeniem w wysokości 5000 zł. Ponadto Sąd Okręgowy nie dostrzegł szczególnej roli, jaką pełniła wnioskodawczynie w firmie płatnika. Pominął rzeczywiste umiejętności wnioskodawczynie i efekty jej pracy dla rozwoju działalności gospodarczej pracodawcy A. K. (1), stawiając pracę K. J. (1) na równi z pracą innych pracowników wnioskodawcy w sytuacji, gdy zakres jej obowiązków jako dyrektora handlowego w sposób kluczowy różnił się od zakresu obowiązków pozostałych pracowników płatnika, tj. w tym przedstawicielki handlowej K. M., otrzymującej wynagrodzenie w wysokości 2000 zł.

W celu doprecyzowania okoliczności związanych z rozpoczęciem pracy u A. K. (1) oraz zakresem obowiązków K. J. (1) u A. K. (1) w spornym okresie, Sąd Apelacyjny dopuścił dowód z uzupełniających zeznań K. J. (1).

Skarżąca zeznała, że u poprzedniego pracodawcy pracowała przez okres 6 lat, ostatnio za wynagrodzeniem w wysokości 2750 zł netto. Kłopoty finansowe (...) SA w R. skutkowały niewypłaceniem skarżącej wynagrodzenia za ostatnie trzy miesiące, co skłoniło ją do rozwiązania umowy, a następnie przyjęcia oferty zatrudnienia pochodzącej od A. K. (1). Skarżąca podkreśliła, że znali się wcześniej na gruncie zawodowym, a A. K. (1) wielokrotnie proponował jej pracę w swojej firmie. Wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto ustalone zostało w drodze negocjacji, gdyż skarżąca była świadoma swoich umiejętności oraz odpowiedzialności związanej z proponowaną jej pracą na stanowisku dyrektora handlowego i początkowo żądała wyższej kwoty wynagrodzenia. Od początku ciąży czuła się bardzo dobrze, a schorzenie, które zmusiło ją do skorzystania ze zwolnienia lekarskiego było nagłe, o ostrym przebiegu i wymagało hospitalizacji. W trakcie urlopu wychowawczego A. K. (1) przedłużył z nią umowę o pracę, na czas nieokreślony. Od 1 stycznia 2019 r. skarżąca wróciła do pracy, otrzymuje wynagrodzenie w identycznej wysokości, jak przed ciążą. Brała już udział w przygotowywaniu ofert do 4 przetargów (3 z nich ogłoszone zostały przez Urząd Miasta w R.), ponadto zajmuje się marketingiem, czynnościami organizacyjnymi w celu realizacji założonych celów.

Sąd Apelacyjny obdarzył wiarą zeznania wnioskodawczynie. W ocenie Sądu Apelacyjnego znajdują one pełne potwierdzenie w pozostałym, zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w tym dokumentacji przedstawionej przez strony.

Na etapie postępowania apelacyjnego skarżąca złożyła dodatkowo dokumentację pracowniczą dokumentującą doświadczenie zawodowe skarżącej z okresu sprzed zatrudnienia u A. K. (1). Powyższe dowody z dokumentów korespondują z zeznaniami złożonymi w sprawie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji dokonał w sprawie ustaleń faktycznych, niezgodnych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, co skutkowało niezasadnym oddaleniem odwołania. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, jak również z zeznań odwołujących się wynika, że wnioskodawczynie była doświadczonym pracownikiem. Sąd Okręgowy nietrafnie ocenił doświadczenie zawodowe wnioskodawczynie uznając, że w momencie zawarcia umowy z A. K. (1) była na „na początku drogi zawodowej”. Powyższe stwierdzenie stoi w sprzeczności z pozostałymi ustaleniami sądu odnośnie przeszłego zatrudnienia wnioskodawczynie. Jej ostatnie, kilkuletnie zatrudnienie w (...) (...) (...)SA w R. było związane ze znaczną odpowiedzialnością z racji tego, że była kierownikiem do spraw organizacji i członkiem Rady Nadzorczej spółki. Uzyskiwane tam wynagrodzenie – ok. 4000 zł brutto – nie różniło się znacząco od wynagrodzenia zaproponowanego jej w firmie (...). Wnioskodawcy znali się na długo przed zawarciem umowy o pracę z uwagi na to, że oboje działali w branży sportowej: K. J. (1) w (...), natomiast A. K. (1) w (...), której był prezesem. A. K. (1) był świadomy kompetencji wnioskodawczynie na stanowisku kierowniczym, gdyż obserwował, jak sprawnie wykonuje obowiązki pracownicze dla poprzedniego pracodawcy. Dlatego też nie zawierał z nią umowy na okres próbny, lecz (za namową księgowej) na czas określony. Umowa ta została przedłużona w trakcie urlopu wychowawczego wnioskodawczynie, co oznacza, że A. K. (1) mimo absencji wnioskodawczynie nie porzucił koncepcji pracy z nią i wciąż widział ją w swojej firmie na tym samym stanowisku. Z zeznań wnioskodawczynie złożonych na rozprawie apelacyjnej wynika jasno, że po powrocie z urlopu wychowawczego szybko wdrożyła się do zadań w firmie.

Okoliczność, że K. J. (1) nie była przed(...) zatrudniona na stanowisku dyrektora handlowego, nie może stanowić kluczowego argumentu na poparcie tezy o nieadekwatności wynagrodzenia wnioskodawczynie w spornym okresie.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni w pełni wywiązywała się z powierzonych jej zadań, a nadto wykazywała się inicjatywą niezbędną na takim stanowisku. Jak wynika z materiału dowodowego sprawy, zakres obowiązków K. J. (1) był szeroki. Celem zatrudnienia wnioskodawczyni była chęć rozwoju firmy poprzez intensywny marketing, w tym opracowywanie i składanie ofert, poszukiwanie klientów, rozwojenie materiałów reklamowych, monitorowanie konkurencji czy wreszcie negocjacja warunków zawieranych transakcji. W trakcie krótkiego – dwumiesięcznego – przerwanej chorobą okresu wykonywania obowiązków pracowniczych (wrzesień – październik 2015 r.) wnioskodawczyni doprowadziła do zawarcia 4 umów handlowych, generując tym samym zyski dla firmy.

Wobec powyższego niezasadne i niecelowe jest dokonywanie oceny adekwatności uzyskiwanego przez wnioskodawczynię wynagrodzenia poprzez porównanie jego wysokości z wysokością wynagrodzeń pozostałych, szeregowych pracowników, w szczególności przedstawicielki handlowej K. M.. K. M. miała znacznie mniejsze doświadczenie zawodowe, mniejszy zakres obowiązków, niż wnioskodawczyni i została zatrudniona, aby w przyszłości, po przyuczeniu, przejąć część jej obowiązków z uwagi na rozwijającą się ciężą wnioskodawczyni i nieuniknioną absencję wnioskodawczyni z tego powodu. Z powyższych względów wynagrodzenie skarżącej znacząco różniło się od zarobków pozostałych pracowników (K. M. oraz pracowników fizycznych). Zauważyć należy, że wynagrodzenie w wysokości 5000 zł brutto ustalone zostało w drodze negocjacji, nadto A. K. (1) i K. J. (1) zeznali w toku procesu, że pracodawca nie wiedział o ciąży K. J. (1) w momencie zawierania umowy pracę. A więc przyjąć należy, że kwestia ciąży nie miała wpływu na sporne postanowienia umowy, dotyczące wynagrodzenia. Ponadto, jak wyżej wskazano, wynagrodzenie wynegocjowane u A. K. (1) było nieznacznie wyższe od poprzednio uzyskiwanego przez skarżącą w (...). Za racjonalną i zrozumiałą uznać trzeba motywację skarżącej, która chciała u nowego pracodawcy zarabiać więcej, niż u poprzedniego.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy dokonał zbyt rygorystycznej ingerencji w wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę poprzez faktyczne pozbawienie stron możliwości ustalenia tego wynagrodzenia na poziomie adekwatnym do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez K. J. (1) pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie określone w przedmiotowej umowie o pracę nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wynagrodzenie było ekwiwalentne w odniesieniu do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy. Było rzeczywiście wypłacane, naliczane były od niego oraz opłacane składki na ubezpieczenie społeczne, jak również zapłacony został należny podatek dochodowy od osób fizycznych. Ratio legis ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest zapewnienie ubezpieczonym godziwego zabezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Ubezpieczenie to nie jest determinowane regułą adekwatności między długością opłacania składki a wysokością pobranych świadczeń. Podkreślić trzeba, że w sprawie bezspornym było, że schorzenie, które dotknęło wnioskodawczynię w trakcie ciąży (rozejście się spojenia łonowego), było zdarzeniem nagłym, którego ani wnioskodawczyni, ani jej pracodawca nie mogli przewidzieć w momencie zawierania umowy o pracę w dniu(...). Wskutek wystąpienia powyższego schorzenia wnioskodawczyni wymagała pilnej pomocy lekarskiej i hospitalizacji. Nie można zatem czynić zarzutu pozorności w sytuacji nagłego pogorszenia się stanu zdrowia ciężarnej wnioskodawczyni, która do 6-miesiąca ciąży czuła się dobrze, nie wykazano w procesie, aby wcześniej korzystała ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą. Twierdzenia Sądu, że wnioskodawczyni „po raz kolejny podjęła zatrudnienie niedługo przed powstaniem niezdolności do pracy w związku z ciążą”, nie znajdują oparcia w materiale dowodowym sprawy. Wnioskodawczyni nigdy wcześniej nie była w ciąży.

Sąd Okręgowy, dysponując dokumentacją skarbową (PIT – 36 za 2014 r. i 2015 r.) niezasadnie przyjął, że A. K. (1) nie było stać na zatrudnienie dodatkowego pracownika za wynagrodzeniem w wysokości 5000 zł. Do powyższego przekonania Sąd I instancji doszedł odejmując od uzyskanego w 2015 r. dochodu A. K. (1) kwotę wynagrodzeń wypłaconych wnioskodawczyni. Powyższe rozumowanie jest błędne, bowiem wynagrodzenie K. J. (1) jako pracownika za miesiące od września do połowy grudnia 2015 r. zostało uwzględnione w PIT za 2015 r.

W świetle art. 22 ust. 6ba ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2018.1509 j.t.) wynagrodzenie pracownika stanowi koszt uzyskania przychodu w miesiącu, za który są należne, pod warunkiem,

że zostały wypłacone w terminie wynikającym z przepisów prawa pracy, umowy lub innego stosunku prawnego łączącego strony.

Dlatego też za zupełnie niezasadne uznać należy ponowne odliczanie kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika od dochodu przedsiębiorcy, a tak uczynił Sąd Okręgowy oceniając sytuację finansową płatnika składek. Jak słusznie podniosła skarżąca w uzasadnieniu apelacji, należało przede wszystkim zwrócić uwagę na wysoki przychód uzyskiwany przez A. K. (1) w 2015 r., tj. 881 920,36 zł. Wobec powyższego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, zostało wykazane, że pracodawca miał środki na zatrudnienie dyrektora handlowego za wynagrodzeniem w wysokości 5000 zł.

Wobec powyższego konieczna stała się zmiana zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji i ustalenie K. J. (1) podstawę wymiaru składek od dnia(...) na kwotę 5000 zł.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny orzekł, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., jak w pkt I. sentencji.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł w pkt. II orzeczenia. Orzekając w przedmiocie kosztów procesu za obie instancje Sąd Apelacyjny zastosował art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 2 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800) oraz art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015.1800).