

Sygn. akt **III AUa 258/21**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2022 r. w P. na posiedzeniu niejawnym

sprawy **Firmy Handlowej (...) sp. j. z siedzibą w C.**

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

przy udziale : M. Z. (1)

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji Firmy Handlowej (...) sp. j. z siedzibą w C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 30 listopada 2020 r. sygn. akt VII U 2761/19

1. oddała apelację,

2. zasądza od Firmy Handlowej (...) sp. j. z siedzibą w C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 4050 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

	Marta Sawińska	
--	----------------	--

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 lutego 2019 r. o nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. na podstawie przepisu art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny w zw. z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. Z. (2) jako pracownika zatrudnionego w Firmie Handlowej (...) sp. j. na $\frac{3}{4}$ etatu od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. wynosi 3.940,09 zł (w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy powołał się na dane, zgromadzone (...), w świetle których M. Z. (1) została zgłoszona przez Firmę Handlową (...) sp. j. w okresach od 20 grudnia 2012 r. do 30 listopada 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy i od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. na $\frac{3}{4}$ etatu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowego, wypadkowego jako pracownik. Organ rentowy uznał za zasadne wyjaśnienie, czy M. Z. (1) faktycznie świadczyła pracę na rzecz wymienionej spółki oraz, czy miesięczna podstawa wymiaru składek

na ubezpieczenia społeczne dla ubezpieczonej od 12/2014 r. w kwocie 6.900 zł odpowiada stanowi faktycznemu. Na skutek przeprowadzonych czynności kontrolnych, po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego: dokumentów i wyjaśnień płatnika składek, ubezpieczonej i świadków, organ rentowy doszedł do wniosku, że M. Z. (1) nie wykonywała czynności, należących do dyrektora koordynatora ds. sieciowych, a stanowisko to zostało utworzone przez płatnika składek bez wyraźnej potrzeby. W rzeczywistości M. Z. (1) jeździła po sklepach i wykonywała inwentury oraz zajmowała się sprawami administracyjnymi w przerwach pomiędzy następującymi po sobie okresami zasiłku macierzyńskiego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego. Wyeksponowane w umowie o pracę stanowisko „dyrektor koordynator ds. sieciowych” miało jedynie podkreślić profesjonalizm zatrudnionej i uzasadnić wysokość wynagrodzenia. M. Z. (1), mimo wskazania szeregu nowych obowiązków, nie przedstawiła na tą okoliczność żadnych dowodów. Wiele z tych zadań jest natomiast realizowane przez M. J. (1) – dyrektora ds. handlowych. W konkluzji, organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia pracy przez M. Z. (1) na rzecz Firmy Handlowej (...) sp.j. od 20 grudnia 2012 r. do 30 listopada 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy i od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. na $\frac{3}{4}$ etatu, a jedynie wysokość wynagrodzenia od 1 grudnia 2014 r., stanowiącego jednocześnie podstawę wymiaru składek w kwocie 6.900 zł, jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiodła Firma Handlowa (...) sp. j., reprezentowana przez uprawnionego do tej czynności jednoosobowo wspólnika D. J. w piśmie z dnia 14 marca 2019 r., uzupełnione w piśmie z dnia 19 listopada 2019 r. Odwołująca zaskarżyła ww. decyzję w całości, domagając się jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek zgodnie z deklaracją płatnika składek. Uzasadniając swoje stanowisko odwołująca wskazała, że M. Z. (1) jako jedna z nielicznych w firmie, posiada wyższe wykształcenie, co już samo w sobie uzasadnia oczekiwania pracownika uzyskiwania godziwego i realnego wynagrodzenia. Odwołująca jest firmą rodzinną, stąd całkowicie zrozumiałe jest, że z uwagi na zaufanie, to członkowie rodziny zajmują stanowiska kierownicze i zarządcze. Odnosząc się do zarzutu stworzenia stanowiska dla ubezpieczonej bez potrzeby, odwołująca podniosła, że o potrzebach firmy decydują jej właściciele, podobnie to oni dobierają odpowiednich ich zdaniem pracowników w firmie. Więzy rodzinne nie wykluczają natomiast łączenia obowiązków, wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Odwołująca posiada kilka sklepów, w których M. Z. (1) wykonywała swoje obowiązki, a pracodawcą było stać na wypłatę jej uzgodnionego wynagrodzenia.

Sąd I instancji nie wzywał M. Z. (1) jako osoby zainteresowanej do udziału w sprawie, bowiem była już ona stroną postępowania prejudycjalnego i stała się tym samym stroną postępowania odwoławczego. M. Z. (1) poparła odwołanie spółki (...) J. sp.j. w piśmie z dnia 13 lutego 2020 r. i na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2019 r.

Wyrokiem z 30 listopada 2020 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu (sygn. VII U 2761/19) oddalił odwołanie (pkt 1 wyroku) oraz zasądził odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 5400 zł tytułem zastępstwa procesowego (pkt 2 wyroku).

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Firma Handlowa (...) sp. j. z siedzibą w C., REGON (...), NIP (...), prowadzi działalność gospodarczą od 11 grudnia 1998 r., w tym od 1 grudnia 2001 r. w formie spółki jawnej. Wspólnikami spółki są bracia D. J. i W. J.. Przeważającym przedmiotem działalności spółki jest sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych. Pod koniec 2017 r. spółka była właścicielem 10 sklepów w branży spożywczo-przemysłowej w różnych miejscowościach. Roczny obrót spółki oscyluje wokół 1 mln złotych. Od stycznia 2017 r. sklepy te zostały wynajęte lub podnajęte przez nowy podmiot (...) Sp. z o.o. s.k.

Odwołująca spółka jest firmą rodzinną; są w niej zatrudnieni małżonkowie i dzieci wspólników: E. J., M. Z. (1) wraz mężem S. Z., H. J., A. J., M. J. (1), B. J. i A. L..

M. Z. (1) jest córką D. J., ur. (...), w 2014 r. uzyskała tytuł licencjata na kierunku turystyka i rekreacja w specjalności zarządzane i marketing w hotelarstwie, gastronomii, turystyce i rekreacji, a w 2016 r. tytuł magistra na tym kierunku.

W dniu 20 grudnia 2012 r. odwołująca spółka, reprezentowana przez W. J., zawarła umowę o pracę z M. J. (2) na stanowisku dyrektora administracyjnego na czas nieokreślony w wymiarze całego etatu, za wynagrodzeniem

zasadniczym 3.500 zł miesięcznie. Ubezpieczona przejęła stanowisko pracy po swojej matce – E. J., zatrudnionej w latach 2003-2013 na stanowisku dyrektora administracyjno-handlowego z wynagrodzeniem 1.800 zł brutto miesięcznie. Pracodawca nie sporządził dla ubezpieczonej pisemnego zakresu obowiązków.

M. Z. (1) jako dyrektor administracyjny zajmowała się sprawami administracyjnymi, pracowniczymi, rekrutacją zewnętrzną i wewnętrzną, dokumentacją przedsięwzięć i inwentaryzacją; miała nienormowany czas pracy.

M. Z. (1) od 18 marca 2013 r. do 24 lipca 2013 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą. Ubezpieczona w dniu (...) urodziła syna T. i przeszła na urlop macierzyński i rodzicielski, na którym przebywała do 23 lipca 2014 r.

Odwołująca spółka w lipcu 2014 r. weszła w tzw. „twardą franczyzę” z siecią Sklepy (...).

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego, M. Z. (1) od 6 września 2014 r. do 28 listopada 2014 r. była niezdolna do pracy z przyczyn ortopedyczno-reumatologicznych.

W piśmie z dnia 15 listopada 2014 r. M. Z. (1) zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy z całego do $\frac{3}{4}$ etatu od 1 grudnia 2014 r. w związku z opieką nad dzieckiem i brakiem możliwości znalezienia opiekunki.

W dniu 29 listopada 2014 r. odwołująca spółka i (...) - Z. zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym z dniem 1 grudnia 2014 r. ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku dyrektora koordynatora ds. sieciowych z wynagrodzeniem 6.900 zł brutto miesięcznie, w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Pracodawca ponownie nie sporządził dla ubezpieczonej pisemnego zakresu obowiązków.

M. Z. (1) po zmianie stanowiska, zajmowała się dotychczasowymi zadaniami, a nadto do zakresu jej obowiązków należały także nadzór nad siecią sklepów (...) w spółce, ustalanie strategii cenowej i promocyjnej, optymalizacja kosztów. W ramach koordynacji, na ubezpieczonej spoczywała strategia rozwoju firmy, negocjacje z przedstawicielami handlowymi.

M. Z. (1) z dniem 21 marca 2015 r. stała się ponownie niezdolna do pracy w związku z ciążą i przebywała na zasiłku chorobowym w ciągłości do 19 września 2015 r. W dniu 20 września 2015 r. ubezpieczona urodziła syna A. i przeszła na urlop macierzyński i rodzicielski, na którym przebywała do 17 września 2016 r.

Następnie M. Z. (1) z dniem 1 października 2016 r. stała się niezdolna do pracy w przyczyn ortopedyczno-reumatologicznych i przebywała na zasiłku chorobowym w ciągłości do 31 grudnia 2016 r.

W okresie od 23 stycznia do 5 lutego 2017 r. M. Z. (1) pobierała zasiłek opiekuńczy, a z dniem 14 lutego 2017 r. ponownie sama stała się niezdolna do pracy z przyczyn neurologiczno-ortopedycznych i z tego powodu pobierała zasiłek chorobowy do 1 sierpnia 2017 r. Od 2 sierpnia 2017 r. do 27 września 2017 r. M. Z. (1) przebywała na zasiłku opiekuńczym, a z dniem 28 września 2017 r. stała się niezdolna do pracy z przyczyn psychiatrycznych i pobierała zasiłek chorobowy do 28 marca 2018 r. W okresie od 22 do 25 maja 2018 r. ubezpieczona przebywała na zasiłku opiekuńczym, po czym z dniem 1 czerwca 2018 r. do 20 lipca 2018 r. ubezpieczona ponownie była niezdolna do pracy z przyczyn ortopedyczno-reumatologicznych. W okresie od 30 lipca 2018 r. do 3 sierpnia 2018 r. M. Z. (1) przebywała na zasiłku opiekuńczym.

Pismem z dnia 31 grudnia 2018 r. M. Z. (1) wypowiedziała odwołującej spółce umowę o pracę za porozumieniem stron i ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2018 r.

Podczas nieobecności, ubezpieczoną zastępował kuzyn M. J. (1) oraz siostra D. i W. J. – A. L..

M. J. (1), ur. (...), z zawodu handlowiec, syn W. J., był zatrudniony w odwołującej spółce począwszy od 1 maja 2009 r. początkowo na stanowisku sprzedawca-kasjer za wynagrodzeniem w okresie próbnym 638 zł, a następnie 1.039,50 zł brutto miesięcznie, w pełnym wymiarze czasu pracy. Na mocy aneksu z dnia 1 kwietnia 2014 r. do umowy o pracę, M.

J. (1) począwszy od 1 kwietnia 2014 r. objął stanowisko dyrektora handlowego za wynagrodzeniem 4.210,18 zł brutto miesięcznie. Do jego obowiązków na nowym stanowisku należało dbanie o wizerunek firmy, merchandising towarów i zarządzanie siecią sklepów, należących do odwołującej. Aneksiem z dnia 1 stycznia 2016 r. pracodawca podniósł M. J. (1) wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 4.354 zł brutto.

A. L., ur. (...), z zawodu instruktor higieny, była zatrudniona w spółce do 31 października 2015 r. w oparciu o umowę o pracę z dnia 1 stycznia 2003 r., a następnie w okresie od 1 września 2016 r. do 31 października 2017 r. początkowo na ¼ etatu jako pracownik administracyjny a od 1 lipca 2005 r. na cały etat. Na mocy aneksu z dnia 1 kwietnia 2014 r., wynagrodzenie miesięczne A. L. wzrosło do 1.880 zł brutto miesięcznie, a od 1 września 2016 r. – do 2.166,46 zł brutto miesięcznie. A. L. w odwołującej spółce zajmowała się sprawami rozliczeniowymi, związanymi z gotówką (liczenie gotówki, prowadzenie rejestrów KP i KW), prowadziła także inwentaryzację w zastępstwie M. Z. (1).

W 2014 r. średnie wynagrodzenie miesięczne brutto pracowników zatrudnionych w odwołującej spółce na stanowiskach kierowniczych, wynosiło 2.200,47 zł. – 2.625,13 zł brutto.

W dniu 13 listopada 2018 r. organ rentowy wszczął postępowanie wyjaśniające, mające na celu m.in. ustalenie zasadności zgłoszenia M. Z. (1) do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 20 grudnia 2012 r. do nadal w spółce (...) w oparciu o ustalenia, dokonane w trakcie kontroli u płatnika składek, przeprowadzonej z przerwami w okresie od 2 sierpnia 2018 r. do 11 września 2018 r.

Postępowanie wyjaśniające zakończyło się wydaniem w dniu 27 lutego 2019 r. decyzji nr (...), stanowiącej przedmiot zaskarżenia w sprawie.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym oddalił odwołanie (pkt 1 wyroku) oraz zasądził od odwołującej Firmy Handlowej (...) na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 5400 zł tytułem zastępstwa procesowego (pkt 2 wyroku).

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści 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, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3. Przepis art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, jako przychód definiuje przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu m.in. zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

W świetle przepisu art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1398 j.t.), do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, d-i i pkt 3 i 35, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, przy czym podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.

Stosownie do § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 1949 j.t.), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej, oraz § 2.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c., czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności

prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (por. art. 58 § 2 k.c.). Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (art. 58 § 3 k.c.).

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy przytoczył orzecznictwo sądów apelacyjnych oraz Sądu Najwyższego.

Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy organ rentowy słusznie zakwestionował wysokość wynagrodzenia, przysługującego M. Z. (1) z tytułu tego zatrudnienia poczynawszy od zmiany angażu z dniem 1 grudnia 2014 r. i ograniczając wykazaną w dokumentach rozliczeniowych podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne do wysokości 3.940,09 zł, tj. przeciętnego wynagrodzenia kobiet na stanowiskach kierowniczych w handlu, w sektorze prywatnym.

W ocenie Sądu Okręgowego, trafnie organ rentowy przyjął, że ustalenie przez płatnika składek i ubezpieczoną w aneksie do umowy o pracę z dnia 29 listopada 2014 r. wynagrodzenia w kwocie 6.900 zł brutto miesięcznie w obniżonym wymiarze czasu pracy, nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Biorąc pod uwagę dotychczasowy przebieg zatrudnienia odwołującej, stawki wynagrodzeń u pracodawcy wobec pracowników na kierowniczych stanowiskach, zakres i charakter faktycznie wykonywanych przez odwołującą obowiązków, wynagrodzenie wynikające z aneksu, w relacji do wymiaru czasu pracy, było wygórowane i nierealne.

Sąd Okręgowy podkreślił, że nie kwestionuje faktu, że pracodawca prywatny ma swobodę w kształtowaniu zarobków swoich pracowników, o ile pozostają one w relacji do ich niekwestionowanego doświadczenia zawodowego, kwalifikacji i predyspozycji. Odwołując się do realiów rynku pracy, specjaliści w danej dziedzinie są szanowanymi pracownikami, zazwyczaj wysoko wynagradzanymi. Zaznaczył, że nie ma wątpliwości, że odwołująca spółkę stać było na zaproponowane ubezpieczoną w aneksie z dnia 29 listopada 2014 r. wynagrodzenie w wysokości 6.900 zł, bowiem znajduje ono odzwierciedlenie w obrotach spółki. Jednym słowem, kondycja spółki była na tyle dobra, że materialnie mogła sobie pozwolić na wynagradzanie pracownika na tym pułapie.

Jednakże, wbrew zgodnym twierdzeniom świadka E. J. i współników spółki D. J. i W. J., sam fakt wyższego wykształcenia ubezpieczoną, na tle innych pracowników spółki, nie jest wystarczającą przesłanką do podwyższenia M. Z. (1) wynagrodzenia w tak odczuwalny sposób. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że M. Z. (1) na dzień podpisywania umowy franczyzy, miała niespełna roczne dziecko i krótko po wyczerpaniu zasiłku rodzicielskiego, zapadła na przewlekłą chorobę układu mięśniowo-szkieletowego, będąc niezdolną do pracy jeszcze w przededniu podpisania aneksu z dnia 29 listopada 2014 r. Biorąc pod uwagę dotychczasowy zakres obowiązków ubezpieczoną – głównie administracyjnych, w relacji samej ubezpieczoną i świadków, nie miała ona doświadczenia w realizacji wymagań umowy franczyzy, w tym zadań, związanych z koordynacją, obiektywnie nie była zatem w stanie przewidzieć stopnia ich obciążenia. Co więcej, ubezpieczona w piśmie z dnia 14 listopada 2014 r. zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy do $\frac{3}{4}$ etatu z powodu konieczności zapewnienia opieki nad dzieckiem. Okoliczność ta świadczy o tym, że o ile ubezpieczona już w połowie listopada 2014 r. czuła się lepiej i przewidywała bliski powrót do pracy, to nie była w stanie przyjąć na siebie nowych, nieznanych, ale w założeniu znacznie obciążających ją obowiązków, skoro oczekiwała pomniejszenia etatu. W dniu 29 listopada 2014 r. ubezpieczona nie była gotowa do zajmowania stanowiska dyrektora koordynatora ds. sieciowych.

Nadto Sąd I instancji podał, że zaproponowane ubezpieczoną od dnia 1 grudnia 2014 r. wynagrodzenie w wysokości 6.900 zł, stanowi oczywisty wyłom w dotychczasowej siatce wynagrodzeń pracowniczych, kształtującej się w odwołującej spółce. Żaden inny pracownik bowiem nie uzyskiwał tak wysokich przychodów z tytułu umowy o pracę z odwołującą, nawet w ramach pełnego etatu. Zastępujący w największym stopniu M. Z. (1) podczas jej nieobecności kuzyn – M. J. (1), zarabiał w porównywalnym okresie w ramach pełnego etatu 4.210 zł brutto, pracując zgodnie z wyuczonym zawodem, na stanowisku dyrektora handlowego.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe ustalenia prowadzą do przekonania, że wynagrodzenie M. Z. (1) na poziomie 6.900 zł brutto miesięcznie od 1 grudnia 2014 r., zostało ustanowione przez strony umowy o pracę z zamiarem

nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a sporządzony w dniu 29 listopada 2014 r. aneks do umowy o pracę między odwołującą a ubezpieczoną, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczny z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń, a tym samym dotknięty w myśl przepisu art. 58 k.c. sankcją nieważności.

W konsekwencji, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. zdaniem Sągu I instancji należało uznać, że zaskarżona decyzja organu rentowego odpowiada prawu a odwołanie od niej nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu, o czym orzeczono jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 6 i § 15 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł odwołujący - płatnik składek Firma Handlowa (...) sp. j. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego tj.:

a) art. 5 k.c. poprzez błędną jego wykładnię i uznanie, że zawarty pomiędzy odwołującą zainteresowaną aneks do umowy jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, podczas gdy zebrany w toku postępowania materiał dowodowy nie daje podstaw do poczynienia takich ustaleń,

b) art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na nieuzasadnionym w świetle zebranego materiału dowodowego przyjęciu, że stanowisko zainteresowanej koordynatora do spraw rozwoju sieci zostało utworzone dla pozorów a wynagrodzenie ubezpieczonej wynikające z zajmowanego stanowiska nie spełniało kryterium „godziwości”, nie było adekwatne i w pełni ekwiwalentne do wagi i zakresu powierzonych jej obowiązków służbowych a co za tym idzie, pozostawało w konflikcie z zasadami współzycia społecznego i stosowne postanowienia umowne w tej materii należało uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, podczas gdy odwołująca:

- wykazała zawarcie umowy z siecią Sklepy (...), które obejmowały 10 sklepów,

- wykazała, że w ramach tej umowy musiała zlikwidować najmniejsze sklepy i dokonać rozbudowy innych.
- wykazała, że odwołująca przeprowadziła rekrutację na stanowisko koordynatora do spraw sprzedaży, gdzie oczekiwania odpowiednich specjalistów były na poziomie 10000 zł netto,
- wykazała opłacalność utworzonego stanowiska specjalisty do spraw rozwoju sieci

co nie daje podstaw do uznania zawartego aneksu z pozwaną za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego,

c) art. 353¹ k.c. przez nieuzasadnione dokonanie przez Sąd wykładni zawężającej tych przepisów co do zakresu swobody kontraktowania w ramach stosunku pracy, w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia pracownika, a w konsekwencji błędne uznanie, że ukształtowanie przez strony stosunku pracy naruszyło zasady współzycia społecznego,

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

a) art. 6 k.c. poprzez błędne uznanie, że to na wnioskodawczyni ciąży obowiązek udowodnienia faktu, że wykonywana przez nią praca nie była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, podczas gdy to winno obciążać organ,

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na:

- bezzasadnym przyjęciu, że wnioskodawczyni otrzymywała wynagrodzenie, które nie miało racjonalnego i ekonomicznego uzasadnienia, podczas gdy z wyjaśnień D. J. oraz W. J. wynikało, że pensja zainteresowanej

była adekwatna do jej kompetencji i zakresu obowiązków i odpowiedzialności związanej z wdrażaniem umowy franchisingowej, a nadto Sąd pominął wyjaśnienia odwołującej co do przeprowadzenia rekrutacji na ww. stanowisko, potrzeby powołania ww. stanowiska, oczekiwań specjalistów co do realizacji obowiązków wynikających z wykonywania umowy franchisingowej z siecią Sklepy (...),

- nieuprawnionym przyjęciu, że żaden inny pracownik nie otrzymywał wynagrodzenia porównywalnego z pensją wnioskodawczynie, podczas gdy z materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków wynika, że osoby zatrudnione u płatnika na umowę o pracę, które otrzymywały niższą niż wnioskodawczynie pensję, były zatrudnione na innych stanowiskach niż odwołująca a co za tym idzie nie można porównywać ich zakresu obowiązków z zakresem obowiązków wnioskodawczynie,
- uznaniu, że suma wynagrodzenia przyznana powódce nie znajdowała odzwierciedlenia w zakresie powierzonych jej obowiązków ani uzasadnienia w przyjętej strukturze i polityce zatrudnienia, podczas gdy z dokumentacji i zeznań świadków wynika, że wnioskodawczynie miała bardzo szeroki zakres obowiązków, jak również reprezentowała spółkę na zewnątrz w związku z realizacją umowy franchisingowej,
- uznaniu, że wykształcenie i doświadczenie zawodowe nie przemawiało za tym, żeby zatrudnić ją jako specjalistkę na kierowniczym stanowisku za stosownym do jej umiejętności i powierzonych obowiązków wynagrodzeniem, podczas gdy posiadała wykształcenie wyższe, pracowała u odwołującej od 18 roku życia ostatnio na stanowisku dyrektora administracyjnego,
- pominięcie części materiału dowodowego mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy a w szczególności zeznań D. J. który wyjaśniał, że ze względu na zawał jaki przeszedł i jego stan zdrowia nie był w stanie realizować obowiązków zarządczych w firmie co spowodowało konieczność scedowania części obowiązków zarządczych i utworzenia stanowiska koordynatora do spraw rozwoju sieci,
- uznaniu przez Sąd, że nie nadszedł jeszcze czas aby M. Z. (1) córka właściciela była przygotowywana do przejęcia rodzinnego interesu, podczas gdy przedsiębiorstwo stanowi własność prywatną, za jego prowadzenie ponoszą pełną odpowiedzialność właściciele i nie jest rolą Sądu oceniać czy dana osoba ma kompetencje aby przejąć rodzinny interes albo czy jest zdolna realizować zadania wyznaczone przez prywatnego właściciela,
- uznaniu przez Sąd, że ustalenie wyższego wynagrodzenia w drodze aneksu do umowy z zainteresowaną było wiadomym działaniem i zmierzało do uzyskania jak najwyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego podczas gdy w momencie zawierania aneksu do umowy o pracę zainteresowana nie była w ciąży ani jej nie planowała, dodatkowo była osobą zdrową,
- uznaniu przez Sąd że zainteresowana nie była w stanie wykonać powierzonych obowiązków z uwagi na jej niedyspozycyjność, ponieważ na dzień podpisywania umowy franchisingowej miała roczne dziecko co ograniczało ją w możliwościach realizacji umowy o pracę i wynikało z obniżonego etatu do 3/4 w sytuacji, gdy zarówno na stanowisku dyrektora administracyjnego jak i na stanowisku koordynatora do spraw rozwoju sieci miała nienormowany czas pracy, starała się godzić obowiązki związane z posiadaniem dzieci co nie powinno powodować dyskryminacji w zatrudnieniu,
- pominięciu części materiału dowodowego mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy tj. zeznań D. J. w zakresie w jakim zeznał, że zainteresowana nadal jest zatrudniona w rodzinnej firmie w sytuacji, gdy Sąd I instancji pominął w swoich ustaleniach tą okoliczność po zmianach organizacyjnych (...) sp. z o.o. sp. k. nadal zatrudnia zainteresowaną na tym samym stanowisku, ale już za kwotę 11 378,70 zł brutto. Zainteresowana wróciła do pracy po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego, kontynuuje zatrudnienie na lepszych warunkach płacowych, a od jej wynagrodzenia odprowadzana jest składka na ubezpieczenie społeczne, w tym chorobowe, która zasila budżet organu rentowego pomimo tego, że sama zainteresowana aktualnie nie korzysta długotrwale ze świadczeń z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa.

Wskazując na powyższe, odwołujący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji organu rentowego i stwierdzenie, że od dnia 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne rentowe chorobowe i wypadkowe M. Z. (1) zatrudnionej na 3/4 etatu jako pracownika (...) J. sp. j. stanowi kwota 6900 zł miesięcznie,
- ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego,
- o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych za obie instancje,
- przeprowadzenie dowodu z umowy o pracę i aneksu do umowy o pracę zawartej z Zainteresowaną i (...) sp. z o.o. sp. k. oraz KRS wymienionej spółki na okoliczność ustalenia, że zainteresowana kontynuuje zatrudnienie w rodzinnej firmie na dotychczasowym stanowisku za wyższe wynagrodzenie od czego odprowadzane są składki do ZUS.

W odpowiedzi na apelację odwołującej Firmy Handlowej (...) sp.j. organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja odwołującej Firmy Handlowej (...) sp.j. okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji przeprowadził w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe w sposób staranny, nieuchybiający zasadzie swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody Sąd I instancji oceniał wszechstronnie, tj. wiarygodność i moc poszczególnych dowodów oceniona została w odniesieniu do całokształtu pozostałych dowodów. Sąd I instancji dokonał ustalenia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie i Sąd Apelacyjny podstawę faktyczną wyroku w pełni podziela. Sąd Apelacyjny zaaprobował ustalenia i ocenę prawną Sądu Okręgowego.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było jedynie ustalenie czy określenie w aneksie z dnia 29 listopada 2014 r. do umowy o pracę umowie o pracę wynagrodzenie zainteresowanej M. Z. (1) na kwotę 6900 zł brutto było wynagrodzeniem odpowiednim, godziwym, czy nie stanowiło wynagrodzenia nadmiernego, wygórowanego, albowiem organ rentowy nie kwestionował tego, że M. Z. (1) świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. W ocenie pozwanego organu rentowego doszło do naruszenia prawa w świetle przepisu art. 58 § 2 i 3 k.c., a wynagrodzenie M. Z. (1) od 1 grudnia 2014 r. zostało ustalone z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a zawarta umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia, jest sprzeczna z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazuje, iż ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy – zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2, art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych - następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także

interesu publicznego. Tym samym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o s.u.s., za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Z kolei art. 22 § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Jednakże dla faktycznego istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne realizowanie treści zawartej umowy poprzez rzeczywiste świadczenie pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 06.03.2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008/7-8/110 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 19.10.2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Przechodząc do analizy podstawy prawnej zaskarżonego wyroku należy zauważyć, że w toku procesu nie podważano kompetencji organu rentowego do dokonywania kontroli i weryfikacji zgłoszeń płatników składek w zakresie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, w szczególności w sytuacji, gdy zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Stosowne uprawnienie w tej materii Sąd Najwyższy wywiódł z regulacji zamieszczonej w art. 41 ust. 12 i 13 powołanej wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Stronom umowy o pracę nie przysługuje bowiem niczym nieograniczona swoboda w kreowaniu treści stosunku pracy, gdyż jest ona limitowana przez naturę tego stosunku prawnego, ustawę oraz zasady współzycia społecznego (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poza powyższymi kryteriami, należy wziąć pod uwagę pierwiastek publiczny, alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, co sprawia że wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne nie może być ustalone ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, a przy tym nie powinno rażąco przewyższać wkładu pracy, by w ten sposób składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne uzależnionej od wysokości zarobków chodzi bowiem o takie przełożenie wykonywanej pracy i uzyskiwanego za nią wynagrodzenia rzutującego na wysokość składki, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Na ten aspekt kształtowania treści stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych wielokrotnie wskazywał w swych judykatach Sąd Najwyższy. Poza powołaną wyżej uchwałą z 27.04.2005 r. (sygn. akt II UZP 2/05) warto w tym miejscu przywołać pogląd zaprezentowany w wyrokach: z dnia 09.08.2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192) oraz z 19.05.2009 r. (III UK 7/09), a także w jednym z nowszych orzeczeń z dnia 14.12.2017 r. (II UK 645/16, LEX nr 2473788). W ostatnim ze wspomnianych wyżej wyroków Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że z punktu widzenia ustalenia wysokości należnej składki na ubezpieczenie chorobowe, a w konsekwencji wysokości samego świadczenia z tego ubezpieczenia decydujące znaczenie ma określona przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia, objęta zasadą swobody umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę

charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalil się zatem pogląd, iż podstawę wymiaru składki dla pracownika stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena „godziwości” wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania. Zdaniem Sądu Najwyższego, przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Względ na interes ogólny chroniony w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego sprawia, że „godziwość” wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, gdyż strony stosunku pracy muszą się liczyć z wymogiem ochrony interesu publicznego oraz zasadą solidarności ubezpieczonych. Analogiczne zapatrywanie jest wyrażane w orzecznictwie sądów apelacyjnych, przykładowo można tutaj wskazać wyroki Sądu Apelacyjnego w Krakowie: z dnia 28.03.2018 r. (III AUa 760/16, LEX nr 2514923) z dnia 23.11.2016 r. (III AUa 1306/15, LEX nr 2196258) oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28.03.2018 r. (III AUa 786/17, LEX nr 2481763).

Sąd Odwoławczy w ślad za Sądem I instancji uznał, że wynagrodzenie za pracę zainteresowanej M. Z. (1) w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu na stanowisku dyrektora koordynatora ds. sieciowych w wysokości 6900 zł brutto było zdecydowanie zawyżone.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że jak w wyniku z ustalonego stanu faktycznego odwołująca spółka w dniu 20 grudnia 2012 r. reprezentowana przez W. J., zawarła umowę o pracę z zainteresowaną M. J. (2) na stanowisku dyrektora administracyjnego na czas nieokreślony w wymiarze całego etatu, za wynagrodzeniem zasadniczym 3.500 zł miesięcznie. Ubezpieczona przejęła stanowisko pracy po swojej matce – E. J., zatrudnionej w latach 2003-2013 na stanowisku dyrektora administracyjno-handlowego z wynagrodzeniem 1.800 zł brutto miesięcznie. Płatnik składek nie sporządził dla ubezpieczonej pisemnego zakresu obowiązków. Jako dyrektor administracyjny zainteresowana zajmowała się sprawami administracyjnymi, pracowniczymi, rekrutacją zewnętrzną i wewnętrzną, dokumentacją przedsięwzięć i inwentaryzacją; miała nienormowany czas pracy. Zainteresowana od 18 marca 2013 r. do 24 lipca 2013 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą, w dniu (...) urodziła syna i przeszła na urlop macierzyński i rodzicielski, na którym przebywała do 23 lipca 2014 r. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego, M. Z. (1) od 6 września 2014 r. do 28 listopada 2014 r. była niezdolna do pracy z przyczyn ortopedyczno-reumatologicznych. Odwołująca spółka w lipcu 2014 r. weszła w tzw. „twardą franczyzę” z siecią Sklepy (...). W dniu 15 listopada 2014 r. M. Z. (1) zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy z całego do $\frac{3}{4}$ etatu od 1 grudnia 2014 r. w związku z opieką nad dzieckiem i brakiem możliwości znalezienia opiekunki. W dniu 29 listopada 2014 r. odwołująca spółka i (...) - Z. zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym z dniem 1 grudnia 2014 r. ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku dyrektora koordynatora ds. sieciowych z wynagrodzeniem 6.900 zł brutto miesięcznie, w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Płatnik składek nie sporządził dla zainteresowanej pisemnego zakresu obowiązków. Jak wynika z zeznań świadków i zainteresowanej po zmianie stanowiska, w dalszym ciągu zajmowała się ona dotychczasowymi zadaniami, a nadto do zakresu jej obowiązków należały także nadzór nad siecią sklepów (...) w spółce, ustalanie strategii cenowej i promocyjnej, optymalizacja kosztów. W ramach koordynacji, na ubezpieczonej spoczywała strategia rozwoju firmy, negocjacje z przedstawicielami handlowymi.

Sąd Apelacyjny wskazuje nadto, że z dniem 21 marca 2015 r. ubezpieczona stała się ponownie niezdolna do pracy w związku z ciążą i przebywała na zasiłku chorobowym w ciągłości do 19 września 2015 r., w dniu (...) urodziła drugiego syna i przeszła na urlop macierzyński i rodzicielski, na którym przebywała do 17 września 2016 r. Od dnia 1 października 2016 r. do 31 grudnia 2016 r. M. Z. (1) stała się ponownie niezdolna do pracy z przyczyn ortopedyczno-reumatologicznych i przebywała na zasiłku chorobowym. Z kolei w okresie od 23 stycznia do 5 lutego 2017 r. zainteresowana pobierała zasiłek opiekuńczy, a z dniem 14 lutego 2017 r. ponownie sama stała się niezdolna do pracy z przyczyn neurologiczno-ortopedycznych i z tego powodu pobierała zasiłek chorobowy do 1 sierpnia 2017 r. Od 2 sierpnia 2017 r. do 27 września 2017 r. M. Z. (1) przebywała za zasiłku opiekuńczym, a z dniem 28 września 2017 r. stała się niezdolna do pracy z przyczyn psychiatrycznych i pobierała zasiłek chorobowy do 28 marca 2018 r. W okresie od 22 do 25 maja 2018 r. ubezpieczona przebywała na zasiłku opiekuńczym, po czym z dniem 1 czerwca 2018 r. do 20 lipca 2018 r. ubezpieczona ponownie była niezdolna do pracy z przyczyn ortopedyczno-reumatologicznych. W okresie od 30 lipca 2018 r. do 3 sierpnia 2018 r. M. Z. (1) przebywała na zasiłku opiekuńczym. W grudniu 2018 r. M. Z. (1) wypowiedziała odwołującej spółce umowę o pracę, która została rozwiązana za porozumieniem stron i ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2018 r. Od dnia 1 stycznia 2019 r. zainteresowana podjęła zatrudnienie w firmie (...) sp. z o.o. na stanowisku dyrektora koordynatora ds. sieciowych na cały etat za wynagrodzeniem 6900 zł brutto, aneksem z 1 marca 2019 r. wynagrodzenie podwyższona do kwoty 11378,70 zł brutto.

Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu I instancji, że ustalenie przez płatnika składek i zainteresowaną M. Z. (1) w aneksie do umowy o pracę z dnia 29 listopada 2014 r. wynagrodzenia w kwocie 6900 zł brutto miesięcznie w obniżonym wymiarze czasu pracy, nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Sąd Apelacyjny podkreśla, że biorąc pod uwagę dotychczasowy przebieg zatrudnienia M. Z. (1), w tym też jej liczne przerwy w świadczeniu pracy (t.j. zwolnienia lekarskie, urlopy macierzyńskie, opiekę nad dzieckiem itp.), stawki wynagrodzeń u pracodawcy wobec pracowników na kierowniczych stanowiskach, zakres i charakter faktycznie wykonywanych przez odwołującą obowiązków, wynagrodzenie wynikające z aneksu, w relacji do wymiaru czasu pracy (3/4 etatu) było wygórowane i nierealne.

Sąd Odwoławczy wskazuje, że wbrew twierdzeniom odwołującej spółki profil wykształcenia zainteresowanej nie pozostaje w relacji do rzekomo powierzonego jej w spornym okresie stanowiska dyrektora koordynatora ds. sieciowych, bowiem zainteresowana ukończyła w 2014 r. studia licencjackie na kierunku turystyka i rekreacja w specjalności zarządzanie i marketing w hotelarstwie, gastronomii, turystyce i rekreacji, a w 2016 r. uzyskała tytuł magistra na tym kierunku. Sam fakt wyższego wykształcenia ubezpieczonej, na tle innych pracowników spółki, nie jest wystarczającą przesłanką do podwyższenia M. Z. (1) wynagrodzenia w tak odczuwalny sposób. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w niniejszym postępowaniu nie wykazano również obiektywnej potrzeby gospodarczej stworzenia stanowiska koordynatora ds. sieciowych, taka potrzeba nie wynika też z umowy franczyzy z 3 lipca 2014 r. Zaznaczyć też wypada, że M. Z. (1) na dzień podpisywania umowy franczyzy, miała niespełna roczne dziecko i krótko po wyczerpaniu zasiłku rodzicielskiego zapadła na przewlekłą chorobę układu mięśniowo-szkieletowego, będąc niezdolną do pracy (od 6 września 2014 r. do 28 listopada 2014r.) jeszcze przed podpisaniem aneksu z dnia 29 listopada 2014 r.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że zainteresowana w piśmie do pracodawcy z 15 listopada 2014 r. zwróciła się o obniżenie wymiaru czasu pracy z całego do $\frac{3}{4}$ etatu od 1 grudnia 2014 r. w związku z opieką nad dzieckiem i brakiem możliwości znalezienia opiekunki, dlatego zupełnie nielogicznym wydaje się uznanie, że zainteresowana byłaby w stanie zdrowotnie i zawodowo podolać nowym obowiązkom przy jednoczesnym obniżeniu wymiaru czasu pracy. W tych okolicznościach zupełnie nielogicznym jest podwyższenie jej wynagrodzenia zasadniczego przy jednoczesnym obniżeniu wymiaru czasu pracy i jednoczesnym zwiększeniu co najmniej o połowę zakresu obowiązków (miała się zajmować jak podała odwołująca spółka nadzorem nad siecią, ustaleniem strategii cenowej, promocji, optymalizacją kosztów w sklepie, przeprowadzeniem negocjacji z przedstawicielami handlowymi w sprawie promocji), w tym o kwestie dotychczas nieznanne dla spółki i samej zainteresowanej (odwołująca spółka w lipcu 2014 r. weszła w tzw. „twardą francyzę” z siecią Sklepy (...)), która w dodatku wróciła do pracy do długim okresie nieobecności, związanej z macierzyństwem, a następnie niezdolnością do pracy związanej z problemami ortopedyczno-reumatologicznymi.

Sąd Apelacyjny podkreśla także, że podczas składania zeznań przed organem rentowym wspólnik odwołującej spółki D. J. a jednocześnie ojciec zainteresowanej przyznał, że zwiększenie wynagrodzenia zainteresowanej do kwoty 6900 zł przy jednoczesnym zmniejszeniu etatu do $\frac{3}{4}$ było jego pomysłem (decyzją), bowiem w taki sposób chciał motywować córkę do zajęcia się firmą po nim oraz pozostanie w firmie rodzinnej. Nie wspominał przy tym nic o zwiększeniu zakresu obowiązków zainteresowanej, czy też uzyskaniu przez zainteresowaną dodatkowych uprawnień czy też kierunkowego wykształcenia. Zeznał również, że w okresie nieobecności zainteresowanej wszystkie obowiązki wykonywał osobiście.

Sąd Apelacyjny podaje, że powyższe okoliczności (w zakresie zwiększenia wynagrodzenia zainteresowanej wraz z jednoczesnym zmniejszeniem etatu i zwiększeniem zakresu obowiązków) wskazują na celowe działania stron, by następnie przerzucić na organ rentowy wypłacenie zasiłku w wyższej kwocie. Sąd Apelacyjny wskazuje na fakt, iż płatnik składek nikogo nie zatrudnił nikogo na jej miejsce (a zainteresowana przez stosunkowo nie duży czas mogła świadczyć pracę na rzecz odwołującej spółki, gdyż albo przebywała na zwolnieniu lekarskim, albo korzystała z urlopu macierzyńskiego), - trudno przy tym uznać, że jej praca miała stosunkowo istotny charakter dla odwołującej spółki (aby przy tym zwiększać jej wynagrodzenie do kwoty 6900 zł brutto, przy jednoczesnym zmniejszeniu etatu to $\frac{3}{4}$, z jednoczesnym rzekomo zwiększeniem jej obowiązków zawodowych) i że spółka z pracy zainteresowanej czerpała korzyści. Sąd Apelacyjny podaje, że obowiązki zainteresowanej podczas jej nieobecności przejął kuzyn M. J. (1) oraz siostra D. i W. J. – A. L.. Przypomnieć należy, że M. J. (1) syn W. J., był zatrudniony w odwołującej spółce począwszy od 1 maja 2009 r. początkowo na stanowisku sprzedawca-kasjer za wynagrodzeniem w okresie próbnym 638 zł, a następnie 1.039,50 zł brutto miesięcznie, w pełnym wymiarze czasu pracy. Na mocy aneksu z dnia 1 kwietnia 2014 r. do umowy o pracę, M. J. (1) począwszy od 1 kwietnia 2014 r. objął stanowisko dyrektora handlowego za wynagrodzeniem 4.210,18 zł brutto miesięcznie. Do jego obowiązków na nowym stanowisku należało dbanie o wizerunek firmy, merchandising towarów i zarządzanie siecią sklepów, należących do odwołującej, z kolei aneksem z dnia 1 stycznia 2016 r. pracodawca podniósł M. J. (1) wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 4.354 zł brutto. Z kolei A. L. była zatrudniona w spółce do 31 października 2015 r. w oparciu o umowę o pracę z dnia 1 stycznia 2003 r., a następnie w okresie od 1 września 2016 r. do 31 października 2017 r. początkowo na $\frac{1}{4}$ etatu jako pracownik administracyjny a od 1 lipca 2005 r. na cały etat. Na mocy aneksu z dnia 1 kwietnia 2014 r., wynagrodzenie miesięczne A. L. wzrosło do 1.880 zł brutto miesięcznie, a od 1 września 2016 r. – do 2.166,46 zł brutto miesięcznie. A. L. w odwołującej spółce zajmowała się sprawami rozliczeniowymi, związanymi z gotówką (liczenie gotówki, prowadzenie rejestrów KP i KW), prowadziła także inwentaryzację w zastępstwie M. Z. (1). W 2014 r. średnie wynagrodzenie miesięczne brutto pracowników zatrudnionych w odwołującej spółce na stanowiskach kierowniczych, wynosiło 2.200,47 zł. – 2.625,13 zł brutto.

W ocenie Sądu Odwoławczego wszystkie te okoliczności pozwalają uznać, że działania stron stosunku pracy były wprost nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, a to jest niewątpliwie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Mając na uwadze całokształt okoliczności chybiony okazał się zarzut naruszenia prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. wskazany przez odwołującą spółkę w apelacji. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wiąże ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby strona skarżąca wykazała uchybienia podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktu (por. wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 10.06.1999 r., II UKN 685/98 Legalis). Apelacja odwołującej spółki w zasadzie ograniczała się do polemiki z prawidłowymi – w ocenie Sądu Apelacyjnego - ustaleniami Sądu I instancji i własną interpretacją zgromadzonego materiału dowodowego, a w szczególności własną oceną zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i zgromadzonych dokumentów.

Przenosząc powyższe ogólne rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, w ocenie Sądu Apelacyjnego, bezzasadny był zarzut odwołującej dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a sprowadzający się w istocie do tego, że odwołująca spółka wskazała, że ze gromadzonego materiału dowodowego Sąd I instancji wyprowadził błędne wnioski. Sąd Apelacyjny po dokonaniu ponownej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doszedł do tożsamyh wniosków co Sąd I instancji.

Podkreślenia wymaga, iż postępowanie cywilne ma charakter kontradiktoryjny, czego wyrazem jest przede wszystkim dyspozycja art. 232 k.p.c., określająca obowiązek stron do wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, co z kolei jest potwierdzeniem reguły zawartej w art. 6 k.c., wyznaczającej sposób rozłożenia ciężaru dowodu. Zauważyć przy tym należy, że art. 6 k.c. i 232 k.p.c., nie określają jedynie zakresu obowiązku zgłaszania dowodów przez strony, ale rozumiane muszą być przede wszystkim i w ten sposób, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swych twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał. Zaznaczyć także należy, że nie jest rzeczą Sądu poszukiwanie za stroną dowodów przez nią nie wskazywanych, mających na celu udowodnienie jej twierdzeń (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.12.1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 76). Sąd ubezpieczeń społecznych nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, albowiem art. 468 k.p.c. nie stanowi podstawy dla przeciwnego twierdzenia. Wspomniana powyżej zasada kontradiktoryjności obowiązuje w pełni również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Sąd jest arbitrem, który nie może angażować się w stymulowanie kierunku postępowania dowodowego nawet w tych sprawach. Choć z różnych względów organ emerytalno-rentowy jest tu stroną silniejszą, to jednak samo to nie daje podstawy do „odpowiedniego” równoważenia tej sytuacji przez sąd ubezpieczeń, skoro procedura cywilna zawiera rozwiązania, które służą wyrównaniu tej nierównowagi. Jednak rozwiązanie z art. 468 k.p.c. nie stanowi samodzielnej podstawy do prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego z urzędu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.01.2008 r., I UK 193/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 52, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.06.2013 r., II UK 389/12, OSNP 2014, Nr 3, poz. 48). W orzecznictwie dotyczącym tej kategorii spraw podkreśla się, że podstawą kontradiktoryjnego procesu cywilnego jest zasada równouprawnienia jego stron. Poszukiwanie za stroną przez sąd z urzędu okoliczności przemawiających za jej stanowiskiem, w istocie stanowi wyręczenie jej w obowiązkach procesowych, przez co sąd naraża się na uzasadniony zarzut nierównego traktowania stron procesu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12.03.2010 r., II UK 286/09, OSNP 2011, nr 17-18, poz. 237).

W sprawie niniejszej odwołująca winna wykazać podnoszone przez siebie twierdzenia, zarówno te dotyczące okoliczności samego zawarcia aneksu (powierzenie zainteresowanej stanowiska koordynatora ds. sieciowych), jak i wysokości ustalonego w nim wynagrodzenia (do kwoty 6900 zł brutto od 1 grudnia 2014r.). Nie przedstawienie zatem dowodów na ww. okoliczności skutkuje wobec płatnika składek negatywnymi konsekwencjami, które prowadzą w ostateczności do wydanego w sprawie orzeczeniu. Całościowa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż wynagrodzenie ustalone przez strony w aneksie do umowy o pracę na poziomie 6900 zł brutto nie może zostać uznane za godziwe i usprawiedliwione, w szczególności z uwagi na to, że odwołująca nie zdołała wykazać, aby od 1 grudnia 2014 r. faktycznie zwiększyły się obowiązki zainteresowanej M. Z. (1) w związku z objęciem nowego stanowiska. Zasadne zakwestionowanie przez organ rentowy kwoty wynagrodzenia jako podstawy wymiaru składek skutkowało koniecznością ustalenia innej kwoty jako tej podstawy. Organ rentowy przyjął tutaj kwotę wynagrodzenia jakie zainteresowana otrzymywała pracując na 3/4 etatu od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2018 r. wynosi 3.940,09 zł (w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca). Rozwiązanie to jawiło się w przekonaniu Sądu Apelacyjnego jako trafne.

Sąd Apelacyjny nie dopatrył się również naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 5 i art. 58 § 2 i 3 k.c. oraz 353¹ k.c. Zainteresowana M. Z. (1) nie wykonywała czynności, należących do dyrektora koordynatora ds. sieciowych (w sprawie poza zeznaniami współników, brak jest wymiernych dowodów), a stanowisko to zostało utworzone przez płatnika składek bez wyraźnej potrzeby (złożone dokumenty nie wykazały franczyzy w skali, w jakiej podawali współnicy). W niniejszym postępowaniu ani płatnik składek ani zainteresowana nie wykazali, aby od dnia 1 grudnia 2014 r. faktycznie zwiększono zainteresowanej obowiązki. W sprawie brak jest materialnych dowodów świadczących o tym, że zainteresowana świadczyła pracę jako koordynator ds. sieciowych, brak jest również zakresu obowiązków zainteresowanej na nowym stanowisku, aby można było zweryfikować czy zainteresowana takie czynności wykonywała. W rzeczywistości M. Z. (1) jeździła po sklepach i wykonywała inwentury oraz zajmowała się sprawami administracyjnymi w przerwach pomiędzy następującymi po sobie okresami zasiłku macierzyńskiego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego (zainteresowana przez krótki okres ogólnie świadczyła pracę na rzecz odwołującej spółki).

Reasumując Sąd Apelacyjny wskazuje, że apelacja odwołującej spółki nie zawierała żadnych zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji nie uchybił przepisom kodeksu postępowania cywilnego i przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, oceniając dowody zgodnie z zasadą wyrażoną art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Odwoławczy uznał, że obowiązki ubezpieczonej nie uzasadniały przyznania jej wynagrodzenia w wysokości 6900 zł brutto, wynagrodzenie to nie wydaje się odpowiednie i uczciwe, w szczególności w porównaniu z wynagrodzeniem innych pracowników zajmujących inne stanowiska kierownicze u płatnika składek.

Sąd Apelacyjny zaznacza, że zarzuty sformułowane przez odwołującą spółkę w apelacji są nietrafione i Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do ich uwzględnienia, zarzuty powołane w apelacji w żadnej mierze nie wzruszyły rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd I instancji. Sąd Apelacyjny po ponownym przeanalizowaniu materiału dowodowego zgromadzonego z niniejszej sprawie nie dopatrył się naruszeń ze strony Sądu I instancji, postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone w sposób wyczerpujący, Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz dokonał prawidłowej analizy zgromadzonego materiału dowodowego, co w konsekwencji przelożyło się na wydanie wyroku z 30 listopada 2020r.

Mając na względzie powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację odwołującej Firmy Handlowej (...) sp. j. (pkt 1 wyroku).

Z kolei o kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 2 pkt 6 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) zasądzono od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę po 4050 zł (przy uwzględnieniu w.p.s.) – pkt 2 sentencji wyroku.

sędzia Marta Sawińska