

Sygn. akt III AUa 138/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska (spr.)
Sędziowie:	SSA Anna Polak SSA Barbara Białecka
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 19 czerwca 2018 r. w Szczecinie

sprawy P. S. i G. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 listopada 2016 r. sygn. akt VI U 980/16

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołania,
2. zasądza od P. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 7650 (siedem tysięcy sześćset pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w I i II instancji,
3. zasądza od G. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 3600 (trzy tysiące sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu przed sądem I instancji.

SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska SSA Barbara Białecka

Sygn. akt III AUa 138/17

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 sierpnia 2014 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne P. S. zatrudnionej u płatnika G. S. i ustalił, iż ubezpieczona podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z podstawą wymiaru składki w wysokości 2.691,44 zł w październiku 2010 r. i 847,43 zł w listopadzie 2010 r., a ubezpieczeniu zdrowotnemu z podstawą wymiaru

składki odpowiednio w wysokości 2.322,41 zł (10.2010), 2.356,96 zł (11.2010) i 774,15 zł (12.2010). Organ rentowy nie zakwestionował zawartej przez strony umowy o pracę, jednakże wątpliwości wzbudziła wysokość przyznanego jej z tego tytułu wynagrodzenia w kwocie 7.073,02 zł brutto (5.000 zł netto). Organ rentowy wskazywał, że ubezpieczona w rzeczywistości nie wykonywała funkcji kierownika, a dopiero była do jej pełnienia przyuczana, a nadto jako nowozatrudniony pracownik otrzymała wynagrodzenie brutto o połowę wyższe od wynagrodzeń pozostałych pracowników. Pracownicy zastępujące ubezpieczoną w czasie jej nieobecności otrzymywały wynagrodzenie o połowę niższe. Dodatkowo organ rentowy uznał, że kondycja finansowa firmy płatnika nie pozwalała na ustalenie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 7.073,02 zł brutto. Organ rentowy zwrócił nadto uwagę, że P. S. i G. S. są małżeństwem, tym samym w ocenie ZUS zarówno płatnik jak i ubezpieczona zainteresowani byli uzyskaniem jak najwyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Mając to na uwadze organ rentowy obniżył podstawę wymiaru składek do wysokości 2.691,44 zł z uwzględnieniem proporcjonalnego jej pomniejszenia za miesiąc, w którym wystąpiła niezdolność do pracy. Ustalając podstawę wymiaru składek organ rentowy przyjął średnią miesięczną podstawę wymiaru składek pracownika zastępującego ubezpieczoną liczoną z 12 miesięcy od pierwszego miesiąca nieobecności ubezpieczonej, tj. od listopada 2010 r. do października 2011 r.

G. S. i P. S. wnieśli odwołania od powyższej decyzji wnosząc o jej zmianę i ustalenie podstawy wymiaru składek ubezpieczonej na dotychczasowym poziomie, zgodnie z zawartą umową o pracę.

W odpowiedzi na odwołania organ wniósł o ich oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji.

Postanowieniem z dnia 27 listopada 2014 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie połączył sprawy z odwołań ubezpieczonej i płatnika do wspólnego rozpoznania i wyrokowania.

Wyrokiem z dnia 23 listopada 2016 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia P. S. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek G. S. wynosi 7.075,02 zł.

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

G. S. od 13 sierpnia 1997 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...).

W zeznaniu podatkowym PIT-36L za rok 2010 płatnik wykazał dochód brutto 103.196,90 zł (przy przychodach 4.253.739,51 zł), zaś w zeznaniu podatkowym PIT-38 za ten rok wykazał dochód 11.681,37 zł (przy przychodzie 73.460,80 zł.).

W zeznaniu podatkowym PIT-36L za rok 2011 płatnik wykazał dochód brutto 147.436,72 zł (przy przychodach 4.438.464,73 zł), zaś w zeznaniu podatkowym PIT-38 za ten rok wykazał dochód 0 zł (przy przychodzie 31.199,82 zł).

W zeznaniu podatkowym PIT-36L za rok 2011 (uwaga SA: winno być 2012) płatnik wykazał dochód brutto 211.253,78 zł (przy przychodach 4.793.751,45 zł, zaś w zeznaniu podatkowym PIT-38 za ten rok wykazał dochód 859,77 zł (przy przychodzie 859,77 zł).

G. S. posiada nadto znaczny osobisty majątek: środki finansowe w gotówce, środki ulokowane w ramach polis, funduszy i lokat bankowych, nieruchomości.

P. S. legitymuje się wykształceniem wyższym. W 2007 r. ukończyła (...) – język germański, następnie w 2010 r. ukończyła studia na kierunku filologia germańska. Ubezpieczona w lutym 2010 r. uczestniczyła w szkoleniu na temat spraw kadrowych, pracowniczych. Od lutego 2008 r. do lutego 2010 r. ubezpieczona pracowała w firmie (...), jako doradca personalny do spraw współpracy z zagranicą.

Bezpośrednio przed podpisaniem umowy o pracę z G. S. P. S. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą – działalność związaną z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników - której prowadzenie rozpoczęła

od dnia 1 lipca 2009 r. Z dniem 24 lutego 2010 r. ubezpieczona została wpisana do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej ubezpieczona zajmowała się wyszukiwaniem miejsc pracy, pozyskiwaniem pracowników, udostępnianiem pracowników, prowadziła działalność agencji zatrudnienia, świadczyła usługi w zakresie związanym z administracyjną obsługą biura. W 2010 r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej P. S. osiągnęła dochód w wysokości 164.438,44 zł (przy przychodach na poziomie 1.687.930,34 zł). Miesięcznie prowadząc działalność gospodarczą P. S. zarabiała ok. 14.000 zł (13.703,21 zł).

Z dniem 8 lipca 2011 r. P. S. zaprzestała prowadzenia działalności gospodarczej. Od lipca 2011 r. P. S. jest prezesem zarządu założonej razem z G. S. spółki (...) sp. z o.o.

G. S. poszukiwał pracownika na stanowisko menagera. Płatnik był zainteresowany zatrudnieniem menagera stacji, gdyż w tym czasie zaczął podejmować działania zmierzające do poszerzenia i dywersyfikacji zakresu swojej działalności na działalność hotelową lub opiekuńczą nad osobami starszymi. Pierwsze inwestycje w tym zakresie podejmował jeszcze przed zatrudnieniem ubezpieczonej nabywając w kwietniu 2010 r. nieruchomości gruntowe na terenie gminy J..

Płatnik zamierzał zatrudnić osobę, która docelowo zajmie się prowadzeniem w imieniu płatnika należącej do niego firmy (...), tak aby płatnik mógł skupić się na nowych inwestycjach i częstych z tym związanych wyjazdach służbowych.

Przed zatrudnieniem ubezpieczonej płatnik złożył propozycję zmiany stanowiska L. C., który zajmował stanowisko kierownika stacji przy ul. (...) w S.. L. C. nie wyraził zgody na zmianę stanowiska, gdyż wiązało się to ze zwiększeniem zakresu obowiązków. G. S. zaczął wówczas poszukiwać pracownika na zewnątrz firmy.

P. i G. S. poznali się w 2010 r. na spotkaniu biznesowym w B.. Następnie po raz kolejny spotkali się w S. na gali przedsiębiorców. Rozmawiali wówczas m.in. o prowadzonych przez siebie działalnościach gospodarczych oraz o planach G. S. rozwinięcia swojej działalności o zakres usług opiekuńczych dla osób starszych. G. S. skarżył się na problemy z personelem na swoich stacjach paliw. G. S. zapytał ubezpieczoną czy byłaby zainteresowana podjęciem z nim współpracy i prowadzeniem stacji paliw należących do płatnika. Płatnik zachęcał ubezpieczoną do współpracy proponując jej nadto prowadzenie wspólnego biznesu domu opieki nad osobami starszymi. Przy kolejnym spotkaniu ubezpieczona zgodziła się na propozycję płatnika.

W dniu 1 października 2010 r. P. S. (wówczas M.) i G. S. podpisali umowę o pracę. Na podstawie tej umowy P. S. (wówczas M.) została zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menager ds. rekrutacji, p.o. kierownika stacji paliw. Strony ustaliły wysokość wynagrodzenia za pracę na kwotę 5.000 zł netto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: stację paliw w S. zarządzane przez (...) G. S., ul. (...)

Z dniem 1 października 2010 r. płatnik zgłosił ubezpieczoną do ubezpieczeń społecznych.

Do obowiązków P. S. miało należeć prowadzenie i zarządzanie stacjami paliw (...) prowadzonymi przez płatnika w S. przy ul. (...) (...) oraz ul. (...). Ubezpieczona miała ponadto nadzorować pracę pracowników zatrudnianych przez płatnika na stacjach paliw, parkingu oraz przy wypożyczalni przyczep, nadto miała się zajmować rekrutacją pracowników, sprawami kadrowymi, płacami, sprawami związanymi z ZUS. Docelowo płatnik zamierzał zrezygnować w tym zakresie z usług firmy zewnętrznej. W sierpniu 2010 r. płatnik wypowiedział umowę biurowo rachunkowemu zajmującemu się obsługą firmy płatnika w zakresie kadr, płac i spraw ZUS ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2010 r. Z uwagi na okoliczność, że ubezpieczona zaszła w ciążę i stała się niezdolna do pracy G. S. cofnął to wypowiedzenie.

Pracownicy G. S. uważali P. S. za swoją przełożoną. Po zatrudnieniu P. S. płatnik poinformował pracowników, że P. S. będzie ich przełożonym i że do jej obowiązków będzie m. in. należało kontrolowanie ich pracy.

Po zatrudnieniu P. S. zapoznawała się ze specyfiką pracy na stacji paliw. Szkolenie z zakresu prowadzenia stacji, rozliczeń, obiegu dokumentów pomiędzy oddziałami firmy przeprowadzał G. S., nadto ubezpieczona przez kilka dni przebywała na stacji paliw prowadzonej przez płatnika stacji przy ul. (...) (...), której kierownikiem był L. C.. L. C.

udzielił ubezpieczonej podstawowych informacji o specyfice prowadzenia stacji paliw. Ubezpieczona pogłębiała swoją wiedzę w zakresie kierowania stacjami paliw również we własnym zakresie na podstawie karty procesów kierownika i partnera.

Ubezpieczona została skierowana na badania lekarskie w celu uzyskania zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy. Zaświadczenie lekarskie, w którym potwierdzono brak przeciwwskazań do podjęcia przez ubezpieczoną zatrudnienia na stanowisku menager wydano w dniu 1 października 2010 r.

W dniu 1 października 2010 r. P. S. (wówczas M.) odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Instruktaż ogólny przeprowadził specjalista ds. BHP K. K., zaś instruktaż stanowiskowy przeprowadził w dniach 1-4 października 2010 r. G. S..

Płatnik wypłacił P. S. za październik 2010 r. wynagrodzenie za pracę w kwocie 5.000 zł netto (7.073,02 zł brutto), za listopad 2010 r. wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za pracę oraz wynagrodzenie chorobowe w łącznej kwocie 5.041, 94 zł netto (6.394,15 zł brutto), za grudzień 2010 r. wypłacił zainteresowanej wynagrodzenie w kwocie 5.211,92 zł netto

P. S. od dnia 10 listopada 2010 r. przedłożyła zwolnienie lekarskie o niezdolności do pracy w związku z ciążą. Na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą ubezpieczona przebywała nieprzerwanie do porodu, który miał miejsce w dniu (...) r. Płatnik wypłacił P. S. wynagrodzenie za czas orzeczonej niezdolności do pracy od 10 listopada 2010 r. do 12 grudnia 2010 r., od dnia 13 grudnia 2010 r. ubezpieczona otrzymywała zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS. Po urodzeniu dziecka ubezpieczona w okresie od dnia 14 maja 2011 r. do 14 października 2011 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego i z tego tytułu pobierała zasiłek macierzyński. Następnie od dnia 23 listopada 2011 r. do 7 listopada 2013 r. P. S. przebywała na urlopie wychowawczym.

Od dnia 8 listopada 2013 r. ubezpieczona ponownie stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą ubezpieczona przebywała nieprzerwanie do porodu, który miał miejsce w dniu 13 czerwca 2014 r. Od dnia 8 listopada 2013 r. do 10 grudnia 2013 r. pracodawca wypłacił P. S. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, następnie od 11 grudnia 2013 r. organ rentowy podjął wypłatę zasiłku chorobowego, zaś po urodzeniu dziecka zasiłku macierzyńskiego.

Podejmując zatrudnienie u G. S. ubezpieczona nie miała świadomości, że może być w ciąży. Ubezpieczona we wrześniu 2010 r. wykonywała badania ginekologiczne. Lekarz ginekolog nie stwierdził wówczas ciąży. Wykonane wówczas badania wykazały podwyższony poziom prolaktyny. Zbyt wysoki poziom prolaktyny jest przyczyną nieregularnych miesiączek i może utrudniać zajście w ciążę. Hormon ten produkowany jest w okresie połogu, hamując cykl menstruacyjny i działając jak naturalny środek antykoncepcyjny. Lekarz ginekolog przepisał ubezpieczonej do stosowania lek (...). B. nie jest wskazana dla kobiet w ciąży. Ciążę u ubezpieczonej stwierdzono w dniu 29 października 2010 r. Ustalono wówczas, że ubezpieczona jest w 10 tygodniu ciąży.

G. S. jest mężem P. S. i ojcem dziecka urodzonego przez nią w dniu (...) r. P. i G. S. zawarli związek małżeński dopiero w czerwcu 2012 r.

P. S. i G. S. nie planowali założenia rodziny. Po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą wyjechała ona do domu rodzinnego do W.. Po urodzeniu dziecka P. S. wystąpiła z pozwem o alimenty na rzecz małoletniego syna. W dniu 13 grudnia 2011 r. strony zawarły ugodę sądową w tym zakresie. G. S. zobowiązał się płacić na rzecz małoletniego syna alimenty po 600 zł miesięcznie.

W czasie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnień lekarskich, a następnie z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, część obowiązków, które miały należeć do ubezpieczonej przejął płatnik (obowiązki rekrutacyjne), zaś pełnienie funkcji p.o. kierownika stacji przy ul. (...) (...) płatnik powierzył pracownicy A. G., a następnie od 1 września 2013 r. do 31 grudnia 2014 r. B. S. (zajmowane przez nie stanowisko określono jako kasjer sprzedawca p.o. kierownika stacji).

Osoby, którym powierzano funkcję p.o. kierownika były wcześniej zatrudnione na stanowiskach kasjer-sprzedawca. Po objęciu funkcji osoby pełniące funkcję kierownika stacji A. G. i B. S. nadal wykonywały te same obowiązki co wcześniej z tym, że od objęcia funkcji p.o. kierownika stacji nadto wykonywały prace dodatkowo zlecane im przez G. S. np. pomagały przy inwentaryzacjach, przy zamówieniach, pomagały pracownikom w poprawnym funkcjonowaniu pracy. A. G. i B. S. nie zajmowały się sprawami kadrowo-księgowymi.

G. S. - poza ubezpieczoną - zatrudnia innych pracowników na stanowiskach kasjerów - sprzedawców, zatrudnia również kierowników stacji i p.o. kierowników stacji.

Zarobki L. C., który był zatrudniony przez płatnika od 1 stycznia 2008 r. do 10 marca 2013 r. na stanowisku kierownika stacji paliw (stacja przy ul. (...) w S.) wynosiły średnio od 3.500 do 4.000 zł netto. L. C. legitymuje się wykształceniem średnim, przed podjęciem zatrudnienia u G. S. pracował jako przedstawiciel handlowy i kierowca.

Zarobki A. G., której powierzono funkcję osoby pełniące obowiązki kierownika stacji przy ul. (...) (...) w S. wynosiły od 2.800 zł do 3.000 zł netto. A. G. ukończyła technikum odzieżowe, przed podjęciem zatrudnienia u płatnika pracowała jako kasjerka.

Z kolei wynagrodzenie B. S. w okresie kiedy zajmowała stanowisko pracownika obsługi – kasjera sprzedawcy ustalono w wysokości minimalnego wynagrodzenia – 1.600 zł. Po powierzeniu jej dodatkowo obowiązków p.o. kierownika stacji (od 1 września 2013 r.) jej średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło ok. 2.750 zł. W momencie kiedy (...) przestała pełnić funkcję p.o. kierownika (od 1.01.2015 r.) jej wynagrodzenie ustalono na kwotę 1.750 zł.

Zakres obowiązków i uprawnień P. S. był szerszy niż zakres obowiązków i uprawnień osób zatrudnionych przez płatnika na stanowiskach kierowników stacji i osób pełniących obowiązki kierowników stacji.

Do obowiązków kierownika stacji należała obsługa klientów, pomoc pracownikom w bieżącej pracy (pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z błędami podczas transakcji kasowych, dokonywanie bardziej skomplikowanych operacji w kasie, wypisywanie faktur poza systemowych po błędzie kasjera, pomoc w znalezieniu niedoborów kasowych w związku z błędem pracownika), finansowe rozliczanie kasjerów, praca biurowa (rozliczanie finansowe zmian, wykonywanie wydruków informacji z centrali). Kierownicy i osoby pełniące obowiązki kierowników zajmowały się przy tym prowadzeniem wyłącznie jednej stacji, której byli kierownikami.

Zatrudnienie na stanowisku menagera wiązało się z koniecznością kontrolowania i nadzorowania osób pracujących na obu prowadzonych przez płatnika stacjach paliw, pracą w nadgodzinach, rekrutacją pracowników oraz szeroko pojętym zarządzaniem stacjami.

W okresie od 24 maja 2011 r. do 2 czerwca 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził u G. S. kontrolę. Zakres kontroli obejmował: prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego (kontrolą objęto okres od stycznia 2010 r. do grudnia 2010 r); ustalanie uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń społecznych oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu (kontrolą objęto czerwiec 2010 r.); prawidłowość wystawiania zaświadczeń lub zgłaszania danych dla celów ubezpieczeń społecznych (kontrolą objęto okres od stycznia do grudnia 2010 r. Pracownica ZUS A. L. przeprowadzająca kontrolę nie stwierdziła wówczas żadnych nieprawidłowości odnośnie zatrudnienia ubezpieczonej.

W okresie od 5 kwietnia 2012 r. do 23 kwietnia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził u G. S. kolejną kontrolę. Zakres kontroli obejmował m.in. prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego (kontrolą objęto okres od stycznia 2011 r. do grudnia 2011 r.) oraz ustalanie uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń społecznych oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu (kontrolą objęto okres od stycznia 2011 r. do grudnia 2011 r.) Z tego okresu w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego do badania kontrolnego wytypowano zasiłek chorobowy i macierzyński wypłacony P. S. (wówczas M.). Stwierdzono wówczas, że

płatnik składek ustalił prawo do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego P. S. zgodnie z posiadanymi dokumentami oraz zadeklarowanym wynagrodzeniem. Pracownica ZUS A. L. przeprowadzająca kontrolę nie stwierdziła wówczas żadnych nieprawidłowości odnośnie zatrudnienia ubezpieczonej.

W lipcu 2011 r. płatnik wspólnie z ubezpieczoną założyli spółkę (...) sp. z o.o. w S., w której G. S. jest większościowym udziałowcem. Partycja S. jest prezesem zarządu spółki (...) sp. z o.o. Kapitał zakładowy spółki wynosi 310.000 zł. Przedmiotem działalności spółki jest m.in. działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników, działalność agencji pracy tymczasowej, działalność hotelowa. W ramach tej spółki (...) realizują inwestycję, którą G. S. zaczął wdrażać w życie w 2010 r. tj. zamierzają otworzyć (...) Dodatkowo w ramach tej spółki ubezpieczona prowadzi agencję zatrudnienia.

W 2012 r. zysk spółki wyniósł 12.780,40 zł (przy przychodzie 231.917,86 zł), w 2013 r. 34.803,47 zł (przy przychodzie 977.104,24 zł)

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.; powoływana dalej jako: ustawa systemowa), w związku z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t. j. Dz. U. z 2000 r., nr 14, poz. 176 ze zm.), art. 13 i 18 § 1 k.p. i przy uwzględnieniu art. 353<sup>1</sup> k.c., Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione

Sąd pierwszej instancji wyjaśniając najpierw pojęcie podstawy składki jako przychodu oraz wskazując, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń uznał, że umowa o pracę zawarta pomiędzy P. S., a pracodawcą – G. S. w dniu 1 października 2010 r. jest zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego w zakresie wysokości uzgodnionego przez strony wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy dając wiarę wyjaśnieniom płatnika i ubezpieczonej zwrócił przy tym uwagę, że wprawdzie teoretycznie wynagrodzenie ustalone na kwotę 5.000 zł netto mogłyby być uznane za mało wiarygodne jako złożone przez osoby zainteresowane korzystnym rozstrzygnięciem sprawy, to jednak nie bez znaczenia dla oceny wiarygodności ich wyjaśnień w omawianym zakresie był fakt, że organ rentowy nie naprowadził żadnych dowodów na poparcie twierdzeń wyrażonych w zaskarżonej decyzji. Sąd ten miał bowiem na uwadze, że ze złożonej do akt dokumentacji z przeprowadzonej kontroli nie wynikają żadne istotne dla sprawy okoliczności, które mogłyby podważyć wiarygodność twierdzeń ubezpieczonej i płatnika odnośnie motywów ustalenia należnego ubezpieczonej wynagrodzenia na kwotę 5.000 zł netto. Sąd dał więc w tym zakresie wiarę wersji prezentowanej przez odwołujące się strony. Sąd pierwszej instancji zauważył, że z ustaleń faktycznych wynika, iż podejmując zatrudnienie u G. S. ubezpieczona nie miała świadomości, że może być w ciąży, bowiem we wrześniu 2010 r. wykonywała badania ginekologiczne i nie stwierdzono wówczas ciąży. Wykazany zbyt wysoki problem prolaktyny jest przyczyną nieregularnych miesiączek i może utrudniać zajście w ciążę. Lekarz ginekolog przepisał ubezpieczonej do stosowania lek (...). Ciążę u ubezpieczonej stwierdzono dopiero w dniu 29 października 2010 r. i wówczas ustalono, że jest ona w 10 tygodniu ciąży.

O tym, że P. i G. S. zawierając umowę o pracę nie kierowali się chęcią wyłudzenia świadczeń z ubezpieczeń społecznych świadczy zdaniem Sądu Okręgowego również i to, że strony wykazały, iż G. S. faktycznie poszukiwał pracownika na stanowisko menagera. Płatnik był zainteresowany zatrudnieniem menagera stacji, gdyż w tym czasie zaczął podejmować działania zmierzające do poszerzenia i dywersyfikacji zakresu swojej działalności na działalność hotelową lub opiekunczą nad osobami starszymi. Pierwsze inwestycje w tym zakresie podejmował jeszcze przed zatrudnieniem ubezpieczonej nabywając w kwietniu 2010 r. nieruchomości gruntowe na terenie gminy J.. Płatnik zamierzał zatrudnić osobę, która docelowo zajmie się prowadzeniem w imieniu płatnika należącej do niego firmy (...), tak aby płatnik mógł skupić się na nowych inwestycjach i częstych z tym związanych wyjazdach służbowych. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej płatnik złożył propozycję zmiany stanowiska swojemu pracownikowi L. C., który zajmował stanowisko

kierownika stacji przy ul. (...) w S.. L. C. nie wyraził jednak zgody na zmianę stanowiska, gdyż wiązało się to ze zwiększeniem zakresu obowiązków. G. S. zaczął wówczas poszukiwać pracownika na zewnątrz firmy.

Ponadto sąd ten zauważył, że z niezakwestionowanych w żaden sposób przez organ rentowy wyjaśnień ubezpieczonej oraz płatnika wynikało, iż pierwsze rozmowy odnośnie podjęcia współpracy ubezpieczona i płatnik prowadzili na długo przed zejściem przez ubezpieczoną w ciążę. Z wyjaśnień stron wynikało, że P. i G. S. poznali się w 2010 r. na spotkaniu biznesowym w B.. Następnie po raz kolejny spotkali się w S. na gali przedsiębiorców. Rozmawiali wówczas m. in. o prowadzonych przez siebie działalnościach gospodarczych oraz o planach G. S. rozwinięcia swojej działalności o zakres usług opiekuńczych dla osób starszych. G. S. skarżył się na problemy z personelem na swoich stacjach paliw. G. S. zapytał wówczas ubezpieczoną czy byłaby zainteresowana podjęciem z nim współpracy i prowadzeniem stacji paliw należących do płatnika. Płatnik zachęcał ubezpieczoną do współpracy proponując jej nadto prowadzenie wspólnego biznesu domu opieki nad osobami starszymi. Przy kolejnym spotkaniu ubezpieczona zgodziła się na propozycję płatnika.

W świetle powyższych okoliczności, w ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia, że strony zawierając w dniu 1 października 2010 r. umowę o pracę planowały i przewidywały, że ubezpieczona wkrótce zaprzestanie świadczenia pracy z powodu ciąży i z tego powodu ustaliły wysokość należnego jej wynagrodzenia na poziomie 5.000 zł netto.

Nadto, zdaniem sądu orzekającego fakt, że w momencie zawierania umowy o pracę ubezpieczona była w ciąży miałby znaczenie jedynie w takiej sytuacji, w której strony nie wywiązywałyby się z zobowiązań przewidzianych umową o pracę. W ocenie tego sądu z dowodów przeprowadzonych w toku niniejszej sprawy wynika zaś niespornie, że od dnia 1 października 2010 r. do dnia skorzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą, ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę przewidzianą w umowie (czego zresztą organ rentowy co do zasady nie kwestionował), a pracodawca za ten okres opłacił należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Tym samym nie można doszukiwać się naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1 ani art. 11 ust. 1 ustawy systemowej.

Zdaniem sądu pierwszej instancji, ustalone w październiku 2010 r. wynagrodzenie ubezpieczonej na kwotę 5.000 zł netto było adekwatne do rodzaju i zakresu ciążących na P. S. obowiązków pracowniczych. Ubezpieczona zatrudniona była na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności. Miała przejąć dotychczasowe obowiązki płatnika, który chciał się skupić na rozwijaniu swojej działalności. Do zakresu obowiązków ubezpieczonej miało należeć prowadzenie i zarządzanie stacjami paliw (...) prowadzonymi przez płatnika w S. przy ul. (...) (...) oraz ul. (...). Ubezpieczona miała ponadto zajmować się rekrutacją pracowników, nadzorować pracę pracowników zatrudnianych przez płatnika na stacjach paliw, parkingu oraz przy wypożyczalni przyczep. Nadto miała zająć się sprawami kadrowymi, płacami, sprawami związanymi z ZUS, którymi dotychczas zajmowało się zewnętrzne biuro rachunkowe. Ubezpieczona miała przy tym odpowiednie umiejętności, poparte doświadczeniem, do wykonywania powierzonych jej obowiązków. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko ubezpieczonej i płatnika o ekwiwalentności otrzymywanego przez ubezpieczoną wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych.

Następnie sąd pierwszej instancji zaakcentował, że z niespornych ustaleń faktycznych wynikało, iż bezpośrednio przed podpisaniem umowy o pracę z G. S. P. S. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą - działalność związaną z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników - agencją zatrudnienia. W 2010 r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej P. S. osiągnęła dochód w wysokości 164.438,44 zł (przy przychodach na poziomie 1.687.930,34 zł). Miesięcznie prowadząc działalność gospodarczą P. S. zarabiała ok. 14.000 zł (13.703,21 zł). W świetle powyższego ustalona przez strony kwota należnego ubezpieczonej wynagrodzenia na poziomie 5.000 zł netto nie jest sumą „bajońską”, zwłaszcza w sytuacji gdy chodzi o pracownika, który tak jak ubezpieczona zajmował stanowisko samodzielne, na którym musiał wykazać się inicjatywą i odpowiedzialnością, nadto legitymował się stosownymi kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym do wykonywania powierzonych obowiązków.

Odnosząc się do argumentacji organu rentowego dotyczącej tego, iż wynagrodzenie ubezpieczonej znacznie przewyższało wynagrodzenie innych pracowników zatrudnionych przez płatnika na stacjach paliw sąd meriti

podkreślił, że zakres obowiązków i uprawnień P. S. był szerszy niż zakres obowiązków i uprawnień osób zatrudnionych przez płatnika na stanowiskach kierowników stacji i osób pełniących obowiązki kierowników stacji. W spornym okresie płatnik zatrudniał jednego kierownika stacji – L. C., który wskazał, że do jego obowiązków jako kierownika stacji paliw przy ul. (...) w S. należała obsługa klientów, pomoc pracownikom w bieżącej pracy (pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z błędami podczas transakcji kasowych, dokonywanie bardziej skomplikowanych operacji w kasie, wypisywanie faktur poza systemowych po błędzie kasjera, pomoc w znalezieniu niedoborów kasowych w związku z błędem pracownika), finansowe rozliczanie kasjerów, praca biurowa (rozliczanie finansowe zmian, wykonywanie wydruków informacji z centrali). Odnosnie zaś pracownik, którym płatnik powierzył pełnienie obowiązków kierowników stacji w okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciężką chorobą sąd pierwszej instancji podkreślił, że osoby, którym powierzano funkcję p.o. kierownika były wcześniej zatrudnione na stanowiskach kasjer-sprzedawca. Po objęciu funkcji osoby pełniące funkcję kierownika stacji A. G. i B. S. nadal wykonywały te same obowiązki co wcześniej z tym, że od objęcia funkcji p.o. kierownika stacji nadto wykonywały prace dodatkowo zlecane im przez G. S. np. pomagały przy inwentaryzacjach, przy zamówieniach, pomagały pracownikom w poprawnym funkcjonowaniu pracy. A. G. i B. S. nie zajmowały się sprawami kadrowo-księgowymi.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego, błędnym jawi się wniosek organu rentowego, że ubezpieczona pełniła równorzędną funkcję co inni pracownicy płatnika zatrudnieni na stanowiskach kierownika stacji i p.o. kierownika stacji. Ich zakres obowiązków w żadnym razie nie był tożsamy z zakresem obowiązków ubezpieczonej. Zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku menagera wiązało się z koniecznością kontrolowania i nadzorowania osób pracujących na obu prowadzonych przez płatnika stacjach paliw, pracą w nadgodzinach, ubezpieczona miała zajmować się rekrutacją pracowników, sprawami płacowo - kadrowymi oraz szeroko pojętym zarządzaniem stacjami paliw.

Dalej sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że niespornym de facto było, iż ubezpieczona posiadała znacznie wyższe kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe niż pozostali pracownicy płatnika, do których organ rentowy porównywał sytuację ubezpieczonej. Ubezpieczona legitymuje się wykształceniem wyższym, zaś bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia u płatnika prowadziła własną dochodową działalność gospodarczą - agencję zatrudnienia. Natomiast L. C., który był kierownikiem jednej ze stacji paliw prowadzonej przez płatnika, legitymował się wykształceniem średnim, przed podjęciem zatrudnienia u płatnika pracował jako przedstawiciel handlowy i kierowca. Z kolei A. G. ukończyła technikum odzieżowe, a przed podjęciem zatrudnienia u płatnika pracowała jako kasjerka. Skoro ubezpieczona posiadała znacznie szerszy zakres obowiązków, wiążący się z dużym zakresem odpowiedzialności, a także wymagający większego nakładu pracy i wysiłku przy jego świadczeniu, a nadto legitymowała się wyższymi kwalifikacjami niż pozostali pracownicy płatnika za chybione należało uznać porównywanie jej zarobków z zarobkami innych pracowników płatnika.

Nadto sąd meriti zwrócił uwagę, że wbrew argumentom organu rentowego przyznane ubezpieczonej wynagrodzenie nie odbiegało znacznie wysokością od wynagrodzenia, które otrzymywał L. C.. Zarobki L. C., który był zatrudniony przez płatnika od 1 stycznia 2008 r. do 10 marca 2013 r. na stanowisku kierownika stacji paliw (stacja przy ul. (...) w S.) wynosiły bowiem średnio od 3.500 do 4.000 zł netto. Również w porównaniu do zarobków A. G. i B. S. - w świetle ich dużo niższych kwalifikacji i mniejszego zakresu obowiązków – wynagrodzenie ubezpieczonej nie było znacząco wygórowane. Zarobki A. G., której powierzono funkcję osoby pełniące obowiązki kierownika stacji przy ul. (...) (...) w S. wynosiły od 2.800 zł do 3.000 zł netto. Z kolei wynagrodzenie B. S. po powierzeniu jej dodatkowo obowiązków p.o. kierownika stacji (od 1 września 2013 r.) wynosiło ok. 2.750 zł.

Sąd Okręgowy wskazał także, odnosząc się do twierdzeń organu rentowego odnośnie braku zatrudnienia pracownika na miejsce ubezpieczonej, że w polskim systemie prawnym żaden przepis nie przyznaje ani sądom, ani organowi rentowemu prawa do oceniania działań pracodawcy z punktu widzenia ich racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego (w sensie ekonomicznym) zarządzania przedsiębiorstwem. Nadto w świetle ustaleń dotyczących



sytuacji finansowej płatnika, uznać należało, że G. S. miał możliwości płatnicze do zaoferowania ubezpieczonej za powierzone obowiązki wynagrodzenia w kwocie 5.000 zł netto.

W ocenie tego sądu, organ rentowy nie wykazał, że wskazane w umowie o pracę wynagrodzenie w kwocie 5.000 zł netto zostało ustalone wyłącznie w celu skorzystania przez P. S. z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jak szczegółowo opisano powyżej, w toku postępowania nie przedstawione zostały w szczególności jakiegokolwiek miarodajne dowody, które mogłyby podważyć wiarygodność twierdzeń ubezpieczonej, iż wysokość wynagrodzenia była odpowiednia do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie w całości nie zgodził się Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który w wywiedzionej apelacji zarzucił mu:

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnym założeniu, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia P. S. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek G. S. wynosi 7.075,02 zł, podczas gdy prawidłowa analiza sprawy prowadzi do wniosku, iż podstawa wymiaru składek winna być obniżona tak jak wskazano w zaskarżonej decyzji.

Mając na uwadze powyższe apelujący wniósł o zmianę przedmiotowego wyroku poprzez oddalenie odwołanie oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżący między innymi wskazał, że po zaledwie 40 dniach ubezpieczenia powódka stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i do chwili obecnej ubezpieczona nie powróciła do pracy. Organ podkreślił, że pracownicy zatrudnieni w stacji, w tym kierownicy stacji uzyskiwali wynagrodzenie wielokrotnie niższe od nowozatrudnionej ubezpieczonej. Samo wykształcenie ubezpieczonej nie stanowi potwierdzenia, że w rzeczywistości zajmowała się ona sprawami kadrowo-płacowymi, związanymi z rozliczeniami w ZUS, bowiem cały czas zajmowało się tym biuro rachunkowe, z którym płatnik nie rozwiązał umowy. Organ podkreślił, że z zeznań przesłuchanej księgowej nie wynikało jasno, iż doszło do faktycznej współpracy z ubezpieczoną. Nie wiadomo, na czym współpraca polegała i w jaki sposób przebiegała. Nie znaleziono również świadków potwierdzających, że ubezpieczona niemalże codziennie przebywała w biurze rachunkowym, w którym rzekomo wdrażała się w swoje obowiązki związane z kadrami i placami, czy też przejmowała kilkaset tomów akt. Nadto w sprawie nie zostały przedstawione dowody na to, że ubezpieczona prowadziła jakąkolwiek rekrutację.

W dalszej kolejności organ rentowy wskazał, że prowadzenie działalności i zatrudnienie pracowników zmierza przede wszystkim do generowania jak najwyższych zysków, a nie zwiększenia kosztów i doprowadzania do sytuacji, w której koszty te będą musiały zostać pokrywane z własnych zasobów przedsiębiorcy niezwiązanych z prowadzoną przez niego działalnością, a dochód z tytułu działalności nie pozwalał, zdaniem organu rentowego, na wypłacenie ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 84.876,24 zł rocznie. Ubezpieczona z tytułu prowadzonej samodzielnie działalności gospodarczej osiągała dochód w wysokości 26.951 zł rocznie, a nadto opłacała składki od podstawy wynoszącej 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę i od takiej podstawy uzyskiwałyby świadczenia. Jedynym zatem sposobem na uzyskanie wysokich świadczeń było podjęcie zatrudnienia.

Apelujący wskazał również, że żaden dokument, w tym umowa o pracę i zakres obowiązków ubezpieczonej nie wskazują na to, by jej zatrudnienie miało w jakikolwiek sposób być związane z działaniami płatnika mającymi na celu rozszerzenie działalności na sprawowanie opieki nad osobami starszymi. Pierwsze czynności mające na celu przystosowanie budynków do opieki nad osobami starszymi płatnik podjął w 2014 r., kiedy ubezpieczona była nieobecna w pracy już od 4 lat.

Zdaniem skarżącego strony nie wykazały, aby ubezpieczona poza prostymi czynnościami i przyglądaniu się pracy innych pracowników podejmowała działania związane z rekrutacją pracowników lub prowadzeniem spraw pracowniczych, kadrowo – płacowych. Materiał dowodowy wskazuje, że strony działały w porozumieniu, a fakt, że

przez 6 lat płatnik składek nie poszukiwał zastępstwa budzi wątpliwości nie tylko co do wysokości przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia, ale też samej potrzeby utworzenia stanowiska pracy.

W złożonych odpowiedziach na apelację P. S. i G. S. wnieśli o jej oddalenie oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, zgodnie z obowiązującymi normami.

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

Apelacja organu rentowego okazała się uzasadniona.

Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd Okręgowy prawidłowo, chociaż w sposób jednokierunkowy. Sąd Apelacyjny zasadniczo podziela oraz przyjmuje za własne ustalenia faktyczne poczynione w sprawie, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania, przy jednoczesnym jego uszczegółowieniu w sposób przedstawiony poniżej.

Sąd odwoławczy podkreśla, że podziela stanowisko, iż dążenie do zagwarantowania ochrony zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być z definicji uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jednak celem takiego działania nie może być stworzenie pozornych, jakkolwiek formalno- prawnych podstaw dla objęcia ochroną prawną, lecz faktyczna, rzetelna realizacja przesłanek gwarantujących tego rodzaju ochronę. W każdym bowiem przypadku, gdy faktyczna realizacja warunków przyznania ochrony prawnej budzi wątpliwości, treść stosunku prawnego może zostać zweryfikowana. Dzieje się tak dlatego, że bezwarunkowe działanie polegające na dążeniu do zagwarantowania sobie ochrony, zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jest uzasadnione jedynie z osobistego, a nie społecznego punktu widzenia. Tymczasem ustalenie wysokości wynagrodzenia nieadekwatnego do wykonywanej pracy obciąża bezzasadnie fundusz ubezpieczeń społecznych tworzony przez większość społeczeństwa. Jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, to jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca wypłaca wynagrodzenie za znikomy okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejmuje w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Oczywiście jest przy tym stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, że wysokość przyznanego wynagrodzenia ma wpływ na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w związku z czym w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Kompetencja taka wynika z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej. Przy czym stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej.

Podkreślić należy, że organ rentowy wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek w okresie od momentu zatrudnienia do dnia przejścia na zwolnienie lekarskie. Spornym pozostawało jedynie, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że P. S. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 7.075,02 zł, czy też – jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna wynosić 2.691,44 zł w październiku 2010 r. i 847,43 zł w listopadzie 2010 r., a ubezpieczeniu zdrowotnemu z podstawą wymiaru składki odpowiednio w wysokości 2.322,41 zł (10.2010), 2.356,96 zł (11.2010) i 774,15 zł (12.2010).

Mając na uwadze treść apelacji i zawarte w niej zarzuty organu rentowego odnośnie tego, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia P. S. powinna być obniżona tak jak wskazano w zaskarżonej decyzji, bowiem wynagrodzenie, na które umówiły się strony nie było adekwatne do powierzonych jej czynności, a także okoliczność, że sąd pierwszej instancji wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 227 w związku z art. 232 k.p.c. nie wyjaśnił wszystkich okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd Apelacyjny uzupełnił postępowanie dowodowe. W wyniku uzupełnienia tego postępowania ubezpieczona i płatnik złożyli uzupełniające zeznania w dniu 19 czerwca 2018 r., które okazały się niewiarygodne.

Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że P. S. podała, że w spornym okresie odbierała dokumentację od biura kadrowego, ponieważ miała przejąć prowadzenie kadr, zrobiła ewidencję błędów, które następnie były korygowane w aktach osobowych pracowników, kontaktowała się także z serwisantami, prowadziła rozmowy o pracę z potencjalnymi pracownikami, robiła różne ewidencje związane z koniecznością zakupu rzeczy, zatowarowaniem, rozmawiała z pracownikami, omawiała z kasjerami czynności, które wykonywali, jakie proponuje wynagrodzenie, premie.

Jednak sąd odwoławczy miał na uwadze, że ubezpieczona nie potrafiła przytoczyć okoliczności uszczegóławiających taką pracę, a dotyczących tego, czy została zatrudniona któraś z osób, z którą ubezpieczona miała przeprowadzać rozmowy, ile osób takich było, jak wyglądała procedura przeprowadzenia rozmów, ubiegania się o zatrudnienie nie wiedziała, czy zachowała się dokumentacja tego dotycząca. Pomimo zeznań świadka D. H. wskazujących, że z P. S. przygotowywała dokumenty kadrowe do przekazania, brak jakichkolwiek dowodów na tę okoliczność choćby w postaci wydruku dokumentów prowadzonych przez biuro, z którymi zapoznała się ubezpieczona i w których podjęła działania wyjaśniające czy uzupełniające.

Natomiast wskazując na czynności, które przejęła po L. C., ubezpieczona podniosła, że przejęła dyspozycyjność, prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracownikami, dawanie ogłoszeń o pracę, codzienne bilanse, ewidencję towarów, przeterminowań. Ubezpieczona określiła, że przejęła wszystkie czynności związane z pracą biurową. Z kolei sam L. C. podkreślił, że ubezpieczona jako jego przełożona przyglądała się jego pracy zbierając informację co i jak pracownik wykonuje. Zatem w tym zakresie ani zeznania ubezpieczonej ani L. C. nie zasługiwały na uwzględnienie jako wiarygodne, a jedynie jako zmierzające do stworzenia pozoru wykonywania przez P. S. pracy.

Nadto ubezpieczona nie pamiętała okoliczności związanych z badaniami dopuszczającymi do pracy. Nie potrafiła wyjaśnić dlaczego badania te miała robione w Z., po czym tego samego dnia wróciła na szkolenie BHP do S. i odpisała umowę o pracę. Ubezpieczona nie pamiętała, by badania te wykonywała w Z., co jednoznacznie wynika z dokumentu do obrazującego. Przy czym należy mieć na uwadze, że G. S., lepiej pamiętający tę okoliczność, wskazał, że badania te zostały wykonane przy okazji podróży służbowej, o której ubezpieczona nawet nie pamiętała. Nie jest to zwykły sposób wykonywania badań lekarskich dopuszczających do pracy i jeżeli taka sytuacja miałaby rzeczywiście miejsce doświadczenie życiowe wskazuje, że zapadła by w pamięć osoby najbardziej zainteresowanej tj. pracownika.

W dalszej kolejności ubezpieczona wskazała, że uczestniczyła w ustalaniu wysokości premii, jednakże omawiane to było z G. S.. I na tę okoliczność poza twierdzeniami stron nie ma żadnego innego dowodu. A premia dla pracowników jak była przyznawana przed podpisaniem umowy z ubezpieczoną, tak też była przyznawana po przejściu przez nią na długotrwałe zwolnienie lekarskie.

Z kolei, płatnik składek G. S. zeznał, że szukał pracownika, który by go odciążył i zajął się nadzorem nad firmą podczas jego długotrwałych nieobecności. Ubezpieczona robiła tzw. obchód stacji, podczas którego diagnozowane są wszystkie elementy, dokonywana jest ocena pracowników, odbywa się bilansowanie zmian, rozliczenie kasjerów z dnia poprzedniego, zliczanie środków pieniężnych, robienie depozytu, ubezpieczona również czytała maile, zajmowała się złożonymi CV. Początkowo czynności wykonywała pod nadzorem płatnika składek, później w korelacji z L. C., natomiast w listopadzie zakończyła się współpraca, bowiem ubezpieczona poszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Ubezpieczona również kilka razy dziennie przemieszczała się służbowym samochodem przewożąc towary między stacjami należącymi do płatnika składek. Pracowała ona ponad 8 godzin dziennie, przyjeżdżała w nocy na stację, odbierała telefony. Ubezpieczona dokonywała także płatności na rzecz kontrahentów. O przyznawanych pracownikom premiach decydował płatnik składek wspólnie z osobami, które bezpośrednio nadzorowały pracę tych osób.

Płatnik składek wskazał także, że lekarza medycyny pracy, który przeprowadził badania ubezpieczonej przed podjęciem zatrudnienia polecił mu jeden z jego kontrahentów.

W ocenie sądu odwoławczego ubezpieczona i płatnik stwarzają pozory zatrudnienia P. S. w celu pobierania zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez ubezpieczoną. Sąd dał wiarę zeznaniom G. S., że ubezpieczona urzekła

go, że w październiku (gdymiało miejsce badanie dopuszczające ubezpieczoną do pracy) płatnik zabrał ubezpieczoną w podróż / wyjazd, aby pokazać jej jakie są jego projekty czym będzie się zajmował. Sąd odwoławczy nie neguje, że strony jako para w życiu prywatnym – miała wspólne plany prowadzenia także działalności zarobkowej. Jednak w ocenie tego sądu materiał zgromadzony w sprawie nie potwierdza reprezentowanego stanowiska, że strony przystąpiły do wykonywania (podpisanej w samochodzie czy w biurze – płatnik nie pamiętał tego) umowy o pracę. Ubezpieczona wbrew stanowisku odwołujących się nie miała doświadczenia w nadzorowaniu (jakichkolwiek) pracowników (i to jeszcze w specyficznej branży sprzedaży paliw), a prowadząc swoją działalność gospodarczą korzystała z preferencyjnej stawki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Podsumowując Sąd Apelacyjny nie dał wiary zeznaniom stron we wskazanym wyżej zakresie, nie tylko wobec braku dokumentów na ich potwierdzenie, ale przede wszystkim na ich ogólnikowość, brak logiki i sprzeczność z zasadami doświadczenia życiowego. Skoro P. S. miała zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę, która daje poczucie stabilności i byłoby to jej pierwsze zatrudnienie, które nakładałoby stałe i konkretne obowiązki, to podpisywanie umowy „gdzieś”, wykonanie badań lekarskich „przy okazji” podróży, przebywanie w biurze w celu uczenia się prowadzenia spraw kadrowych, a już w przesłuchaniu przed sądem odwoławczym w przygotowywaniu akt do przekazania, „uczenie się” obowiązków kierownika na stacji paliw, a w trakcie przesłuchania przed sądem odwoławczym nadzorowanie pracy kierownika (bez wcześniejszego jakiegokolwiek doświadczenia w prowadzeniu stacji paliw) to oczywistym jest wniosek, że strony stwarzają pozór świadczenia pracy celem uzasadnienia wysokości wskazanego w umowie wynagrodzenia za pracę. Przy czym należy uznać, że wynagrodzenie w kwocie ponad 7.000 zł brutto w 2010 r. było wynagrodzeniem bardzo wysokim w szczególności dla pracownika przyuczającego się, i nie mającego doświadczenia w obowiązkach, które miały być objęte.

Mając na uwadze powyższe, w odpowiedzi na zarzuty apelacji podkreślenia wymaga w pierwszej kolejności, że organ rentowy zarzucając naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym osiąganiu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu i naruszenie zasady równego traktowania ubezpieczonych, powinien przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których wynikałyby twierdzenia zgodne z jego stanowiskiem. Tak więc organ rentowy winien udowodnić, że zgłoszenie ubezpieczonej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek z podstawą wymiaru składek 7075,02 zł miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy - w ocenie sądu odwoławczego - sprostował temu obowiązkowi. Naprowadził szereg okoliczności, które wykazały, że umówione wynagrodzenie nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek.

Jednocześnie wyjaśnić trzeba, że nie budzi wątpliwości, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, a normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem na interes publiczny (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 9 maja 2014 r., III AUa 2111/13, LEX nr 1474057). Należy więc podkreślić, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek

publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Nadto podkreślić trzeba, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997/5-6/66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAP 2001/10/345).

Organ rentowy zasadnie powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia przez strony wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. Poza powyższymi uwagami i ustaleniami w sprawie bowiem należy mieć na uwadze, że ubezpieczona na podstawie umowy o pracę została zatrudniona od dnia 1 października 2010 r., natomiast od 10 listopada 2010 r. korzystała ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą. W sprawie - jak już wyżej wskazano - wątpliwym jednak było określenie wynagrodzenia za pracę na kwotę 7075,02 zł brutto. Tak określona wysokość wynagrodzenia miała na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia.

Sąd Apelacyjny podziela ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych stanowisko, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to nie może być to uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jest to rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia, pod warunkiem, że strony rzeczywiście przystępują i realizują obowiązki z umowy takiej wpływające.

W ocenie Sądu Apelacyjnego za słuszny jednakże należało uznać zarzut nieadekwatności wynagrodzenia ustalonego dla P. S. do zajmowanego przez nią stanowiska i zakresu powierzonych jej czynności. Trafnie organ rentowy wskazał, że brak było podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony w umowie z dnia 1 października 2010 r. była uzasadniona. Do obowiązków P. S. miało należeć prowadzenie i zarządzanie stacjami paliw (...) prowadzonymi przez płatnika w S. przy ul. (...)(...) oraz ul. (...). Ubezpieczona miała ponadto nadzorować pracę pracowników zatrudnianych przez płatnika na stacjach paliw, parkingu oraz przy wypożyczalni przyczep, nadto miała się zajmować rekrutacją pracowników, sprawami kadrowymi, płacami, sprawami związanymi z ZUS. Docelowo płatnik zamierzał zrezygnować w tym zakresie z usług firmy zewnętrznej.

Sąd Apelacyjny wskazuje przede wszystkim, że brak było w okolicznościach niniejszej sprawy podstaw do tego, by uznać umówione przez strony wynagrodzenie za odpowiadające powierzonym i wykonywanym przez ubezpieczoną czynnościom. Ubezpieczona niewątpliwie jest osobą wykształconą i mogłaby wykonywać powierzoną jej pracę. Przy czym, wskazać należy na zeznania samego płatnika składek, który zeznał, że ubezpieczona wykonywała obowiązki albo pod jego nadzorem, albo pod nadzorem L. C.. Sama ubezpieczona, wskazując na rozprawie apelacyjnej na zakres swoich obowiązków, uznała, że były to głównie czynności związane z pracą biurową. Nie były to jednak czynności, które by uzasadniały wysokość umówionego wynagrodzenia. Czynności, które ubezpieczona miała wykonywać nie były związane z dużą odpowiedzialnością. Podkreślić trzeba, że z zeznań samej ubezpieczonej należy wyprowadzić wniosek, że samodzielnie nie wykonywała powierzanych jej obowiązków, pracowała pod czyjś nadzorem, co wprost wskazuje, że nie mogła wykonywać czynności na stanowisku menedżera, które charakteryzuje się wykonywaniem obowiązków samodzielnie, kierowaniem pracą innych osób. Co więcej, zauważyć należy, że ubezpieczona pracę miała świadczyć jedynie nieco ponad miesiąc, wobec czego nie mogła zrealizować tak szerokiego zakresu pracy, jaki powierzono jej w ramach zawartej umowy o pracę. W aktach sprawy nie znajduje się również materiał dowodowy, który pozwalałby na uznanie, że ubezpieczona wykonywała bardzo szeroko określony zakres czynności. Brak jest dokumentacji, z której by wynikało, jakie rzeczywiście czynności zdążyła wykonać przez okres zatrudnienia. Np. ubezpieczona wskazywała, że do jej zadań należała rekrutacja nowych potencjalnych pracowników. Trudno jednak dać wiarę takim twierdzeniom, skoro ubezpieczona nawet nie potrafiła wskazać, czy ktokolwiek został przez nią zatrudniony. Niewątpliwie od osoby zatrudnionej na stanowisku menedżera wymaga się, aby znane mu było bardzo dobrze funkcjonowanie przedsiębiorstwa, jak również personel, którego pracą ma kierować. Wobec powyższego zeznań

ubezpieczonej, która nie potrafiła przytoczyć jakichkolwiek okoliczności związanych z zatrudnionymi pracownikami, czy też z przeprowadzonymi rozmowami kwalifikacyjnymi, nie można uznać za wiarygodne w tym zakresie.

Przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy nie można również pominąć okoliczności, że płatnik składek na miejsce ubezpieczonej nie zatrudnił żadnej innej osoby z podobnym wynagrodzeniem. Zgodzić się należy z Sądem Okręgowym, że żaden przepis nie przyznaje sądom ani organowi rentowemu prawa do oceniania działań pracodawcy z punktu widzenia ich racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego zarządzania. Jednakże nie można tracić z uwagi tego, iż działania podejmowane przez pracodawcę nie mogą godzić w system ubezpieczeń społecznych i prowadzić do nadmiernego uprzywilejowania określonego kręgu osób. Jak już wskazano na początku rozważań, jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, to jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca wypłaca wynagrodzenie za znikomy okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejmuje w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W niniejszej sprawie okoliczność jedynie, że płatnika składek stać było na wypłacanie wynagrodzenia w określonej kwocie nie może przesądzać o tym, że wysokość wynagrodzenia w umowie została przez strony określona prawidłowo i organ rentowy nie miał prawa ingerować w jego wysokość. Przy ustalaniu okoliczności sprawy należało przede wszystkim brać pod uwagę to, czy wynagrodzenie było adekwatne do powierzonych ubezpieczonej do wykonania czynności. Jak natomiast zostało wykazane powyższej, zakres czynności, które w ramach stosunku pracy rzeczywiście wykonywała P. S., nie uzasadniał przyznania tak wysokiego wynagrodzenia. Również zeznania słuchanych w sprawie świadków nie pozwalały na ustalenie, jakie dokładnie czynności ubezpieczona w sprawie wykonywała.

Sąd odwoławczy powziął wątpliwości również co do twierdzeń ubezpieczonej i płatnika składek, że nie wiedzieli oni o ciąży ubezpieczonej w momencie podpisywania umowy o pracę. Ubezpieczona była wtedy w 10 tygodniu ciąży, a to płatnik składek jest ojcem dziecka. Ubezpieczona, mimo że prowadziła sama działalność gospodarczą, zdecydowała się z niej zrezygnować i podjęła zatrudnienie u płatnika składek, ze znacznie wyższą podstawą wymiaru składek niż ta, którą deklarowała przy prowadzeniu własnej działalności. W ocenie sądu odwoławczego taki zbieg okoliczności świadczy o tym, że w rzeczywistości nie było konieczności zatrudnienia ubezpieczonej na stanowisku menedżera. Płatnik składek w dalszym ciągu uczestniczył w kierowaniu swoją działalnością, pomagał mu również w tym dotychczasowy pracownik. Ubezpieczona natomiast pracowała pod ich nadzorem, wobec czego uznać należy, że wykonywała ona czynności pomocnicze. Doświadczenie życiowe i logiczne powiązanie wskazanych wydarzeń uzasadniają wniosek, że strony zawarły umowę o pracę ze świadomością i zamiarem zapewnienia ubezpieczonej środków na utrzymanie w czasie ciąży i macierzyństwa od podstawy wymiaru składek rażąco zawyżonej w okolicznościach sprawy.

Jakkolwiek organ rentowy nie kwestionował faktu świadczenia pracy, to sąd odwoławczy stoi na stanowisku, że zgromadzone dowody nie pozwalają na uznanie, że P. S. świadczyła pracę w przedstawianych przez stronę rozmiarach na rzecz G. S. w spornym okresie.

Wobec stanowiska organu rentowego przedstawionego w decyzji z dnia 12 sierpnia 2014 r. sąd odwoławczy uznał jej prawidłowość, ponieważ przyjęta w decyzji ocena prawna jest korzystniejsza dla P. S., niż wynikałoby to z ustaleń sądu i oceny prawnej na gruncie art. 6 ust 1 pkt 1, art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej

Mając na uwadze dokonane ustalenia i ocenę prawną Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i orzekając o istocie sprawy oddalił odwołania (punkt 1 sentencji wyroku).

O kosztach postępowania, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy między innymi koszt ustanowienia zastępstwa procesowego. Zatem w punkcie 2 wyroku Sąd Apelacyjny zasądził od P. S. na rzecz organu rentowego kwotę 7.650 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w pierwszej i drugą instancji (3.600 zł za I

instancję + 4.050 zł za II instancję) w stawkach przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804, w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia odpowiednio odwołania oraz apelacji). Zaś w punkcie 3 Sąd Apelacyjny zasądził od G. S. na rzecz organu rentowego kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji (organ wniósł o zasądzenie tych kosztów w odpowiedzi na odwołanie), w stawkach przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości wyżej powołanym.

SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska SSA Barbara Białecka