

Sygn. akt III AUa 398/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Barbara Białecka (spr.)
Sędziowie:	Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk Romana Mrotek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 września 2020 r. w S.

sprawy M. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale M. L.

o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji ubezpieczonego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim

z dnia 5 lipca 2019 r., sygn. akt VI U 504/18

oddala apelację.

Romana Mrotek	Barbara Białecka	Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
---------------	------------------	----------------------------------

III AUa 398/19

## UZASADNIENIE

Decyzją z 20.03.2018 roku, numer: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia M. M., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik Płatnika składek M. L., w wysokości: wrzesień 2017 roku - 464,19 zł; październik 2017 roku – 2 437,00 zł; listopad 2017 roku – 2 437,00 zł; grudzień 2017 roku – 1 462,20 zł.

Ubezpieczona M. M. odwołała się od tej decyzji. Podała, że organ rentowy ustalił wysokość jej wynagrodzenia na kwotę 2 437,00 zł przyjmując średnie wynagrodzenie według portalu [www.pensje.net.pl](http://www.pensje.net.pl), co nie jest adekwatne do sytuacji ubezpieczonej. Nadto, ZUS zarzucił brak kierunkowego wykształcenia. Skarżąca podała, że posiada

spore doświadczenie zawodowe, lecz nieudokumentowane. Z pewnością utarg miesięczny jaki wносиła ubezpieczona, pokrywał nie tylko jej wynagrodzenie z kosztami utrzymania stanowiska pracy, lecz był również częścią dochodu Płatnika składek M. L.. Przed podjęciem zatrudnienia w Centrum Piękna odwołująca prowadziła własną działalność gospodarczą i na pewno by z niej nie zrezygnowała gdyby miała zarabiać 2 437,00 zł brutto. O tym, że skarżąca jest w ciąży dowiedziała się znacznie później niż została zatrudniona i to właśnie podczas wykonywania pracy. Cięża nie była planowana i na pewno nie stała się powodem zatrudnienia w Centrum (...).

Pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. wniósł o odrzucenie odwołała z uwagi na przekroczenie miesięcznego terminu do złożenia odwołania. ZUS podał, że decyzja z 20.03.2018 roku została doręczona ubezpieczonej w dniu 28.03.2018 roku, zaś odwołanie zostało złożone w dniu 4.05.2018 roku.

Postanowieniem z 18.06.2018 roku (k. 160) Sąd Okręgowy oddalił wniosek o odrzucenie odwołania.

Następnie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania. Powołał się na argumenty wskazane w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowana M. L. poparła stanowisko ubezpieczonej.

Wyrokiem z 5 lipca 2019 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie.

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

Odwołująca M.M. urodziła się (...). Z zawodu jest technikiem logistykiem. Ma zarejestrowaną działalność gospodarczą w zakresie usług kurierskich, którą prowadzi od około 6 lat. W prowadzeniu tej działalności pomaga jej mąż W. M.. Działalność ta polega na przyjmowaniu paczek, wypisywaniu listów przewozowych, przekazywaniu paczek kurierowi i odbieraniu paczek od kuriera. Nadto, mąż ubezpieczonej prowadził działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży części używanych do samochodów osobowych.

Ubezpieczona z mężem mają kredyt hipoteczny w wysokości około 200 000,00 z; miesięczna rata spłaty tego kredytu to kwota około 1 000,00 zł.

Na początku 2017 roku M. M. poznała M. L.. Ubezpieczona była jej klientką.

Dnia 14.07.2017 roku M. M. odbyła szkolenia u Płatnika składek w zakresie stylizacji rzęs metodą 1:1; 2-3 D. Ubezpieczona została również przeszkolona we wrześniu 2017 roku przez M. L. w zakresie stylizacji paznokci metodą żelową i hybrydową oraz zdobienia salonowego. Szkolenia były odpłatne.

W dniu 26.09.2017 roku M. M. i M. L. podpisały umowę o pracę, na czas nieokreślony, od dnia 26.09.2017 roku, w pełnym wymiarze godzin pracy, na stanowisku kosmetyczki, z wynagrodzeniem 4 500,00 zł brutto miesięcznie. Tego samego dnia ubezpieczona przeszła badania lekarskie dopuszczające ją do pracy na stanowisko kosmetyczki, oraz odbyła szkolenie BHP. Do obowiązków ubezpieczonej należało: wykonywanie zabiegów na paznokciach dłoni i stóp; przedłużenia rzęs; dojazd do klientów we własnym zakresie i własnym środkiem transportu na własny koszt; pozyskiwanie nowych klientów. Klientami ubezpieczonej były m.in. B. C., E. K.. Ubezpieczona świadczyła usługi głównie mobilne tj. z dojazdem do klientek. Klientka, która zamawiała u ubezpieczonej usługę związaną ze stylizacją rzęs i paznokci średnio, co 3 tygodnie umawiała wizytę. Termin oczekiwania na wizytę wynosił około tygodnia. Koszt wizyty (stylizacja rzęs i paznokci oraz zwrot kosztów dojazdu) to kwota około 500,00 zł. Ubezpieczona dziennie pracowała czasami 8 godzin, czasami 10 godzin, a czasami 4 godziny. Sporadycznie pracowała w soboty. Czas obsługiwanego jednej klientki zajmował od 1,5 do 2 godzin. Do czasu pracy był wliczany czas dojazdu do klientki. Średnio w ciągu dnia skarżąca obsługiwała 3 klientki. Usługi stacjonarne w gabinecie Płatnika składek są tańsze, z uwagi na brak kosztów dojazdu do klienta. Ubezpieczona, mimo że głównie świadczyła usługi mobilne, miała również w pełni wyposażone swoje stanowisko pracy w salonie kosmetycznym M. L. i tam czasami również świadczyła usługi kosmetyczne.

Od dnia 20.12.2017 roku M. M. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży. W dniu 12.05.2018 roku M. M. urodziła dziecko.

W czasie nieobecności ubezpieczonej, Płatnik składek nie zatrudnił żadnego innego pracownika na jej miejsce. Płatnik zatrudniła - do pomocy w obsłudze klientów na podstawie umowy zlecenia - M. L. (1), z wynagrodzeniem 2 100,00 zł brutto miesięcznie (od 10.01.2018 roku do 11.02.2018 roku) a następnie na podstawie umowy o pracę od 4.10.2018 roku do 4.01.2019 roku, z wynagrodzeniem 1 050,00 zł brutto miesięcznie (na 1/2 etatu). Do obowiązków M. L. (1) należało m.in. umawianie klientów, pomoc w sprzątanii salonu, sporządzanie zaopatrzenia. M. L. (1) nie obsługiwała klientów salonu.

Płatnik składek M. L. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą: Centrum (...), od dnia 19.01.2016 roku. Przeważający zakres tej działalności to fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne. Na początku Płatnik prowadziła wyłącznie usługi mobilne. Po zatrudnieniu ubezpieczonej usługi mobilne przejęła M. M., a M. L. prowadziła już salon kosmetyczny stacjonarny.

Dochód M. L. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej (Centrum (...)) wyniósł:

- w 2016 roku – około 31 000,00 zł;
- w 2017 roku – około 47 700,00 zł;
- w 2018 roku – około 32 900,00 zł.

Dochód M. M. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej (usługi kurierskie) wyniósł:

- w 2016 roku – około 29 000,00 zł;
- w 2017 roku – około 38 000,00 zł;
- w 2018 roku – około 69 000,00 zł.

Pismem z dnia 8.03.2018 roku organ rentowy zawiadomił ubezpieczoną i Płatnika składek o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia M. M..

Odwołanie ubezpieczonej zdaniem Sądu I instancji podlegało oddaleniu.

Dopuszczalne jest kwestionowanie przez organ rentowy zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej elementów - w tym wysokości uzgodnionego wynagrodzenia za pracę. Wynika to z treści art. 83 ust. 1 oraz art. 41 ust. 13 ustawy z 13.10.1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300 t.j.; dalej jako ustawa systemowa; por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.08.2005 roku, II UK 16/05, LEX 182776).

Zgodnie z art. 353<sup>1</sup> K.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny wg własnego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego.

Ocena łączącego strony stosunku pracy musi uwzględniać nazwę umowy, jej treść, a także faktyczny sposób realizacji obowiązków stron. Kryteria te, ustalone jednolicie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zostały przypomniane w wyroku z 19.03.2013 roku (I PK 223/12, Lex 1415490). Charakter umowy ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich wykładni zgodnie z art. 65 K.c. Według tego przepisu, oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).

Organ rentowy wskazywał na treść art. 58 § 2 i 3 K.c., nie kwestionując ważności samej umowy o pracę, a jedynie kwestionując wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, ustalonego w umowie z dnia 26.09.2017 roku na kwotę

4 500,00 zł brutto miesięcznie podnosząc, że było to działanie mające na celu obejście prawa, w szczególności ustawy świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; było działaniem naruszającym zasady współzycia społecznego, w tym przede wszystkim zasadę równego traktowania ubezpieczonych.

Organ rentowy ustalił, że wysokość wynagrodzenia skarżącej powinna stanowić kwota 2 437,00 zł, tj. kwota stanowiąca średnie wynagrodzenie kosmetyczki, wskazana na portalu internetowym [www.pensje.net.pl](http://www.pensje.net.pl).

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. W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Z kolei § 3 stanowi, że jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy, co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2006 roku, III UK 156/05, LEX 272549). Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 K.c. w zw. z art. 300 K.p.; por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.01.2014 roku, I UK 302/13, Lex 1503234).

Zgodnie z art. 78 K.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

Z punktu widzenia art. 18 § 1 K.p. umówienie się pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą na wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, jednak autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także, jako istotna kwestia jurystyczna, gdyż na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej).

Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26.11.1997 roku, U 6/96, OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999 roku, I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345).

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 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. Należy, bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również, dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii

z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego. Organ rentowy nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie, ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W raporcie płatnik przedstawia m.in. dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez ZUS (por. D. Wajda [w:] B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz art. 41, Nb 17) Wydawnictwo C. H. Beck Warszawa 2011).

Na okoliczność ustalenia doświadczenia zawodowego ubezpieczonej, jej wykształcenia, zakresu obowiązków, ilości pracy, oraz sytuacji finansowej Płatnika składek i ubezpieczonej, Sąd Okręgowy dopuścił dowód z zeznań świadków: B. C., E. K. i W. M., dowód z zeznań Płatnika składek M. L. i ubezpieczonej M. M., a także dowód z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach organu rentowego.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że wynagrodzenie M. M. przyznane jej w umowie o pracę z dnia 26.09.2017 roku nie było usprawiedliwione, a przy analizie szerokich aspektów zatrudnienia, nie można uznać go także za wynagrodzenie właściwe i ekwiwalentne. Sąd nie neguje, że ubezpieczona od dnia 26.09.2017 roku rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz Płatnika składek, co wynika zarówno z dokumentów zgromadzonych w sprawie jak i zeznań świadków: E. K. i B. C.. Zresztą, okoliczność świadczenia pracy przez skarżącą nie była w sprawie sporna. Tym niemniej całościowa analiza zaoferowanego i zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie na poziomie 4 500,00 zł brutto miesięcznie, w okolicznościach niniejszej sprawy jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i dlatego też czynność prawna polegająca na ustaleniu wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 4 500,00 zł brutto miesięcznie była nieważna. Realia przedmiotowej sprawy dają podstawę do przyjęcia, jako sprawiedliwego miernika poziomu wynagrodzenia należnego odwołującej na kwotę ustaloną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. tj. kwotę 2 437,00 zł, czyli kwotę odpowiadającą średniemu miesięcznemu wynagrodzeniu kosmetyczki. Wynagrodzenie ustalone przez strony umowy na kwotę dwukrotnie wyższą niż średnie wynagrodzenie kosmetyczek, nie mogło się ostać, tym bardziej, że ubezpieczona przed zatrudnieniem u Płatnika składek nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego w pracy jako kosmetyczka. Praca u Płatnika składek była pierwszą pracą ubezpieczonej w zawodzie kosmetyczki, a zatem nie sposób jest uznać, aby zakres umiejętności i wiedzy M. M. uzasadniał przyznanie jej wynagrodzenia dwukrotnie wyższego niż średnie wynagrodzenie w zawodzie kosmetyczki. Co więcej, ubezpieczona nie posiadała również kierunkowego wykształcenia, co nie pozostaje bez wpływu na całościową ocenę sprawy. Okoliczność, że odbyła ona kilka szkoleń przed podpisaniem umowy o pracę nie uzasadnia przyjęcia, że mając ukończone wyłącznie szkolenia, bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego wynagrodzenie w wysokości 4 500,00 zł brutto miesięcznie przy pierwszym zatrudnieniu jako kosmetyczka, byłoby w pełni zasadne. Sąd nie neguje również ani ilości klientek obsługiwanych przez skarżącą, ani czasu pracy jaki ubezpieczona średnio poświęcała na jedną klientkę, co nie może jednak stanowić argumentu do zmiany spornej decyzji. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: B. C. i E. K.. Są to osoby obce dla ubezpieczonej i Płatnika składek. Były klientkami ubezpieczonej, a zatem posiadają wiedzę na temat tego jaki zakres usług świadczyła M. M., a także czasu jaki skarżąca poświęcała na taka usługę, oraz wysokości cen za poszczególne usługi. Tym niemniej zeznania tych świadków nie miały jakiegokolwiek wpływu na zmianę spornej decyzji. Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka W. M. w zakresie w jakim zeznania te znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, zwłaszcza w dokumentach. Świadek ten potwierdził, że ubezpieczona przed podjęciem zatrudnienia u Płatnika składek prowadziła i nadal prowadzi działalność gospodarczą – usługi kurierskie, a działalność ta przynosiła dochody, co wynika z deklaracji podatkowych. Tym niemniej świadek ten nie posiadał wiedzy jakie szkolenia kosmetyczne odbyła ubezpieczona przed podpisaniem umowy z dnia 26.09.2017 roku, nie wiedział również ile kosztują usługi kosmetyczne świadczone przez jego żonę, ile ma klientek. Twierdzenia zaś, że ubezpieczona od ponad 10 lat interesowała się branżą kosmetyczną oraz samodzielnie „robiła sobie paznokcie” z pewnością nie mogą świadczyć o jakimkolwiek doświadczeniu w branży kosmetycznej przed zawarciem umowy z

dnia 26.09.2017 roku. Częściowo Sąd dał również wiarę zeznaniom M. L., tj. w zakresie w jakim wskazywała ona na charakter prowadzonej działalności, ilość klientów, zyski z działalności czy ceny usług. Te okoliczności bowiem znajdują potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w sprawie, a także w zeznaniach świadków i ubezpieczonej. Tym niemniej nie wiadomo na jakiej podstawie Płatnik twierdziła, że średnia krajowa wynagrodzenia kosmetyczki to kwota 3 700,00 zł netto. Są to wyłącznie gołosłowne twierdzenia, nieoparte żadnym wiarygodnym dowodem. Podobnie jak argumenty na poparcie twierdzeń skarżącej co do zasadności wysokości ustalonego wynagrodzenia dla ubezpieczonej. Sąd nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonej, co do okoliczności posiadania przez nią, choć nieudokumentowanego, to jednak doświadczenia zawodowego w branży kosmetycznej, jeszcze przed podjęciem zatrudnienia u M. L.. M. M. nie przedstawiła na tę okoliczność żadnych dowodów. Świadcówkowie będący jej klientkami: B. C. i E. K. korzystały z usług kosmetycznych M. M. dopiero od września 2017 roku. Zeznania ubezpieczonej Sąd uznał za wiarygodne wyłącznie w zakresie w jakim znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie tj. co do okoliczności, charakteru i ceny usług przez nią świadczonych od 26.09.2017 roku, dochodów uzyskiwanych z własnej działalności gospodarczej (usługi kurierskie), dojazdów do klientek, czasu świadczonej pracy.

Ubezpieczona w odwołaniu od decyzji z 20.03.2018 roku podnosiła, że posiada „spore doświadczenie zawodowe, lecz niestety nieudokumentowane.”

W tym miejscu Sąd I instancji wskazał, że reguły dowodzenia w procesie cywilnym nakładają na każdą stronę postępowania obowiązek przedstawienia dowodów (art. 3 K.p.c.). Z kolei ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 K.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 K.c.). Stąd też na odwołującej ciążył obowiązek przedstawienia dowodów dla udowodnienia spornych okoliczności (art. 232 K.p.c.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1997 r., I CKU 45/96, OSNC 1997 r., nr 6-7, poz. 76). Odwołująca kwestionowała ustalenia organu rentowego, który przyjął w zaskarżonej decyzji, iż adekwatnym wynagrodzeniem za pracę skarżącej będzie kwota 2 437,00 zł. Zatem to na odwołującej ciążył obowiązek wykazania na jakim poziomie powinno zostać ukształtowane jej wynagrodzenie. Ubezpieczona temu obowiązkowi nie sprostała.

Mając na uwadze zakres obowiązków ubezpieczonej, ilość obsługiwanych klientek, czas pracy, oraz brak wcześniejszego doświadczenia zawodowego w zawodzie kosmetyczki oraz brak kierunkowego wykształcenia, Sąd Okręgowy stwierdził, że wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę nie była adekwatna, zasadna i ekwiwalentna, nie można pomijać faktu, że odwołująca była zupełnie nowym pracownikiem salonu kosmetycznego, odbyła zaledwie kilka szkoleń, nie posiadała wcześniej żadnego doświadczenia w tym zawodzie, a zatem logicznym jest, że rozsądny pracodawca najpierw ustaliłby z pracownikiem wysokość wynagrodzenia na poziomie niższym, a dopiero po sprawdzeniu jego kompetencji mógłby podnieść to wynagrodzenie do poziomu przekraczającego średnie wynagrodzenie kosmetyczki w kraju. Uzasadniony jest pogląd, że racjonalny pracodawca, nawet jeśli pracownik posiada pożądane przez pracodawcę cechy i umiejętności, osobie nowo zatrudnionej zaproponuje na początek niższe wynagrodzenie i umowę na czas określony, albo na okres próbny, po to aby ocenić i sprawdzić, czy pracownik sprostą stawianym mu wymaganiom i oczekiwaniom. Ewentualnie w późniejszym czasie w celu docenienia starań i pracy danego pracownika, zasadnym jest przyznanie mu wyższego wynagrodzenia. Tymczasem w niniejszej sprawie Płatnik składek już przy pierwszej umowie z dnia 26.09.2017 roku przyznała ubezpieczonej wynagrodzenie znacznie przewyższające średnie wynagrodzenie kosmetyczek w kraju, a nadto bez sprawdzenia jej umiejętności praktycznych w pracy z klientkami, zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony, w czasie gdy M. M. była już w ciąży. Oczywiście zawarcie umowy o pracę przez kobietę w ciąży i skorzystanie w niedalekiej przyszłości z przysługujących z tego tytułu świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu macierzyństwa, samo w sobie nie jest w żaden sposób sprzeczne z obowiązującymi przepisami i nie świadczy o zamiarze obejścia prawa. Ukształtowanie wynagrodzenia z umowy o pracę na wysokim poziomie w okresie ciąży, nawet, jeżeli celem ubezpieczonej jest osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie jest samo w sobie sprzeczne z prawem, ani zasadami współzycia społecznego, o ile wynagrodzenie jest adekwatne do świadczonej pracy. W wyroku z 18.10.2005 roku (II UK 43/05, Legalis)

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się ubezpieczona zarzucając wydanemu rozstrzygnięciu:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę dowodów z wykazu przychodów i rozchodów za 2017 r. (załącznik do pisma z dnia 05.06.2019 r.), raportów fiskalnych M. L. za okres od sierpnia 2017 do grudnia 2017 r. (załącznik do pisma z dnia 16.07.2018 r.), zeznań M. L. oraz M. M. w sposób niewszechstronny, albowiem z pominięciem ich w tej części, w jakiej dowodzą wpływu zatrudnienia M.M. na wzrost wysokości osiągniętych przychodów i dochodów przez pracodawcę ubezpieczonej; powyższe uchybienie mogło mieć wpływ na wynik sprawy, gdyż mogłoby zmienić ocenę przez Sąd pierwszej instancji zasadności ustalenia wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 4500 zł brutto;

b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę dowodu z informacji uzyskanej przez ZUS z portalu <http://www.pensje.net> w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, albowiem uznając tę informację za wiarygodną, gdy portal ten zawierał anonimowe informacje, nie wskazywał zakresu obowiązku kosmetyczki, jej miejsca pracy, a obecnie ta strona nawet nie istnieje i po wejściu na nią dokonywane są ataki wirusów komputerowych; gdyby sąd ocenił dowód z powyższej informacji w sposób zgodny z zasadami doświadczenia życiowego, to odmówiłby jej wiarygodności;

c. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę dowodów z zeznań M. L. i M. M. w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, albowiem oceniając zeznania ww. w sposób zgodny z zasadami doświadczenia życiowego, Sąd pierwszej instancji mógłby dojść do przekonania, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej uzasadniona była koniecznością dojazdów do klientów, dyspozycyjnością i mobilnością ubezpieczonej, a także wolą pozyskania lojalności pracownika i zastąpienia w obowiązkach M. L. przez M. M. w związku z planowaną przez płatnika składek ciążą;

d. art. 233 § 1 k.p.c. przez ocenę dowodów z dyplomu i certyfikatów (załączniki do pisma z dnia 16.07.2018 r.) oraz zeznań B. C., E. K. i M.(?) w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania w zakresie braku wcześniejszego doświadczenia w zawodzie kosmetyczki; z dyplomu i certyfikatów oraz zeznań świadków i stron wynika, że M. M. miała doświadczenie w pracy kosmetyczki a od początku jej pracy we wrześniu 2017 r. klientki były zadowolone z jej usług, a zatem nielogicznym jest ustalenie, że ubezpieczona nie miała doświadczenia w tego rodzaju pracy, a mimo to wykonała usługi z satysfakcją klienta i swojego pracodawcy;

2. naruszenie prawa materialnego, tj.:

a. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że to na ubezpieczonej spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wysokości adekwatnego wynagrodzenia ubezpieczonej, w sytuacji, gdy to organ rentowy zarzucał ubezpieczonej zawarcie umowy o pracę sprzecznej z zasadami współżycia społecznego w zakresie wysokości otrzymywanego wynagrodzenia w kwocie ponad 2437,00 zł miesięcznie i to na nim spoczywał ciężar dowodu, że taka kwota jest adekwatnym wynagrodzeniem;

b. art. 58 § 2 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 4500 zł brutto miesięcznie jest rażąco wygórowana lub niegodziwa ze względu na brak kierunkowego wykształcenia ubezpieczonej;

c. art. 58 § 2 k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 4500 zł brutto miesięcznie jest rażąco wygórowana w stosunku do przyjętej przez Sąd pierwszej instancji kwoty 2437 złotych brutto.

Tak argumentując, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. M. z tytułu zatrudnienia u M. L. zgodnie z kwotą jej miesięcznego wynagrodzenia z umowy o pracę, tj. w kwocie 4500 złotych brutto miesięcznie, oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika składek kosztów postępowania za obie instancje.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja, jako nieuzasadniona, podlegała oddaleniu.

Na wstępie zaznaczenia wymaga, że Sąd I instancji w sposób prawidłowy zgromadził w sprawie materiał dowodowy, a następnie w sposób niewadliwy dokonał jego oceny. W konsekwencji ustalił stan faktyczny, odpowiadający treści tych dowodów. Tym samym Sąd Apelacyjny przyjął go za własny. W sytuacji bowiem, gdy sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji nie musi powtarzać dokonanych ustaleń, gdyż wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1935 r., C III 680/34. Zb. Urz. 1936, poz. 379, z dnia 14 lutego 1938 r., C II 21172/37 Przegląd Sądowy 1938, poz. 380 i z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 83).

Przed merytorycznym rozważeniem zasadności podjętego rozstrzygnięcia wskazać należy, że Sąd I instancji słusznie określił przedmiot sporu niniejszego postępowania, który sprowadzał się do oceny czy czynność prawna z dnia 26 września 2017 r., dokonana pomiędzy Centrum (...), a M. M., w postaci umowy o pracę, ustalającej wynagrodzenie M. M. na kwotę 4.500 zł, jest sprzeczna z ustawą, bądź miała na celu obejście ustawy, bądź jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Jednocześnie do ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy zastosował właściwe przepisy prawa materialnego - art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Należy wskazać, że art. 13 k.p. wyraża zasadę, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia. Przy czym, wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych dopuszczalna jest ingerencja organu rentowego w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, zgodnie bowiem z treścią art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oraz w zw. z art. 41 ust. 1, 3 i 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować i zmienić informacje przekazane przez płatnika składek, co dotyczy też wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Gdy chodzi o ubezpieczenie pracownicze (art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy), nawiązanie stosunku pracy jest wykazywane umową o pracę, przy czym okoliczności związane z umową o pracę, oceniane na gruncie prawa cywilnego, nie są dla organu rentowego wiążące. Stan taki może dotyczyć umowy w całości, bądź też jej poszczególnych postanowień. W takim przypadku - właśnie z uwagi na publicznoprawny wymiar tej czynności prawnej, wyrażający się obciążeniem Funduszu Ubezpieczeń Społecznych koniecznością wypłat rażąco wygórowanych świadczeń, nieadekwatnych do rzeczywistych okoliczności realizacji stosunku pracy - organ rentowy ma prawo, a wręcz obowiązek zareagować na aktywność stron nie znajdującą uzasadnienia w społeczno-gospodarczym przeznaczeniu umowy o pracę i niemożliwą do pogodzenia z zasadami współzycia społecznego.

W myśl wyżej przedstawionych zasad Sąd Apelacyjny ocenił postanowienia spornej umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny uznał, że przyjęcie przez strony wynagrodzenia M. M. w wysokości 4.500 zł było sprzeczne z kodeksową zasadą ekwiwalentności wynagrodzenia, z zasadami współzycia społecznego oraz zmierzało do obejścia prawa gwarantującego ubezpieczonej świadczenia społeczne liczone od dotychczasowej podstawy wymiaru. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego jedynym celem tego zabiegu prawnego było uzyskanie przez pracownicę, w krótkim odstępie czasu wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem, co też wprost stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego, przejawiającego się w tym przypadku naruszeniem zasady solidaryzmu społecznego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w przypadku ubezpieczonej granica ekwiwalentności nakładu pracy i wysokości wynagrodzenia została ewidentnie przekroczona, co z kolei determinuje uznanie, że strony naruszyły przepis ustawy Kodeks pracy. W szczególności strony naruszyły art. 22 § 1 k.p. w myśl którego, 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; jak też naruszyły art. 78 § 1 k.p. ustalający kryteria wysokości wynagrodzenia, a który stanowi, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy



i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wskazane przepisy kodeksu pracy pozwalają na wniosek, że wynagrodzenie nie jest wartością dowolną i ustalaną abstrakcyjnie jedynie przy uwzględnieniu woli i uznania stron, lecz wartością ekwiwalentną w odniesieniu do rodzaju, jakości i ilości powierzonych prac, a jako takie może podlegać weryfikacji Zakład Ubezpieczeń Społecznych zważywszy, że ten podmiot jest płatnikiem świadczeń stanowiących wprost pochodną wynagrodzenia pracowniczego.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy słusznie zakwestionował wysokość wynagrodzenia przyjętą przez ubezpieczoną oraz płatnika składek w umowie z dnia 26 września 2017 r., bowiem nie przemawiały za tym żadne fakty poza formalnymi zapisami umowy, tj. w zakresie wysokości wynagrodzenia i pełnionego stanowiska. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, słusznie akcentuje Sąd I instancji, iż ubezpieczona nie posiadała odpowiedniego doświadczenia zawodowego do wykonywania zawodu kosmetyczki, albowiem doświadczenie zawodowe M. M. ograniczyło się do prowadzenia przez nią działalności gospodarczej związanej z przyjmowaniem paczek, wypisywaniem listów kurierskich. Trudno zatem uznać, aby szkolenia, jakie odbyła przed podjęciem zatrudnienia, czy też interesowanie się tą dziedziną, mogło uzasadniać zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku kosmetyczki i to za takim wynagrodzeniem. Należy również zaakcentować, iż praca w Centrum Piękna była pierwszą pracą ubezpieczonej w tym zakresie. Oczywiście, Sąd ad quem nie neguje, iż M. M. miała klientki, które korzystały z jej usług kosmetycznych, niemniej nie może to automatycznie prowadzić do uznania, iż wynagrodzenie, jakie uzyskała było adekwatne do tego, jakie wypracowała.

Dla oceny pozorności zapisów umowy nie bez znaczenia jest także to, że przed zatrudnieniem ubezpieczonej jej obowiązków nie wykonywała żadna inna osoba, zaś sama M. L. zeznała, iż w czasie nieobecności ubezpieczonej nie zatrudniła nikogo na zastępstwo. Oczywiście, Sąd Apelacyjny dostrzega, iż na okres 6 miesięcy płatnik zatrudniła stażystkę, niemniej w jej zakresie obowiązków było umawianie klientów, sprzątanie, zaopatrzenie. Nie obsługiwała klientów.

Z tego też względu apelację ubezpieczonej należało uznać za nieuzasadnioną i ją oddalić na podstawie art. 385 k.p.c.

Romana Mrotek Barbara Białecka Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk