

Sygn. akt III AUa 435/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Beata Górską (spr.)
Sędziowie:	Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk Urszula Iwanowska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 lutego 2021 r. w S.

sprawy E. Ł.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G. przy udziale R. S.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 28 września 2020 r., sygn. akt VI U 280/20

- zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie oraz zasądza od E. Ł. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. kwotę 5.400 (pięć tysięcy czterysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Okręgowym,
- zasądza od E. Ł. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. kwotę 4.050 (cztery tysiące pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Urszula Iwanowska	Beata Górską	Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 435/20

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20.03.2020 roku, numer (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia E. Ł. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik płatnika składek (...) wynosi 1 850,00 zł miesięcznie.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła ubezpieczona, domagając się jej zmiany i ustalenia, że podstawa wymiaru składek wynosi 7 000 zł miesięcznie.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Wskazał, że jego zdaniem ubezpieczona nie udowodniła wykonywania czynności na stanowisku kierowniczym, wszyscy inni pracownicy zatrudnieni u płatnika składek otrzymywali minimalne wynagrodzenie za pracę. Ubezpieczona została zatrudniona w czasie gdy płatnik miał problemy finansowe i zaległości wobec ZUS.

Zainteresowany R. S. poparł stanowisko ubezpieczonej.

Wyrokiem z dnia 28 września 2020 roku Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 20 marca 2020 roku znak (...) - (...) (Nr (...)) w ten sposób, że ustalił za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia E. Ł. z tytułu zatrudnienia jako pracownika u płatnika składek R. S. za okres objęty decyzją kwotę 7000,00 złotych miesięcznie oraz zasądził od pozwanego na rzecz ubezpieczonej kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd I instancji ustalił, że E. Ł. urodziła się (...). Z zawodu jest technikiem żywienia i gospodarstwa domowego. Od 2.07.2007 roku do 30.06.2008 roku pracowała w (...) Sp. z o.o. w G. jako pracownik obsługi klienta, w pełnym wymiarze godzin pracy. Od 1.07.2008 roku do 31.12.2008 roku E. Ł. pracowała w (...) Sp. z o.o. w P., jako pracownik obsługi klienta, w pełnym wymiarze godzin pracy. Od 7.07.2009 roku do 2.08.2009 roku ubezpieczona odbyła staż w (...) w G., jako pracownik administracyjny. W okresie od 3.08.2009 roku do 25.07.2015 roku ubezpieczona była zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. w G., na stanowisku pracownika biurowego, w pełnym wymiarze godzin pracy. W czasie zatrudnienia ubezpieczonej w firmie (...) zakupy w tej firmie robił R. S., który zaproponował skarżącej pracę w swojej firmie.

W dniu 22.02.2016 roku ubezpieczona zawarła umowę o pracę z płatnikiem składek na czas nieokreślony od dnia 24.02.2016 roku, na pełen etat, na stanowisko pracownika biurowego, z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Przeszła badania lekarskie dopuszczające ją do pracy. Odbiła również szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Do obowiązków skarżącej należało sprawdzanie i odbieranie poczty w formie tradycyjnej i elektronicznej, odbieranie połączeń telefonicznych, organizacja pracy biura, budowanie wizerunku firmy podczas kontaktów z kontrahentami, rozliczanie kierowców i systematycznie kontrolowanie dokumentów kasowych oraz prowadzenie dokumentacji kasowej i regularne rozliczanie się z pracodawcą. Płatnik składek był bardzo zadowolony z jej pracy. W tym czasie płatnik składek, oprócz ubezpieczonej, zatrudnił jednego magazyniera. Podczas nieobecności magazyniera (np. z powodu konieczności dostarczenia osobiście jakiegoś towaru poza siedzibę firmy), wszystkie obowiązki magazyniera przejmowała ubezpieczona. Wobec dużego zaangażowania w działalność firmy, płatnik składek zaangażował się w rynek fotowoltaiki i coraz rzadziej przebywał w swojej hurtowni. Skarżąca była osobą otwartą, kontaktową, klienci byli zadowoleni ze współpracy z nią. Była również dyspozycyjna, zdarzało się, że wieczorem podjeżdżała do siedziby firmy i sprzedawać towar dla odbiorcy, który pilnie czegoś potrzebował.

W dniu 1.03.2016 roku strony podpisały aneks do umowy o pracę, w którym określiły, że od dnia 1.03.2016 roku skarżąca będzie pracowała na stanowisku kierownika biura, z wynagrodzeniem 7 000,00 zł brutto miesięcznie. Zwiększył się zakres obowiązków ubezpieczonej, miała dodatkowo zajmować się pertraktacjami cen z dostawcami, przyjmowaniem towarów do magazynu, tłumaczenie etykiet sprowadzanych towarów, kierowaniem i kontrolowaniem stanów magazynowych, odpowiedzialnością za prawidłowy przebieg reklamacji. W imieniu płatnika wystawiała faktury VAT. Posiadała pełnomocnictwo od pracodawcy do reprezentowania go w rozmowach z dostawcami (od dnia 1.03.2016 roku). Dzięki zaangażowaniu w pracę ubezpieczonej, firma płatnika jest jedynym i oficjalnym dystrybutorem firmy (...) w regionie; skarżąca prowadziła negocjacje i rozmowy również z takimi firmami jak: (...), (...), (...). Działania ubezpieczonej doprowadziły do tego, że płatnik zrezygnował z zakupu towarów w Niemczech. E. Ł. pozostawała w stałym kontakcie z przedstawicielami handlowymi dostawców. Z R. K. miała kontakt służbowy praktycznie codziennie. To z nią R. K. negocjował ceny, rabaty, ilość zamówionego towaru. Kontaktowała się służbowo również z M. B., pracownikiem firmy konkurencyjnej. M. B. zamawiał w firmie płatnika składek półprodukty np.

krewetki, których ceny i ilość ustalał z E. Ł.. Współpraca z kontrahentami była płynna, a w biurze nastał ład i porządek. Kontakt z ubezpieczoną miała również R. T. - księgowa w firmie płatnika. Kontaktowała się z nią około 2, 3 razy w miesiącu w celu ustaleniach spraw księgowych, którymi zajmowała się ubezpieczona w firmie płatnika. E. Ł. miała również kontakt z klientką płatnika składek J. F., która kupowała u płatnika różne towary, a skarżąca je sprzedawała, naliczała rabaty. J. F. nie widziała innych pracowników w czasie zatrudnienia ubezpieczonej, oprócz ubezpieczonej.

Od dnia 13.06.2016 roku E. Ł. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży. Za okres od 13.06.2016 roku do 15.07.2016 roku, od 13.11.2017 roku do 15.12.2017 roku, od 8.08.2019 roku do 9.09.2019 roku płatnik składek wypłacił wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy, natomiast od 16.07.2016 roku do 10.11.2016 roku, od 16.12.2017 roku do 24.05.2018 roku i od 10.09.2019 roku do 15.12.2019 roku płatnik wystąpił z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego; od 11.11.2016 roku do 9.11.2017 roku, od 25.05.2018 roku do 23.05.2019 roku płatnik składek wystąpił z roszczeniem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego w związku z niezdolną do pracy skarżącej; od 24.05.2019 roku do 30.06.2019 roku wystąpił z wnioskiem o wypłatę zasiłku opiekuńczego na rzecz ubezpieczonej.

R. S. prowadzi działalność gospodarczą: (...) od dnia 2.02.2010 roku. Siedziba hurtowni znajduje się w G. przy ul. (...). Na przełomie 2015 i 2016 roku płatnik chciał również zainwestować w fotowoltaikę, wobec czego podjął decyzję o zatrudnieniu pracownika do hurtowni gastronomicznej, w której dotychczas sam wykonywał wszystkie prace. Dochód płatnika składek wyniósł: w 2015 roku 131 318,58 zł (przychód: 1 524 168,49 zł); w 2016 roku 130 258,36 zł (przychód: 1 799 135,76 zł); w 2017 roku wyniósł 184 179,49 zł (przychód: 1 806 815,00 zł).

W trakcie długotrwałej nieobecności ubezpieczonej w pracy spowodowanej chorobą w czasie ciąży, płatnik składek zatrudnił K. C. na stanowisko kierownika sprzedaży. Otrzymał on minimalne wynagrodzenie za pracę i premię za każdy przekroczony miesięczny próg celu. Wysokość jego wynagrodzenia była zależna od ilości sprzedaży i obrotu płatnika. Płatnik nie był zadowolony z jego pracy, wobec czego rozwiązał z nim umowę o pracę. Obowiązki nieobecnej ubezpieczonej przejęły łącznie trzy osoby: płatnik i dwóch pracowników zatrudnionych przez płatnika. R. S. sam zajmował się dokumentacją, rozliczał utargi, dbał o relacje z klientami. Z dniem 30.11.2019 roku płatnik rozwiązał umowę o pracę z ubezpieczoną, która ze względu na posiadanie dwójki małych dzieci, nie była już tak dyspozycyjna jak wcześniej, a nadto często korzystała z opieki na dzieci. Po odejściu ubezpieczonej z pracy płatnik zatrudnił dwóch pracowników: magazyniera i pomocnika magazyniera, lecz planuje zatrudnić pracownika celem odciążenia go od pracy biurowej i kontaktów z klientami.

Decyzją z dnia 20.03.2020 roku organ rentowy stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia E. Ł. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik płatnika składek (...) wynosi 1 850,00 zł miesięcznie.

Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia E. Ł. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek R. S. wynosi 7 000,00 zł brutto miesięcznie.

Sąd Okręgowy - mając na uwadze treść art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2020, poz. 266; dalej jako ustawa systemowa), art. 22 k.p., art. 78 k.p. oraz art. 58 k.c. i art. 353¹ k.c. - ocenił, że odwołanie ubezpieczonej zasługiwało na uwzględnienie. Wskazał, że z treści art. 83 ust. 2 oraz art. 41 ust. 13 ustawy systemowej wynika dopuszczalność kwestionowania przez organ rentowy zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej elementów.

Sąd I instancji wskazał, że ubezpieczona od dnia 1.03.2016 roku objęła stanowisko kierownicze, zwiększył się zakres jej obowiązków, a pracodawca udzielił jej pełnomocnictwa do działania w imieniu firmy płatnika, w tym przeprowadzania rozmów i negocjacji z kontrahentami. Ubezpieczona przed zatrudnieniem u płatnika składek nabyła wieloletnie doświadczenie zawodowe w wykonywaniu pracy biurowej, w tym pracy związanej ze sprzedażą produktów takich, jakie posiadał w ofercie płatnik składek, bowiem w okresie od 3.08.2009 roku do 25.07.2015 roku pracowała w firmie (...) Sp. z o.o. w G., na stanowisku pracownika biurowego, w pełnym wymiarze godzin pracy. I to tam właśnie płatnik składek poznał ubezpieczoną, w trakcie częstych zakupów w tej firmie. Nadto, ubezpieczona posiada wykształcenie

kierunkowe do pracy jako kierownik w firmie płatnika składek bowiem jest technikiem żywienia, a firma płatnika składek zajmuje się przede wszystkim dystrybucją produktów żywieniowych. Zdaniem Sądu Okręgowego, z zeznań świadków: R. K., M. B., R. T. i J. F. wynika, że od momentu gdy w pracy u płatnika pojawiła się skarżąca, współpraca pomiędzy firmą płatnika a świadkami, będącymi klientami płatnika, uległa znacznej poprawie, zapanował porządek w dokumentacji, kontakty odbywały się regularnie, systematycznie. Dokumentacja przekazywana do księgowej była kompletna, posegregowana. Ubezpieczona była osobą dyspozycyjną, swoją pracę świadczyła również po godzinie 15:00, np. przyjeżdżając do siedziby firmy celem pilnej sprzedaży towarów kontrahentom. Świadek R. K. znał skarżącą jeszcze z okresu jej pracy w firmie (...). Kontaktował się wyłącznie z ubezpieczoną w sprawach dotyczących firmy płatnika. Negocjował z nią rabaty. Gdy ubezpieczona odeszła z firmy (...) również świadek zrezygnował z usług tej firmy, bowiem ubezpieczona „przyciągnęła” go do firmy płatnika składek większymi rabatami niż w firmie (...). Z zeznań świadka R. K. wynika także, że ubezpieczona przygotowywała faktury, wypisywała ceny. Po przyjeździe do pracy skarżącej, zdaniem świadka zmienił się na korzyść wygląd biura firmy płatnika. Drugi świadek M. B. również znał ubezpieczoną jeszcze z okresu jej zatrudnienia w firmie (...). Był bardzo zadowolony ze współpracy ze skarżącą w firmie (...) i w firmie płatnika składek. W firmie płatnika składek skarżąca zajmowała się kompleksową obsługą klienta, sporządzała faktury, zamówienia. Świadek M. B. zamawiał u płatnika składek półprodukty (krewetki). Wszystkie zamówienia składał bezpośrednio skarżącej. Wyłącznie z nią miał kontakt w spornym okresie. Zdaniem świadka, po przyjeździe ubezpieczonej do pracy do płatnika składek poprawiła się sytuacja biurze płatnika, został zrobiony remont, a co istotne nie było już żadnych zaległości, zaś współpraca układała się płynnie. Przed przyjęciem do pracy skarżącej często brakowało faktur lub korekt. Po przyjęciu skarżącej do firmy płatnika cała dokumentacja została uporządkowana, a problem z fakturami się zakończył. Świadek J. Ł. (matka ubezpieczonej) potwierdziła, że po zmianie pracy jej córki i przejściu do firmy płatnika składek, sytuacja materialna E. Ł. uległa poprawie, córka była zadowolona z zawartej z płatnikiem umowy o pracę. Księgowa firmy R. T. również potwierdziła, że po przyjeździe do pracy ubezpieczonej współpraca w zakresie rozliczania spraw finansowych w firmie płatnika uległa znacznej poprawie. Skarżąca dbała o całą dokumentację finansową, na czas dostarczała ją księgowej. Inni pracownicy, którzy przejęli część obowiązków po skarżącej, która odeszła na długotrwałe zwolnienie lekarskie, nie byli już tak dokładni w prowadzeniu dokumentacji księgowej jak robiła to skarżąca. Świadek J. F. potwierdziła, że zdarzało się, iż skarżąca przebywała w siedzibie firmy płatnika także po godzinie 15:00 gdzie pracowała, wydawała kontrahentom towary w trybie pilnym.

Sąd Okręgowy dał wiarę powyższym zeznaniom, wskazując że wzajemnie się one uzupełniały i tworzyły logiczną całość. Wskazał, że świadkowie byli klientami firmy płatnika składek, często przyjeżdżali do siedziby firmy, rozmawiali z ubezpieczoną i wyłącznie z nią załatwiali wszystkie kwestie formalne, w tym składali zamówienia, dostarczali i odbierali faktury. Posiadają wiedzę na temat rodzaju pracy jaką świadczyła ubezpieczona na rzecz płatnika składek w spornym okresie. Nadto, ich zeznania znajdują potwierdzenie w dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, a także w zeznaniach ubezpieczonej i płatnika składek. Zdaniem Sądu I instancji, zeznania świadka J. Ł. nie wniosły niczego nowego do sprawy, świadek nie miała wiedzy o wynagrodzeniu skarżącej, nie była u niej w pracy, a całą wiedzę o charakterze wykonywanych przez córkę obowiązków pracowniczych posiada z relacji zmarłego już męża (ojca ubezpieczonej). Sąd Okręgowy dał również wiarę zeznaniom ubezpieczonej i płatnika składek bowiem ich zeznania wzajemnie się uzupełniały, a nadto znajdowały pokrycie w zeznaniach pozostałego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Dają one pełny oraz spornych okoliczności i pozwalają na przyjęcie, że sporna decyzja organu rentowego była błędna. Ubezpieczona i płatnik składek są osobami obcymi, znali się jeszcze z czasu zatrudnienia ubezpieczonej w firmie (...). Płatnik przyznał, że zależało mu na tym aby skarżąca pracowała w jego firmie. Dwukrotnie składał jej oferty zatrudnienia. Widział jak skarżąca pracuje w firmie (...) bowiem obsługiwała go zazwyczaj gdy płatnik przyjeżdżał do tej firmy. Organ rentowy tymczasem, poza gołosłownymi twierdzeniami, nie przedstawił żadnych wiarygodnych dowodów przeciwnych.

Sąd Okręgowy podkreślił, że przed zawarciem umowy o pracę z płatnikiem składek skarżąca posiadała wieloletnie doświadczenie zawodowe w sprzedaży produktów spożywczych. Nadto, z zawodu jest technikiem żywienia, a więc posiada również kierunkowe wykształcenie. Porównywanie wynagrodzenia skarżącej do wynagrodzenia innych osób zatrudnionych przez płatnika składek jest niezrozumiałe, bowiem żaden z nowozatrudnionych pracowników nie przejął wszystkich obowiązków po ubezpieczonej. W czasie jej nieobecności jej obowiązki zawodowe zostały

rozdzielone pomiędzy trzy osoby: płatnika i dwóch innych pracowników (magazyniera i przedstawiciela handlowego). I choć K. C. posiadał umowę o pracę z minimalnym wynagrodzeniem za pracę, to jednak miał również przyznane prawo do premii za każdy przekroczony prób miesięcznego celu, czego nie posiadała ubezpieczona. Nie jest więc tak, że wysokość jego miesięcznego wynagrodzenia zawsze stanowiła kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Porównywanie tej osoby to skarżącej jest nieuprawnione choćby z tego powodu, że brak jakichkolwiek informacji czy pracownik ten posiadał kierunkowe wykształcenie, tak jak ubezpieczona, i czy posiadał tak bogate doświadczenie zawodowe jak ubezpieczona. Co istotne, pracodawca nie był zadowolony z jego pracy i rozwiązał z nim umowę o pracę. Brak również dowodów, że zakres obowiązków K. C. był taki sam jak zakres obowiązków ubezpieczonej. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że w czasie jego zatrudnienia płatnik składek również wykonywał część prac biurowych, czego nie robił w czasie zatrudnienia skarżącej. Nadto, w tym samym czasie płatnik zatrudnił także magazyniera. Tymczasem w okresie pracy E. Ł. płatnik nie miał potrzeby zatrudnienia magazyniera i nie miał potrzeby wykonywać jakichkolwiek prac biurowych w firmie, bowiem wszystkie te obowiązki wykonywała skarżąca. Porównywanie przez organ rentowy wynagrodzenia ubezpieczonej posiadającej stosowne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe do wynagrodzenia K. C. jest więc zupełnie niezrozumiałe.

Sąd I instancji podkreślił, że skarżąca posiada wykształcenie kierunkowe, długoletnie doświadczenie zawodowe w pracy przy sprzedaży wyrobów spożywczych i pracy biurowej. Bezspornie wykonywała obowiązki kierownika w firmie płatnika. W czasie zatrudnienia nie było potrzeby zatrudniania innych pracowników, a sam płatnik składek nie musiał w ogóle zajmować się prowadzeniem tej działalności gospodarczej, bowiem wszystkie czynności w firmie wykonywała ubezpieczona. Skarżąca posiadała upoważnienie do reprezentowania płatnika składek na spotkaniach z kontrahentami, wyłącznie ona prowadziła rozmowy i negocjowała ceny towarów z kontrahentami, co wprost wynika z zeznań świadków. Również wyłącznie ona kontaktowała się z księgową i dostarczała jej całą dokumentację księgową. Pojawienie się skarżącej u płatnika składek doprowadził do uporządkowania spraw biurowych w firmie, faktury i korekty faktur były przygotowywane i dostarczane na czas. Zmiana ta była zauważalna w czasie zatrudnienia ubezpieczonej. Świadczenie chwiali sobie współpracę z ubezpieczoną. Organ rentowy nie kwestionował samego istnienia zatrudnienia i wykonywania pracy, lecz jedynie wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia za tę pracę. W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez organ rentowy nosi cechu niegodziwości, jest nieodpowiednie i niesprawiedliwe.

Zarzut organu rentowego, iż płatnik przed zatrudnieniem ubezpieczonej posiadał problemy finansowe, miał zaległości składowe, nie zasługiwał – w ocenie Sądu I instancji na uznanie w kontekście zmiany spornej decyzji. Pojawienie się ubezpieczonej, jej zaangażowanie w pracę, doprowadziło do tego, że sytuacja ekonomiczna płatnika składek uległa znacznej poprawie. Skarżąca była rzetelnym pracownikiem, zaangażowanym w dalszy rozwój firmy płatnika, a jej praca przyniosła istotny wkład i przelożyła się na realne korzyści dla pracodawcy. Płatnik zyskał nowych kontrahentów co przelożyło się na korzyści finansowe dla firmy.

Zdaniem Sądu I instancji odwołująca wykazała w sposób obiektywny przyczyny zawarcia aneksu do umowy o pracę. Płatnik składek już wcześniej chciał zatrudnić ubezpieczoną, po jej zatrudnieniu w lutym 2016 roku był bardzo zadowolony z jej pracy, i dlatego zdecydował się na zmianę stanowiska jej pracy, co wiązało się z podniesieniem wynagrodzenia. Zakres obowiązków na stanowisku kierownika, kwalifikacje i dotychczasowe doświadczenie zawodowe uzasadniały wynagrodzenie ustalone w aneksie do umowy o pracę. To zaś, że w pierwszym okresie zatrudnienia skarżąca otrzymała minimalne wynagrodzenie za pracę, nie stanowiło niczego nadzwyczajnego. Płatnik jako pracodawca chciał sprawdzić kwalifikacje ubezpieczonej, jej zaangażowanie w pracę. Czas w jakim nabrał pewności co do wysokich kwalifikacji skarżącej, jest bez znaczenia i pozostaje wyłącznie w gestii pracodawcy. Nieobecności w pracy skarżącej nie udało się płatnikowi „zapełnić” innym pracownikiem. Po przejściu skarżącej na długotrwałe zwolnienie w związku z chorobą w czasie ciąży, jej obowiązki zostały rozdzielone aż na trzy osoby. To z świadczy o tym, jak bardzo ubezpieczona była zaangażowana w pracę u płatnika. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził, że działania płatnika składek były podyktowane realnymi potrzebami gospodarczymi płatnika a przyznane skarżącej wynagrodzenie za pracę było słuszne i właściwe. Zatrudnienie ubezpieczonej przyniosło realne korzyści dla płatnika, ubezpieczona angażowała się w pracę, pozyskała wielu kontrahentów. Krótki okres zatrudnienia

przed podpisaniem aneksu do umowy o pracę jest bez znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy. To pracodawca decyduje kiedy podwyższyć pracownikowi wynagrodzenie za pracę. Podpisując aneks do umowy o pracę strony nie mogły przewidzieć przyszłości i tego, że z powodu choroby w czasie ciąży skarżąca stanie się w niedługim czasie niezdolna do pracy. Przeciwniej okoliczności pozwany nie udowodnił, a zatem jego twierdzenia w tym zakresie są gołosłowne.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd I instancji, na podstawie art. 477 § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia E. Ł., z tytułu zatrudnienia u płatnika składek R. S., stanowi kwota 7 000,00 zł brutto miesięcznie.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. z dnia 3 stycznia 2018 r.; Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Organ rentowy zaskarżył powyższy wyrok w całości, podnosząc jednocześnie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy uzasadnia ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika za okres objęty decyzją organu rentowego z dnia 20 marca 2020 r. wynosi 7000 zł miesięcznie.

Mając na uwadze powyższy zarzut wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania ubezpieczonej oraz o zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje. Ewentualnie apelujący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelujący podniósł między innymi, że nie było podstaw do tego, aby po zaledwie tygodniowym okresie zatrudnienia ustalić ubezpieczonej od 1.03.2016 r. wynagrodzenie i tym samym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 7 000 zł. Zdaniem organu rentowego nie ma racji Sąd I instancji wskazując, że taka podwyżka wynagrodzenia podyktowana była zwiększeniem zakresu obowiązków ubezpieczonej, doświadczeniem zawodowym oraz posiadaniem wykształcenia kierunkowego, gdyż ubezpieczona jest z zawodu technikiem żywienia. Dalej apelujący podkreślił, że płatnik w roku 2015 uzyskał przychód w wysokości 1,5 miliona zł, a dochód wyniósł 131,3 tysięcy zł. Natomiast za rok 2016 płatnik uzyskał przychód w wysokości 1,8 mln zł, natomiast dochód wyniósł 130,3 tysięcy zł. Nie ma zatem uzasadnienia pogląd Sądu I instancji, że praca ubezpieczonej przełożyła się na realne korzyści. Płatnik zanotował zwiększenie dochodu w roku 2017 do kwoty 184,2 tysięcy zł, przy przychodach porównywalnych z tymi, które zostały osiągnięte w 2016 r. Jednak w 2017 r. ubezpieczona praktycznie nie wykonywała pracy. Ponadto, skoro w latach 2016 i 2017 płatnik uzyskiwał podobne przychody, to większy dochód został osiągnięty wskutek redukcji kosztów, a nie wskutek zwiększenia przychodów. Organ rentowy wskazał, że przy takiej skali dochodów płatnika, roczne wynagrodzenie brutto ubezpieczonej (12x7000 zł – 84 000 zł) wynosiło ponad 64% dochodu płatnika za 2016 r. Apelujący zwrócił także uwagę na to, że osobie zatrudnionej przez płatnika na miejsce ubezpieczonej w okresie od 1.09.2017 r. do 31.05.2018 r. na stanowisku kierownika sprzedaży ustalono wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia (niezależnie od przyznania prawa do premii). Również inni pracownicy mieli ustalone wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej zwrotu kosztów postępowania sądowego w drugiej instancji, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się zasadna i skutkowałą wydaniem wyroku o charakterze reformatoryjnym.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Okręgowy przeprowadził, co do zasady, wystarczające postępowanie dowodowe, jednak ustalenia sprawy po części są sprzeczne ze zgromadzonymi dowodami i całokształtem okoliczności kształtujących sytuację faktyczną ubezpieczonej. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy ze zgromadzonych

dowodów wyprowadził dowolne wnioski, co skutkowało po części błędnymi ustaleniami i w konsekwencji błędną subsumpcją. W szczególności Sąd Okręgowy nie wyjaśnił przekonująco, dlaczego uznał właściwość zatrudnienia ubezpieczonej za wynagrodzeniem 7000 zł brutto.

Podkreślić należy, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie, wyznaczonym treścią zaskarżonej decyzji z dnia 20.03.2020 roku, jest kwestia podstawy wymiaru składki E. Ł. na ubezpieczenie społeczne z tytułu jej zatrudnienia u płatnika składek R. S., który prowadził działalność gospodarczą: (...). Na podstawie umowy o pracę od 24.02.2016 r. ubezpieczona została zatrudniona na pełen etat, na stanowisku pracownika biurowego z minimalnym wynagrodzeniem. W dniu 1.03.2016 r. strony podpisały aneks do umowy, w której określili, że ubezpieczona będzie od tego dnia pracowała na stanowisku kierownika biura, z wynagrodzeniem 7000 zł brutto miesięcznie. Organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę w części odnoszącej się do wysokości ustalonego aneksem z dnia 1.03.2016 r. wynagrodzenia na podstawie art. 58 § 2 k.c. Organ rentowy natomiast nie zakwestionował faktu świadczenia przez E. Ł. pracy w ramach zawartej umowy o pracę, a zatem podleganie ubezpieczeniu społecznemu przez E. Ł. nie mogło być przedmiotem sporu.

Podkreślić należy, iż organ rentowy może co do zasady 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. Organy i sądy ubezpieczeń społecznych są uprawnione do weryfikacji intencjonalnie zawyżonych deklaracji podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), jeżeli następuje to w celu i z zamiarem nadużycia prawa do długoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ustalenie w umowie o pracę nadmiernie wysokiego wynagrodzenia za niezbyt liczne czynności pracownicze może być w konkretnych okolicznościach sprawy uznane za nieważne w części przekraczającej zasadę godziwego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 78 § 1 k.p. i naruszające zasadę solidaryzmu systemu ubezpieczeń społecznych z zamiarem osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem tego systemu oraz "pokrzywdzenie" innych rzetelnych i uczciwych ubezpieczonych.

Sąd I instancji uznał, że ustalone w umowie o pracę od marca 2016 r. wynagrodzenie E. Ł. w wysokości 7000 zł brutto było adekwatne do zajmowanego stanowiska i wykonywanych zadań oraz nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji ocenił, że postanowienia umowy w tym zakresie nie naruszają art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Sąd Apelacyjny nie podzielił powyższego stanowiska.

Należy podkreślić jednocześnie, iż sformułowany w apelacji zarzut naruszenia prawa procesowego w postaci art. 233 k.p.c. musi być uznany za nieuzasadniony. Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji wziął pod uwagę wszystkie zebrane w sprawie dowody, obdarzając je tym samym walorem wiarygodności. Nadał im jednak inne znaczenie prawne niż oczekiwał tego organ rentowy, wydając zaskarżoną decyzję oraz przedstawiając swoje stanowisko w toku postępowania pierwszoinstancyjnego. Przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia strony na określonym poziomie nie narusza zasad współżycia społecznego i jest zgodne z przepisami Kodeksu pracy nie jest elementem ustaleń faktycznych w sprawie, ale rozważań prawnych i subsumpcji ustalonego stanu faktycznego pod normę prawną wyinterpretowaną w procesie wykładni prawa. Ustalenie niewłaściwego, nadmiernego wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju winno być więc rozpatrywane przede wszystkim pod kątem naruszenia przepisów prawa materialnego. Trzeba mieć bowiem na uwadze, że ustaleniom faktycznym dokonany przez Sąd pierwszej instancji w zakresie wykształcenia wnioskodawczyni, dotychczas wykonywanego zatrudnienia, treści i warunków zawartej umowy o pracę, charakteru działalności gospodarczej płatnika składek i osiąganych przez nią przychodów oraz okoliczności przejścia ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie związane z ciążą, nie sposób zarzucić nieprawidłowości. Sąd nie kwestionował bowiem zebranego w tym zakresie materiału dowodowego, który podlegał ocenie w trybie art. 233 § 1 k.p.c. Wyciągnął jednak na jego podstawie inne wnioski niż organ rentowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego wnioski te były jednak nie w pełni uprawnione.

Przechodząc do meritum sprawy Sąd odwoławczy podkreśla, że nie ulega wątpliwości, iż strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obejścia obowiązujących przepisów prawa, do

nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Treść lub cel stosunku prawnego nie mogą się bowiem sprzeciwiać właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 3531 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nadto, podstawą prawną dla zawarcia umowy o pracę stanowi art. 22 § 1 k.p. i 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. W niniejszej sprawie przedmiotem sporu było ustalenie, czy prawidłowo została przyjęta podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie ma bowiem ocena przyjętej wysokości wynagrodzenia za pracę w pryzmacie ustalania podstaw wymiaru składek oraz pochodnych - zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki na gruncie prawa pracy, ale także dalsze, m.in. na płaszczyźnie prawa ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a w konsekwencji prowadząc do określonych wysokości świadczeń.

W niniejszej sprawie zachowania płatnika składek i ubezpieczonej E. Ł. wskazują jedynie na chęć zapewnienia ubezpieczonej odpowiednio wysokiego świadczenia. Nie było bowiem żadnego innego racjonalnego wytłumaczenia dla ustalenia wynagrodzenia za pracę w kwocie 7000 zł brutto. W przeprowadzonym zarówno przed Sądem Okręgowym, jak i przed organem rentowym, postępowaniu dowodowym nie zostało wykazane, aby ubezpieczona dysponowała takimi przymiotami, które pozwalałyby pracodawcy na tak „szczególne” docenianie jej pracy. Należy również zwrócić uwagę, że płatnik utworzył stanowisko dla ubezpieczonej. W okresie, kiedy ubezpieczona przebywała na zasiłku chorobowym, a następnie zasiłku macierzyńskim, nie zatrudnił innego pracownika za tak wysokim wynagrodzeniem. Należy zwrócić uwagę na okoliczność, że przed zatrudnieniem ubezpieczonej płatnik składek w zasadzie sam wykonywał wszelkie czynności związane z prowadzeniem działalności. Po rozpoczęciu korzystania przez ubezpieczoną płatnik składek wskazywał, iż z powrotem zajął się wykonywaniem obowiązków, które rzekomo miała wykonywać ubezpieczona w czasie kilku miesięcy zatrudnienia. Sąd odwoławczy miał na uwadze, że ubezpieczona z zawodu jest technikiem żywienia i gospodarstwa domowego, odbyła także staż jako pracownik biurowo-administracyjny, jednakże nie można pomijać okoliczności, że osoba zatrudniona na miejsce ubezpieczonej w charakterze kierownika sprzedaży, otrzymywała wynagrodzenie minimalne. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, już tylko te okoliczności potwierdzają, że pomysł zatrudnienia powstał jedynie w odpowiedzi na potrzebę ubezpieczonej korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zatrudnienie pracownika nie było ekonomicznie uzasadnione i podyktowane rzeczywistą potrzebą zaangażowania nowego pracownika. Ubezpieczona nie przedstawiła przekonujących dowodów uzasadniających potrzebę jej zatrudnienia, nadto za tak wysokim wynagrodzeniem za pracę. Podkreślić należy, że podstawą 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, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, Nr 10, poz. 345).

Organ rentowy zasadnie więc powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. Nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, nie może to być 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. Stanowisko takie jest również ugruntowane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Jednakże zarówno umowa o pracę nie może być zawarta dla pozoru, jak i ustalone w niej wynagrodzenie nie może być pozorne.

W ocenie Sądu Apelacyjnego dotychczasowe doświadczenie zawodowe, ani zakres obowiązków, zasady wynagradzania panujące u płatnika składek, nie uzasadniały ustalenia wynagrodzenia w wysokości 7000 zł brutto, a przyjęta przez organ rentowy podstawa wymiaru składek w wysokości minimalnego wynagrodzenia była adekwatna do realiów wykonywania spornej umowy o pracę i zgodna ze stanowiącym podstawę prawną rozstrzygnięcia art. 6 ust. 1 pkt

1 ustawy systemowej. Skarżący organ rentowy prawidłowo uznał, że w sprawie należało zastosować przepis art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bowiem ustalenia stron w zakresie wysokości wynagrodzenia dokonane zostały w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania (słuszności, lojalności i godziwości), z oczywistym zamiarem obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych, co spowodowało sankcję nieważności umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia ponad kwotę wynagrodzenia minimalnego. Ubezpieczona początkowo została zatrudniona przez płatnika składek na stanowisku pracownika biurowego z minimalnym wynagrodzeniem. W sprawie ubezpieczona nie przedłożyła żadnych dowodów, które potwierdzałyby, że po dniu 1 marca 2016 r. jej zakres obowiązków i ilość wykonywanych czynności uzasadniały zwiększenie wynagrodzenia. Przede wszystkim wskazać należy, że w materiale dowodowym przedłożonym przez ubezpieczoną znajdują się jedynie podpisywane faktury. Brak jest jakichkolwiek umów, które ubezpieczona by sporządzała. Nie zostało wykazane w żaden sposób, że działania ubezpieczonej przyczyniły się do znacznego wzrostu obrotów płatnika składek i przelożyły się na lepsze wyniki finansowe. Wprost przeciwnie, jak wynika z ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego, dopiero za rok 2017 r. dochód płatnika składek był wyższy niż w poprzednich latach. Twierdzenia ubezpieczonej, że jej praca przyczyniła się w stopniu znacznym do rozwoju działalności płatnika składek, mając na uwadze analizę dochodów płatnika składek w latach 2016 – 2017, okazały się nieprawdziwe.

Ubezpieczona nie posiadała żadnego doświadczenia na stanowisku kierowniczym. W takiej sytuacji zatrudnienie ubezpieczonej, nieposiadającej dużego doświadczenia w pracy o takim charakterze, za wynagrodzeniem w kwocie ponad 7000 zł brutto miesięcznie, było nieracjonalne z punktu widzenia płatnika składek. Nie da się wytłumaczyć logicznie, dlaczego płatnik składek zatrudnia nagle ubezpieczoną w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem w zasadzie stanowiącym ponad 60% jego rocznego dochodu. W ocenie Sądu Apelacyjnego ubezpieczona nie wykazała, że dysponowała jakimiś wyjątkowymi przymiotami, które pozwalałyby pracodawcy na tak "szczególne" docenianie jej pracy. Z doświadczenia życiowego wynika, że pracodawca zatrudniając nowego pracownika, w szczególności nie posiadającego w zasadzie doświadczenia zawodowego na stanowisku kierowniczym (jak to miało miejsce w przypadku ubezpieczonej) proponuje zdecydowanie niższe wynagrodzenie oraz znacznie krótszy okres zatrudnienia (umowa z ubezpieczoną została od razu zawarta na czas nieokreślony).

Zatrudnienie ubezpieczonej jawi się jako nielogiczne przyjmując również, że płatnik składek szukał osoby, która miałaby go zastępować i przejąć jego obowiązki. Jak już wcześniej wskazano, płatnik składek wcześniej nie podejmował próby zatrudnienia kogoś, na stanowisko kierownika biura. Płatnik składek szukał osoby mającej go zastąpić przy prowadzeniu działalności, a podpisał umowę o pracę z osobą nie posiadającą w tym zakresie doświadczenia, która wymagała odpowiedniego przyuczenia. Po rozpoczęciu przez ubezpieczoną korzystania ze zwolnień lekarskich płatnik składek przejął ponownie część obowiązków ubezpieczonej, co świadczy o tym, że stanowisko pracy zostało stworzone dla ubezpieczonej i miało umożliwić jej skorzystanie z wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Jednocześnie trzeba podkreślić, że nie budzi wątpliwości, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz 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 wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, to należy mieć na uwadze, 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 interesu jednostkowego lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei, odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne. Oznacza to, że ocena ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest dopuszczalna. Stwierdzając nieważność postanowień umownych organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień

placowych. Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w zakresie ustalenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. Umowa o pracę wywołuje skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, bowiem kształtuje stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to doniosłe skutki zarówno z punktu widzenia pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Podkreślić przy tym należy, że w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Nadmiernemu uprzywilejowaniu placowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem mieć na względzie, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Zauważyć przy tym wypada, że chociaż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych 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 udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Sąd odwoławczy uznał, że przyjęcie przez strony wynagrodzenia E. Ł. we wskazanej kwocie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz zmierzało do obejścia prawa. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, alimentacyjny charakter świadczeń ubezpieczeniowych i zasada solidaryzmu ubezpieczonych wymagają, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, by płaca rażąco nie przenosiła ekwiwalentnego jej wkładu i w rezultacie nie przekładała się na świadczenia w kwocie nienależnej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w przypadku ubezpieczonej granica ekwiwalentności nakładu pracy i wysokości wynagrodzenia została ewidentnie przekroczona, co z kolei determinuje uznanie, że strony ustalając wysokość wynagrodzenia naruszyły przepis ustawy Kodeks pracy. W szczególności strony 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. Wskazany przepis Kodeksu pracy pozwala 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 pracy, a jako takie może podlegać weryfikacji przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zważywszy, że ten podmiot jest płatnikiem świadczeń stanowiących wprost pochodną wynagrodzenia pracowniczego.

Stanowisko Sądu Okręgowego, jakoby w świetle okoliczności rozpoznawanej sprawy, zasadnym było ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 7000 zł brutto miesięcznie jest nie do zaakceptowania, ponieważ sankcjonuje bezprawność zachowania stron stosunku pracy, polegającą na stworzeniu umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia z naruszeniem art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 78 § 1 k.p. oraz naruszeniem zasad współzycia społecznego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego sytuację tę należy ocenić w myśl zasady *volenti non fit iniuria*. Oznacza to, że skoro ubezpieczona i płatnik zawarli z naruszeniem prawa umowę o pracę (w omawianym zakresie) i dokonali tego z zamiarem pozyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w wysokości do której w istocie nie byli uprawnieni, to wobec podjętych przez organ czynności nie mogą liczyć na ochronę prawną. Działali ze świadomością naruszenia prawa i zasad współzycia społecznego zatem muszą się też liczyć z ewentualną szkodą jaka może z tego wyniknąć.

Zdaniem sądu odwoławczego w sprawie istotną pozostawała kwestia kwalifikacji ubezpieczonej do wykonywania pracy na stanowisku kierownika biura. Ponownie podkreślić należy, że ubezpieczona nie legitymuje się wykształceniem kierunkowym. Co prawda z zeznań słuchanych w sprawie świadków i płatnika wynika, że ubezpieczona od razu potrafiła wykonywać wszystkie powierzone jej czynności, uporządkowała dokumenty związane z prowadzoną działalnością, kontaktowała się z klientami, a także czasami odbierała potrzebny towar, jednakże z zeznań tych wynika także, że ubezpieczona nie posiadała żadnego doświadczenia w pracy na stanowisku kierowniczym. Stanowisko takie

wymaga co do zasady odpowiedniego przygotowania, nabycia odpowiednich kwalifikacji, posiadania predyspozycji do pracy z ludźmi. Czynności kierownicze mają ze swojej istoty charakter organizacyjny i koordynacyjny, ich celem jest zapewnienie należytego funkcjonowania określonej części zakładu pracy. Praca ubezpieczonej natomiast nie miała charakteru kierowniczego, skoro płatnik składek nie zatrudniał w biurze żadnych innych pracowników. Płatnik składek i ubezpieczona znali się wcześniej z poprzedniej pracy ubezpieczonej, gdzie była ona pracownikiem biurowym. Płatnik składek nie mógł przewidzieć, czy ubezpieczona nadawać się będzie do pracy na stanowisku kierowniczym, czy prawidłowo będzie wykonywać powierzone jej obowiązki. W takiej sytuacji racjonalnym jest zawarcie umowy o pracę na czas określony oraz ustalenie wynagrodzenia na niższym poziomie. Zatem adekwatnym do rodzaju i ilości świadczonej pracy, kwalifikacji ubezpieczonej było określenie wynagrodzenia na poziomie minimalnym, tak jak to strony uczyniły podpisując umowę o pracę poprzedzającą aneks z dnia 1 marca 2016 r. Praca ubezpieczonej sprowadzała się do czynności biurowych (fakturowanie).

Jeszcze raz Sąd Apelacyjny podkreśla, że ubezpieczona odwołując się od zaskarżonej decyzji, poza podpisywanymi fakturami, nie była w stanie przedłożyć jakichkolwiek materialnych dowodów na wykonaną pracę. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie są wiarygodne twierdzenia ubezpieczonej i płatnika składek, że przez cztery miesiące zatrudnienia nie zachował się jakikolwiek dokument, który pozwoliłby na wykazanie, iż praca przez ubezpieczoną na stanowisku kierownika biura była świadczona. To odwołująca się, zaprzeczając twierdzeniom organu rentowego, winna wykazać okoliczności, z których wywodzi skutki prawne. Tymczasem ubezpieczona lakonicznie jedynie odwołała się w tym zakresie do twierdzeń swoich, płatnika składek, osób jej bliskich oraz osób z płatnikiem składek współpracujących.

Mając na uwadze przedstawioną odmienną ocenę prawną istotnych ustaleń sprawy, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekając co do istoty sprawy, zmienił zaskarżony wyrok merytorycznie i oddalił odwołanie.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie przepisów art. 98 § 1 i 3 w zw. z art.99 k.p.c. oraz § 2 pkt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U z 2018r., poz.265) zasądzając od ubezpieczonej E. Ł. oraz na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. po 5 400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem Okręgowym, oraz kwotę 4050 zł za postępowanie apelacyjne, mając na uwadze wartość przedmiotu sporu w kwocie 57 000 zł, określonej przez odwołującą (k.34). Przy wartości sporu od 50 000 zł do 200 000 zł stawka minimalna opłat za czynności radców prawnych w sprawach ze stosunku pracy i ubezpieczeń społecznych wynosi kwotę 5 400 zł.

Urszula Iwanowska Beata Górska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk