

Sygn. akt III AUa 254/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	Beata Górską Urszula Iwanowska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 27 października 2021 r. w Szczecinie

sprawy B. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.

przy udziale J. M.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 30 kwietnia 2021 r., sygn. akt IV U 238/20

1. oddala apelację,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. na rzecz B. O. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Urszula Iwanowska	Jolanta Hawryszko	Beata Górską
-------------------	-------------------	--------------

Sygn. akt III AUa 254/21

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z 7.02.2020 r., wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1, 2 i 9, art. 20 ust. 1 i art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 78 §1 Kodeksu pracy, sprostowaną postanowieniem z 12.02.2020 r. stwierdził, że:

- umarza jako bezprzedmiotowe postępowanie w sprawie ustalenia wysokości podstaw wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne **J. M.**, zatrudnionej na umowę o pracę przez B. O., za miesiące od maja 2019 roku do września 2019 roku;

- podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe **J. M.**, zatrudnionej na umowę o pracę przez B. O. wynosi w następujących miesiącach:

09/2018 -1960 złotych,

od 10/2018 do 12/2018 – 2100 złotych,

01/2019- 2250 złotych,

02/2019- 1687,50 złotych,

03/2019- 2250 złotych,

04/2019- 825 złotych.

Odwołanie od decyzji wniosła płatnik składek B. O., zaskarżając ją w części dotyczącej ustalenia podstawy wymiaru składek z tytułu wykonywania pracy przez S. F. na rzecz płatniczki składek.

W odpowiedzi organ rentowy wniosł o oddalenie odwołania.

**Sąd Okręgowy w Koszalinie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30.04.2021 r.: I zmienił zaskarżoną decyzję ustalając, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe **J. M.**, zatrudnionej na podstawie umowy o pracę przez **B. O.** wynoszą:**

**- za wrzesień 2018 roku – 525 złotych,**

**- za październik 2018 roku – 525 złotych,**

**- za listopad 2018 roku - 525 złotych,**

**- za grudzień 2018 roku – 525 złotych,**

**- za styczeń 2019 roku – 562,50 złotych,**

**- za luty 2019 roku – 431,25 złotych,**

**- za marzec 2019 roku – 562,50 złotych,**

**- za kwiecień 2019 roku – 212,95 złotych;**

**II. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz **B. O.** 180 zł zwrotu kosztów procesu, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.**

Sąd Okręgowy ustalił, że płatniczka składek B. O. prowadzi od 2012r. pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) aktualnie w dwóch miejscach zlokalizowanych w K., pod adresami ul. (...) i ul. (...). Przedmiotem prowadzonej działalności jest sprzedaż detaliczna artykułów spożywczych. Pełnomocnikiem płatnika składek jako przedsiębiorcy jest jej mąż P. O.. B. O. zgłosiła przedmiotową działalność w (...) w dniu 15.12.2012 r., zaś do ubezpieczeń społecznych zgłosiła się jako przedsiębiorca w dniu 02.01.2013 r. W okresie

od 5.01.2015 do 14.05.2018 korzystała z zasiłków chorobowych, macierzyńskich i opiekuńczych, z zadeklarowaną podstawą wymiaru składek w kwocie 6.500 złotych miesięcznie.

Odwołująca zatrudniała uczestniczkę postępowania J. M. od września 2018 roku do września 2019 roku, przy czym od połowy kwietnia 2019 roku pracownica ta była już trwale nieobecna w pracy, korzystając ze zwolnienia lekarskiego związanego z ciążą. W dniu 3 września 2018 roku pomiędzy J. M. a Przedsiębiorstwem Handlowo-Usługowym (...) zawarto umowę o pracę na okres próbny od 3 września do 2 grudnia 2018 roku, na stanowisku sprzedawcy, w wymiarze ¼ etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 525 złotych brutto. Wynagrodzenie było wypłacane do rąk własnych. Jako miejsce wykonywania pracy określono adres przy ul. (...), (...)-(...) K., gdzie mieścił się jeden ze sklepów, choć nie ten, gdzie ostatecznie odwołująca podjęła pracę. J. M. wskazała w umowie o pracę jako miejsce zamieszkania adres jej mamy: ul. (...) w M.. Ją również wskazała jako osobę, którą należy zawiadomić w przypadku wypadku przy pracy. Natomiast faktycznie zamieszkiwała ona w tym okresie w K. wraz z konkubentem, który utrzymywał ją osiągając na tyle satysfakcjonujący dochód, że wystarczającym dla uczestniczki było zatrudnienie w ustalonym niepełnym wymiarze czasu pracy. Wcześniej, do marca 2018 roku uczestniczka była zatrudniona jako kasjerka w sklepie sieci (...). W dniu 3 grudnia 2018 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 2 marca 2019 roku, na tożsamy warunkach. Ze względu na zajście przez uczestniczkę w ciążę umowa ta z mocy prawa uległa przedłużeniu do dnia porodu we wrześniu 2019 roku. W praktyce J. M. wykonywała pracę przy rozkładaniu na półkach i sprzedaży produktów żywnościowych w sklepie przy ulicy (...), pracując w dni powszednie w godzinach od 10:00 do 12:00. Sklep ten był otwarty w godzinach od 7:00 do 20:00. Gdy nie było klientów zdarzało się jej również sprzątać sklep układając rzeczy lub zmywając podłogę. Przed godzinami pracy uczestniczki, od 6:00 do 10:00 w sklepie sprzedawała inna pracownica – S. F., która dodatkowo w godzinach porannych przyjmowała dostawy towaru. Była ona wówczas zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy, zaś wcześniej do kwietnia 2018 roku odwołująca zatrudniała ją w pełnym wymiarze czasu pracy. Gdy uczestniczka kończyła swój dyżur pracowniczy o godzinie 12:00 pracę w sklepie przejmowała odwołująca B. O., zaś w okresie jej zwolnień lekarskich – jej teściowa I. K., natomiast po 15:00 sklep przejmował małżonek odwołującej P. O., który kończył wówczas pracę w ramach swego zatrudnienia. Nadto, okresowo, z powodu rozstania z konkubentem, w mieszkaniu odwołującej i jej małżonka zamieszkiwała siostra odwołującej M. Z. (1), która w zamian, w ramach pomocy rodzinnej, również pomagała w prowadzeniu sklepu pełniąc tam dyżury w miarę potrzeb. W weekendy sprzedaż w sklepie przy ulicy (...) prowadził przeważnie P. O., na zmianę z odwołującą, jej siostrą M. Z. (2), bądź swoją matką I. K.. Za zamawianie towaru do sklepu odpowiadał głównie właśnie małżonek odwołującej, przy czym odbioru towaru od dostawców dokonywała osoba, która w danej chwili była obecna w sklepie. Najczęściej był on dowożony w godzinach wczesnoporannych. Należało przy tej czynności sprawdzić zgodność przekazanych towarów z wykazem na fakturze, a następnie w wolnych od klientów chwilach ułożyć go na półkach. Podobnie było ze sprzątaniem sklepu. Czynności z tym związane wykonywało się gdy nie było klientów albo tuż przed otwarciem albo zamknięciem sklepu. Co pewien okres J. M. uzupełniała listy obecności, które przywoziła cyklicznie odwołująca bądź jej małżonek (nie podpisywała ich codziennie). To najczęściej on wypłacał uczestniczkę wynagrodzenie do rąk własnych. Na wskazanych listach uczestniczka odnotowała swoją obecność w pracy.

W tym okresie w drugim sklepie odwołującej, przy ulicy (...), na stałe zatrudnione były 3 pracownice: A. P., zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a także D. U. i K. B. – każda z nich na część etatu. Mimo że sklep ten był czynny od 6:00 do 23:00, ze względu na trzy zatrudnione pracownice, zapotrzebowanie na pomoc członków rodziny odwołującej było tam niższe. Zarówno K. B. jak i D. U. nie chciały być zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, co wynikało ze względów osobistych. K. B. zajmowała się problemami zdrowotnymi swojej nastoletniej córki, natomiast jej małżonek pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, osiągając dochód wystarczający, żeby utrzymać rodzinę. Natomiast D. U. borykała się z problemami wynikającymi ze złego stanu zdrowia psychicznego, w związku z czym leczyła się psychiatrycznie. Ponadto, zatrudnianie przez odwołującą większości pracownic w niepełnym wymiarze czasu pracy było podyktowane względami ekonomicznymi, gdyż by utrzymać rentowność sklepów nie było jej stać na zatrudnienie wszystkich pracownic w pełnym wymiarze czasu pracy, stąd w rachunku ekonomicznym zmuszona ona była uwzględniać również pomoc wyżej wskazanych członków rodziny. A. P. była zatrudniona przez odwołującą w okresie od 2 grudnia 2017 roku do 1 marca 2019 roku, natomiast D. U. - od 1 grudnia 2018 roku do 28 lutego 2019 roku. Z kolei S. F., która pracowała w sklepie przy ulicy (...) była zatrudniona od 2016 roku, początkowo na cały etat,

a następnie, począwszy od kwietnia 2018 roku – na swój własny wniosek – na pół etatu i – od maja 2019 roku – znów na cały etat. Pracując na pół etatu wykonywała pracę od 6:00 do 10:00.

Odwołująca, jako płatniczka składek, deklarowała za uczestniczkę J. M. następujące podstawy wymiaru składek: od 09/2018 do 12/2018 w kwocie 525 złotych miesięcznie, za (...) w kwocie 562,50 złotych, za (...) w kwocie 431,25 złotych, za (...) w kwocie 562,50 złotych, za (...) w kwocie 212,95 złotych, za (...) - 0 złotych. W 2018 roku J. M. osiągnęła przychód ze stosunku pracy w kwocie 11848,71 złotych, a z tytułu działalności wykonywanej osobiście uzyskała przychód w kwocie 219,20 złotych. Wchodził w to przychód uzyskany z wcześniejszego zatrudnienia w sieci (...). Od 12 kwietnia do 11 września 2019 roku J. M. korzystała z zasiłku chorobowego. Od 12 września 2019 roku korzystała z zasiłku macierzyńskiego. W dniu 13 września 2019 roku odwołująca sporządziła dokument wyrejestrowujący J. M. z ubezpieczeń społecznych jako pracownika, z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Okręgowy uwzględnił odwołanie płatniczki i wskazał, że przedmiotem sporu był wymiar czasu pracy ubezpieczonej J. M., który został zakwestionowany przez organ rentowy, jako podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tytułu stosunku pracy w oparciu o treść art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, który reguluje, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Stosownie do art. 20 ust. 1 tej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

Zgodnie z art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (tekst jednolity Dz.U. z 2020r. poz. 1398), do ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia zdrowotne osób objętych ubezpieczeniami społecznymi, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że zgodnie z uzasadnieniem wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 10.09.2014 III AUa 279/14 składki odprowadzane od wynagrodzenia otrzymywanego z tytułu umowy o pracę są zawsze obowiązkowe. Ich wysokość zależna jest od wysokości wynagrodzenia pracownika oraz wymiaru jego etatu, a ukształtowana jest przez strony czynności prawnej w ramach zasady swobody umów wynikającej z art. 353<sup>1</sup> k.c. Zasada ta doznaje jednak ograniczeń, których źródło tkwi w przepisach prawnych, zasadach współżycia społecznego oraz właściwości (naturze) stosunku. Autonomia woli stron pracowniczego stosunku zobowiązaniowego w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia, może podlegać ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także winny mieć wzgląd na interes publiczny.

Okręgowy uznał, J. M. w spornym okresie wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne powinna zostać ustalona w wysokości minimalnego wynagrodzenia, uwzględniając wymiar etatu ubezpieczonej. Brak jest przekonujących dowodów na to, że ubezpieczona cały czas pracę świadczyła w pełnym wymiarze czasu, co pozwoliłoby ustalić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w pełnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Sąd Okręgowy dostrzegł, że z wiarygodnych zeznań świadków oraz stron postępowania w sposób jednolity wynikało, że umowa o pracę od samego początku miała być realizowana w takim wymiarze czasu pracy, w jakim ustaliły to strony. Obniżenie wymiaru etatu i stojąca za tym motywacja uczestniczki była wiarygodna. Ustalenie niepełnego wymiaru czasu pracy było wygodne dla obu stron stosunku pracy, bo płatnik realizował swoją potrzebę gospodarczą w postaci zatrudnienia nowego pracownika, a jednocześnie z uwagi na wymiar etatu i wynagrodzenie uczestniczki, był w stanie taką formę zatrudnienia obsłużyć. Godzi się również zauważyć, że ZUS nie był w stanie wykazać, że obsługa obu sklepów musi być zagwarantowana przez osoby wykonujące pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, zwłaszcza gdy się zważy, że godziny pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, były uzupełniane pracą wykonywaną przez trzech członków

rodziny płatnika składek. W ocenie Sądu Okręgowego, ingerencja Zakładu w treść zawartego stosunku pracy była zbyt daleko idąca i wykraczająca poza przyznane mu kompetencje ustawowe. Sąd I instancji argumentował, że oceniając ekwiwalentność wynagrodzenia, należy mieć na uwadze, iż jej miarą nie jest pełna równowaga ekonomiczna, lecz współmierność świadcząca przy uwzględnieniu, że wynagrodzenie spełnia różne funkcje: motywacyjną, dochodową, rynkową, partycypacyjną i kosztową. Sąd Okręgowy wskazał, że jest faktem, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Dotyczy to jednak głównie ustalenia w umowie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, które może być w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne postanowienie umowne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na zamiarze świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie sytuacja była inna. Wymiar czasu pracy został ustalony swobodnie pomiędzy stronami, co stanowi realizację zasady autonomii woli stron stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można zmuszać obywateli do realizowania czynności prawnych, których realizować nie chcą. W przedmiotowej sprawie, strony zgodnie oświadczyły, że ich zamiarem było wykonywanie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i do wykonywania umowy na takich warunkach, uczestniczka postępowania przystąpiła. Składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane były za uczestniczkę proporcjonalnie do wymiaru etatu, od wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w poszczególnych latach. Sąd Okręgowy zważył, że ZUS kwestionuje nie tyle wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej za pracę, co wymiar jej czasu pracy. Jednocześnie materiał dowodowy, przedstawiony przez organ rentowy, nie wyjaśnia dostatecznie ilości czasu pracy, który niezbędny jest do wykonania obowiązków pracowniczych ubezpieczonej. ZUS arbitralnie przyjął pełny wymiar czasu pracy, nie dokonując szczegółowej analizy sposobu funkcjonowania płatnika składek jako podmiotu prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą, wykorzystującego w procesie realizacji usług zarówno pracowników jak i pomoc członków rodziny, a jego ingerencja w treść zawartego stosunku pracy (poprzez kwestionowanie wymiaru czasu pracy), jawiła się jako zbyt daleko idąca i sprzeczna z zasadą swobody woli stron, która w tej konkretnej sytuacji nie powinna być naruszona. Zdaniem Sądu Okręgowego Zakład nie przedstawił przekonujących dowodów na to, że zatrudnienie musiało być wykonywane w pełnym wymiarze czasu pracy.

Apelację od wyroku złożył organ rentowy. Organ zarzucił rozstrzygnięciu:

1/ naruszenie prawa materialnego art. 83 § 1 kodeksu cywilnego w związku z art. 22 oraz art. 300 kodeksu pracy przez uznanie, że nie zachodzą okoliczności uzasadniające uznanie zawartej umowy o pracę za umowę pozorną, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, podczas gdy z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że zawarta umowa miała charakter pozorny w części dotyczącej określonego w niej wymiaru czasu pracy, a faktyczny wymiar czasu pracy powinien zostać określony jak w zaskarżonej decyzji ZUS. Brak jest jakichkolwiek dokumentów potwierdzających ilość faktycznych godzin, w których mąż P. O., teściowa I. K. i siostra M. Z. (1) pracowały nieodpłatnie w sklepach należących do B. O. (tym bardziej, że P. O. stale i w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniony był w firmie (...) w K.).

2) naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266) poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w okresie zatrudnienia przez B. O. powinna wynosić kwoty dotychczas wskazane, a nie jak to wskazał organ w decyzji,

3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego w sprawie, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie :

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez uznanie dowodów zebranych w sprawie, a w szczególności dowodów z zeznań świadków za jednoznaczne i wskazujące na to, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej w okresie zatrudnienia przez B. O. powinna wynosić kwoty dotychczas wskazane. Organ wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

### **Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że a pelacja jest nie zasadna.**

Na wstępie, Sąd Apelacyjny zaznacza, że przedmiotowa sprawa jest jedną z czterech analogicznych spraw, które zainicjował organ po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w sprawie płatniczki B. O. (sprawy III AUa 285/21, 313/21, 276/21). W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I Instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie, z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia i rozważania prawne, które nie zostały skutecznie podważone przez apelującego, a które tutejszy Sąd w pełni podziela i przyjmuje za własne bez potrzeby ponownego ich przytaczania. Wprawdzie należy przyznać, że pewnym kwestiom podniesionym przez skarżącego w apelacji, nie można odmówić słuszności, jednak nie zmienia to oceny, że w całokształcie okoliczności sprawy zaskarżone rozstrzygnięcie jest prawidłowe i jako takie nie wymaga korekty.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że istota przedmiotowej sprawy sprowadza się do określenia przez organ kwoty wynagrodzenia pracownika, jako pochodnej wymiaru czasu pracy i jest dokonywana gruncie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych, co wynika wprost z art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty etc. Natomiast zgodnie z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, przychód oznacza przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy oraz przychody z działalności wykonywanej osobiście przez osoby należące do składu rad nadzorczych, niezależnie od sposobu ich powoływania.

Umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a w konsekwencji odpowiednią wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ocena postanowień umownych stosunku pracy, w tym przypadku może i powinna być dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika/ubezpieczonego, ale także interesu publicznego. Przy tym należy jednak zauważyć, w myśl ugruntowanego orzecznictwa, że nie jest kwestionowana dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., niemniej zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1999 r. I PKN 96/99, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, **nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych.**

W tym kontekście, Sąd Apelacyjny wskazuje, że inaczej należy rozpatrywać kwestię zawyżenia przychodu przy realnym braku świadczenia pracy z zamiarem wyłudzenia nienależnych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a inaczej zaniżenie przychodu, przy ocenie organu, że praca była świadczona w większym rozmiarze niż ustalony umownie jedynie na potrzeby podwyższenia podstawy wymiaru składek. Jako sprzeczny z zasadami współzycia społecznego można traktować niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia, aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Zgodnie bowiem z art. 58 §2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. przez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niesprawiedliwego społecznie wynagrodzenia. Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Należy jednak podkreślić, że w niniejszej sprawie nie to było przedmiotem zaskarżonej decyzji, bowiem organ de facto zakwestionował jedynie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe J. M. jako pracownika B. O., twierdząc że była zaniżona i w rezultacie, ingerując w treść stosunku pracy, ustalił samodzielnie nową podstawę. Co więcej, organ uczynił to w stosunku do wszystkich czterech pracowników płatniczki, samodzielnie ustalając wyższy wymiar czasu pracy tych pracowników, co Sądowi jest wiadomym z urzędu.

Wymaga więc rozważenia, w kontekście art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, jakimi przesłankami kierował się organ ustalając wysokość podstawy wymiaru składek wbrew woli stron umowy o pracę. Przy tym oczywiste jest, że organ ma obowiązek działać w granicach przepisów prawa i stosować się do norm prawa wyznaczonych przepisami. W analizowanym przypadku definicja ustawowa wskazuje, że przychód, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, to przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jest to realna i przede wszystkim konkretna wartość poświadczona urzędowo, bowiem zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 Nr 80, poz. 350) podatnicy są obowiązani składać urzędowo zeznanie, według ustalonego wzoru, o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w roku podatkowym, w terminie od dnia 15 lutego do dnia 30 kwietnia roku następującego po roku podatkowym. Zatem wartość ujęta w formularzu rozliczenia podatku PIT jest wartością, która nie może być dowolnie modyfikowana na potrzeby rozliczeń z organem rentowym. Jest to wartość usankcjonowana treścią art. 4 pkt 9 ustawy systemowej.

Sąd Apelacyjny uznaje więc, że organ rentowy, dokonując ustalenia podstawy wymiaru składek dla ubezpieczonej, mógł wziąć pod uwagę tylko niewątpliwy i stanowczo zweryfikowany przychód ubezpieczonej. Taka wartość przychodu oczywiście wynika z rozliczenia podatku dochodowego (PIT). Wartość ta może zostać zakwestionowana przez organ na potrzeby rozliczenia składek, lecz jedynie na podstawie dowodów pewnych, których ocena nie pozostawia żadnych wątpliwości co do przyjmowanych wartości. Domniemanie wartości przychodu, czy też ustalenia hipotetyczne są wykluczone właśnie przez wzgląd na treść art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej. Skoro ustawa systemowa odwołuje się do przychodu w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym, to wartość przychodu ustalona dla celów podatkowych jest jedyną wartością pewną, a jej wzruszenie wymaga poparcia stanowczymi dowodami, prowadzącymi do niewątpliwych i pewnych wniosków. Sąd Apelacyjny przyjmuje, że kwotę przychodu, jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, należy konkretnie i jednoznacznie udowodnić co do przyjmowanej wartości, a nie uprawdopodobnić.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, organ rentowy nie jest legitymizowany do przyjmowania wyższej podstawy wymiaru składek niż wykazana w formularzu PIT, już tylko na podstawie domniemania, wynikającego z ustalenia uchybień organizacyjnych w zakresie funkcjonowania płatnika, jak to miało miejsce w sprawie.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że żaden przepis prawa nie daje organowi kompetencji do ustalania podstawy wymiaru składek na potrzeby ustalenia wysokości zobowiązań składkowych płatnika. Organ nie może ingerować w treść stosunku pracy i według własnej oceny modyfikować uzgodnienia stron co do wymiaru czasu pracy, chyba że wnioski organu opierają się na dowodach pewnych i pozwalają na dokonanie niewątpliwych, stanowczych i konkretnych ustaleń co do określonych elementów stosunku pracy. Jeżeli organ uważa, że strony celowo zaniżają wymiar czasu pracy by obniżyć wartość zobowiązania płatnika w stosunku do organu rentowego, to muszą udowodnić konkretną i niewątpliwą podstawę wymiaru składek. W tej kwestii niedopuszczalne jest ustalenie wartości domniemanych i hipotetycznych w oparciu o konstrukcję nieważności umowy.

Odnosząc przedstawioną ocenę prawną do analizowanego przypadku, należy wskazać, iż organ rentowy chcąc wykazać, że umówione przez strony wynagrodzenie, jako podstawa wymiaru składek, było wynagrodzeniem nierzeczywistym, ponieważ wymiar czasu pracy ubezpieczonej był wyższy niż umownie ustalony, miał obowiązek przedstawić dowody kateryczne, pozwalające na niewątpliwe i jednoznaczne ustalenie wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, a w konsekwencji ustalenie konkretnej wartości podstawy wymiaru składek. Z resztą, organ miał w powyższym zakresie świadomość prawną, gdyż w postępowaniu wyjaśniającym zwrócił się z wnioskiem do Drugiego Urzędu Skarbowego w K. o udostępnienie kopii dokumentów podatkowych J. M. z wykazaniem wszystkich źródeł

dochodów za lata 2018 – 2019. Naczelnik Drugiego Urzędu Skarbowego w K. przesłał informację PIT-37 o wysokości dochodu uzyskanego przez pracownika we wnioskowanym okresie. Z otrzymanych dokumentów, co przyznał wprost organ w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wynika, że J. M. nie posiadała innych źródeł przychodów niż w wysokości zadeklarowanej przez płatniczkę składek. Powyższe dokumenty, w zestawieniu z zaprzeczeniem stron stosunku pracy, by przychód ubezpieczonej był wyższy niż wykazywany, powinny były skłonić organ rentowy do rozważenia celowości wydania przedmiotowej decyzji.

Należy stanowczo zaznaczyć, że Zakład nie udowodnił, by J. M. uzyskała wyższy dochód niż formalnie wykazany w konkretnych kwotach, a to dlatego, że wobec zgodnej woli stron stosunku pracy, nie było faktycznej możliwości udowodnienia rzeczywistego wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, jakkolwiek faktycznie organizacja pracy dwóch sklepów płatnika budziła wątpliwości. Jednak to, że wymiar czasu pracy wszystkich pracowników nie zabezpieczał wszystkich godzin funkcjonowania sklepów, nie pozwalało na jednoznaczne ustalenie wymiaru czasu pracy. Ubezpieczona równie dobrze mogła pracować w każdym innym wymiarze godzin niż ustalony przez organ, bądź w godzinach nadliczbowych. Niemożność ustalenia wymiaru czasu pracy konkretnego sprzedawcy, w tym przypadku ubezpieczonej, wykluczała możliwość ustalenia konkretnej i pewnej kwoty wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia. Prima facie nie ma możliwości zakwestionowania wymiaru czasu pracownika wynikającego z umowy w okolicznościach, gdy strony umowy są zgodne co do jej treści. Nie można bowiem jednoznacznie stwierdzić, jaki inny wymiar czasu pracy byłby odpowiedni dla funkcjonowania pracodawcy.

Co więcej, organ nie przedstawił umotywowanego wyводу umożliwiającego Sądowi Apelacyjnemu zrozumienie, na jakiej podstawie przyjął, że J. M. pracowała na rzecz płatniczki składek w pełnym wymiarze czasu pracy. Organ rentowy ograniczył się jedynie do stwierdzenia, iż zarówno ubezpieczona, jak i pozostałe trzy pracownicy, pomimo formalnie zawartych umów o pracę i określonego tam wymiaru czasu pracy, faktycznie wykonywały pracę w wyższym wymiarze czasu pracy, jednak nie wyjaśnił przyjętego wymiaru. Organ ograniczył wywód prawny do enigmatycznego stwierdzenia, że z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika pozornie umów o pracę w części dotyczącej określonego w nich wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia. Należy podkreślić, że nie ma podstaw formalnoprawnych by już tylko na podstawie oceny organu co do niewiarygodności zeznań ubezpieczonej i płatnika ustalić wynagrodzenia dla J. M. na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, odpowiadającego wymiarowi pełnego etatu. Ustalenie, że ubezpieczona prawdopodobnie pracowała więcej godzin niż to wynika z umowy o pracę, nie pozwalało na stanowcze ustalenie wyższego wymiaru czasu pracy i tym samym wyższej podstawy wymiaru. Należy zgodzić się z twierdzeniem płatniczki, iż Zakład całkowicie arbitralnie ustalił, że wymiar czasu pracy J. M. musi wynosić cały etat.

Sąd Apelacyjny przyznaje rację organowi, że Sąd Okręgowy nie zwrócił uwagi na rozbieżności w zeznaniach stron i świadków, składanych na rozprawach w sprawach z odwołań płatniczki z udziałem poszczególnych pracowników, jak też że wynagrodzenie ubezpieczonej rzeczywiście było relatywnie niskie, a wymiar czasu pracy mógł budzić wątpliwości w zestawieniu z godzinami otwarcia sklepu. Jednak, z drugiej strony płatniczka korzystała z pomocy członków rodziny, praca miała miejsce w sklepie osiedlowym, nie wymagała doświadczenia ani kwalifikacji zawodowych, nie była też specjalnie absorbująca, czy uciążliwa. Ubezpieczona przy tym zeznała, iż niepełny wymiar czasu pracy był dla niej korzystny z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad córką. Powyższe skłania do wniosku, że wobec spójnej treści zeznań stron umowy o pracę, odtworzenie wymiaru czasu pracy każdego z pracowników sklepu, w tym ubezpieczonej było niemożliwe, czego organ miał świadomość, ponieważ miaralność wyników postępowania dowodowego była już wewnętrznie wykazywana w postępowaniu administracyjnym. Niemniej organ podjął decyzję o kontynuowaniu postępowania.

Podsumowując, organ rentowy nie udowodnił przyjętego przez siebie, w miejsce umownego ustalenia stron, konkretnego wymiaru czasu pracy ustalonego dla ubezpieczonej. Organ wykreował między stronami stosunek pracy o innej treści niż uzgodniona umownie, jednak uczynił to dowolnie i bez poparcia dowodowego. A dodatkowo, przedstawione zostały formularze PIT rozliczenia podatku dochodowego, z których jednoznacznie wynikał przychód ubezpieczonej, stanowiący podstawę wymiaru składek w myśl art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, i bynajmniej nie był to przychód przyjęty przez organ w zaskarżonej decyzji. Należy podkreślić, że zasada doświadczenia życiowego oraz wnioskowanie w oparciu o ustalone fakty, dotyczące organizacji pracy przez płatnika, nie stanowią



dowodu, mocą którego organ może zakwestionować przychody wykazane w formularzach rozliczenia podatku dochodowego i ustalić inne wartości.

W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny uznał, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe, a decyzja organu rentowego, kształtująca podstawę wymiaru składek w dowolny sposób, w oderwaniu od ustawowych przesłanek, naruszała zasadę swobody kontraktowej, a na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych nie da się obronić przez odwołanie się do art. 58 k.c. W konsekwencji bezzasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego, a w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uprawnione było ustalenie, że zadeklarowane przez płatniczkę kwoty winny stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu. O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 4 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Beata Górńska Jolanta Hawryszko Urszula Iwanowska