

Sygn. akt III AUa 591/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Białecka (spr.)
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2018 r. w Szczecinie

sprawy J. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale S. G. (1)

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 13 czerwca 2017 r. sygn. akt VI U 128/17

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie,

2. zasądza od ubezpieczonej J. B. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 9450 zł (dziewięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego za obie instancje.

SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka del. SSO Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk

Sygn. akt: III AUa 591/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 listopada 2016 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. B. (1) w związku z zatrudnieniem u płatnika (...) S. G. (1) i ustalił, iż J. B. podlega

w styczniu 2016 r. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z podstawą wymiaru składki

w wysokości 1.850 zł, a ubezpieczeniu zdrowotnemu z podstawą wymiaru składki 1.596,36 zł.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona wniosła o jej zmianę i ustalenie podstawy wymiaru składek na swoje ubezpieczenia na dotychczasowym poziomie, zgodnie z zawartą umową o pracę. Dodatkowo wniosła o zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Pełnomocnik organu złożył ponadto wniosek o obciążenie odwołującej się obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

S. G. (1) w toku procesu oświadczył, że nie zgadza się z decyzją wydaną przez ZUS.

Wartość przedmiotu sporu została określona przez pełnomocnika ubezpieczonej na kwotę 85.800 zł. Organ rentowy nie zakwestionował prawidłowości tego ustalenia.

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2017 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. B. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u S. G. (1) w styczniu 2016 r. wynosi 9.000 zł (pkt I) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału

w S. na rzecz J. B. (1) tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 5.400 zł (pkt II).

Sąd I instancji ustalił, że S. G. (1) w roku 2016 prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...). Siedziba jego firmy mieściła się w miejscowości (...). S. G. w latach 2007-2012 także prowadził działalność gospodarczą, w ramach której faktycznie wykonywał prace na terenie Danii. Świadczył wówczas usługi przeładunkowe, rozładunkowe, wykonywał prace związane z pakowaniem towarów. Nie zatrudniał wówczas pracowników. Następnie zawiesił prowadzenie działalności gospodarczej. W maju 2015 r. S. G. wznowił prowadzenie działalności gospodarczej, zmieniając także jej przedmiot i określając go jako usługi budowlane związane z rozbiórką, wznoszeniem budynków, prace wykończeniowe, montaż stolarki budowlanej, wykonywanie instalacji. Dodatkowo, wznawiając działalność gospodarczą, zamierzał zająć się działalnością deweloperską – w tym celu w połowie 2015 r. kupił działkę budowlaną w S.. Ponadto zamierzał zająć się sprzedażą basenów ogrodowych i jacuzzi oraz planował rozszerzyć prowadzoną przez siebie działalność gospodarczą o usługi pośrednictwa pracy (zamierzał kierować pracowników do pracy w Norwegii).

W zeznaniu podatkowym PIT-28 za rok 2015 S. G. wykazał przychód z prowadzonej działalności gospodarczej w wysokości 16.000 zł. Poza prowadzeniem działalności gospodarczej S. G. pracował także w latach 2015-2016 i w latach wcześniejszych na podstawie umowy o pracę w Norwegii, gdzie zajmował się montażem basenów ogrodowych. Z tytułu tego zatrudnienia osiągał w tamtym okresie przychód w wysokości około pół miliona koron rocznie. W latach 2015-2016 płatnik podróżował między Polską a Norwegią średnio raz w miesiącu.

W związku z planowanym rozszerzeniem profilu działalności gospodarczej S. G. (1) podjął decyzję o zatrudnieniu zaufanego i kompetentnego pracownika, który reprezentowałby go i prowadził sprawy związane z jego działalnością gospodarczą w Polsce. Od swojej matki S. G. dowiedział się o możliwości zatrudnienia J. B. (1) (jego matka zna matkę J. B.). Po rozmowach

z J. B. (1) oraz po sprawdzeniu jej umiejętności (razem z S. G. uczestniczyła m.in. w rozmowach i negocjacjach dotyczących zakupu nieruchomości

w S. w połowie 2015 r.) S. G. uznał, że będzie ona kompetentną osobą do prowadzenia spraw jego firmy w Polsce, w tym zajmie się reprezentowaniem go przed urzędami, klientami, będzie odbierała dokumentację i podpisywała umowy.

J. B. (1) ma wykształcenie wyższe – w październiku 2007 r. ukończyła studia licencjackie na kierunku pedagogika w zakresie doradztwo społeczne w Wyższej Szkole (...) w W.. W roku 2009 ukończyła również szkolenia w zakresie stosowania kodeksu postępowania administracyjnego oraz w zakresie jednolitego rzeczowego wykazu akt, instrukcji kancelaryjnej, archiwum zakładowego.

J. B. (1) od 1 stycznia 2008 r. jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku inspektora w D. Ewidencji i Świadczeń. Do jej obowiązków należy pierwszy kontakt z osobą bezrobotną, rejestracja osób bezrobotnych, wprowadzanie danych do systemu, naliczanie zasiłków.

W dniu 31 grudnia 2015 r. J. B. (1) i S. G. (3) podpisali umowę o pracę. Na jej podstawie J. B. (1) została zatrudniona przez S. G. na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora za wynagrodzeniem w kwocie 9.000 zł brutto miesięcznie. Strony ustaliły zadaniowy czas pracy ubezpieczonej (przy przyjęciu 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 godzin w tygodniu). Jako miejsce wykonywania pracy wskazano terytorium RP. Termin rozpoczęcia pracy określono na 1 stycznia 2016 r.

Do obowiązków J. B. (1) na powierzonym jej stanowisku miało – zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków – należeć: reprezentowanie pracodawcy przed urzędami, reprezentowanie pracodawcy na spotkaniach z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, utrzymywanie kontaktu ze stałymi klientami, czynności marketingowe, przygotowywanie ofert, negocjowanie warunków umowy, sporządzanie i podpisywanie umów, prowadzenie dokumentacji firmy, przygotowywanie i udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, nadzór nad procesami zakupowymi, podpisywanie umów i innych dokumentów formalnych, udział w spotkaniach i negocjacjach z kluczowymi partnerami biznesowymi firmy. Przy podpisywaniu umowy o pracę strony nie uzgadniały, że J. B. zajmie się pośrednictwem pracy, gdyż w tym czasie S. G. prowadził działalność wyłącznie w zakresie usług budowlanych. Ustalono natomiast, że po rozszerzeniu przez S. G. działalności o sprzedaż i obsługę basenów i wanien z hydromasażem, J. B. miała zajmować się również tą częścią działalności płatnika.

S. G. (1) sam zaproponował J. B. (1) wynagrodzenie w takiej a nie innej kwocie, uznając je za adekwatne do zadań i obowiązków dyrektora reprezentującego jego firmę. Początkowo zamierzał finansować je ze swoich oszczędności poczynionych w związku z wykonywaniem pracy w Norwegii.

S. G. (1) skierował J. B. (1) na badania lekarskie w celu uzyskania zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy. Zaświadczenie lekarskie, w którym potwierdzono brak przeciwwskazań do podjęcia przez ubezpieczoną zatrudnienia na stanowisku dyrektora wydano w dniu 8 stycznia 2016 r.

W dniu 4 stycznia 2016 r. J. B. (1) odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym samym dniu dodatkowo została zapoznana z ryzykiem zawodowym na stanowisku przedstawiciela handlowego.

J. B. (1) wykonywała pracę na rzecz S. G. (1) w siedzibie jego firmy, a także – z uwagi na specyfikę pracy i konieczność spotkań z klientami – poza nią. Godziny świadczenia przez nią pracy były na bieżąco dostosowywane do potrzeb spotkań z klientami oraz do faktu równoczesnego wykonywania przez nią pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy.

J. B. (1) podpisywała na potrzeby S. G. listę obecności. Swoją obecność w pracy potwierdziła na nich podpisami w dniach 2 stycznia 2016 r. (sobota), 4-5 stycznia 2016 r. (poniedziałek – wtorek), 7-8 stycznia 2016 r. (czwartek – piątek), 10-15 stycznia 2016 r. (od niedzieli do piątku), 18-29 stycznia 2016 r. (2 tygodnie od poniedziałku do piątku łącznie z sobotą (23.01.2016 r.) i niedzielą (24.01.2016 r.)).

Z kolei w związku z zatrudnieniem w Powiatowym Urzędzie Pracy w S. w styczniu 2016 r. J. B. (1) faktycznie świadczyła pracę u tego pracodawcy

w dniach od 4 stycznia do 13 stycznia i od 18 stycznia do 22 stycznia w godzinach od 7.30 do 15.30 w siedzibie urzędu przy ul. (...) w S.. Z kolei

w dniach 14-15 stycznia oraz od 25 do 27 stycznia przebywała na urlopie wypoczynkowym. W dniach 28-29 stycznia korzystała ze zwolnienia od pracy przysługującego pracownikowi wychowującemu dziecko (art. 188 k.p.).

J. B. (1) planowała, żeby przez okres pół roku kontynuować zatrudnienie jednocześnie w PUP i u S. G.. Zamierzała zrezygnować z pracy w PUP

w momencie kiedy działalność firmy płatnika rozwinęłaby się w takim stopniu, że nie byłoby dłużej możliwe łączenie obu obowiązków.

W dniu 7 stycznia 2016 r. J. B. (1) podpisała w imieniu płatnika umowę o roboty budowlane z R. G., obejmującą wykonanie przez płatnika ogrodzenia i jego montażu wokół lokalu w S. przy ul. (...) za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł brutto.

Następnie, w dniu 15 stycznia 2016 r. J. B. zawarła w imieniu S. G. umowę o współpracy, w której S. G. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zobowiązał się wykonywać w ramach stałej współpracy usługi montażu asortymentu oferowanego przez (...), w szczególności okien, drzwi, konstrukcji z PCV i aluminium za wynagrodzeniem wynoszącym od 75 do 80 % kwoty wartości wykonanej usługi, pomniejszonej o 2 % kaucji z tytułu rękojmi i gwarancji.

W związku z zawarciem tej umowy w styczniu 2016 r. S. G. wykonał dla (...) dwa zlecenia montażu okien, na co wystawił fakturę na kwotę 15.122,59 zł.

W dniu 19 stycznia 2016 r. J. B. (1) zawarła w imieniu płatnika dwie kolejne umowy. Pierwsza z nich dotyczyła stałej współpracy z firmą Usługi (...) - BUT E. W. jako podwykonawcą. W ramach tej umowy płatnik miał zlecać firmie (...) niektóre usługi budowlane, których sam nie mógłby wykonać. Druga umowa dotyczyła wykonania przez firmę płatnika na rzecz R. G. montażu urządzeń basenowych w terminie od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2016 r. za wynagrodzeniem 1.000 zł netto plus VAT.

Z dniem 1 stycznia 2016 r. S. G. (1) zgłosił J. B. (1) do ubezpieczeń społecznych. Deklarację zgłoszeniową wypełnił w dniu 8 stycznia 2016 r.

W imiennym raporcie miesięcznym ZUS RCA wypełnionym w dniu 12 lutego 2016 r. S. G. zadeklarował podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne J. B. w styczniu na kwotę 9.000 zł.

W momencie podpisywania umowy o pracę z S. G. J. B. (1) była w ciąży. Kartę ciąży założono jej w dniu 11 stycznia 2016 r. Odnotowano wówczas, że jest to 6-7 tydzień ciąży, przewidywany termin porodu określono na 31 sierpnia 2016 r. (data ostatniej miesiączki 23 listopad 2015 r.).

J. B. (1) od 1 lutego 2016 r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą przebywała nieprzerwanie do porodu, który miał miejsce w dniu 6 sierpnia 2016 r.

S. G. (1) wypłacił J. B. (1) za styczeń 2016 r. wynagrodzenie w kwocie 9.000 zł brutto (6.337,15 zł netto), za luty 2016 r. – wynagrodzenie chorobowe

w kwocie 7.507,23 zł brutto (6.128,58 zł netto), za marzec 2016 r. – wynagrodzenie chorobowe w kwocie 1.035,48 zł brutto (902,29 zł netto) – za okres do 4 marca 2016 r.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego, wskazując na treść art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U.

z 2016 r., poz. 963 ze zm., dalej jako: ustawa), art. 13, art. 78 § 1 Kodeksu pracy, a także art. 58 i art. 353¹ Kodeksu cywilnego, Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione.

W niniejszej sprawie spór – którego zakres został wyznaczony treścią decyzji organu rentowego – dotyczył wyłącznie wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne J. B. (1) w związku z zatrudnieniem u S. G. (1). Wydając decyzję takiej a nie innej treści organ rentowy nie zakwestionował bowiem faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek w okresie od 1 stycznia 2016 r., a uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę było znacząco zawyżone. Organ powziął w tym zakresie wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę, zawartej na krótko przed skorzystaniem przez ubezpieczoną ze świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego w związku z ciążą.

Sąd I instancji w toku procesu przeprowadził wszystkie zaoferowane przez obie strony dowody, tj. zarówno dowody z dokumentów (w tym zgromadzone przez organ rentowy), jak i z zeznań świadka D. G. oraz stron (J. B. i S. G.). Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wątpliwości sądu; także prawdziwość zawartych w nich danych (a więc np. treść wyjaśnień przedstawionych przez Powiatowy Urząd Pracy w S. czy treść i rodzaj umów zawartych przez J. B. w imieniu S. G.) nie była przedmiotem sporu. Z kolei zeznania przesłuchanych w sprawie osób należało ocenić jako spójne, logiczne i zbieżne ze sobą wzajemnie, co – zwłaszcza przy braku jakichkolwiek dowodów przeciwnych zaoferowanych przez organ rentowy – nakazywało uznanie ich za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd Okręgowy, dając wiarę wyjaśnieniom płatnika i ubezpieczonej w zakresie wskazywanych przez nich motywów zawarcia umowy o pracę oraz ustalenia wysokości wynagrodzenia na poziomie 9.000 zł brutto miesięcznie, wziął przy tym pod uwagę, że wprawdzie teoretycznie tak J. B. (1), jak i S. G. mogliby zostać uznani za mało wiarygodnych, gdyż są niewątpliwie zainteresowani korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sprawy, to jednak nie sposób było nie zauważyć, że przedstawili oni spójną wersję zdarzeń, mającą oparcie w pozostałym materiale dowodowym, którym organ rentowy – reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, będącego radcą prawnym – nie przeciwstawił równie spójnej wersji przeciwnej. Tymczasem w postępowaniach takich jak niniejsze główny ciężar dowodu spoczywa na organie rentowym.

W tym miejscu Sąd orzekający podkreślił, że odwołanie od decyzji organu rentowego wszczyna postępowanie sądowe i w tym znaczeniu jest podobne do pozwu. Jednakże nie jest to zwykle postępowanie cywilne, w którym regułą jest, że powód powinien udowodnić fakty, na których opiera powództwo. W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to organ powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., sygn. akt I UK 269/06). Wyrażonego i jednoznacznego podkreślenia wymaga też, że do postępowania odrębnego z zakresu ubezpieczeń społecznych w zakresie postępowania dowodowego ma zastosowanie – bez żadnych ograniczeń – reguła wynikająca z 232 k.p.c., obowiązuje więc zasada kontradiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę. Wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia go więc od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z ogólnymi zasadami rozkładu ciężaru dowodu (tak: Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 7 stycznia 2010 r., sygn. akt II UK 148/09).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszego sporu, Sąd I instancji przyjął, że organ rentowy, zarzucając ubezpieczonej i płatnikowi naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym osiąganiu korzyści (zamiarze ich osiągania) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, iż zgłoszenie ubezpieczonej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek 9.000 zł brutto należało ocenić jako czynność z jakichś względów nieważną, przy jednoczesnym poszanowaniu obowiązującej w polskim prawie, w tym także prawie pracy, zasady swobody zawierania umów i kształtowania ich treści (w przypadku prawa pracy –

z ograniczeniami wynikającymi z Kodeksu pracy i zasad prawa pracy). W ocenie Sądu, organ rentowy nie sprostął jednak swojemu obowiązkowi. W toku postępowania nie zostały przedstawione jakiegokolwiek miarodajne dowody, które mogłyby podważyć wiarygodność twierdzeń ubezpieczonej i płatnika, iż wysokość umówionego przez nich wynagrodzenia była odpowiednia do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez J. B. (1) pracy. Sąd orzekający dał więc w tym zakresie wiarę wersji prezentowanej przez odwołujące się strony.

Odnosząc się więc do wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę, w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy przypomniał, że zasadą prawa pracy jest – wyrażone w art. 13 Kodeksu pracy – prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia. Powinno być ono przy tym 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 orzecznictwo akceptuje przy tym dokonywanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych ingerencji w wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Przykładem w tym zakresie może być wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r. (III UK 7/09),

w którym podkreślono, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Uprawnienie to wywodzi się przy tym z przepisu art. 86 ust. 2 tej ustawy systemowej, który upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków

w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek, która to kontrola obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05).

Jednocześnie w tym miejscu Sąd I instancji podkreślił, że sama dopuszczalność ingerencji organu rentowego w wysokość umówionego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia nie przesądza jeszcze o zasadności takiej ingerencji w każdym wypadku. Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień jest bowiem rzeczą ważną, podlegającą ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa (aczkolwiek strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny).

Najdobitniej wyraża to art. 353¹ Kodeksu cywilnego, który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności

z zasadami prawa pracy (por. art. 300 Kodeksu pracy) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 Kodeksu cywilnego pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne

z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – nieważne bezwzględnie (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05).

W ocenie Sądu Okręgowego możliwość ingerowania przez organ rentowy w wysokość wynagrodzenia określonego autonomicznie przez strony stosunku pracy – zwłaszcza w przypadku umów o pracę zawieranych z prywatnym przedsiębiorcą, jak to miało miejsce w realiach niniejszej sprawy – musi zostać ograniczona tylko do sytuacji wyjątkowych, a badanie powinno odbywać się pod kątem rażącego naruszenia prawa w aspekcie pozorności postanowień takiej umowy albo jej oczywistej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Dokonując tej oceny należy brać pod uwagę, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza – co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia – rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99). Wynagrodzenie godziwe nie może być więc w szczególności

utożsamiane wyłącznie z wynagrodzeniem godziwym z punktu widzenia interesu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wypłacającego świadczenia o wysokości powiązanej z wysokością wynagrodzenia, tj. wynagrodzeniem najniższym z możliwych.

Uwzględniając uwagi płynące z powyższych rozważań, w oparciu o całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy doszedł więc do przekonania, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy pracownicą J. B. (1), a pracodawcą – S. G. (1) w dniu 31 grudnia 2015 r. jest zgodna z prawem i zasadami współzycia społecznego w zakresie wysokości uzgodnionego przez strony wynagrodzenia.

Podstawą powzięcia przez organ rentowy wątpliwości co do motywów ustalenia przez strony należnego ubezpieczonej wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy zawartej w dniu 31 grudnia 2015 r. na kwotę 9.000 zł brutto było przy tym de facto wyłącznie skorzystanie przez ubezpieczoną w krótkim czasie od zatrudnienia w przedsiębiorstwie prowadzonym przez płatnika z zasiłków chorobowych i opiekuńczych.

W tym kontekście zatem już na wstępie Sąd I instancji podkreślił, że żaden przepis prawa nie zabrania pracownikom korzystania w czasie zatrudnienia z przewidzianych ustawowo świadczeń na wypadek czasowej niezdolności do pracy. Co więcej, nawet jeśli głównym powodem, dla którego pracownica nawiązuje stosunek pracy jest dążenie do uzyskania przez to ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym (np. w związku z ciążą), to nie można uznać tego za działanie zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należy ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy bowiem o zamiarze obejścia prawa, a dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (tak: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05 oraz z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05).

Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazał, że nawet jeśli ubezpieczona i płatnik podpisując umowę o pracę wiedzieliby o tym, że J. B. jest w ciąży, miałyby to znaczenie jedynie w takiej sytuacji, w której obowiązki wynikające dla obu stron z nawiązania stosunku pracy nie byłyby w istocie realizowane. Tymczasem organ rentowy w analizowanym przypadku w żaden sposób nie kwestionował tego, że od 1 stycznia 2016 r. do rozpoczęcia korzystania ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą umowa o pracę była wykonywana.

Zdaniem Sądu wymaga też jednoznacznego zaakcentowania, że ustalone przez strony na kwotę 9.000 zł wynagrodzenie może – oceniające sprawę obiektywnie – zostać uznane za adekwatne do rodzaju i zakresu ciążących na J. B. obowiązków pracowniczych. Została ona bowiem zatrudniona na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności, przejmując w istocie formalne obowiązki S. G. związane z prowadzeniem przez niego działalności na terenie Polski.

Z pisemnego zakresu obowiązków oraz z wyjaśnień stron wynika, że do obowiązków ubezpieczonej jako dyrektora miało należeć: reprezentowanie pracodawcy przed urzędami, reprezentowanie pracodawcy na spotkaniach z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, utrzymywanie kontaktu ze stałymi klientami, czynności marketingowe, przygotowywanie ofert, negocjowanie warunków umowy, sporządzanie i podpisywanie umów, prowadzenie dokumentacji firmy, przygotowywanie i udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, nadzór nad procesami zakupowymi, podpisywanie umów i innych dokumentów formalnych, udział w spotkaniach i negocjacjach z kluczowymi partnerami biznesowymi firmy. Z obowiązków tych się wywiązywała, skoro tylko w pierwszym miesiącu swojej pracy doprowadziła do podpisania czterech umów, z których jedna zaowocowała zleceniem o wartości kilkunastu tysięcy złotych. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko odwołującej i płatnika o ekwiwalentności otrzymywanego przez J. B. wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu Sąd orzekający również zaakcentował fakt, że umówiona przez strony kwota 9.000 zł brutto nie jest sumą „bajońską”; przeciwnie – trzeba uznać ją za wynagrodzenie normalne, pozwalające na realizację zwykłych, a nie nadmiernie wygórowanych potrzeb. Przyznanie pracownikowi wynagrodzenia wprawdzie wyższego od kwoty przeciętnego wynagrodzenia nie jest niczym nadzwyczajnym, zwłaszcza w sytuacji gdy chodzi o pracownika, który tak jak ubezpieczona zajmował stanowisko samodzielne, na którym musiał wykazać się inicjatywą i odpowiedzialnością.

Z kolei odnosząc się do argumentacji organu rentowego, że w okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego a następnie urlopu macierzyńskiego nikt nie został zatrudniony na jej miejsce oraz, że przychód płatnika z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w roku 2015 r. wyniósł 16.000 zł, co doprowadziło organ do wniosku, że zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku dyrektora z wynagrodzeniem 9.000 zł nie miało racjonalnego uzasadnienia, Sąd Okręgowy wskazał, iż w polskim systemie prawnym żaden przepis nie przyznaje ani sądom, ani organowi rentowemu prawa do oceniania działań pracodawcy z punktu widzenia ich racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego (w sensie ekonomicznym) zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, w tym np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r., sygn. akt II PK 83/11, „podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne

i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności – np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC 1985 nr 164, poz. 11; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156; z dnia 8 sierpnia 2006 r., Prawo Pracy 2006 nr 12, poz. 39; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 3).”.

Sąd I instancji wskazał, że J. B. (1) została zatrudniona w celu de facto prowadzenia firmy płatnika na terenie Polski. S. G. w związku z tym poszukiwał osoby zaufanej. W tej sytuacji należało uznać za prawdopodobne wyjaśnienie, że płatnik czeka na powrót ubezpieczonej do pracy, wiedząc że ta nie planuje korzystać z wieloletniego urlopu wychowawczego, a zamierza jak najszybciej wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim i z tej przyczyny nie widzi podstaw, by zatrudnić kogoś w jej miejsce.

Jeśli chodzi z kolei o odniesienie się do wielkości przychodu płatnika z prowadzonej działalności gospodarczej, który w roku 2015 wyniósł jedynie 16.000 zł, to w ocenie Sądu orzekającego w realiach niniejszej sprawy (w której pracodawcą była osoba fizyczna, a nie prawna) należało wziąć pod uwagę, że z wyjaśnień płatnika (których wiarygodności pełnomocnik organu rentowego w żaden sposób nie zakwestionował) wynikało, że w 2015 r. S. G. wznowił prowadzenie działalności gospodarczej po jej wcześniejszym zawieszeniu. W konsekwencji logicznym się wydaje, że przychód

z prowadzonej działalności gospodarczej w roku 2015 mógł jeszcze nie być wysoki. Nie zostało również w sprawie zakwestionowane przez ZUS, że płatnik pracuje na podstawie umowy o pracę w Norwegii i z tego tytułu osiąga przychód roczny w wysokości pół miliona koron, a zatem faktycznie mógł przynajmniej w początkowym okresie dysponować oszczędnościami pozwalającymi na wypłacanie ubezpieczonej umówionego wynagrodzenia. W przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nie istnieje zaś żaden powód, dla którego nie miałby on – jeśli uważa taką decyzję za z jakichś względów uzasadnioną – finansować wynagrodzenia zatrudnianych przez siebie osób ze swoich „prywatnych” środków.

Kolejną okolicznością faktyczną, która wymagała odniesienia się, był fakt równoczesnego wykonywania przez J. B. pracy na rzecz S. G. (1)

i Powiatowego Urzędu Pracy w S.. W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw, by wyłącznie na tej podstawie zakwestionować ważność zapisów łączących ubezpieczoną z płatnikiem umowy o pracę dotyczących wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia. Zawierając umowę o pracę płatnik wiedział bowiem, że J. B. jednocześnie pracuje w Powiatowym Urzędzie Pracy. Strony umowy uznały, że ubezpieczona będzie w stanie połączyć obowiązki dyrektora w firmie płatnika z pracą

w PUP. Z wyjaśnień ubezpieczonej wynikało przy tym, że zamierzała zrezygnować

z pracy w PUP w momencie kiedy działalność firmy płatnika rozwinęłaby się w takim stopniu, że ubezpieczona nie dałaby rady łączyć pracy na dwa etaty. Sąd zgodził się

z argumentacją odwołujących się, mając na uwadze, że ubezpieczona w ramach zatrudnienia u płatnika miała pracować w zadaniowym czasie pracy, nadto z listy obecności ubezpieczonej w pracy u płatnika w styczniu 2016 r. wynika, że w firmie płatnika pracowała również w soboty i niedziele (a zatem w dni wolne od pracy w PUP). Co więcej, z informacji udzielonej przez Powiatowy Urząd Pracy wynikało, że w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 stycznia 2016 r. ubezpieczona świadczyła pracę w PUP tylko w dniach od 4 stycznia do 13 stycznia i od 18 stycznia do 22 stycznia w godzinach od 7.30 do 15.30 w siedzibie urzędu przy ul. (...) w S.. W dniach 14-15 stycznia oraz od 25 do 27 stycznia ubezpieczona przebywała na urlopie wypoczynkowym. W dniach 28-29 stycznia korzystała ze zwolnienia od pracy przysługującego pracownikowi wychowującemu dziecko (art. 188 k.p.). Niespornym w sprawie było, że

w dniach 7 stycznia i 19 stycznia 2016 r. (a zatem w dniach kiedy pracowała w PUP

w godzinach od 7.30 do 15.30) ubezpieczona świadczyła również pracę na rzecz płatnika. W dniu 7 stycznia 2016 r. zawarła bowiem w imieniu płatnika umowę o roboty budowlane z R. G., z kolei w dniu 19 stycznia 2016 r. zawarła w imieniu płatnika dwie umowy (z firmą Usługi (...) - BUT E. W. oraz

z R. G.). Kolejną umowę w imieniu płatnika ubezpieczona podpisała

w imieniu płatnika w dniu 15 stycznia 2016 r., kiedy korzystała z urlopu wypoczynkowego w Powiatowym Urzędzie Pracy. Z powyższego wynika więc, że ubezpieczona faktycznie godziła ze sobą pracę na dwóch etatach (przynajmniej w tym początkowym okresie zatrudnienia).

Z kolei odnośnie do argumentacji organu rentowego, że nielogicznym jest, aby osoba w ciąży podejmowała kolejne zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, Sąd I instancji wskazał, że sama ciąża nie stanowi przeciwwskazania do wykonywania pracy na dwóch etatach. Ubezpieczona, podpisując umowę o pracę z płatnikiem, była bowiem zaledwie w 6 tygodniu ciąży i w dniu 8 stycznia 2016 r. uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawało również i to, że ubezpieczona skorzystała z zasiłku chorobowego po upływie miesiąca od zatrudnienia. Skoro niespornym było, że J. B. (1) po podpisaniu umowy o pracę, pracę przewidzianą tą umową rzeczywiście świadczyła, zaś ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że wynagrodzenie za wykonywanie tej pracy było adekwatne do rodzaju

i zakresu ciążących na niej obowiązków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona po podpisaniu umowy pracowała de facto wyłącznie jeden miesiąc.

Mając zatem na uwadze wszystkie powyższe okoliczności, Sąd Okręgowy uznał odwołanie za w pełni uzasadnione. Dlatego na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono 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 sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia odwołania (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804). Zgodnie z tą ostatnią regulacją stawki minimalne wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach o takiej wartości przedmiotu sporu jak niniejsza wynosiły 5.400 zł.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego w całości nie zgodził się organ rentowy, który w wywiedzionej apelacji zarzucił przedmiotowemu wyrokowi:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów, polegającą na bezpodstawnym uznaniu na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, że wynagrodzenie przyznane J. B. (1) z tytułu zatrudnienia przez płatnika składek S. G. (1) było adekwatne do jej kwalifikacji i zakresu obowiązków, podczas gdy prawidłowa ocena zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że J. B. (1) nie posiadała kwalifikacji do wykonywania powierzonych jej zadań, a kwota ustalonego wynagrodzenia została celowo przez strony znacznie zawyżona i miała na celu tylko i wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą,

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę dowodów, polegającą na bezpodstawnym uznaniu na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, że J. B. (1) wykonywała na rzecz płatnika obowiązki wynikające z umowy o pracę, podczas gdy z zeznań w/w wynika, że faktycznie nie wykonywała ona żadnych czynności, do wykonywania których została zatrudniona przez płatnika, a które miały uzasadniać wysokość przyznanego jej wynagrodzenia,

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za wiarygodne i stanowiące podstawę do dokonywania wszelkich ustaleń faktycznych w sprawie, zeznań J. B. (1), S. G. (1), którzy jako strony postępowania byli w sposób oczywisty zainteresowani uzyskaniem korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, z pominięciem przez Sąd I instancji okoliczności faktycznych sprawy ustalonych na podstawie innych obiektywnych dowodów, które wskazują, że J. B. (1) nie posiadała kwalifikacji do wykonywania powierzonych jej zadań i obiektywnie, z uwagi na fakt, że po miesiącu od zatrudnienia uzyskała zwolnienie chorobowe w związku z ciążą, nie była w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że S. G. (1) był w stanie wypłacać J. B. (1) umówione wynagrodzenie, podczas gdy z ustaleń faktycznych sprawy wynika, że przychód płatnika z prowadzonej działalności gospodarczej wyniósł w 2015 r. jedynie 16.000 zł,

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że S. G. (1) był w stanie wypłacać J. B. (1) umówione wynagrodzenie, gdyż uzyskiwał wysokie zarobki z tytułu zatrudnienia na terenie Norwegii, podczas gdy poza zeznaniami S. G. (1), które nie zostały potwierdzone żadnymi innymi dowodami, brak jakichkolwiek obiektywnych i tym samym wiarygodnych dowodów, które by pozwalały na uznanie tej okoliczności za udowodnioną.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I poprzez oddalenie odwołania, zmianę zaskarżonego wyroku w pkt II poprzez zasądzenie od J. B. (1) za rzecz ZUS O/S. kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem I instancji, według norm przepisanych oraz zasądzenie od J. B. (1) za rzecz ZUS O/S. kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji, według norm przepisanych.

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

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się zasadna.

Po dokonaniu ponownej oceny zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego Sąd Apelacyjny uznał, że koniecznym jest wydanie orzeczenia reformatoryjnego. W ocenie Sądu Odwoławczego Sąd I instancji błędnie przyjął

bowiem, że umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną J. B. (1) a płatnikiem składek S. G. (1) w dniu 31 grudnia 2015 r. jest zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego w zakresie wysokości uzgodnionego przez strony wynagrodzenia. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy nie rozważył wszechstronnie zgromadzonych dowodów, co skutkowało niepełnymi ustaleniami i w efekcie błędnym rozstrzygnięciem. Sąd I instancji swoje przekonanie o ekwiwalentności ustalonego przez strony wynagrodzenia do świadczonej przez J. B. (1) pracy na rzecz płatnika wywiódł bowiem w istocie jedynie z literalnego brzmienia zakresu powierzonych jej obowiązków, pomijając przy tym charakter, rodzaj, ilość oraz jakość czynności faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną.

Na wstępie zaakcentować należy, że zasadą wyrażoną w art. 13 k.p. jest, iż pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia. Przy czym, wynagrodzenie to 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. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1778), Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

W ocenie Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie organ rentowy słusznie zakwestionował wysokość wynagrodzenia wskazaną przez ubezpieczoną i płatnika składek w umowie o pracę z dnia 31 grudnia 2015 r. W pierwszej kolejności zauważyć należy, że według sporządzonego zakresu obowiązków do zadań ubezpieczonej jako dyrektora w (...) S. G. (1) należało: „reprezentowanie pracodawcy przed urzędami, reprezentowanie pracodawcy na spotkaniach z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, utrzymywanie kontaktu ze stałymi klientami, czynności marketingowe, przygotowywanie ofert, negocjowanie warunków umowy, sporządzanie i podpisywanie umów, prowadzenie dokumentacji firmy, przygotowywanie i udział w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, nadzór nad procesami zakupowymi, podpisywanie umów i innych dokumentów formalnych, udział w spotkaniach i negocjacjach z kluczowymi partnerami biznesowymi firmy”. Jak wynika jednak ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ubezpieczona wykonywała jedynie część powierzonych jej obowiązków, brak jest bowiem w sprawie jakichkolwiek dowodów na to, że J. B. (1) pozyskiwała nowych klientów, przygotowywała oferty czy też wykonywała czynności marketingowe. Na podstawie akt sprawy i zeznań samej ubezpieczonej stwierdzić należy, iż podpisała ona zaledwie cztery umowy z kontrahentami płatnika, przy czym – co wykazały wyjaśnienia złożone przez J. B. (1) na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 czerwca 2018 r. – ubezpieczona nie potrafiła precyzyjnie wskazać czego dotyczyły umowy, nie знаła także szczegółów technicznych dotyczących złożonych zamówień.

Sąd Apelacyjny zważył zatem, iż ubezpieczona nie przedstawiła w sprawie przekonujących dowodów na to, iż przez krótki okres swojego zatrudnienia na stanowisku dyrektora wykonywała tak szeroki zakres prac na rzecz płatnika w ramach stosunku pracowniczego, jak wynika to ze sporządzonego zakresu powierzonych jej obowiązków. Ponadto, wątpliwości budzi okoliczność, że płatnik – bez sprawdzenia umiejętności ubezpieczonej – zawarł z nią od razu umowę o pracę na czas nieokreślony oraz zaoferował wynagrodzenie w wysokości aż 9.000 zł. W tym kontekście na uwagę zasługuje fakt, że ubezpieczona nie ukończyła studiów przygotowujących do pełnienia jakichkolwiek stanowisk kierowniczych. Odnośnie posiadanego doświadczenia oraz wiedzy z zakresu organizowania, przebiegu przetargów oraz uczestniczenia w nich J. B. (1) zeznała, że nie posiada żadnego doświadczenia w tym zakresie, ale jak stwierdziła, cyt.: „Wiem jak wygląda przetarg. Po prostu.” Wyjaśniając, że zatrudnienie w Urzędzie Pracy w S. nie uniemożliwiało jej „załatwiania różnych spraw przed urzędami”, gdyż mogła korzystać z tzw. „wyjść prywatnych” przyznała, że w trakcie zatrudnienia

u płatnika nie korzystała ani razu z takich wyjść, a więc nie brała udziału w żadnym przetargu, nie załatwiała też żadnych innych „spraw przed urzędami”.

W dalszej kolejności stwierdzić należy, iż w sprawie brak było jakichkolwiek racjonalnych podstaw uzasadniających zatrudnienie ubezpieczonej – co istotne, za tak wysokim wynagrodzeniem – u płatnika składek, których dotychczas z powodzeniem samodzielnie prowadził własną działalność gospodarczą. W szczególności Sąd Odwoławczy za niewiarygodne uznał wyjaśnienia S. G. (1), który podał, że potrzebował zaufanego i kompetentnego pracownika, który reprezentowałby go

i prowadził sprawy związane z jego działalnością gospodarczą w Polsce. Zauważyć w tym miejscu należy, że płatnik – prowadząc już od 2007 r. działalność gospodarczą – nie widział wcześniej konieczności, by zatrudnić kogoś na stanowisku dyrektora, co więcej, podczas nieobecności ubezpieczonej nie zatrudnił osoby na jej zastępstwo. Wskazać należy również, że płatnik przed zatrudnieniem nie znał ubezpieczonej, a jako wystarczającą rekomendację i potwierdzenie statusu J. B. (1) jako „osoby zaufanej” i posiadającej stosowne kwalifikacje S. G. (1) uznał zapewnienie swojej mamy, która z kolei znała mamę ubezpieczonej. Na tej tylko podstawie płatnik zdecydował się powierzyć samodzielne prowadzenie wszelkich spraw związanych

z prowadzeniem działalności gospodarczej, o skali międzynarodowej, J. B. (1), której jak sam twierdzi, wcześniej nie znał. Ponadto, płatnik nie zastanawiał się w jaki sposób J. B. (1) będzie w stanie wykonywać dla niego powierzone jej obowiązki, zwłaszcza „brać udział w negocjacjach w urzędach”, skoro sama pracuje w Urzędzie Pracy

w S. w godzinach od 7.30 do 15.30, o czym płatnik wiedział. Powyższe okoliczności pozwalają na stwierdzenie, że we wskazanej sytuacji nielogicznym

i nieracjonalnym działaniem ze strony płatnika składek było zatrudnienie ubezpieczonej przy jednoczesnym braku rzeczywistych potrzeb kadrowych oraz możliwości pełnego realizowania przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu należy również zwrócić uwagę na kondycję finansową płatnika, która w ocenie Sądu Apelacyjnego nie pozwalała na zatrudnienie ubezpieczonej za tak wygórowanym – jak na możliwości płatnika – wynagrodzeniem. Jak ustalił Sąd I instancji, w 2015 r. płatnik osiągnął dochód w wysokości ok. 16.000,00 zł, niemniej jednak, jak wynika z zeznań S. G. (1), miał on osiągać bardzo wysokie zarobki

w Norwegii, które to miały umożliwić wypłatę J. B. (1) umówionego wynagrodzenia. Słusznie w treści apelacji zwrócił uwagę organ rentowy, iż poza twierdzeniami S. G. (1), w sprawie brak jest jakichkolwiek obiektywnych

i tym samym wiarygodnych dowodów na potwierdzenie twierdzeń co do wysokich dochodów (ok. pół miliona koron rocznie) uzyskiwanych przez płatnika.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy,

a w szczególności zeznania ubezpieczonej i płatnika składek, na których to przede wszystkim oparł się Sąd Okręgowy, nie dały podstaw do tego, by stwierdzić, że zakres faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków mógł stanowić ekwiwalent przyznanego jej wynagrodzenia w kwocie 9.000.00 zł. Niezależnie od samej treści zeznań J. B. (1) i S. G. (1) oraz wyniku ich konfrontacji z pozostałym materiałem dowodowym, stwierdzić należy, że nie ulega wątpliwości, iż z oczywistych względów osoby te są szczególnie zainteresowane korzystnym dla ubezpieczonej rozstrzygnięciem niniejszej sprawy. Dlatego też dowód z zeznań ubezpieczonej oraz płatnika ocenić należało ze szczególną wnikliwością, czego jednak Sąd I instancji nie uczynił. W ocenie Sądu Apelacyjnego powzięte na podstawie powyższych zeznań przekonanie Sądu I instancji co do tego, że J. B. (1) posiadała kwalifikacje do wykonywania powierzonej pracy i faktycznie ją wykonywała w zakresie wskazywanym przez stronę, stanowi naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, o której mowa w art. 233 § 1 k.p.c. Z ustaleń faktycznych wynikają bowiem okoliczności przeciwne od tych, przyjętych przez Sąd Okręgowy. Należy uznać, że twierdzenia ubezpieczonej i płatnika były nieprecyzyjne, również często ze sobą niespójne, nadto ich wyjaśnienia nie znalazły odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Szczególne wątpliwości co do adekwatności wynagrodzenia J. B. (1) w stosunku do wykonywanej przez nią pracy budzą wyjaśnienia samej ubezpieczonej złożone

w postępowaniu apelacyjnym. Ubezpieczona nie wykazała się bowiem zbyt szeroką wiedzą w zakresie działalności gospodarczej prowadzonej przez płatnika, nie potrafiła sprecyzować na czym polegały wykonywane przez nią czynności oraz zawierane

z kontrahentami umowy, który ubezpieczona zawarła jedynie cztery.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, biorąc pod uwagę wszystkie wskazane wyżej okoliczności w sprawie brak było jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia ustanowienia dla J. B. (1) wynagrodzenia w wysokości aż 9.000,00 zł miesięcznie. W ocenie Sądu Odwoławczego ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej było niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a wynagrodzenie to uznać należy za rażąco wygórowane, zważywszy, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (tak uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1997 r., U 6/96, OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 i wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345). Zdaniem Sądu Odwoławczego wynagrodzenie ustalone w niniejszej sprawie przez strony umowy o pracę nie nosiło cechy wynagrodzenia godziwego, należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego oraz ekwiwalentnego do wykonywanej przez ubezpieczoną pracy. Strony nie przedstawiły przekonujących dowodów na to, iż przez krótki okres swojego zatrudnienia na stanowisku dyrektora ubezpieczona wykonywała na rzecz płatnika obowiązki w wymiarze uzasadniającym przyznanie wynagrodzenia w tak znaczącej wysokości.

Konkludując zatem, w ocenie Sądu Apelacyjnego, ponowna analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego pozwala z całą stanowczością uznać, że ustalenie spornego wynagrodzenia w wysokości 9.000,00 zł było nieadekwatne do pracy faktycznie wykonywanej przez ubezpieczoną, nie mogło zatem stanowić podstawy wymiaru składek, jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i zmierzające do obejścia prawa. Logiczne powiązanie wszystkich okoliczności sprawy w całość, przy braku materialnych dowodów wykonywania przez J. B. (1) pracy w tak szerokim zakresie, w jakim próbowała udowodnić to ubezpieczona oraz płatnik, stanowi wieloaspektową podstawę do poczynienia ustaleń co do rzeczywistej woli stron umowy, zaś ustalenia takie stanowią element stanu faktycznego. Zdaniem Sądu Odwoławczego jedynym celem stron umowy o pracę było zapewnienie ubezpieczonej możliwości uzyskania wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy jest dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to nie może być to uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa, pod warunkiem jednak, iż strony faktycznie realizują postanowienia zawartej umowy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, sformułowanej w oparciu o przedstawione wyżej okoliczności faktyczne, materiał dowodowy został przez Sąd I instancji rozważony dowolnie, zaś fakty zostały ustalone sprzecznie z treścią dowodów. Sąd Okręgowy, dokonując kontroli zaskarżonej decyzji organu rentowego, błędnie uznał, że wskazana przez płatnika podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. B. (1) jest odpowiednia, a jej ustalenie na poziomie 9.000,00 zł nie zmierzało do obejścia prawa poprzez uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji nie odniósł się zupełnie do konkretnych, miarodajnych dowodów świadczenia przez ubezpieczoną pracy, uznając, że już sam fakt świadczenia pracy, niezależnie od charakteru i zakresu faktycznie wykonywanych czynności uzasadnia przyznanie wynagrodzenia wskazanego w umowie. Analiza okoliczności, w których praca była faktycznie wykonywana przez ubezpieczoną, w ocenie Sądu Odwoławczego, prowadzi do zgoła odmiennych wniosków.

Reasumując, w ocenie Sądu Apelacyjnego ani kwalifikacje zawodowe ubezpieczonej, ani też dotychczasowe doświadczenie zawodowe, ani wreszcie zakres pracy, nie uzasadniały ustalenia podstawy wymiaru świadczenia w ustalonej przez strony wysokości. Przyjęta przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych podstawa wymiaru świadczenia była adekwatna do realiów wykonywania spornej umowy o pracę. Należało zatem uznać, że w sprawie zastosowanie znajduje przepis art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w szczególności § 3 tego przepisu, bowiem ustalenia stron w zakresie wysokości wynagrodzenia dokonane zostały w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania (słuszności, lojalności i godziwości), a także

z oczywistym zamiarem obejścia przepisów prawa w zakresie publicznoprawnego obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne, co spowodowało sankcję nieważności umowy określoną w tym przepisie w zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia.

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

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje należnych organowi rentowemu ustalono na podstawie § 2 pkt 6 (5.400 zł za pierwszą instancję) oraz § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 (4.050 zł za drugą instancję) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka del. SSO Gabriela Horodnicka

- Stelmaszczuk