

Sygn. akt III AUa 238/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek (spr.) SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Karolina Ernest

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2016 r. w Szczecinie

sprawy A. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z udziałem M. M.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego i podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji ubezpieczonej

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

z dnia 18 listopada 2015 r. sygn. akt VI U 1490/14

1. oddała apelację,

2. zasądza od ubezpieczonej A. B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 270 zł (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Anna Polak SSA Romana Mrotek

- Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 238/16

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 czerwca 2014 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek dla A. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek M. M. wynosi na

ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe w lutym 2014r. 1.680,00 zł, na ubezpieczenie zdrowotne 1.449,67 zł. Mając na uwadze wyniki przeprowadzonej kontroli organ rentowy wskazał, iż wątpliwości budziły okoliczności podpisania aneksu zwiększającego czterokrotnie wymiar czasu pracy i ponad pięciokrotnie kwotę miesięcznego wynagrodzenia ubezpieczonej doszło za ledwie na miesiąc przed rozpoczęciem korzystania przez A. B. ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem ZUS celem zwiększenia wynagrodzenia A. B. z 1.680 zł do kwoty 8.582,10 zł miesięcznie było umożliwienie ubezpieczonej osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu poprzez uzyskanie zasiłku macierzyńskiego naliczonego od rażąco wygórowanej podstawy. Na miejsce ubezpieczonej nie została zatrudniona inna osoba. Ponadto w ocenie ZUS kondycja finansowa firmy nie pozwalała na ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 8.582,10 zł. W konsekwencji w ocenie organu rentowego postanowienia umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia należnego ubezpieczonej uznać należało za nieważne jako naruszające zasady współzycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. B. domagając się jej uchylenia i ustalenia, że począwszy od lutego 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne A. B. wynosi 8 582,10 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu ubezpieczona wskazała, iż odpowiadała u M. M. za szeroko pojętą współpracę pracodawcy z klientami, doradzanie klientom, prezentacje, negocjacje, sprzedaż produktu, usługi, za pozyskiwanie nowych klientów, przygotowywanie umów i koordynację ich realizacji, monitorowanie i analizowanie danych rynkowych dotyczących danego segmentu, konsumentów, działań konkurencji i wyników własnego produktu, przygotowywanie raportów marketingowych i cenowych, akcji promocyjnych. Skarżąca zmotywowana została przez M. M. nie tylko samodzielnym stanowiskiem, ale również wysokością wynagrodzenia, które mniej więcej odpowiadało miesięcznym dochodom skarżącej z różnych źródeł. Skarżąca jest cennym pracownikiem dla pracodawcy, posiada wyższe wykształcenie na kierunku Ekonomia w zakresie gospodarki nieruchomościami, pracowała jako konsultant ds. marketingu, posiada licencję zawodową w zakresie pośrednictwa w obrocie nieruchomościami nr (...), w tym zawodzie również pracowała, przez 4 lata prowadziła własną działalność gospodarczą. Ubezpieczona wskazała, że wobec przejścia na cały etat u M. M. i zwiększenia obowiązków pracowniczych, zredukowała inne zajęcia zawodowe, a więc również ilość swoich dochodów. Wskazując na cechy stosunku pracy ubezpieczona podkreśliła, że obowiązujące przepisy nie zakazują świadczenia pracy przez kobiety w ciąży, za godziwe wynagrodzenie, a do tego w praktyce prowadzi stanowisko prezentowane przez ZUS w niniejszej sprawie, co byłoby dyskryminacją kobiet w ciąży.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie w całości, podtrzymując dotychczasową argumentację. Nadto organ rentowy domagał się zasądzenia od strony na rzecz ZUS zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zainteresowany M. M. zobowiązany do zajęcia stanowiska w piśmie procesowym z dnia 30 września 2014 r. poparł w całości stanowisko wyrażone przez A. B. w odwołaniu od decyzji ZUS.

Wyrokiem z 18 listopada 2015 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie (pkt I) oraz zasądził od A. B. na rzecz organu rentowego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy wydał rozstrzygnięcie w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny i rozważania prawne.

A. B. urodziła się (...), w dniu 16 maja 2005 r. ukończyła (...) w S. na Wydziale (...) w zakresie (...). W dniu 3 czerwca 2009 r. ubezpieczona otrzymała licencję zawodową w zakresie pośrednictwa w (...) Nr (...), uzyskując tytuł pośrednika uprawniający do wykonywania działalności zawodowej w zakresie pośrednictwa w obrocie nieruchomościami. W 2012 r. ubezpieczona ukończyła szkolenia dotyczące: (...), (...), (...). Po ukończeniu studiów ubezpieczona nie podjęła pracy zawodowej, przez 3 lata wychowywała syna.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 1 listopada 2009 r. ubezpieczona rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w zakresie pośrednictwa w obrocie nieruchomościami pod (...), w ramach której współpracowała:

- w okresie od 2 listopada 2009 r. do 30 września 2013 r. z B. U. w zakresie pośrednictwa w obrocie nieruchomościami,
- w okresie od 29 października 2013 r. do 10 czerwca 2014 r. z Bankiem (...) S.A. jako doradca kredytowy,
- w okresie od 4 listopada 2013 r. do 30 grudnia 2013 r. ze spółką (...) z siedzibą w G. jako pośrednik w zawieraniu umów kredytowych,
- w okresie od 15 lipca 2013 r. do 28 lutego 2014 r. z firmą (...) w zakresie administracyjnej obsługi biura, świadczenia usług sekretarskich, rekrutacji osób poszukujących pracy za granicą.

Dochody ubezpieczonej kształtowały się na poziomie od 2.000 zł do 6.000 zł, uzależnione były od obrotów firmy. W marcu 2014 r. ubezpieczona zawiesiła prowadzenie działalności gospodarczej. Sąd Okręgowy ustalił, że z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej ubezpieczona osiągnęła:

- w 2013 r. przychód w wysokości 48.013,76 zł, dochód w wysokości 36.399,86 zł,
- w styczniu 2014 r. przychód w wysokości 4.093,04 zł, dochód w wysokości 1.835,36 zł,
- w lutym 2014 r. przychód w wysokości 7.567,80 zł, dochód w wysokości 6.008,65 zł,

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika także, że M. M. od 9 grudnia 2008 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie działalności agencji reklamowych. Z tytułu prowadzonej działalności M. M. uzyskał:

- w 2011 r. przychód w wysokości 127.224,18 zł, dochód w wysokości 38.452,13 zł,
- w 2012 r. przychód w wysokości 149.805,25 zł, dochód w wysokości 19.877,48 zł,
- w 2013 r. przychód w wysokości 195.662,25 zł, dochód w wysokości 22425,43 zł,
- w 2014 r. przychód w wysokości 193.452,65 zł, dochód w wysokości 11.789,48 zł.

W 2014 r. miesięczne zyski M. M. wynosiły ok. 1.500 zł. Obsługę podatkową przedsiębiorców M. M. oraz A. B. prowadzi Biuro (...) w G..

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 1 lipca 2013 r. M. M. zawarł z A. B. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku menadżera w wymiarze ¼ etatu, za wynagrodzeniem 1.600 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy. Do obowiązków ubezpieczonej należała opieka nad klientami, doradzanie klientom, prezentacja, negocjacje oraz sprzedaż produktu lub usługi, pozyskiwanie nowych klientów, przygotowywanie umów oraz koordynacja ich realizacji, monitorowanie i analizowanie danych rynkowych dotyczących danego segmentu, konsumentów działań konkurencji i wyników własnego produktu, przygotowanie raportów marketingowych i cenowych, akcji promocyjnych. Zakres obowiązków ubezpieczonej nie zmienił się do końca zatrudnienia. Przed zatrudnieniem A. B. M. M. nie zatrudniał osoby, której zadaniem byłoby pozyskiwanie nowych klientów.

Ustalając stan faktyczny Sąd I instancji miał także na uwadze, że ubezpieczona nie bywała w biurze przy ul. (...) w G. codziennie, czasami przebywała w nim jedynie ok. 10 minut. Ubezpieczona nie miała w biurze własnego pomieszczenia do pracy, nie miała również biurka. A. B. pracowała głównie w terenie, spotykała się klientami i przedstawiała im propozycje współpracy dotyczące usług reklamowych (logo, wizytówki, banery, oklejenie auta, kubki, długopisy reklamowe). Ubezpieczona wykonywała pracę przy użyciu prywatnego telefonu, laptopa i samochodu. Pracodawca nie

zwracał A. B. kosztów używania własnego samochodu i telefonu. W trakcie zatrudnienia A. B., M. M. także pozyskiwał klientów za pomocą własnej strony internetowej oraz z polecenia.

Sąd Okręgowy ustalił także, że w okresie od 1 lipca 2013 r. do lutego 2014 r. M. M. nie sfinalizował żadnego zamówienia z klientem pozyskanym przez A. B.. W trakcie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego P. J. zawarł umowę dotyczącą oklejenia reklamą samochodu firmowego za wynagrodzeniem 300 zł z M. M., także J. K. uzgadniał szczegóły umowy o wartości ok. 1.500-2.000 zł z M. M.. D. M. (1) nie podjął współpracy z firmą (...).

Sąd I instancji ustalił także, że dochód pracodawcy w 2014 r. wyniósł 11.789,48 zł i był niższy niż w 2013 r. (wówczas wyniósł 22425,43 zł).

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Okręgowy wynika także, że w dniu 1 października 2013 r. M. M. zatrudnił E. P., posiadającą wykształcenie średnie, na stanowisku grafika komputerowego w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 800 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy. Strony rozwiązały umowę na mocy porozumienia w dniu 31 stycznia 2014 r. Z dniem 1 lutego 2014 r. M. M. wyrejestrował E. P. z ubezpieczeń.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że aneksem z dnia 31 grudnia 2013 r. do umowy o pracę M. M. i A. B. ustalili od dnia 1 stycznia 2014 r. wysokość płacy zasadniczej na poziomie 1.680 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy. W styczniu 2014 r. A. B. dowiedziała się, że jest w ciąży, tego samego miesiąca przekazała tę informację pracodawcy. Ubezpieczona i M. M. nie uzgadniali do kiedy wnioskodawczyni będzie pracować w ciąży, ani kiedy wróci do pracy po urodzeniu dziecka. W dniu 31 stycznia 2014 r. M. M. i A. B. podpisali aneks do umowy o pracę, w którym postanowili, że ubezpieczona zatrudniona zostanie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menadżera za wynagrodzeniem w wysokości 8.582,10 zł brutto (6.000 zł netto). Jako miejsce wykonywania pracy wskazano siedzibę firmy. Po podpisaniu aneksu powódka pracowała tak samo jak dotychczas, nie zmienił się zakres jej obowiązków. Od dnia 1 marca 2014 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z uwagi na ciążę. Do czasu urodzenia dziecka, tj. do dnia 1 września 2014 r. ubezpieczona przebywała nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim. W czasie nieobecności A. B. w pracy M. M. nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce, płatnik sam pozyskiwał i obsługiwał klientów. W dniu 1 września 2014 r. A. B. urodziła dziecko. Po urodzeniu dziecka ubezpieczona nie omawiała z M. M. kiedy wróci do pracy. Za okres od 1 marca 2014 r. do 2 kwietnia 2014 r. r. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wypłacił A. B. płatnik, następnie od dnia 3 kwietnia 2014 r. wypłatę zasiłku podjął ZUS. W czasie korzystania przez A. B. ze zwolnienia lekarskiego M. M. zatrudnił w ramach stażu z Urzędu Pracy K. J., która zajmowała się tworzeniem stron internetowych. Korzystał także z nieodpłatnej pracy studenta M. S. wykonującego prace grafika. Aktualnie M. M. zatrudnia K. J. w wymiarze 1/8 etatu z wynagrodzeniem 200 zł, oraz grafika M. S. w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem ok. 800 zł. Od 1 września 2015 r. ubezpieczona wróciła do pracy u M. M. w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem ok. 4.200 zł brutto tj. 3.000 zł netto.

Sąd Okręgowy uznał odwołanie za nieuzasadnione.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, sąd meriti wskazał, 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. Nadto podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Sąd Okręgowy podkreślił także, że ZUS, na podstawie art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jest uprawniony do kontrolowania wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie, ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części).

W ocenie Sądu I instancji organ rentowy prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek wynagrodzenie z okresu przed podpisaniem w dniu 31 stycznia 2014 r. aneksu do umowy o pracę. Zdaniem sądu meriti z zebranego w

sprawie materiału dowodowego wynika, iż jedynym powodem zwiększenia wysokości wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy A. B. był zamiar uzyskania przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą, o której dowiedziała się w styczniu 2014r. Powódka ani zainteresowany M. M. nie wykazali w postępowaniu żadnych racjonalnych przesłanek mogących uzasadniać zwiększenie wymiaru czasu pracy A. B. oraz podwyżkę jej wynagrodzenia z kwoty 1680 zł do kwoty 8582,10 zł. Przed powzięciem wiadomości o ciąży w grudniu 2013 r. powódka oraz M. M. podpisali aneks do umowy o pracę ograniczający się do zwiększenia wynagrodzenia o 80 zł. W tej sytuacji wielokrotna podwyżka wynagrodzenia dokonana miesiąc później, po powzięciu informacji o ciąży, musiała mieć na celu jedynie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nadto Sąd I instancji zaznaczył, że M. M. nie potrafił wskazać jakie zyski skłoniły go do zgody na podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 6000 zł netto, ani też jakie korzyści z zatrudnienia powódki osiągnął od lutego 2014 r. Zeznając na ostatniej rozprawie pracodawca przyznał, że do jego firmy trafiają klienci stali, z polecenia, „z ulicy” oraz ze stron internetowych. A. B. wyjaśniając informacyjnie (k 122) także nie potrafiła wskazać konkretnie, o ile zwiększyła obrót pracodawcy, ani jakim konkretnym zamówieniem, przyznała że zlecenia były finalizowane przez pracodawcę w okresie, gdy ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim. Również świadkowie wskazali, że z ubezpieczoną nie sfinalizowali żadnej umowy. Sąd wskazał także, że M. M. nie skalkulował podwyżki wynagrodzenia ubezpieczonej do kwoty 8582,10 zł. Załączony do akt wykaz faktur obejmuje w większości dokumenty z okresu, w którym powódka nie pracowała. Powódka ani M. M. nie wykazali także, by sprzedaż udowodniona fakturami wystawionymi w okresie do lutego 2014r. była zasługą A. B.. Nadto M. M. wskazał, że w okresie pracy ubezpieczonej odbierał w biurze telefony od klientów. Wbrew twierdzeniom M. M. obroty jego firmy w 2014r. nie zwiększyły się, lecz zmalały w stosunku do roku 2013., zatem nie sposób uznać, iż stać go było na zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem 6000 zł netto. W ocenie Sądu Okręgowego wskazanie przez M. M. od września 2015 r., jaki poziom przychodu powinna zrealizować kwartalnie, by uzyskać wynagrodzenie w kwocie 3000 zł netto (na 1/2 etatu), dodatkowo potwierdza że w styczniu 2014 r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej ustalono jedynie na potrzeby uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd I instancji wskazał także, że ubezpieczona zeznała, że zrezygnowała z pracy w biurze B. U., bo „nie chciała być już w takim stopniu dyspozycyjna” (k 210). W świetle tej wypowiedzi uzgodnienie wysokiego wynagrodzenia, w zamian za pracę niewymagającą dużej dyspozycyjności, musi potwierdzać fakt, iż wysokość wynagrodzenia służyła jedynie do wyłudzenia wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tak wysokie wynagrodzenie wymagałoby ekwiwalentnie dużego nakładu pracy oraz zaangażowania, którego powódka chciała uniknąć.

Nadto wraz z podwyżką powódka nie otrzymała nowego zakresu obowiązków, a strony kwestionujące decyzję ZUS nie potrafiły wskazać w jaki sposób zwiększył się zakres zadań A. B.. Mając ten sam zakres obowiązków powódka od lipca 2013r. zarabiała 1600 zł. Na podstawie złożonego do akt sprawy kalendarza nie sposób określić, czy zapisane w nim czynności odnoszą się do aktywności ubezpieczonej jako przedsiębiorcy, czy jako pracownika. Z zeznań stron umowy o pracę wynika, iż A. B. od początku zatrudnienia aż do końca lutego 2014r. nie realizowała większości spisanych obowiązków, ograniczając się tylko do pozyskiwania klientów. A. B. nie przygotowywała umów, nie koordynowała ich realizacji, nie monitorowała, nie analizowała danych rynkowych, nie przygotowywała raportów marketingowych i cenowych, nie przygotowywała akcji promocyjnych – mimo, że zadania te wpisano do jej zakresu obowiązków.

W ocenie Sądu Okręgowego również A. B. nie przejęła obowiązków E. P., która zatrudniona była u M. M. na stanowisku grafika komputerowego, w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem 800 zł i nie zajmowała się kontaktami z klientami. M. M. po zatrudnieniu ubezpieczonej w dalszym ciągu kontaktował się z klientami, a ubezpieczona pracowała tylko w terenie.

Nadto sąd meriti wskazał, że niewiarygodne jest, by jakikolwiek przedsiębiorca zgodził się rzeczywiście zatrudnić pracownicę w ciąży na takich warunkach, nie pytając jej nawet o to, jak długo zamierza pracować przed urodzeniem dziecka, jak długo będzie korzystała z urlopu macierzyńskiego, czy zamierza korzystać z urlopu wychowawczego. M. M. nie interesował się tym i nie wiedział, kiedy ubezpieczona wróci do pracy. Jako niewiarygodne Sąd uznał także twierdzenia M. M., iż powódka przysporzyła mu klientów zwiększając obrót tak, iż już od listopada chciał ją zatrudnić

na cały etat. Trudno mu jednak było powiedzieć, w których miesiącach zwiększył się obrót, ani jakie zasługi powódki na to wpłynęły.

Sąd I instancji zauważył też, iż po odejściu powódki na zwolnienie lekarskie pracodawca przez długi czas korzystał z pracy praktykanta, któremu nie płacił oraz stażystki z urzędu pracy. Od września 2015r zatrudnił jedną z tych osób na 1/8 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 200 zł, a drugą na 1/2 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 800 zł. K. J. M. M. planuje zatrudnić w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 1600 zł.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie jest także prawdą stwierdzenie stron, że wynagrodzenie uzgodnione w aneksie z dnia 31 stycznia 2014r. miało na celu równoważyć dochody A. B. z działalności gospodarczej. Zysk powódki w 2013 r. kształtował się bowiem na poziomie około 3000 zł miesięcznie. Nadto na zabezpieczenie rocznego wynagrodzenia powódki M. M. musiałby zabezpieczyć kwotę około 102985,20 zł, podczas gdy jego przychód za rok 2014r. wyniósł tylko 193.452,65 zł.

W ocenie Sądu meriti przedstawione okoliczności potwierdzają, iż pracodawca nie miał możliwości, ani potrzeby zatrudniania powódki za wynagrodzeniem w kwocie 6000 zł, powódka zaś nie świadczyła pracy, której jakość, czy efektywność uzasadniałyby wysokość takiej płacy. Przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki pozostał w całkowitym oderwaniu do ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek.

Sąd Okręgowy wskazał, także że ustalony stan faktyczny oparto na podstawie niebudzących wątpliwości Sądu oraz niekwestionowanych przez strony dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach organu rentowego. Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania przesłuchanych świadków, potwierdzających, iż powódka świadczyła pracę na rzecz M. M.. Sąd wskazał także, w jakim zakresie zeznaniom powódki oraz M. M. odmówił wiarygodności.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 4 ust. 1 w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się ubezpieczona, która w apelacji zarzuciła naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, a nie swobodny, zebranie i dokonanie oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, błędną ocenę zeznań świadków M. M., J. K., P. J., D. M. (2), wyjaśnień skarżącej, przedłożonej dokumentacji księgowej, dokumentacji w postaci faktur VAT oraz odpisu kalendarza skarżącej, z których to dowodów w sposób nie budzący wątpliwości wynika, że skarżąca A. B. i jej pracodawca w sposób prawidłowy, zgodny z przepisami prawa i zasadami współzycia społecznego ukształtowały stosunek pracy, warunki łączącej ich umowy o pracę, a tymczasem zaskarżony wyrok błędnie ustala, że celem zwiększenia wynagrodzenia ubezpieczonej było umożliwienie skarżącej osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu poprzez uzyskanie zasiłku macierzyńskiego naliczonego od rażąco wygórowanej podstawy, podczas gdy M. M. zatrudnił skarżącą w pełnym wymiarze czasu pracy, co znacząco zwiększyło jej obowiązki służbowe i zakres wykonywanych prac, skarżąca zrezygnowała również z innych źródeł dochodu, aby w pełni realizować powierzone jej zadania przez M. M., a nie jak to błędnie ustalił Sąd I instancji, że skarżąca nie chciała już być tak dyspozycyjna.

- art. 58 k.c. w związku z art. 353 k.c., art. 13 k.p., art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w zakresie, w jakim uznał, że postanowienia przedmiotowej umowy o pracę skarżącej zawartej z pracodawcą są nieważne, albowiem określają wynagrodzenie na poziomie wyższym niż powinny, podczas gdy postanowienia

przedmiotowej umowy kształtują wynagrodzenie na godziwym poziomie, a nie jak sugeruje się w uzasadnieniu wyroku Sądu – na poziomie ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie.

Mając powyższe na uwadze, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu i uwzględnienie w całości stanowiska A. B. oraz o zasądzenie na rzecz A. B. kosztów postępowania w sprawie, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji ubezpieczona bardzo szczegółowo odniosła się do oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd I instancji. Apelująca podkreśliła, że u M. M. zajmowała się szeroko pojętą współpracą z klientami. Wykonywane czynności miały na celu przygotowanie do jej głównego zadania, a więc do rozmów z klientami i zachęcania ich do korzystania z usług pracodawcy. Pracodawca nie wymagał od ubezpieczonej, aby jej wszystkie zadania wymagały materialnego śladu w postaci jakiejś dokumentacji, ale wiadomym jest, że bez dokonanych analiz ubezpieczona nie pozyskiwałaby tak skutecznie klientów. Charakter pracy skarżącej nie pozwala w sposób precyzyjny ustalić, czy, kiedy i ile konkretnie w danym okresie rozliczeniowym zamówień stanowiło efekt pracy jedynie A. B., czy jedynie M. M., czy tych osób wspólnie. W tego rodzaju pracy trudno precyzyjnie wskazać wielkość przysporzenia wypracowanego konkretnie przez ubezpieczoną.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniosł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie na rzecz ZUS zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji, według norm przepisanych.

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

Apelacja ubezpieczonej okazała się bezzasadna.

Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone przez Sąd Okręgowy prawidłowo, Sąd apelacyjny zasadniczo podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne poczynione w sprawie, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania.

Sąd Apelacyjny po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego w sprawie uznał, że brak było podstaw do określenia wysokości wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej na kwotę wyższą niż minimalne wynagrodzenie. Sąd Okręgowy prawidłowo wskazał na przepisy prawa, które mają zastosowanie w niniejszej sprawie. Na wstępie należało podkreślić, że organ rentowy był uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego. Organ rentowy miał zatem prawo zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia. Kompetencja taka wynika z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej. Stanowisko organu rentowego podlega oczywiście kontroli sądowej.

Podkreślić należy, że organ rentowy wydając zaskarżone decyzje nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek w okresie od momentu jej zatrudnienia do dnia przejścia przez nią na zwolnienie lekarskie. Spornym pozostawało jedynie, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że A. B. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 8582,10 zł brutto, czy też - jak chciał tego organ rentowy - podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia, tj. do kwoty 1680 zł. Organ rentowy zarzucając odwołującej i płatnikowi składek naruszenie między innymi zasad współżycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu, powinien przed sądem pracy i ubezpieczeń społecznych wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których wynikałyby twierdzenia zgodne z jego stanowiskiem. Należy więc udowodnić, że zgłoszenie ubezpieczonej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek z podstawą wymiaru składek 8528,10 zł brutto miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy sprostą temu obowiązkowi. Naprowadził szereg okoliczności, które wykazały, że umówione wynagrodzenie nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek. Należy jednocześnie zaznaczyć, że nie budzi wątpliwości, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące

prawo. Z punktu widzenia art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne. Normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy. Należy jednak pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 9 maja 2014 r., III AUa 2111/13, Lex nr 1474057). Należy też pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Nadto podkreślić trzeba, jak również wskazywała ubezpieczona, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997, 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 powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie. Ubezpieczona w dniu 1 lutego 2014 r. podpisała aneks do umowy o pracę, mocą którego zwiększono wymiar pracy ubezpieczonej do pełnego, a jej wynagrodzenie zostało zwiększone do kwoty 8528,10 zł. Natomiast od dnia 1 marca 2014 r. skorzystała ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą. Nie było kwestionowane, że praca przez A. B. rzeczywiście była świadczona. Wątpliwym jednak było określenie wynagrodzenia za pracę na kwotę 8528,10 zł brutto. Tak określona wysokość wynagrodzenia miała na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia.

Sąd Apelacyjny zaznacza, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to nie może być to uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jest to rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Stanowisko takie jest również ugruntowane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego za słuszny należało uznać zarzut nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez A. B. do zajmowanego przez nią stanowiska i zakresu powierzonych jej czynności. Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że brak było podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony w aneksie do umowy z 1 lutego 2014 r. była uzasadniona. Ubezpieczona podawała, że chciała otrzymywać wynagrodzenie adekwatne do obowiązków, które miała wykonywać na rzecz pracodawcy. W tym zakresie Sąd Okręgowy jednak trafnie wskazywał, że ubezpieczona nie zdołała wykazać, aby w ramach umowy o pracę jej obowiązki zmieniły się po podpisaniu aneksu mocą którego wymiar pracy ustalono na pełny, a wynagrodzenie na kwotę 8528,10 zł. Zaznaczyć należy także, że wynagrodzenie, które strony przewidziały w umowie było kilka razy wyższe, niż wynagrodzenie pozostałych dwóch osób będących pracownikami zatrudnionymi przez M. M.. Sąd Apelacyjny za niezasadne uznał także twierdzenia apelującej o tym, że kondycja finansowa M. M. pozwalała mu na zatrudnienie pracownika za tak wysokim wynagrodzeniem. Jak ustalił Sąd



I instancji, dochód płatnika składek w 2011 r. wyniósł 38.452,12 zł, w 2012 r. – 19877,48 zł, a w 2013 r. – 21459,04 zł. W związku z czym nieracjonalnym było ustalenie wynagrodzenia na poziomie wskazanym w aneksie do umowy, skoro kwota którą płatnik musiałby zabezpieczyć na roczną wypłatę wynagrodzenia ubezpieczonej przekracza wysokość trzyletniego dochodu firmy.

Apelujący nie zdołał wykazać, aby ocena dowodów z zeznań stron i świadków dokonana przez Sąd Okręgowy była błędna. Przede wszystkim wskazać należy, że niekwestionowane przez strony były dokumenty znajdujące się w aktach sprawy oraz te zgromadzone w aktach ZUS. W ocenie Sądu Apelacyjnego wiarygodne okazały się zeznania świadków oraz ubezpieczonej i płatnika składek w zakresie, w którym wskazywano na świadczenie przez A. B. pracy na rzecz M. M.. Jednakże prawidłowo Sąd Okręgowy ocenił, że brak było powodów, które uzasadniałyby tak dużą podwyżkę wynagrodzenia. Sąd Odwoławczy zapoznał się z zeznaniami ubezpieczonej oraz M. M.. Płatnik składek nie był w stanie w sposób jasny i precyzyjny odpowiadać na pytania zadawane przez Sąd. Nie potrafił określić ile ubezpieczona pracowała w biurze, jak długo tam przebywała, a także czy w biurze miała swoje miejsce pracy, a także nie potrafił precyzyjnie wskazać powodów zatrudnienia ubezpieczonej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie ponad 8000 zł brutto. Treść wypowiedzi płatnika składek składanych na rozprawie przed sądem jest odmienna od tych, które podawał przed organem rentowym. A. B. słuchana na rozprawie również nie potrafiła przedstawić argumentów, które uzasadniałyby jej zatrudnienie u płatnika składek na warunkach określonych w aneksie do umowy o pracę z 1 lutego 2014 r.

Podkreślenia wymaga, że ubezpieczona знаła się na swojej pracy, potrafiła ją wykonywać, sama wskazywała, że posiada doświadczenie, które pomocne jej było przy pracy. Praca ubezpieczonej sprowadzała się jednak jedynie do nawiązania kontaktów z klientami, przy czym ani ubezpieczona, ani płatnik składek nie potrafili wykazać efektów pracy A. B.. Przedłożone faktury nie potwierdzały, że to właśnie w wyniku działań ubezpieczonej doszło do zawarcia umów z płatnikiem składek. Niewątpliwie z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że umowy z płatnikiem składek zawierane były już po tym, jak ubezpieczona znalazła się na zwolnieniu lekarskim. Tym bardziej, że w trakcie zatrudnienia ubezpieczonej, również płatnik składek – jak sam wskazywał – odbierał telefony od klientów, którzy dzwoniли do biura.

Wątpliwości Sądu Odwoławczego budzą również okoliczności zawarcia umowy o pracę. Ubezpieczona we wcześniejszym okresie wykonywała określone czynności u płatnika składek. A. B. pracowała na 1/4 za wynagrodzeniem 1600 zł brutto miesięcznie, a do jej zakresu obowiązków również w tym czasie należały kontakty z klientami. Aneksem z 3 grudnia 2013 r. strony ustaliły, że od 1 stycznia 2014 r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej wynosić będzie 1680 zł. Natomiast aneksem z 31 stycznia 2014 r., po tym jak A. B. dowiedziała się, że jest w ciąży, strony postanowiły, że ubezpieczona zatrudniona zostanie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menadżera za wynagrodzeniem w wysokości 8582,10 zł brutto. Nie ma przeszkód, by kobieta w ciąży podjęła pracę. Zwrócić należy jednak uwagę na okoliczność, że zawarciu umowy o pracę powinien towarzyszyć zamiar wykonywania pracy. Pracę taką ubezpieczona niewątpliwie świadczyła, jednakże zawierając aneks do umowy o pracę była świadoma tego, że jest w ciąży.

Trafnie wskazywał organ rentowy, że okoliczności zajścia w ciążę i zawarcia umowy o pracę były ze sobą ściśle powiązane. Również wynagrodzenie ubezpieczonej określono na bardzo wysokim poziomie, co miało umożliwić korzystanie A. B. z wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wskazać należy, że rozpoczęcie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego poprzedzone było jedynie bardzo krótkim okresem opłacania przez płatnika składek na obowiązkowe ubezpieczenia w wysokości obliczonej od wynagrodzenia wynoszącego ponad 8000 zł brutto. W związku z czym przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionych składek pozostawał w oderwaniu od sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. A. B. po stosunkowo krótkim okresie czasu zaprzestała pracy w związku ze zwolnieniem lekarskim z powodu ciąży. Natomiast czynności związane z pozyskiwaniem nowych klientów ponownie realizował M. M.. Na miejsce ubezpieczonej nie została zatrudniona żadna inna osoba za podobnym wynagrodzeniem do tego osiąganego przez A. B..

Sąd Apelacyjny nie dopatrył się także naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonania oceny zgromadzonych dowodów w sposób dowolny. Skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonywania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r. w sprawie III CK 245/04, publik. LEX 174185). Płatnik oraz ubezpieczona w wywiezionej apelacji nie zdołali wykazać wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych powyżej kryteriów. Zaprezentowana w apelacji argumentacja sprowadza się do powtórzenia dotychczas prezentowanego w sprawie stanowiska. Argumentacja ta stanowi jedynie polemikę z rozstrzygnięciem Sądu I instancji. Skarżący jedynie przedstawili odmienną ocenę zeznań świadków niż ta dokonana przez Sąd Okręgowy. Twierdzenia apelującej nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. W odniesieniu do twierdzeń zawartych w uzasadnieniu apelacji wskazać należy, że Sąd Odwoławczy nie kwestionuje, że A. B. posiadała predyspozycje do wykonywanej u płatnika składek pracy, a także że współpraca z nią dobrze była oceniana przez M. M.. Sąd odwoławczy nie kwestionuje także, że wykonywała ona dobrze powierzone jej obowiązki. Te okoliczności jednak w żaden sposób nie uzasadniają wysokości umówionego wynagrodzenia. Apelująca w toku postępowania nie przedstawiła dowodów, które potwierdzałyby, że to w wyniku jej pracy płatnik składek podpisywał z klientami umowy. Wprost przeciwnie – zebrane dowody wskazują, że umowy z klientami podpisywane były w czasie, w którym ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim. Apelująca nie przedłożyła także dowodów wskazujących na to, że z momentem zwiększenia się jej wymiaru pracy oraz wynagrodzenia, wzrosła liczba jej obowiązków. Zakres obowiązków ubezpieczonej określony był bardzo szeroko, jednak ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, by A. B. realizowała wszystkie te czynności. Strony umowy o pracę ustaliły między innymi, że do zakresu zadań ubezpieczonej należeć będzie przygotowywanie umów i koordynacja ich realizacji, podczas gdy umowy takie zawierał M. M.. Ubezpieczona nie wykazała także, by przygotowywała raporty marketingowe i cenowe, akcje promocyjne, a takie czynności również zgodnie z umową A. B. miała wykonywać. Dowody w postaci faktur VAT oraz odpisu kalendarza ubezpieczonej, jak trafnie ocenił Sąd Okręgowy, nie potwierdzają, że wysokość wynagrodzenia za pracę była adekwatna do zakresu wykonywanych obowiązków.

Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191). Uprawnione było zatem ustalenie, że łącząca strony umowa o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, z zasadą ekwiwalentności świadczeń. Wbrew twierdzeniom ubezpieczonej i płatnika składek organ rentowy prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kwotę minimalnego wynagrodzenia.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację ubezpieczonej.

O kosztach postępowania, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy między innymi koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, w stawkach przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Anna Polak SSA Romana Mrotek

- Stelmaszczuk