

Sygn. akt III AUa 857/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Beata Górską
Sędziowie:	SSA Anna Polak SSA Barbara Białecka (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2017 r. w Szczecinie

sprawy K. Ł.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale P. K.

o ustalenie podstawy wymiaru składek w wyższej wysokości

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 września 2016 r. sygn. akt VI U 230/16

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie,
2. zasądza od K. Ł. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

SSA Barbara Białecka SSA Beata Górską SSA Anna Polak

Sygn. akt: III AUa 857/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 lutego 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne K. Ł. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek P. K. w wysokości: od 1.07.2015 r. do 30.09.2015 r. – 1 312,50 zł; od 1.10.2015 r. – 1 750,00 zł.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona podała, że jest ona dla niej krzywdząca. Odwołująca i płatnik składek nie są osobami spokrewnionymi. Skarżąca podpisując aneks do umowy o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży. W okresie późniejszym czuła się bardzo dobrze i planowała pracować do czasu porodu, zaś strony uznały, że nie ma przeciwwskazań do zwiększenia wymiaru czasu jej pracy z 3/4 etatu do całego etatu. Pozwany nie wykazał dlaczego w jego ocenie ubezpieczona wykonywała obowiązki w zawężonym zakresie czynności. Skarżąca posiada wykształcenie wyższe, zna języki obce, posiada doświadczenie zawodowe w gastronomii, zarządzała grupą dziewięciu osób. Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem organu rentowego, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest wyższe niż miesięczny dochód płatnika z tytułu prowadzonej działalności, albowiem płatnik poniósł znaczne nakłady inwestycyjne w związku z uruchomieniem w osobnym pomieszczeniu restauracji z kuchnią włoską. Nadto poniósł koszty związane z doposażeniem restauracji.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podniósł, że brak jest racjonalnych powodów dla ustalenia wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej odpowiednio w kwocie 5 000,00 zł i 8 000,00 zł brutto miesięcznie. Za niewiarygodne pozwany uznał twierdzenia pozwanego, iż stanowisko pracy skarżącej utworzone zostało w celu odciążenia właściciela firmy od nadmiaru obowiązków służbowych, bowiem zatrudniając ubezpieczoną miał świadomość, że jest ona w ciąży, a ten stan, a następnie macierzyństwo wiążą się z jej dłuższą nieobecnością w pracy. W czasie nieobecności ubezpieczonej nikt nie został zatrudniony na zastępstwo za nią, a obowiązki ubezpieczonej przejął płatnik.

Zainteresowany P. K. poparł stanowisko ubezpieczonej.

Wyrokiem z dnia 28 września 2016 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 11 lutego 2016 r. ten sposób, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. Ł. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek P. K. stanowią kwoty: 5 000,00 zł - od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia 30 września 2015 r.; 8 000,00 zł – od dnia 1 października 2015 r. (punkt I) oraz zasądził od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. na rzecz ubezpieczonej K. Ł. kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd I instancji ustalił, że ubezpieczona K. Ł., ur. (...), posiada wykształcenie wyższe – w dniu 26 marca 2015 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku finanse i rachunkowość w specjalności rachunkowość i finanse przedsiębiorstw. W 2013 r. odbyła szkolenie z zakresu monitorowania i rozliczania wydatków w ramach PO KL. Jako uczennica szkoły średniej pracowała jako kelnerka w restauracji indyjskiej (...) w S.. Przez kilka lat sezonowo pracowała w gastronomii nad morzem:

w N., D., jako kelnerka, sprzedawca deserów. W okresie studiów pracowała jako kelnerka w restauracji w Galerii (...) w P.. W okresie od 1 lutego 2013 r. do 30 kwietnia 2015 r. pracowała na pełen etat jako sprzedawca w (...) I. S. w Z.. Zajmowała się akwizycją towarów na rzecz klientów. W dniu 1 lipca 2015 r. zawarła umowę o pracę z (...) P. K. w S., na 3/4 etatu, z wynagrodzeniem 5 000,00 zł brutto miesięcznie, na stanowisku menedżera. Przeszła niezbędne badania lekarskie pozwalające na zatrudnienie jej na stanowisku menedżera. Została przeszkolona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Następnie, aneksem z dnia 30 września 2015 r. do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 r., K. Ł. została zatrudniona w firmie (...) na cały etat, na stanowisku menedżera, z wynagrodzeniem 8 000,00 zł brutto miesięcznie. Do jej obowiązków należało: zarządzanie wszystkimi pracownikami restauracji, dbanie o miłą atmosferę w zespole pracowników, kontrola nad pracą kadry pracowniczej, zarządzanie ludźmi, dbanie o rozwój zawodowy, przyznawanie nagród pracownikom, organizacja imprez okolicznościowych, dbanie o rozwój restauracji, rozwój firmy w sieci, prowadzenie polityki kadrowo płacowej firmy, kontakty z księgowymi, nadzór nad polityką zamówień.

Od dnia 26 października 2015 r. K. Ł. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży. Dziecko urodziła w dniu 27 lutego 2016 r.

K. Ł. i P. K. nie są ze sobą spokrewnieni.

W dniu zawarcia umowy o pracę z ubezpieczoną, tj. 1 lipca 2015 r. pracodawca nie wiedział, że jest ona w ciąży.

W dniu podpisania aneksu do umowy o pracę, tj. 30 września 2015 r. pracodawca ubezpieczonej P. K. miał wiedzę, że ubezpieczona jest w ciąży.

Zainteresowany P. K. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie gastronomii – restaurację (...) od 2010 r. Jest to restauracja włoska i polska

w S.. Zatrudnia 8 – 10 pracowników na stanowiskach: kelner, kucharz, pomocnik kucharza, sprzątaczką, menadżer. W roku 2015 zysk z działalności wyniósł około 34 000,00 zł. W roku 2014 płatnik poniósł stratę w wysokości około 2 000,00 zł. Inwestycje poczynione w 2014 r. wyniosły około 9 000,00 zł, zaś w 2015 r. – 1 000,00 zł. W 2015 r. płatnik wynajął lokal na potrzeby prowadzonej działalności, w którym poczynił inwestycje: wymienił płytki, zakupił sprzęt. W związku z otwarciem kuchni polskiej poniósł koszty w wysokości 10 000,00 zł.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego, wskazując na treść art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1, art. 18, art. 41 ust. 13, art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U.

z 2015 r., poz. 121 ze zm.), art. 18 § 1 oraz art. 22 Kodeksu pracy, a także art. 58 i art. 353¹ Kodeksu cywilnego, Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji stwierdził, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż warunki wynagrodzenia za pracę ustalone przez płatnika z odwołującą nie naruszały kryteriów, wskazanych w przytoczonych przez Sąd regulacjach prawnych. Odwołująca K. Ł. posiada kierunkowe wykształcenie wyższe pozwalające na zatrudnienie jej na stanowisku menadżera, długoletnie doświadczenie zawodowe w pracy w gastronomii. Przed zawarciem umowy o pracę z zainteresowanym pracowała już bowiem w gastronomii, w restauracjach nad morzem, w P.. Ubezpieczona

i zainteresowany są osobami obcymi. Nie łączą ich żadne bliższe relacje. Porównywanie przez organ rentowy wynagrodzenia ubezpieczonej posiadającej stosowne kwalifikacje

i doświadczenie zawodowe oraz wykształcenie, do wynagrodzenia pozostałych pracowników restauracji zatrudnionych jako kucharze, kelnerzy czy kierowcy jest dla Sądu zupełnie niezrozumiałe albowiem oczywistym jest, iż zakres obowiązków i tym samym zakres wymagań pracodawcy stawianych ubezpieczonej i pozostałym pracownikom są zupełnie odmienne. Organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, Lex 148238). Jednakże w uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził jednocześnie, 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, rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 roku, 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). Wynagrodzenie najniższe to wynagrodzenie osoby nie posiadającej żadnego przygotowania zawodowego, żadnych kwalifikacji czy zdolności, wykonującej proste fizyczne prace. Skarżąca posiada wykształcenie wyższe kierunkowe (rachunkowość i finanse przedsiębiorstw), doświadczenie zawodowe w pracy w gastronomii. Bezsprawnie wykonywała obowiązki menadżera w restauracji prowadzonej przez zainteresowanego. Organ rentowy nie kwestionował bowiem samego istnienia zatrudnienia i wykonywania pracy, lecz jedynie wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia za tę pracę. W ocenie Sądu orzekającego brak jest zatem podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony nosi cechy niegodziwości, jest nieodpowiednie i niesprawiedliwe. Biorąc pod uwagę kwalifikacje, wykształcenie, charakter wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, podstawa wymiaru składek ubezpieczonej ustalona w umowie o pracę oraz aneksie do tej umowy, jest właściwa.

Zdaniem Sądu I instancji zarzut pozwanego, że miesięczne wynagrodzenie skarżącej było wyższe niż miesięczny dochód płatnika nie zasługiwał na uznanie. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że w pierwszym półroczu 2015 r. płatnik poniósł znaczne koszty związane z uruchomieniem dodatkowego pomieszczenia w restauracji, gdzie serwuje się kuchnię polską. Przeprowadził generalny remont pomieszczenia. W drugim półroczu 2015 r. firma odnotowała wzrost przychodów. Zarzuty pozwanego w tym zakresie okazały się zatem nietrafne.

W przedmiocie zarzutu organu rentowego, że pracodawca nie zatrudnił żadnego pracownika w zastępstwie za nieobecną K. Ł., Sąd Okręgowy wskazał, iż nie wydaje się właściwym, by organ rentowy czy sąd dokonywał oceny działań pracodawcy

z punktu widzenia racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r. sygn. akt II PK 83/1 (Lex nr 1230257), 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 (...) 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). Zainteresowany, w dacie zawierania aneksu do umowy o pracę, miał wiedzę o stanie ciąży ubezpieczonej. A zatem ryzyko związane z jej ewentualną nieobecnością spowodowaną komplikacjami czy chorobą w okresie ciąży pracownicy, obciążało wyłącznie jego.

Sąd I instancji dodatkowo zauważył, iż podlegający konstytucyjnej i ustawowej wzmoczonej ochronie prawnej stan ciąży nie może dyskryminować kobiety w uzyskaniu legalnej ochrony w stosunkach ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05 (Lex 272549): „samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.” Utworzenie zaś konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lutego 2006 roku, III AUa 577/05, Lex 189697).

Nadto Sąd orzekający wskazał, że sposób ustalania podstaw wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego jest ustalony w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016 r., poz. 372). Okoliczność, iż dla pracowników podstawa tych świadczeń ustalana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i długości zatrudnienia (art. 36 i następne tej ustawy) nie powoduje sama przez się nieważności postanowień umownych w zakresie wysokości przekraczającej wynagrodzenia przeciętne czy podwyższających wymiar czasu pracy czy wynagrodzenie kobiety w ciąży. Być może konieczne są zmiany legislacyjne w tym zakresie, pozostaje to jednak poza zakresem rozpoznania i orzekania w sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, by sporna decyzja wydana została prawidłowo. Zgodnie z wyrażoną w art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. zasadą kontradiktoryjności, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd, są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Przepis art. 6 k.c. stanowi, iż ciężar

udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis art. 232 § 1 zd. 1 k.p.c. stanowi natomiast odpowiednio, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd Najwyższy charakteryzując art. 232 k.p.c., stwierdził, że na sądzie rozpoznającym sprawę nie spoczywa powinność zarządzania dochodzeń mających na celu uzupełnienie i wyjaśnienie twierdzeń stron oraz poszukiwanie dowodów na ich udowodnienie. Do sądu nie należy przeprowadzanie z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., I CKU 45/96, OSNC 1997, nr 5-6, poz. 76). Pozwany organ rentowy nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, że wynagrodzenie przyznane ubezpieczonej była niegodziwe, zawyżone i niesprawiedliwe. Nie przedstawił żadnej argumentacji logicznie uzasadnionej, która wskazywałaby, iż zamiarem stron było uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Brak jest jakichkolwiek dowodów wskazujących, że odwołująca wiedziała, iż jej stan zdrowia uniemożliwi wykonywanie przez nią pracy. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjmowania, że zawarcie umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia miało na celu obejście ustawy, ani że taka czynność prawna miała być sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 k.c.). Zdaniem Sądu I instancji pozwany nie sprostął obowiązkowi określonymu w art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., bowiem podnoszone przez niego argumenty nie znalazły potwierdzenia. Ustawa nie nakłada na sąd obowiązku wskazania stronie jakie i w jakiej formie ma przedstawić dowody, a tym bardziej nie zobowiązuje do wyręczania strony w udowadnianiu jej twierdzeń. Pozwany był zobowiązany do poszukiwania dowodów z własnej inicjatywy. Sąd przy orzekaniu opiera się na materiale dowodowym przedstawionym przez strony postępowania.

Ustaień w sprawie Sąd orzekający dokonał na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego i złożonych przez strony postępowania w toku niniejszego postępowania, w tym przede wszystkich z akt osobowych ubezpieczonej, których wiarygodności strony nie kwestionowały, a także zeznań ubezpieczonej K. Ł., zainteresowanego P. K. i świadka A. M., których treść pozostaje w zgodzie z zaferowanymi dokumentami i które były spójne, logiczne

i wzajemnie się uzupełniały. Sąd nie znalazł podstaw, by kwestionować szczerłość i zgodność tych zeznań z rzeczywistym stanem rzeczy. P. K. jako pracodawca ubezpieczonej posiada pełną wiedzę w przedmiocie charakteru zatrudnienia ubezpieczonej, wykonywanych przez nią obowiązków. Świadek A. M. jako pracownik zainteresowanego spotykał ubezpieczoną każdego dnia w pracy. Widział wykonywane przez nią czynności. Jest on osobą obcą dla odwołującej. Nielogicznym byłoby w ocenie Sądu zatrudnienie przez zainteresowanego ubezpieczonej i przyznanie jej wynagrodzenia w kwotach odpowiednio 5 000,00 zł i 8 000,00 zł miesięcznie wyłącznie w celu uzyskania przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego i narażenie tym samym własnego przedsiębiorstwa na ewentualne straty.

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

- sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że organ rentowy nie przedstawił żadnej argumentacji logicznie uzasadnionej, która wskazywałaby, iż zamiarem stron było uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych,

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wybiórcze rozważenie i ocenę zebranego materiału dowodowego, a w konsekwencji przyjęcie, że brak jest podstaw do kwestionowania wysokości wynagrodzenia ustalonego ubezpieczonej przez płatnika w kwocie 5 000 zł w okresie od 1 lipca 2015 r. do 30 września 2015 r. oraz w kwocie 8 000 zł od 1 października 2015 r. stanowiącego podstawę, wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,

- naruszenie prawa materialnego poprzez odmowę zastosowania art. 58 § 1 i 2 k.c.

w związku z art. 300 k.p., a w konsekwencji przyjęcie, że czynność polegająca na ustaleniu przez płatnika na rzecz ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 5 000 zł w okresie od 1 lipca 2015 r. do 30 września 2015 r. oraz w kwocie 8 000 zł od 1 października 2015 r. jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie jest nieważna.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania od decyzji organu rentowego, zasądzenie od ubezpieczonej na rzecz organu rentowego kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych oraz ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelujący wskazał, że płatnik zawarł umowę o pracę z ubezpieczoną na osiem miesięcy przed urodzeniem przez nią dziecka. Bezsprzeczne jest, że w momencie zmiany warunków umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia, co miało miejsce w dniu 30 września 2015 r., płatnik wiedział, że ubezpieczona jest w ciąży, a więc że w niedługim okresie czasu nie będzie świadczyć pracy w związku z przysługującymi świadczeniami macierzyńskimi. Faktycznie jednak ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim już od dnia 26 października 2015 r. Mimo, że płatnik prowadzi działalność gospodarczą od dnia 1 września 2010 r., wcześniej nie zatrudniał nikogo na stanowisku menedżera. Również w trakcie nieobecności ubezpieczonej w pracy, począwszy od dnia 26 października 2015 r. nikt na tym stanowisku nie został zatrudniony w zastępstwie ubezpieczonej. Wszyscy pracownicy płatnika, oprócz ubezpieczonej, mieli wynagrodzenie ustalone na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Jeśli do tego dodać, że płatnik osiągnął w roku 2014 dochód w kwocie ok. 1 800 zł, a w roku 2015 w kwocie ok. 34 000 zł, to zdaniem organu rentowego brak było podstaw do ustalenia ubezpieczonej miesięcznego wynagrodzenia w kwotach odpowiednio 5 000 zł i 8 000 zł, co daje w ujęciu rocznym od tej ostatniej, kwotę 96 000 zł. Oznacza to, że dochód ubezpieczonej jest prawie trzykrotnie wyższy od dochodu płatnika (pracodawcy) za rok 2015. Prawidłowe zastosowanie w sprawie zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. powinno skutkować według organu rentowego oddaleniem odwołania w całości.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

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 wyroku reformatoryjnego. W ocenie Sądu Odwoławczego Sąd I instancji błędnie przyjął bowiem, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. Ł. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek P. K. wynosi 5.000,00 zł w okresie od 1 lipca 2015 r. do 30 września 2015 r. oraz 8.000,00 zł od 1 października 2015 r.

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 2016 r. poz. 963), Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało 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 początkowo w umowie o pracę z dnia 1 lipca 2015 r. oraz następnie w aneksie do tejże umowy z dnia 30 września 2015 r. W pierwszej kolejności zauważyć należy, że według załączonego do umowy o pracę zakresu obowiązków, do zadań ubezpieczonej jako menedżera należało: „zarządzanie wszystkimi pracownikami restauracji, dbanie o miłą atmosferę wewnątrz zespołu, jak i w samej restauracji, sprawowanie kontroli nad pracą kadry pracowniczej, zarządzanie ludźmi i dbanie o ich rozwój zawodowy, organizacja kursów i szkoleń, obiektywna ocena pracy i przyznawanie nagród dla pracowników, organizacja wszelkiego rodzaju imprez okolicznościowych, dbanie o rozwój restauracji

i jej renomę na rynku, rozwój firmy w sieci, prowadzenie polityki kadrowo-płacowej w firmie (teczki ABC, tworzenie i podpisywanie umów o pracę, umów cywilnoprawnych, faktur i rachunków, tworzenie grafików i list obecności, planu urlopów), kontakty

z księgowym, nadzór nad polityką zamówień spożywczych, gastronomicznych, dyspozycyjność do zastępstw pracowniczych”. Jak wynika jednak ze zgromadzonego

w sprawie materiału dowodowego, ubezpieczona wykonywała jedynie część powierzonych jej obowiązków, brak jest bowiem w sprawie jakiegokolwiek dowodów na to, że K. Ł. zorganizowała kurs lub szkolenie dla pracowników płatnika czy też wykonywała czynności w ramach polityki kadrowo-płacowej w firmie. Na podstawie akt sprawy stwierdzić należy, iż ubezpieczona podpisała zaledwie kilka wniosków urlopowych pracowników płatnika oraz faktur na zakup produktów spożywczych.

W dalszej kolejności stwierdzić należy, iż wątpliwości budzą złożone przez ubezpieczoną oraz płatnika składek wyjaśnienia, a także zeznania świadka A. M., będącego pracownikiem płatnika. Niezależnie od samej treści zeznań wskazanych wyżej osób, zauważyć należy, że z oczywistych względów osoby te są zainteresowane korzystnym dla ubezpieczonej rozstrzygnięciem niniejszej sprawy. Dlatego też dowód z zeznań tych osób ocenić należało ze szczególną wnikliwością.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wyjaśnienia stron nie dały podstaw do tego, by stwierdzić, że zakres faktycznie wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków mógł stanowić ekwiwalent przyznanego jej wynagrodzenia odpowiednio w kwocie 5.000,00 oraz 8.000,00 zł. W szczególności Sąd Odwoławczy za niewiarygodne uznał wyjaśnienia płatnika składek P. K., który podał, że stanowisko menedżera utworzone zostało w związku z koniecznością odciążenia go od nadmiaru obowiązków wynikających z prowadzenia firmy. Zauważyć w tym miejscu należy, że zatrudniając ubezpieczoną, płatnik miał świadomość, że ciąża, a następnie macierzyństwo wiąże się z jej przyszłą nieobecnością w pracy i brakiem możliwości udziału w prowadzeniu firmy (już od dnia 26 października 2015 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku

z chorobą w czasie ciąży). Nieracjonalnym wydaje się przy tym zwiększenie wymiaru pracy ubezpieczonej do pełnego etatu oraz podwyższenie wynagrodzenia aż do 8.000,00 zł niedługo przed planowanym porodem. Na uwagę zasługuje przy tym dodatkowo okoliczność, że płatnik – prowadząc od 1 września 2010 r. działalność gospodarczą – nie widział wcześniej konieczności, by zatrudnić kogoś na stanowisku menedżera, co więcej, podczas nieobecności ubezpieczonej nie zatrudnił osoby na jej zastępstwo.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, biorąc pod uwagę wskazane wyżej okoliczności, w sprawie brak było jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia ustanowienia dla K. Ł. wynagrodzenia w wysokości 5.000,00 zł oraz następnie 8.000,00 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. Nie tracąc z pola widzenia okoliczności takich jak posiadanie przez ubezpieczoną wykształcenia wyższego czy też doświadczenia zawodowego w gastronomii, należy podkreślić, że wskazane przez strony wynagrodzenie nie może nosić przymiotu „godziwości” w świetle wskazanych wyżej kryteriów. Strony nie przedstawiły przekonujących dowodów na to, iż przez krótki okres swojego zatrudnienia na stanowisku menedżera ubezpieczona wykonywała na rzecz płatnika obowiązki w wymiarze uzasadniającym przyznanie wynagrodzenia w przyjętej w umowie wysokości.

W tym miejscu należy również zwrócić uwagę na kondycję finansową płatnika, która nie pozwalała na zatrudnienie ubezpieczonej za tak wygórowanym wynagrodzeniem. Jak słusznie zauważył organ rentowy, w 2015 r. płatnik osiągnął dochód w wysokości ok. 34.000,00 zł, zatem przy przyjęciu wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 5.000,00 zł oraz następnie 8.000,00 zł miesięcznie, w stosunku rocznym wynagrodzenie ubezpieczonej (96.000,00 zł) byłoby niemal trzykrotnie wyższe od rocznego dochodu uzyskanego przez płatnika. Stwierdzić należy, iż w powyższej sytuacji żaden racjonalnie gospodarujący podmiot gospodarczy nie zdecydowałby się na podwyższenie wynagrodzenia swojego pracownika, na dodatek do wysokości znacznie przewyższającej dochód firmy.

Wobec powyższych ustaleń stwierdzić należy, że przyjęcie przez strony umowy wynagrodzenia ubezpieczonej K. Ł. w wysokości 5.000,00 zł oraz 8.000,00 zł, było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Miało ono na celu wyłącznie uzyskanie przez nią w krótkim odstępie czasu wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05), alimentacyjny charakter świadczeń ubezpieczeniowych i zasada solidaryzmu ubezpieczonych wymagają, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granice płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład, a w rezultacie przekładała się na świadczenia w kwocie nienależnej. Te granice, w przypadku ubezpieczonej, zostały zdaniem Sądu Odwoławczego przekroczone. W przedmiotowej sprawie wystąpiła bowiem sytuacja ewidentna – strony, podpisując w dniu 30 września 2015 r. aneks do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 r., znacząco zwiększyły wysokość i tak już wysokiego, jak na okoliczności sprawy, wynagrodzenia K. Ł. i co istotne – na krótko przed rozpoczęciem korzystania przez nią ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Niesporne jest przy tym, że strony w momencie podpisywania aneksu miały wiedzę o ciąży ubezpieczonej, niewykluczone jest również, iż wiedziały o tym fakcie w dniu podpisywania umowy o pracę. W ocenie Sądu Odwoławczego uzasadnianie ustanowionego w umowie wynagrodzenia oraz wprowadzonej następnie podwyżki koniecznością odciążenia płatnika od nadmiaru zadań oraz chęcią uzyskania przez płatnika większych zysków, było argumentacją przyjętą jedynie na potrzeby postępowania.

Rozważając niniejszą sprawę, Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że dążenie do zagwarantowania ochrony zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być z definicji uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa, jednakże takiego rodzaju działanie nie może mieć charakteru bezprawnego. Celem takiego działania nie może być bowiem stworzenie pozornych – jakkolwiek formalnoprawnych – podstaw dla objęcia ochroną prawną, lecz faktyczna, rzetelna realizacja przesłanek gwarantujących tego rodzaju ochronę. W każdym bowiem przypadku, gdy faktyczna realizacja warunków przyznania ochrony prawnej budzi wątpliwości, treść stosunku prawnego może zostać zweryfikowana. Dzieje się tak dlatego, że bezwarunkowe działanie polegające na dążeniu do zagwarantowania sobie ochrony zapewnionej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jest uzasadnione jedynie

z osobistego, a nie ze społecznego punktu widzenia, gdy tymczasem ustalenie wysokości wynagrodzenia nieadekwatnego do wykonywanej pracy obciąża bezzasadnie Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, z którego korzysta większość społeczeństwa. Jak wynika

z wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007 r. (II UK 56/07) i z dnia 18 października 2005 r. (II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251), nie można akceptować nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia

w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń. Taki wyłączny cel działania stron spornej umowy został potwierdzony ostatecznie w toku niniejszego postępowania.

Mając na uwadze przedstawioną ocenę prawną, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekając co do istoty sprawy, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I 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, wobec braku ustalenia przez strony wartości przedmiotu sporu, ustalono na podstawie § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).