

Sygn. akt III AUa 268/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 stycznia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018 r. w Szczecinie

sprawy W. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale I. K.

o ustalenie wyższej podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 22 lutego 2017 r. sygn. akt VI U 12/17

1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie,
2. zasądza od W. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Beata Górską SSA Barbara Białecka

- Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 268/17

UZASADNIENIE

Decyzją z 3 listopada 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne I. K. z tytułu zatrudnienia u W. K. za okres od maja do lipca 2016 roku wynosi 4 019,08 zł; za sierpień 2016 roku wynosi 2 009,54 zł.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł W. K., który wskazał, że zainteresowana zajmowała się przetwórstwem tworzyw sztucznych, przystosowaniem produkcji, doбором parametrów produkcji, utrzymaniem jakości produkcji, wykonywaniem wielu specjalistycznych badań, do czego potrzebna jest bogata wiedza, jakiej nie posiada przeciętny absolwent studiów wyższych. Nadto po urlopie macierzyńskim ubezpieczona ma kontynuować pracę dla płatnika.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Podał, że brak było podstaw do przyznania I. K. wynagrodzenia w wysokości 8 000,00 zł miesięcznie z powodu braku posiadania przez nią doświadczenia zawodowego oraz braku obiektywnych podstaw do tworzenia w firmie płatnika stanowiska, na którym zatrudniona została ubezpieczona.

Zainteresowana I. K. nie zajęła stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z 22 lutego 2017 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 3 listopada 2016 roku numer (...) w ten sposób, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne I. K. z tytułu zatrudnienia przez płatnika W. K. od maja 2016 roku wynosi 8.000 złotych.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowił następująco ustalony stan faktyczny i rozważania prawne.

W. K. prowadził działalność gospodarczą: PPHU (...) w G. Zainteresowana urodziła się (...). Posiada wykształcenie wyższe – magister technologii chemicznej w specjalności: technologia podstawowa syntezy organicznej. Obecnie jest na studiach doktoranckich. Jest synową płatnika. W dniu 1.05.2016 roku zainteresowana i płatnik podpisali umowę o pracę na czas nieokreślony. I. K. została zatrudniona na stanowisku dyrektora do spraw handlu i produkcji z wynagrodzeniem 8 000,00 zł brutto miesięcznie, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jej obowiązków należało: przygotowywanie założeń produkcyjnych nowych produktów, wdrażanie do sprzedaży nowych produktów, organizowanie i kierowanie pracą pracowników produkcyjnych, monitorowanie rynku, kontrola jakości produktów, zapewnianie ciągłości dostaw surowców. Przeszła niezbędne badania lekarskie i została dopuszczona do zatrudnienia na stanowisku dyrektora do spraw handlu i produkcji. Została przeszkolona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Wykonywała pracę uzgodnioną. Kontaktowała się z klientami firmy, przedstawiała oferty współpracy, pozyskiwała nowe produkty. Od dnia 17.08.2016 roku zainteresowana przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży. W październiku 2016 roku urodziła dziecko.

Sąd I instancji ustalił, że W. K. prowadzi działalność gospodarczą od 20 lat. Zakres działalności firmy PPHU (...) to produkcja rolek do kas fiskalnych, folii, kart, żyłek do drukarek 3D. Firma, oprócz zainteresowanej, zatrudnia trzech pracowników na stanowisku maszynistów maszyn. W maju 2016 roku firma zamówiła linię do produkcji żyłki do drukarek 3D. W tym samym miesiącu w firmie rozpoczęła pracę zainteresowana, która miała uruchomić a następnie obsługiwać to urządzenie. Z powodu problemów z dostawą właściwego urządzenia (dostarczono do firmy linię produkcyjną zawierającą wady) dopiero w grudniu 2016 roku właściwa linia produkcyjna została dostarczona do firmy (z 15 % rabatem). Większość wad urządzenia stwierdziła zainteresowana. I. K. od maja 2016 roku kontaktowała się z dostawcami celem zakupu odpowiednich produktów do obsługi tej linii (worki do pakowania próżniowego, szpule z filamentem do druku 3D, koncentraty barwiące, żel krzemionkowy). Koszt zakupu tego urządzenia wyniósł około 400 000 zł. Z powodu nieobecności zainteresowanej w pracy od sierpnia 2016 roku, linia nie została uruchomiona i generuje straty. Pracodawca oczekuje powrotu zainteresowanej do pracy po zakończeniu przez nią urlopu macierzyńskiego. Obowiązki związane z uruchomieniem linii produkcyjnej i obsługą urządzenia, nie zostały przez nikogo w firmie przejęte.

Do zawarcia umowy z dnia 3.03.2016 roku w sprawie dostawy linii technologicznej do produkcji żyłek do drukarek 3D firmę PPHU (...) reprezentował syn ubezpieczonego M. K., który docelowo ma przejąć firmę ojca. Ukończył on Politechnikę (...) na kierunku (...) i nie specjalizuje się – jak zainteresowana – w produkcji, ani technologii chemicznej.

Dochód z działalności gospodarczej firmy PPHU (...) w roku 2015 wyniósł 329 386,43 zł (przy przychodzie w wysokości 4 169 887,10 zł). Dochód za okres od 1.01.2016 r. do 31.07.2016 r. wyniósł 51 464,80 zł.

Sąd Okręgowy ocenił, że odwołanie jest uzasadnione. Wskazał, że na podstawie art. 83 ust. 1 oraz art. 41 ust. 13 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 963) dopuszczalne jest kwestionowanie przez organ rentowy zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej elementów - w tym wysokości uzgodnionego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy powołał treść przepisów art. 22 k.p., art. 353¹ k.c., art. 65 k.c., art. 58 k.c. Wskazał, że kwestią sporną w niniejszej sprawie była ocena czy wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę z dnia 1.05.2016 roku miała na celu zapłatę za pracę wykonywaną, czy też uzyskanie nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd I instancji podkreślił również, że na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy zważył, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na ustalenie, że warunki wynagrodzenia za pracę ustalone przez płatnika z zainteresowaną naruszały wskazane wyżej kryteria. I. K. posiada wyższe wykształcenie kierunkowe, dodatkowo doksztala się na studiach doktoranckich, co pozwala na zatrudnienie jej na stanowisku dyrektora do spraw handlu i produkcji w branży związanej ściśle z posiadaną przez nią wiedzą i kwalifikacjami. Pozostali zatrudnieni w firmie pracownicy to osoby pracujące fizycznie jako maszyniści maszyn, dlatego też bez znaczenia dla sprawy jest wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia. Ich zakres obowiązków oraz niezbędne kwalifikacje są zgoła odmienne od obowiązków i kwalifikacji zainteresowanej.

W ocenie sądu meriti pozwany w żaden racjonalny sposób nie uargumentował konieczności przyznania zainteresowanej wynagrodzenia w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia tj. 4 019,08 zł miesięcznie. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że znacząco wpływała ona na działalność firmy skarżącego (nawiązywanie nowych kontaktów, negocjacje dotyczące zakupu materiałów), korzystając z posiadanej wiedzy i umiejętności. Pracodawca oczekuje jej powrotu do firmy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Bezspornie wykonywała swoje obowiązki służbowe. W ocenie pracodawcy wykonywała je bardzo dobrze. Brak jest tym samym podstaw do przyjęcia, że ustalone pomiędzy stronami wynagrodzenie za pracę nosi cechy niegodziwości, jest nieodpowiednie, niesprawiedliwe, wygórowane. Sąd I instancji zważył również, że wysokość uzyskiwanych dochodów z działalności gospodarczej pozwalała pracodawcy na ukształtowanie wynagrodzenia zainteresowanej w wysokości ustalonej w umowie o pracę.

Sąd I instancji podkreślił, że żaden przepis prawa nie zakazuje zatrudniania osób ze sobą spokrewnionych. Pracodawca ma prawo swobodnego decydowania o tym, kogo chce zatrudnić i za kogo chce opłacać z własnych środków wynagrodzenie. Ma prawo również decydować kto może reprezentować firmę przy zawieraniu kontraktów. Nie ma żadnych przeciwwskazań by firmę reprezentowała inna osoba niż jej pracownik, jeśli taka jest wola właściciela firmy. Nie można zatem czynić ubezpieczonemu zarzutu z faktu, iż jako osobę reprezentującą firmę PPHU (...) do zawarcia umowy o dostawę linii produkcyjnej, wyznaczył swojego syna M. K., który docelowo ma przejąć firmę ojca. Inna jest rola zainteresowanej w firmie (obsługa nowej linii produkcyjnej, kontakty z klientami, prowadzenie korespondencji, szkolenie pracowników) a inna ma być w przyszłości rola M. K. w firmie.

Podlegający konstytucyjnej i ustawowej wzmoczonej ochronie prawnej stan ciąży nie może dyskryminować kobiety w uzyskaniu legalnej ochrony w stosunkach ubezpieczeń społecznych. Nawet jeśli głównym powodem nawiązania stosunku pracy przez zainteresowaną było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie ocenić należało jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Stanowisko organu rentowego o konieczności obniżenia zainteresowanej wynagrodzenia, również mogłoby zostać uznane za dyskryminujące. Odmowa

zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, iż jest ona w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację. Dlatego też, nawet zatrudnienie się u krewnego (znajomego), w czasie ciąży, a następnie szybkie pójście na zwolnienie lekarskie, same przez się nie dyskwalifikują takiego zatrudnienia.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że kwalifikacje zawodowe kierunkowe ubezpieczonej są wysokie. W tych okolicznościach przeciętne wynagrodzenie miesięczne nie może zostać uznane za właściwe kryterium wartościowania pracy zainteresowanej. Stanowisko pozwanego prowadziłyby bowiem do przyjęcia, iż standardem dla osoby z wykształceniem wyższym winno być otrzymywanie wynagrodzenia przeciętnego. Sąd I instancji ocenił, że pozwany nie przedstawił żadnej argumentacji logicznie uzasadnionej, która wskazywałaby, iż zamiarem stron było uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Brak jest jakichkolwiek dowodów wskazujących, że zainteresowana 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.

Ustaleń w sprawie Sąd meriti dokonał na podstawie dokumentów zgromadzonych przez organ rentowy oraz złożonych przez strony w postępowaniu sądowym, których wiarygodności strony nie kwestionowały, a także zeznań skarżącego W. K., które były logiczne a ich treść pozostawała w zgodzie z zaoferowanymi dokumentami. Sąd nie znalazł podstaw by kwestionować szczerłość i zgodność tych zeznań z rzeczywistym stanem rzeczy. Zeznanie wnioskodawcy Sąd ocenił jako dowód wartościowy stanowiący jeden z elementów ustaleń faktycznych w sprawie.

W apelacji od powyższego wyroku organ rentowy zarzucił rozstrzygnięciu sprzeczność ustaleń Sądu Okręgowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie że w sprawie istniały przesłanki do uznania, że przyznane zainteresowanej wynagrodzenie było uzasadnione okolicznościami sprawy a w konsekwencji zamiarem stron nie było uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Mając na uwadze powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskrzonego wyroku i oddalenie odwołania oraz o zasądzenie na rzecz organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy wskazał, że Sąd Okręgowy pominął zupełnie istotne dla sprawy okoliczności, że według twierdzeń W. K., który miał zatrudnić ubezpieczoną w zasadzie nie interesował się ani zakupem linii technologicznej do produkcji filamentów do druku 3D. Ubezpieczona nie doprowadziła wskutek swoich czynności do zawarcia jakiegokolwiek kontraktu na sprzedaż produktu powstałego w wyniku zastosowania urządzenia. Brak zainteresowania ze strony pracodawcy efektami zatrudnienia ubezpieczonej może świadczyć o tym, że w zawartej między stronami umowie brak jest istotnego elementu stosunku pracy, jakim jest jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy. Organ rentowy wskazał, że w sprawie odwołujący się nie wyznaczył nawet zadań, jakie miała wykonać ubezpieczona, przed Sądem I instancji natomiast wyjaśnił on, że nie interesuje się nawet tym, co dzieje się z materiałem powstałym w procesie produkcji przy wykorzystaniu linii technologicznej.

W odpowiedzi na apelację W. K. wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od organu rentowego na jego rzecz kosztów procesu za II instancję według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego przez radcę prawnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się uzasadniona.

Sąd Odwoławczy podkreśla, że podziela stanowisko, iż dążenie do zagwarantowania ochrony zapewnionej pracowniczemu ubezpieczeniem społecznym nie może być z definicji uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Jednak celem takiego działania nie może być stworzenie pozornych, jakkolwiek formalno prawnych 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 społecznego punktu widzenia, gdy tymczasem ustalenie wysokości wynagrodzenia nieadekwatnego do wykonywanej pracy obciąża bezzasadnie fundusz ubezpieczeń społecznych, tworzony przez większość społeczeństwa. Jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, to jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca wypłaca wynagrodzenie za znikomy okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejmuje w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Oczywiście jest przy tym stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, że wysokość przyznanego wynagrodzenia ma wpływ na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w związku z czym w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad, a 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa.

Jednocześnie należy wyjaśnić, że postępowanie apelacyjne, jakkolwiek jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Merytoryczny charakter orzekania w postępowaniu apelacyjnym polega na tym, że sąd apelacyjny, o ile zaistnieje taka konieczność, ma obowiązek dokonać własnych ustaleń i samodzielnie ocenić sprawę, z punktu widzenia prawa materialnego. Stąd też w aktualnym postępowaniu Sąd Apelacyjny mając na uwadze materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, treść uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji oraz zarzutów podniesionych przez organ rentowy w apelacji uznał za konieczne uzupełnienie tego materiału przez dopuszczenie dowodu z zeznań I. K..

I. K. wyjaśniła, że po zakończeniu urlopu wychowawczego chciałaby kontynuować zatrudnienie u płatnika składek. Zainteresowana mieszkała na dzień 1 maja 2016 r. w S. w mieszkaniu rodziców. Wyjaśniła, że w trakcie studiów doktoranckich nie miała zajęć ze studentami, na uczelnię mogła przychodzić w dowolnych godzinach, wykonywała głównie zadania związane z pracami laboratoryjnymi. Na uczelni pracę wykonywała głównie w weekendy, kiedy przyjeżdżała do S.. I. K. zeznała, że umowę o pracę zawarła na początku maja z teściem na stanowisku dyrektora ds. handlu i produkcji. Do jej zakresu obowiązków należało uruchomienie linii, poszukiwanie odpowiednich surowców, produkcja, poszukiwanie klientów. Miała pilnować całego procesu produkcji i go optymalizować. Zainteresowana była jedynie przy otwarciu linii. Wskazała, że jej zadaniem było rozdysponowanie tego, jaki materiał danego dnia będzie robiony, jakie barwniki. I. K. podała, że ze względu na wady, linia została faktycznie uruchomiona dopiero w maju, a produkcja zaczęła się faktycznie w lipcu. Wyjaśniła, że jej mąż nie zna się na przetwórstwie tworzyw sztucznych, pomagał rodzicom, ale nie było potrzeby zatrudniania go. Zainteresowana nie pamiętała imion i nazwisk swoich podwładnych z okresu, kiedy była zatrudniona w przedsiębiorstwie teścia, wskazała, że nie zdążyła pozyskać klientów. Po zaczęciu korzystania przez zainteresowaną ze zwolnienia lekarskiego nikt nie został zatrudniony, jej obowiązki wykonywali zatrudnieni dotychczas pracownicy oraz szef.

Po uzupełnieniu postępowania dowodowego Sąd Apelacyjny dokonał odmiennych niż Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych.

Sąd Apelacyjny ustalił, że faktycznie I. K. nie świadczyła pracy na rzecz W. K..

Mając jednak na uwadze to, iż sąd rozstrzyga jedynie w granicach zaskarżonej decyzji, ostatecznie wynik niniejszego postępowania mógł odnieść skutek wyłącznie co do wysokości podstawy wymiaru składek a nie co do wyłączenia z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Odwoławczy podkreśla, że całe postępowanie stron wskazuje na stworzenie pozoru, że strony łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p. skutkujący objęciem I. K. ubezpieczeniami społecznymi z tego tytułu z wynagrodzeniem w wysokiej i nieodpowiadającej przede wszystkim rzekomo powierzonym obowiązkom (zarówno tym wskazywanym przez płatnika, jak i tym wskazywanym przez zainteresowaną), ani nakładowi pracy, posiadanemu doświadczeniu zawodowemu, a także - w końcu - i możliwościom finansowym pracodawcy w tym okresie.

Sąd Odwoławczy uznał zeznania zainteresowanej I. K. za niewiarygodne. Przede wszystkim zainteresowana zeznała, że uruchomienie linii miało miejsce w maju, a produkcja rozpoczęła się w lipcu. Podczas gdy zeznający na posiedzeniu w dniu 22 lutego 2017 roku płatnik składek W. K. zeznał, że sam zaczyna uruchamiać wraz z pracownikami linię produkcyjną i wspólnie próbują coś wytworzyć. Maszyna została jego własnością dopiero w grudniu. Nadto zainteresowana nie potrafiła podać, jakie czynności w czasie rzekomego zatrudnienia rzeczywiście wykonywała. Wskazywała jedynie bardzo ogólnikowo, że miała zajmować się uruchomieniem linii, poszukiwaniem klientów i pilnować całego procesu produkcyjnego. Jednocześnie podała, że nie udało się jej pozyskać żadnego klienta. Zainteresowana, która została zatrudniona na stanowisku dyrektora do spraw handlu i produkcji nie potrafiła nawet wymienić imion podwładnych jej pracowników.

Należało uwzględnić także okoliczność, że w ocenie Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie przyznane zainteresowanej nie odpowiadało możliwościom finansowym pracodawcy. O ile w 2015 r. miesięczny dochód pracodawcy wynosił około 30 000 zł, tak dochód w 2016 r. (od stycznia do końca lipca) to jedynie kwota około 51 000 zł. Wynagrodzenie zainteresowanej określono na kwotę 8000 zł miesięcznie. Jak wiadomo koszt, który musiałby ponieść pracodawca jest jeszcze wyższy. Wobec czego nie jest wiadomym, z jakich środków pracodawca miałby je wypłacać. Żaden racjonalny pracodawca nie przyznaje pracownikowi wynagrodzenia w wysokości prawie 1/3 osiągniętych dochodów. Organ rentowy słusznie nadto uznał, że nie istniała gospodarczo uzasadniona potrzeba zatrudnienia pracownika na wskazanym stanowisku. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego pomysł zatrudnienia powstał jedynie w odpowiedzi na potrzebę zainteresowanej skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą. Zatrudnienie I. K. w ogóle nie było ekonomicznie uzasadnione i podyktowane rzeczywistą potrzebą zaangażowania nowego pracownika. Strony nie przedstawiły przekonujących dowodów uzasadniających w ogóle potrzebę zatrudnienia zainteresowanej, nie mówiąc już o wskazanym stanowisku. Czynności związane z działalnością płatnika składek, które miała wykonywać zainteresowana, realizowali zatrudnieni dotychczas pracownicy. Na jej miejsce nie została zatrudniona żadna inna osoba.

Wszystkie powyższe okoliczności i wątpliwości w ocenie Sądu Odwoławczego przeczą twierdzeniom stron, że łączyła je umowa o pracę, która była wykonywana. W tych okolicznościach oczywistym staje się, że wynagrodzenie zainteresowanej I. K. ustalone na kwotę 8.000 zł zostało ustalone tylko celem uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z okresem ciąży i macierzyństwa.

Organ rentowy zmniejszył wynagrodzenie zainteresowanej do wysokości wynagrodzenia przeciętnego, mimo że całość okoliczności faktycznych sprawy wskazuje na pozorność zawartego stosunku pracy. Przy czym trzeba 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 wprost z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny, wbrew ustaleniom i ocenie Sądu Okręgowego uznał, że działanie stron było świadome i nakierowane wyłącznie na uzyskanie zawyżonych świadczeń kosztem pozostałych uczestników systemu. Było to więc działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a nadto w przekonaniu Sądu Apelacyjnego również pozorowane. Przy czym pozorność należy odnosić do samego faktu zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego zaistniał ciąg wzajemnie powiązanych okoliczności, wprost wskazujący na to, że strony stworzyły pozory pracy, z jednoznacznym zamiarem stworzenia wrażenia tego rodzaju pracy, tylko po to by w przewidywalnej i bliskiej przyszłości uzyskać znacząco wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze dokonane ustalenia Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

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 § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Beata Górską SSA Barbarą Białecką

- Stelmaszczuk