

Sygn. akt III AUa 107/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	Barbara Białecka Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 września 2019 r. w S.

sprawy J. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale M. Z.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji J. C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 25 października 2018 r., sygn. akt VI U 844/18

1. oddała apelację,

2. zasądza od J. C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Urszula Iwanowska	SSA Jolanta Hawryszko	Barbara Białecka
-------------------	-----------------------	------------------

**Sygn. akt III AUa 107/19**

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. decyzją z 10 maja 2018 r. znak (...) stwierdził, że podstawa wymiaru składek ubezpieczonej M. Z., jako pracownika zatrudnionej u płatnika składek J. C. wynosi: we wrześniu 2016 r. – 370 zł, w październiku 2016 r. – 1110 zł, w listopadzie 2016 r. – 1295 zł, w marcu 2017 r. – 652,17 zł, w kwietniu 2017

r. – 1133,33 zł. Płatnik składek J. C. złożyła odwołanie od ww. decyzji wnosząc o zmianę decyzji. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 25 października 2018 roku oddalił odwołanie.

Sąd Okręgowy ustalił, że M. Z., wykształcenie wyższe magister inżynier, 13 maja 2011 r. ukończyła studia podyplomowe na Wydziale (...) w S. w zakresie florystyka. W marcu 2013 r. ukończyła kurs konsultanta ślubnego w zakresie charakterystyka konsultanta ślubnego, obsługa klienta, współpraca z podwykonawcami, koordynacja ślubu i wesela, podstawy działalności gospodarczej, podstawy wiedzy o winie, etykieta stołu. J. C. od 2001 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) w G.. Przedmiotem działalności jest sprzedaż detaliczna kwiatów, roślin, nasion, nawozów. Posiada jeden punkt, w którym obywa się sprzedaż. Płatnik zatrudnia trzech pracowników, łącznie z ubezpieczoną. Pozostali pracownicy zatrudnieni są jako sprzedawcy, a ich wynagrodzenie równe jest minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Pracownicy tworzą i sprzedają bukiety. W 2014 r. zysk firmy wyniósł około 60.000 zł, zaś w roku 2015 – około 100.000 zł.

J. C. 1 kwietnia 2011 r. zawarła umowę o pracę ze swoją córką M. C., obecnie Z., w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku sprzedawcy w kwiaciarni (...) przy ul. (...) w G. z wynagrodzeniem 800 zł brutto miesięcznie. Obowiązki ubezpieczonej obejmowały zamawianie kwiatów z Holandii drogą internetową oraz współpracę z kwiaciarniami internetowymi. Doprowadziła do zawarcia umów z firmami: (...), E., (...) (...). Firma (...) zlecała wykonanie kompozycji kwiatowych, które wykonywała zainteresowana. W dniu 1 kwietnia 2015 r. doszło do zmiany umowy o pracę. Ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika sklepów, z wynagrodzeniem 6.500 zł. Uzyskała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy. Wykonywała uzgodnioną pracę. Jako kierownik, oprócz prac dotychczas wykonywanych, zaczęła nadzorować pracę pozostałych pracowników firmy, ustalała grafiki, pilnowała by wystawy były odpowiednio zagospodarowane, dbała o jakość towaru. Pracowała od godz. 10:00 do 18:00, głównie w sklepie przy ul. (...), w weekendy w prowadzonym wówczas sklepie przy ul. (...). Od 1 czerwca 2015 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Od 4 lipca 2015 r. płatnik składek wystąpił z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego. 27 września 2015 r. urodziła dziecko i do 24.09.2016 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z 22 września 2015 r. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe M. C., jako pracownika J. C. wynosi za kwiecień 2015 i maj 2015 - 1.750 zł. Po rozpoznaniu odwołania płatnika od powyższej decyzji Sąd Okręgowy w Gorzowie Wlkp. wyrokiem 9 marca 2016 r. sygn. akt VI U 826/15 zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu w ten sposób, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. C. z tytułu zatrudnienia u J. C. wynosiła 6.500 zł. Na skutek apelacji pozwanego Sąd Apelacyjny w Szczecinie w sprawie III AUa 425/16 wyrokiem z 16 lutego 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

Ubezpieczona 26.09.2016 r. wróciła do pracy i w tej samej dacie strony zawarły aneks do umowy o pracę co do zmiany zakresu czynności ubezpieczonej, o czynności związane z prowadzeniem sklepu internetowego (...). Ubezpieczona w okresie 20.10 - 3.11.2016 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym, w okresie 25.11.2016 - 6.03.2017 r. korzystała z urlopu wychowawczego, w okresie 17.03 - 13.04.2017 r. korzystała ze zwolnienia chorobowego, w okresie 1.07 - 24.09.2017 r. ponownie korzystała z urlopu wychowawczego; od 30.09.2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Ubezpieczona w okresach kiedy pracowała wykonywała obowiązki polegające na prowadzeniu rozmów i współpracy z przedstawicielami firmy tworzącej stronę internetową, wykonywaniu zdjęć bukietów, umieszczaniu ich na stronie i dokonywaniu ich opisów (około 150 bukietów). Ponadto ubezpieczona miała odwiedzać hurtownie celem poszerzania wiedzy i wprowadzania nowości, wdrażać nowe pomysły, zajmować się dekoracjami ślubnymi, pozyskiwać nowych dostawców, podtrzymywać współprace oraz robić wystawy. W marginalnym zakresie zajmowała się tworzeniem bukietów.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił odwołania i jako podstawę prawną rozstrzygnięcia przyjął art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2017 poz. 1778 ze zm.) oraz art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1 powołanej ustawy. Ocenił, że w sprawie bezsporny był fakt świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika. Spór koncentrował się wyłącznie na ustaleniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Ubezpieczona wskazywała 6.500 zł. Natomiast organ rentowy podnosił, że ustalona w umowie o pracę podstawa wymiaru składek była zawyżona, a jej ustalenie na tym poziomie zmierzało do obejścia prawa poprzez uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Sąd I instancji wskazał, że na podstawie art. 41 ust. 12 i ust. 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych organ rentowy może zakwestionować informacje zawarte w imiennych raportach miesięcznych wydając odpowiednią decyzję i zawiadamiając o tym ubezpieczonego, i płatnika składek. Tym samym organ rentowy może ingerować w ustalenie wysokości wynagrodzenia zgłaszanego jako podstawa zasiłku chorobowego. Dalej Sąd Okręgowy argumentował, że jak stanowi art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje innych skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (§2). Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (§3).

Sąd Okręgowy wskazał, że przeprowadził dowód z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, aktach organu rentowego oraz przesłuchania płatnika składek oraz przesłuchania ubezpieczonej. Zważył, że z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach organu rentowego, wynikało, iż ubezpieczona 26.09.2016 r. wróciła do pracy po urlopie macierzyńskim. Jej wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę wynosiło wówczas 6.500 zł. Jednak, jak wynikało z wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, sygn. akt III AUa 425/16 z 16.02.2017 r. było zawyżone, a to wobec zakresu czynności ubezpieczonej, pracy przez nią wykonywanej, a także zmierzało do uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, zatem winno być równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W dniu powrotu do pracy ubezpieczonej zwarty został aneks do umowy o pracę. Zgodnie z aneksem zmianie miał ulec zakres czynności ubezpieczonej o czynności związane z prowadzeniem sklepu internetowego. Strony nie zmieniły wysokości ustalonego wynagrodzenia. Natomiast ubezpieczona po powrocie do pracy naprzemiennie przebywała na zwolnieniach chorobowych i korzystała z urlopu wychowawczego, po czym od 30.09.2017 r. stała się długotrwale niezdolna do pracy w związku z ciążą. W ocenie Sądu Okręgowego, już sam układ zdarzeń, a w szczególności dokonanie rozszerzenia zakresu czynności wzbudzały wątpliwość, co do tego czy przyjęta podstawa wymiaru składek nie zmierzała wyłącznie do uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Sąd Okręgowy utwierdził w tym przekonaniu również zeznania płatnika składek, która stwierdziła, że „tak sobie wymyśliłyśmy”, że w okresie od marca do czerwca jest więcej pracy, więc ubezpieczona wróci do pracy. Powyższe świadczy o tym, że płatnik składek i ubezpieczona planowały, w jakim okresie ma korzystać ona z jakich świadczeń, aby było to dla nich najbardziej korzystne i nie ponosić nadmiernych kosztów w związku z działalnością, zaś uzyskać jak najwyższe świadczenia z ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy nadto argumentował, że powszechnie przyjmuje się wynagrodzenie florystyki na poziomie rzędu 2.100 zł brutto (portal wynagrodzenia.pl). Ubezpieczona, poza pracą florystyki miała również wykonywać czynności techniczne tj. wprowadzanie danych do sklepu internetowego, dokonywanie zakupów, dostawa bukietów oraz marketingowe tj. pozyskiwanie klientów. Czynności te nie wymagały jednak korzystania ze specjalnej wiedzy, jak też nie rodziły szczególnej odpowiedzialności za pracę. Ukształtowanie obowiązków ubezpieczonej nie uzasadniało wynagrodzenia na poziomie 6.500 zł. Pozostali pracownicy zatrudnieni przez płatnika, otrzymywali minimalne wynagrodzenia za pracę. A za niewiarygodne Sąd Okręgowy uznał twierdzenia płatnika składek, iż nie zajmowali się układaniem bukietów, lecz jedynie sprzedają. W przekonaniu Sądu Okręgowego, płatnik nie byłaby w stanie samodzielnie (w okresach przebywania na urlopiach wychowawczych i zwolnieniach chorobowych ubezpieczonej) wykonywać wszystkich bukietów. Poza tym utrzymywanie takiego stanu rzeczy było ekonomicznie nieopłacalne. Dodatkowo Sąd I instancji, w ogóle powątpiewał co do potrzeby zatrudniania ubezpieczonej, tym bardziej za tak wysokim wynagrodzeniem. Ubezpieczonej bowiem przez większość okresu zatrudnienia nie było w pracy, a płatnik nie

zatrudnił nikogo na jej miejsce. W ocenie Sądu Okręgowego ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej 6.500 zł brutto stanowiło czynność pozorną i zmierzało do uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Sąd podkreślił, że zwiększenie obowiązków nie stanowiło uzasadnienia dla wyższego wynagrodzenia, bowiem ubezpieczona wykonywała wyłącznie czynności techniczne. Sklep internetowy został wykonany przez firmę zewnętrzną. Dodatkowo, ubezpieczona przez większość okresu pracy przebywała, albo na urloпах wychowawczych, albo na zwolnieniach chorobowych. Poza tym jedynie płatnik składek twierdziła, iż ubezpieczona zajmowała się florystyką. Natomiast ubezpieczona, opisując wykonywane przez siebie czynności, nie wskazywała, że to należało do jej obowiązków. Sąd uznał więc, iż te czynności miały marginalne znaczenie. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy stwierdził, że rodzaj i ilość pracy jaką wykonała ubezpieczona, nie przystawały do ustalonej podstawy wymiaru składek. Bez znaczenia w tym zakresie pozostawało wykształcenie ubezpieczonej, bowiem w sprawie nie zostało wykazane, że w jakikolwiek sposób przekładało się to na pracę ubezpieczonej, skoro bukiety układane były na podstawie ustalonych wzorów.

Apelację od wyroku złożyła płatnik składek, zarzucając rozstrzygnięciu:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 13 k.p. w zw. z art. 78 §1 k.p. w zw. z art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, iż wynagrodzenie ustalone przez J. C. z M. Z. było rażąco wygórowane, podczas gdy zajmowanie przez ubezpieczoną stanowiska kierowniczego, zakres powierzonych pracownikowi zadań oraz ponoszonej przez ubezpieczoną odpowiedzialności, kwalifikacje oraz posiadane przez pracownika doświadczenie zawodowe uzasadniają przyjęcie, iż ustalone przez pracodawcę z pracownikiem wynagrodzenie w kwocie 6.500 brutto było adekwatne i godziwe, natomiast strony były uprawnione do ukształtowania wynagrodzenia w ww. wysokości w ramach swobody umów;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż ustalenie przez J. C. z M. Z. wynagrodzenia w kwocie 6.500 zł stanowiło czynność nieważną, podczas gdy ww. wysokość uposażenia stanowiła wynagrodzenie godziwe i ekwiwalentne w stosunku do rodzaju, zakresu i jakości świadczonej przez pracownika pracy, kondycja finansowa przedsiębiorstwa płatnika pozwalała na określenie wynagrodzenia pracownika w ustalonej przez strony wysokości, które to wynagrodzenie było w rzeczywistości przekazywane przez pracodawcę na rzecz pracownika we wskazanej powyżej wysokości;

3) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. mające istotny wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia przez przekroczenie swobodnej oceny dowodów, polegające w istocie swej na nierozważeniu całego zebranego w zawisłej sprawie materiału dowodowego,

4) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 §2 k.p.c. mające istotny wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia przez niewskazanie w uzasadnieniu skarżonego wyroku faktów, które sąd uznał za udowodnione oraz przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

5) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, która miała wpływ na treść orzeczenia przez przyjęcie, iż:

- wynagrodzenie ustalone przez J. C. z M. Z. było rażąco wygórowane, podczas gdy wysokość uposażenia pracownika została określony w sposób adekwatny do zajmowanego przez ubezpieczoną stanowiska kierowniczego, zakresu powierzonych pracownikowi zadań oraz ponoszonej przez ubezpieczoną odpowiedzialności, kwalifikacji oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia zawodowego, jak również było uzasadnione interesem ekonomicznym pracodawcy i leżało w zakresie możliwości finansowych płatnika;

- ustalenie przez J. C. z M. Z. wynagrodzenia w kwocie 6.500 zł stanowiło czynność pozorną celem uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez ubezpieczoną, podczas gdy strony były uprawnione w ramach swobody umów do ukształtowania wynagrodzenia w ww. wysokości, albowiem stanowiło ono wynagrodzenie godziwe i ekwiwalentne, a nadto uposażenie w umówionej przez strony wysokości było w rzeczywistości wypłacane przez pracodawcę na rzecz ubezpieczonej;

- ustalenie przez J. C. z M. Z. wynagrodzenia w kwocie 6.500 zł stanowiło czynność pozorną celem uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez ubezpieczoną, albowiem dane zawarte na portalu internetowym wskazują, iż średnie wynagrodzenie florystki oscyluje w granicach kwoty 2.100 zł, podczas gdy ubezpieczona zajmowała u płatnika stanowisko kierownicze, a nadto jest florystką posiadającą specjalistyczne wykształcenie kierunkowe oraz wieloletnie doświadczenie zawodowe;

- ubezpieczona nie zajmowała się w przedsiębiorstwie płatnika florystyką, albowiem nie „układała bukietów”, podczas gdy układanie bukietów dla bieżących klientów indywidualnych stanowi wyłącznie niewielką część aktywności gospodarczej firmy płatnika;

- ubezpieczona wykonywała wyłącznie „czynności techniczne” w odniesieniu do sklepu internetowego płatnika, podczas gdy mocą aneksu z 26 września 2016 r. zostały sędowane na M. Z. wszelkie czynności związane m.in. z wizualizacją i opracowaniem szaty graficznej strony internetowej płatnika takie jak: opracowanie koncepcji i faktyczna realizacja każdej kompozycji, aranżacji, kosztów kwiatowych, w tym także kompozycji i aranżacji okolicznościowych: ślubnych, żałobnych, "walentynkowych" etc, jakie zostały pierwotnie umieszczone na stronie sklepu internetowego, jak również opracowanie koncepcji i faktyczna realizacja każdej kompozycji, aranżacji etc, jakie zostały wprowadzone do obrotu z czasie późniejszym w związku z działaniem sklepu internetowego płatnika, stworzenie dokumentacji fotograficznej ww. kompozycji poprzez stworzenie i dostosowywanie do bieżących potrzeb studia fotograficznego, w którym powstawała ww. dokumentacja, obróbka graficzna ww. zdjęć, sporządzanie opisów każdej kompozycji, aranżacji etc. i jej bieżące aktualizowanie z uwagi na sezonową dostępność asortymentu, zmieniające się trendy florystyczne, występowanie w danym czasokresie zapotrzebowania na produkty świąteczne lub okolicznościowe, na pracowniku spoczywał całkowity ciężar i odpowiedzialność za realizację zadań związanych z zamówieniem bądź nabyciem asortymentu celem zabezpieczenia zasobów magazynowych płatnika tak by była możliwość realizacji i sprzedaży produktów, zaoferowanych na stronie internetowej sklepu płatnika, ubezpieczona ponosiła całkowitą odpowiedzialność za należyty dobór surowców i asortymentu, jak również należyłą ich jakość, pracownik miał całkowitą swobodę i był osobą decyzyjną w zakresie kształtowania cen produktów, jak również był jedyną osobą upoważnioną do kontaktu telefonicznego oraz per e-mail z klientami sklepu internetowego płatnika;

- wykształcenie ubezpieczonej pozostawało bez znaczenia dla realizacji powierzonych M. Z. czynności, jak również nie miało wpływu na wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia, gdyż "bukiety były układane wg wzoru", podczas gdy istotą florystyki jest właśnie umiejętność nie tylko stworzenia i faktycznego wykonania, lecz nadto idealnego odwzorowania kompozycji, aranżacji stworzonych wg opracowanego wzoru;

- wynagrodzenie ubezpieczonej pozostawało w dysproporcji do uposażeń pozostałych pracowników płatnika, podczas gdy ubezpieczona jako jedyny pracownik J. C. posiada specjalistyczne wykształcenie kierunkowe, zatrudniona jest na stanowisku odmiennym aniżeli dwóch pozostałych pracowników płatnika, zakres odpowiedzialności oraz obowiązków realizowanych przez M. Z. jako pracownika J. C. jest znacznie szerszy niż pozostałych zatrudnianych przez pracodawcę osób i obejmuje również nadzór nad pracownikami J. C., w przeciwieństwie do innych osób pracujących w firmie płatnika,

- działania zawodowe pracownika nie przyczyniły się do polepszenia kondycji finansowej firmy płatnika, podczas gdy w ciągu zaledwie 2 lat od uruchomienia sklepu internetowego pracodawcy przychody osiągnane przez J. C. wzrosły, a średni miesięczny wzrost dochodu płatnika w związku z prowadzeniem sklepu internetowego to ok. 6.000 zł miesięcznie;

- M. Z. przez większość okresu pracy przebywała na urlopach wychowawczych albo zwolnieniach lekarskich, podczas gdy w okresie od powrotu pracownika do pracy po urlopie macierzyńskim, tj. od 26 września 2016 r. do 30 września 2017, tj. dnia, od którego ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a obejmujący 125 dni roboczych M. Z. przepracowała 92 dni, co stanowi 73% ww. czasookresu.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania w całości oraz orzeczenie o kosztach procesu.

### **Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest niezasadna.**

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest oczywiście prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego, dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Prawidłowo także zastosował prawo materialne. Sąd Apelacyjny w całości podzielił ustalenia i rozważania Sądu Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania.

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, oczywiście niezasadny jest stricte proceduralny zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. określa konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Obraza tego przepisu może mieć miejsce wyłącznie wtedy, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny bądź prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwiło kontrolę instancyjną. Płatnik zarzuca Sądowi Okręgowemu brak wskazania i uzasadnienia faktów, które wywiódł z przeprowadzonych dowodów. Jednak należy zauważyć, że Sąd I instancji w treści uzasadnienia wyroku wyraźnie wskazał, na jakich dowodach się oparł i w jakim zakresie dał im wiarę. Sąd odniósł się do dokumentacji zawartej w aktach organu rentowego, jak i do zeznań stron, po czym, w myśl zasady swobodnej oceny dowodów, wywiódł z nich własne wnioski, które zostały przekonująco uzasadnione. Argumenty apelującego nie są wystarczające dla uznania zarzutu naruszenia przez Sąd wskazanego prawa procesowego. Ostatecznie przyjąć należy, że Sąd Okręgowy przytoczył ocenę dowodów w zwięzłej formie, jednak jest to ocena wystarczająca, a co ważniejsze spójna w kontekście oceny żądania płatnika, i jako taka, w pełni znajduje aprobatę Sądu Apelacyjnego.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów dotyczących zakresu ustaleń, na początek, wymaga podkreślenia, że niniejsze postępowanie jest już drugą rodzajowo tożsamą sprawą, toczącą się między tymi samymi stronami przed tutejszym Sądem. Bowiem, Sąd Apelacyjny w Szczecinie wyrokiem z 16 lutego 2017 r., w sprawie III AUa 425/16 o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia, orzekł już, że ustalone uprzednio między stronami, na podstawie spornej umowy o pracę, wynagrodzenie na poziomie 6500 zł miesięcznie było zawyżone i zmierzało wyłącznie do uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W uzasadnieniu ww. wyroku Sąd Apelacyjny wypunktował, z jakich powodów taka podstawa wymiaru składek jest zawyżona oraz przedstawił chronologię okoliczności sprawy. Ostatecznie przyjął, że podstawa wymiaru składek M. Z. ze spornej umowy o pracę stanowiła wartość minimalnego wynagrodzenia, bo takie też wynagrodzenie było adekwatne do okoliczności, w jakich realizowano umowę o pracę.

Przystępując do rozpoznania niniejszej sprawy, Sąd Apelacyjny z dezaprobatą skonstatował, że mimo nieprawomocności wyroku Sądu Okręgowego w sprawie VI U 826/15, strony umówiły się, że ubezpieczona po urlopie macierzyńskim wraca do pracy, po czym powtórzyły wcześniejszy schemat działania. Mianowicie, w dacie 26.09.2016 r. zawarły kolejny aneks do umowy o pracę, w treści którego zapisały rozszerzenie obowiązków ubezpieczonej, de facto o organizację i obsługę sklepu internetowego, co w przekonaniu stron zmieniło okoliczności faktyczne i dowodziło realizacji umowy o pracę. W międzyczasie Sąd Apelacyjny w Szczecinie, w sprawie III AUa 425/16, na skutek apelacji organu od wyroku w sprawie VI U 826/15, zamienił wyrok Sądu Okręgowego, oddalił odwołania i uznał prawidłowość decyzji organu, a przy tym dokonał jednoznacznej oceny faktycznej i prawnej w zakresie realiów łączącego strony stosunku pracy. Należy w tym miejscu podkreślić, że zgodnie z art. 366 k.p.c. wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Zatem, w aktualnej sprawie należało mieć na względzie, że zostało prawomocnie przesądzone, że umowa o pracę w zakresie obowiązującym od 1 kwietnia 2015r. (porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę) została zawarta wyłącznie w celu uzyskania zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Przesądzone zostało, że płatnik nie miał interesu gospodarczego w tworzeniu dla pracownika nowego stanowiska pracy i znaczącym podwyższeniu wynagrodzenia, jak też, że stanowisko kierownika zostało utworzone jedynie na potrzeby

uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie z powodu realnej potrzeby pracodawcy. Przesądzono, że podstawa wymiaru składek M. C. była równa kwocie minimalnego wynagrodzenia, a więc kwocie wcześniej pobieranego wynagrodzenia w przeliczeniu na pełny etat. W sprawie przesądzono wreszcie, że zgodnie z art. 58 §1 i 2 k.c., ustalenie przez płatnika na rzecz M. C. wynagrodzenia w kwocie 6.500 zł, jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, było dotknięte nieważnością.

Przedstawione okoliczności są o tyle istotne, że wprost determinują ocenę okoliczności przedmiotowej sprawy, a zasadniczo jednej okoliczności, tj. zmiany zakresu obowiązków pracowniczych, przez ponowne rozszerzenie, jakkolwiek w innym zakresie niż ten oceniany we wcześniejszym postępowaniu. Wobec zarzutów apelacji przypomnieć trzeba, że M. Z. (C.) od 1 kwietnia 2011 r. pracowała u płatnika J. C. na podstawie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 800 zł miesięcznie, zaś w maju 2011 r. ukończyła studia podyplomowe w zakresie florystyki. O ciąży ubezpieczona dowiedziała się z początkiem 2015 r., a już w kwietniu 2015 r. zmieniono stanowisko pracy na kierownicze i podwyższono wynagrodzenie do kwoty 6.500 zł. Od 1 czerwca 2015 r. ubezpieczona, w związku z ciążą, przebywała na zwolnieniu lekarskim. Omówiona wyżej ocena Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, w sprawie III AUa 425/16 wskazuje, że wszystkie dotychczasowe ww. czynności prawne, podejmowane przez strony w ramach stosunku pracy, były fikcją, obliczoną na wyłudzenie z ubezpieczenia społecznego zawyżonych świadczeń związanych z ciążą i macierzyństwem. Stan aktualnej sprawy wskazuje, że płatnik nie poprzestał na powyższym, jak bowiem twierdzi, ubezpieczona wróciła do pracy 26.06.2016 r. po to, by podjąć się założenia i prowadzenia sklepu internetowego. Poza gołosłownymi twierdzeniami, nie przedstawił jednak na te okoliczności żadnych wiarygodnych dowodów, co pozwala na wniosek, że ubezpieczona realnie nie wróciła do pracy i nie podjęła się wykonywania czynności pracowniczych. Jest to wniosek tym bardziej oczywisty, jeżeli wziąć pod uwagę, że po rzekomym powrocie do pracy, ubezpieczona w zasadzie nieprzerwanie przebywała, zamiennie na urlopie wychowawczym oraz zwolnieniach chorobowych: - 20.10.2016r. - 3.11.2016r. - zwolnienie chorobowe; - 25.11.2016r. - 6.03.2017r. - urlop wychowawczy; - 17.03.2017r. - 13.04.2017r. - zwolnienie chorobowe; - 1.07.2017 r. - 24.09.17 r. - urlop wychowawczy; od 30.09.2017 r. zwolnienie lekarskie w związku z kolejną ciążą. Płatnik nie ponosił więc żadnych publicznych obciążeń finansowych związanych z gwarancją wynagrodzenia w kwocie 6500 zł. Mając, zatem na uwadze następujące okoliczności, jak: ponowne wykazanie wysokiej podstawy wymiaru składek, bardzo krótkie okresy zdolności do pracy, roszczenia do ZUS o wypłatę zasiłku chorobowego, brak obciążenia wynagrodzenia zobowiązaniami publicznymi, uzasadnione jest zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej, jako podstawy wymiaru świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Przy tym istotne jest, że ze strony płatniczki, wg jej wyjaśnienia, jedynym uzasadnieniem ponownego podwyższenia wynagrodzenia, było rozszerzenie obowiązków ubezpieczonej o czynności związane z organizacją sprzedaży internetowej. Sąd Apelacyjny, na podstawie akt postępowania wyjaśniającego, zakończonego wydaniem decyzji z 22.09.2015 r., zauważa jednak, że już w tamtym postępowaniu płatniczka wyjaśniła, iż zmiana warunków pracy i płacy M. Z. od 1.04.2015 r. podyktowana była sukcesywnym wzrostem obowiązków ubezpieczonej, bowiem od pewnego czasu prężnie rozwijała się sprzedaż internetowa bukietów, a M. Z. była inicjatorką rozszerzenia tego typu działalności oraz koordynatorką. Zatem, płatniczka przy aktualnej zmianie zakresu obowiązków ubezpieczonej, powołała się na okoliczności już wcześniej uzasadniające rzekomą zmianę zakresu obowiązku ubezpieczonej. Już wtedy wskazywała na rozwój firmy w kierunku sprzedaży on-line. W związku z tym, w aktualnym postępowaniu w istocie nie było realnych podstaw do ustalenia od 26.09.2016 r. wynagrodzenia zasadniczego ubezpieczonej w kwocie 6.500 zł miesięcznie, skoro z ustalonego stanu faktycznego wynika, że M. Z. już w kwietniu 2015 r. miała zainicjować i koordynować sprzedaż bukietów przez internet. Natomiast w przekonaniu Sądu Apelacyjnego, w rzeczywistości nie było potrzeby, ani wcześniej w roku 2015, ani później, w roku 2016, aneksowania umowy o pracę, ponieważ realnie nie doszło do żadnego zwiększenia obowiązków. Córnica płatniczki, dotychczas zatrudniona w takich realiach jak pozostali pracownicy, zaszła w ciążę i powstała konieczność zapewnienia jej maksymalnie najkorzystniejszych środków utrzymania, i to był jedyny motyw uzgodnienia aneksu do umowy o pracę. Sklep płatniczki funkcjonował i rozwijał się prężnie, i bynajmniej strona nie wykazała, by była to szczególna zasługa ubezpieczonej. Strony do umowy wpisały poszerzenie zakresu obowiązków, co oczywiście można czynić dowolnie i z rozmachem, jednak nie udowodniły realnego świadczenia pracy w zapisanym przez siebie zakresie. Świadomość rzetelnego i pełnego gromadzenia dowodów pracy powinna być stronom znana, choćby z wcześniejszego postępowania. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, wszystkie rozległe czynności pracownicze ubezpieczonej, figurowały jedynie na piśmie i realnie

nie zostały zrealizowane, choćby z tego powodu, że ubezpieczona cały czas była nieobecna w pracy; brak też przekonujących dowodów wykonywania tych prac.

Podkreślić należy, 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, jednak strony umowy o pracę powinny mieć na uwadze, że 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 społecznego punktu widzenia, gdy tymczasem ustalenie wysokości wynagrodzenia nieadekwatnego do wykonywanej pracy obciąża bezzasadnie fundusz ubezpieczeń społecznych, z którego korzysta większość społeczeństwa. Jakkolwiek pracodawca ma prawo do swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, którą zatrudnił, jednak swoboda ta powinna podlegać szczególnie wnikliwej analizie, gdy pracodawca, jak w niniejszej sprawie wypłaca wynagrodzenie za znikomy okres zatrudnienia, po czym wypłatę świadczeń przejmuje w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Najwyższy stwierdził, że wysokość przyznanego wynagrodzenia ma wpływ na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych, w związku z czym w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad (wyrok SN z 19.05.2009r. IIIUK 7/09 ). W przypadku płatnika i ubezpieczonej, zdumiewa zuchwałość i bezrefleksyjność nagannych społecznie zachowań , właśnie przez wzgląd na pierwszą przegraną sprawę, i to przy praktycznie niezmiennym stanie faktycznym. Wszystkie okoliczności, także fakt założenia i prowadzenia sklepu on-line były już, bowiem wskazywane przez płatnika przy pierwszym postępowaniu. Aktualnie, okoliczność ta stała się podstawą kolejnej wyżki wynagrodzenia. Nie sposób, zatem przyznać racji płatnikowi i udzielić ochrony prawnej umowie o pracę z aktualną podstawą wynagrodzenia 6500 zł.

W ocenie Sądu Apelacyjnego całokształt zgromadzonego materiału dowodowego prowadzi do oczywistego i jednoznacznego wniosku, że ustalenie w spornym aneksie wynagrodzenia w kwocie 6.500 zł naruszało zasady współzycia społecznego oraz naruszało przepis art. 22 kodeksu pracy, a to przez ustalenie wynagrodzenia nieadekwatnego do zakresu i rodzaju faktycznie powierzonych i wykonywanych prac. Pierwotna umowa o pracę z 1.04.2011 r. opiewała na kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę na pół etatu, i była na takich warunkach realizowana, aż do chwili, gdy wraz z ciężką pojawiającą się potrzebą zagwarantowania wyższych świadczeń, niż te liczone od podstawy wymiaru stanowiącej najniższe wynagrodzenie. W stosunku prawnym stron, tak pracowniczym, jak i ubezpieczeniowym prawnomocnie zostało przesądzone, że w stanie faktycznym na datę 1.04.2015 r., nie było rzeczywistej i uzasadnionej ekonomicznej przyczyny do podwyższenia wynagrodzenia do kwoty 6.500 zł, co skutkowało nieważnością czynności prawnej. Z takiej też przyczyny Sąd Okręgowy, również w aktualnym postępowaniu wywołanym zawarciem aneksu do umowy z 26.06.2016 r., trafnie uznał nieważność zapisu umowy w zakresie dotyczącym podwyższenia wynagrodzenia do kwoty 6.500 zł. W ocenie Sądu Apelacyjnego, również drugi aneks do umowy o pracę, ten z daty 26.06.2016, na podstawie art. 58 k.c. jest nieważny. Ponowne podwyższenie wynagrodzenia M. Z. nie było, bowiem uzasadnione jakością i rodzajem faktycznie świadczonej pracy, a tym bardziej w sytuacji, gdy strony, w osobie matki i córki oczywiście miały świadomość, że w najbliższym czasie ubezpieczona nie będzie świadczyć pracy z uwagi na zaplanowany urlop wychowawczy. Również w sytuacji gdy ubezpieczona ponownie zaszła w ciążę, dla stron pewne było, że w związku ze zwolnieniem spowodowanym ciążą, realnie nie będzie świadczyła pracy. Trafnie, zatem Sąd Okręgowy ocenił, że działanie stron było świadome i nakierowane wyłącznie na uzyskanie zawyżonych świadczeń kosztem pozostałych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Zachowanie stron wskazuje na działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego oraz świadomie naruszające ww. przepis kodeksu pracy. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego zaistniał ciąg wzajemnie powiązanych okoliczności, wprost wskazujący na to, że strony zawarły aneks w zakresie zmiany wynagrodzenia, nie z zamiarem realnej realizacji postanowień aneksu, lecz jedynie dla stworzenia pozorów zmiany warunków zatrudnienia, by w przewidywalnej i



bliskiej przyszłości uzyskać znacząco wyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego w porównaniu do tych, które wynikałyby z dotychczasowych warunków zatrudnienia realizowany w oparciu o minimalne wynagrodzenie.

W ocenie Sadu Apelacyjnego, przedstawiony zakres obowiązków nie był faktycznie realizowany, a co więcej w chwili podpisywania aneksu strony nie miały zamiaru wykonywać umowy w uzgodnionym zakresie, zatem przyznanie M. Z. wynagrodzenia w kwocie 6.500 zł odbyło się z naruszeniem prawa, ale też miało znamiona pozoru zatrudnienia na stanowisku o zmienionym zakresie obowiązków. Tym samym minimalne wynagrodzenie, jakie zostało pierwotnie przyznane ubezpieczonej przez płatnika, co prawomocnie przesądził Sąd Apelacyjny w Szczecinie w sprawie III AUa 425/16, w pełni uzasadnia przyjęcie przez organ, jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne Pani M. Z., w okresie od września 2016 r. z tytułu zatrudnienia u płatnika (...) J. C., kwoty minimalnego wynagrodzenia, która wynosiła 1.850 zł (zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z 11.09.2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz. U z 2015r., poz. 1385), a następnie 2.000 zł (Rozporządzenie Rady Ministrów z 9.09.2016 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r. (Dz. U z 2016r., poz. 1456). Podstawy wymiaru składek za miesiące wymienione w treści zaskarżonej decyzji, z uwagi na przepracowanie przez ubezpieczoną części miesiąca, zostały prawidłowo wyliczone przez organ w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017r., poz. 927 ze zm.).

Jakkolwiek Sąd Apelacyjny zgadza się co do faktu, że zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem, zaś utworzenie konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy, to w okolicznościach niniejszej sprawy brak było podstaw do przyjęcia, że ustalone w aneksie z 26.09.2016 r. wynagrodzenie było adekwatne do zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków. W tym zakresie Sąd Apelacyjny w całości podzielił argumentację Sądu Okręgowego i uznał, że ustalenie przez płatnika na rzecz M. Z. wynagrodzenia w kwocie 6.500 zł, jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, zgodnie z art. 58 § 1 i 2 jest dotknięte nieważnością, ale też czynność tę można zakwalifikować w kategorii pozorności, co także skutkuje nieważnością, w myśl art. 83 §1 k.c.

W tym stanie sprawy apelacja płatnika podlegała oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 108 §1 k.p.c. w zw. z art. 98 i art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.) – pkt 2.

Barbara Białecka SSA Jolanta Hawryszko Urszula Iwanowska