

Sygn. akt III AUa 285/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	Beata Górską Urszula Iwanowska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 20 października 2021 r. w S.

sprawy B. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

przy udziale S. F.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 14 maja 2021 r., sygn. akt IV U 332/20

1. oddala apelację,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. na rzecz B. O. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Urszula Iwanowska	Jolanta Hawryszko	Beata Górską
-------------------	-------------------	--------------

Sygn. akt III AUa 285/21

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z 7.02.2020 r., wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1, 2 i 9, art. 20 ust. 1 i art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 78 §1 Kodeksu pracy, sprostowaną postanowieniem z 12.02.2020r., stwierdził, że: I podstawa miesięczna wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe **S. F.** zatrudnionej na umowę o pracę przez B. O. wynosi w następujących okresach rozliczeniowych: od 04/2018 do 12/2018 kwotę 2.100 zł; i od 01/2019 do 06/2019 kwotę 2.250 zł; II umorzył jako bezprzedmiotowe postępowanie w sprawie ustalenia wysokości podstaw wymiaru

składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne S. F. zatrudnionej na umowę o pracę przez B. O. za miesiące od 07/2019 do 12/2019.

Odwołanie od decyzji wniosła płatnik składek B. O., zaskarżając ją w części dotyczącej ustalenia podstawy wymiaru składek z tytułu wykonywania pracy przez S. F. na rzecz płatniczki składek.

W odpowiedzi organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy w Koszalinie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 14.05.2021 r. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe S. F., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek B. O., stanowi przychód w wymiarze miesięcznym wynoszący odpowiednio: w 2018 roku (od kwietnia do grudnia) – 1.050,00 zł., w 2019 roku (od stycznia do maja) – 1.125,00 zł; w pozostałym zakresie oddalił odwołanie; zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz B. O. 540 zł zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że płatniczka składek B. O. prowadzi od 2012r. pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) aktualnie w dwóch miejscach zlokalizowanych w K., pod adresami ul. (...) i ul. (...). Przedmiotem prowadzonej działalności jest sprzedaż detaliczna artykułów spożywczych. Pełnomocnikiem płatnika składek jako przedsiębiorcy jest jej mąż P. O.. B. O. zgłosiła przedmiotową działalność w CEIDG w dniu 15.12.2012 r., zaś do ubezpieczeń społecznych zgłosiła się jako przedsiębiorca w dniu 02.01.2013 r. W okresie od 5.01.2015 do 14.05.2018 korzystała z zasiłków chorobowych, macierzyńskich i opiekuńczych, z zadeklarowaną podstawą wymiaru składek w kwocie 6.500 złotych miesięcznie. Prowadzenie działalności gospodarczej przez płatniczkę składek polega na sprzedaży towarów w sklepach spożywczych, zlokalizowanych pod powyższymi adresami. Oba sklepy mają niewielką powierzchnię, z jedną kasą przy ladzie i nie są wyposażone w koszyki dla klientów. Część towarów było dostępnych swobodnie, a część z nich znajdowało się za ladą sprzedawcy. Do obsługi każdego z tych sklepów, podczas jednej zmiany wystarczała jedna osoba. Towar był dostarczany do obu sklepów przez podmioty zewnętrzne i przywożone przez pracownika hurtowni lub męża płatniczki. Dostawa odbywała się dwa razy w tygodniu. Pracownik hurtowni dostarczał towar i wprowadzał go do sklepu, a pracownicy rozładowały go dalej na półkach, gdy nie było potrzeby obsługi klienta w sklepie. Sklep przy ulicy (...), w dni powszednie był otwarty od 6 do 20, w soboty od godziny 7 do 20, a w niedziele od 8 do 20. W 2018 r. w tym sklepie zatrudnione były S. F. oraz J. M., obie wówczas w niepełnym wymiarze czasu pracy. S. F. była zatrudniona na 1/2 etatu, a J. M. na 1/4 etatu. Pozostałe godziny obsługi tego sklepu były uzupełniane pracą członków rodziny płatniczki składek. Pracownicy zatrudnieni przez płatniczkę składek do obsługi sklepu przy ulicy (...), nie wykonywali pracy w soboty i niedziele. Prowadzenie sklepu przy ulicy (...), płatniczka przejęła w marcu 2018 od D. Ś., która zatrudniała wcześniej jako sprzedawczynię D. U. i K. B.. Sklep na ulicy (...) był otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach od 6 do 22, w soboty w godzinach od 7 do 20, a w niedziele od godziny 8 do 20. W soboty i w niedziele w sklepie obsługiwała klientów wyłącznie rodzina płatniczki. Członkami rodziny, którzy pomagali płatniczce w prowadzeniu działalności gospodarczej w obu sklepach byli: jej mąż P. O., jej siostra M. Z. oraz teściowa I. K.. Mąż płatniczki pomoc płatniczce łączył z wykonywaniem pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) w godzinach od 7.30 do 15.30, przez 5 dni w tygodniu. Pomagał jej w sklepie przed pracą lub po pracy, a także w weekendy. Kiedy miał urlop wypoczynkowy w pracy, poświęcał go na pomoc płatniczce w prowadzeniu jej działalności. Teściowa za pomoc płatniczce nie otrzymuje wynagrodzenia, jest na emeryturze. Siostra płatniczki za pracę również nie otrzymuje wynagrodzenia, ale płatniczka wspiera ją finansowo i pomaga w utrzymaniu. Płatniczka w 2018 nadal nie wykonywała pracy na rzecz swojej własnej działalności gospodarczej, była ponownie niezdolna do pracy z powodu ciąży. Dziecko urodziła w lipcu 2019 r. Następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego do lipca 2020 r., po czym powróciła do działalności gospodarczej. Członkowie rodziny płatniczki, nie byli przypisani na stałe do pomocy i obsługi, którekolwiek ze sklepów, a grafik pracy obowiązywał wyłącznie pracowników płatniczki. Członkowie rodziny udzielali jej pomocy tam, gdzie aktualnie była potrzeba zapewnienia obsługi sklepu w ramach godzin jego dziennego otwarcia. W ten sposób uzupełniali oni godziny pracy, realizowane przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Oba sklepy prowadzone przez płatniczkę, nie generowały na tyle wysokiego przychodu, by było możliwe korzystanie wyłącznie z efektów płatnej pracy pracowników,

stąd istniała konieczność zapewnienia bezpłatnej pomocy członków rodziny w celu podtrzymania ciągłości działalności gospodarczej.

S. F. była zatrudniona w następujących okresach na stanowisku sprzedawcy w sklepie położonym przy ulicy (...):

- od 16.03.2016 do 31.03.2018 wymiar pełnego etatu za wynagrodzeniem minimalnym,

- od 01.04.2018 do 31.05.2019 wymiar 1/2 etatu za wynagrodzeniem minimalnym,

- od 01.06.2019 do 05.06.2020 wymiar pełnego etatu za wynagrodzeniem minimalnym.

Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron. Od stycznia 2018 do marca 2018 odnotowywała swoją obecność w pracy w godzinach od 6 do 14 od poniedziałku do piątku. Od kwietnia 2018 do grudnia 2018 odnotowywała swoją obecność w pracy w godzinach od 6 do 10 od poniedziałku do piątku. Podobnie było w miesiącach od stycznia do kwietnia 2019. S. F. wykonywała pracę wyłącznie jako sprzedawca w sklepie przy ulicy (...). Inicjatywa ograniczenia wymiaru jej czasu pracy w 2018 pochodziła od niej. Było to motywowane chęcią zapewnienia opieki przez S. F. nad bratem, na co płatniczka wyraziła zgodę. Wyrażała ona zgodę na obniżenie wymiaru czasu pracy bądź jego podwyższenie. Z kolei podwyższenie wymiaru czasu pracy nastąpiło w czerwcu 2019 i trwało do dnia ustania stosunku pracy. Jako zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy, faktycznie wykonywała pracę przez 4 godziny dziennie, natomiast w pełnym wymiarze czasu przez 8 godzin. Nie pracowała w soboty i w niedziele. Po zakończeniu jej zmiany, na jej miejsce pomagać płatniczce przychodził mąż płatniczki lub jej teściowa oraz siostra, albo pracownik płatniczki J. M.. P. O. zmieniał S. F. gdy miał urlop wypoczynkowy. Polecenia służbowe otrzymywała od płatniczki lub jej męża. W sklepie przy ulicy (...) zatrudniona jako pracownik była również J. M..

W dniu 03.09.2018 J. M. zawarła z Przedsiębiorstwem Handlowo-Usługowym (...) umowę o pracę na okres próbny od 03.09.2018 do 02.12.2018 na stanowisku sprzedawcy, za wynagrodzeniem w kwocie 525 zł w wymiarze 1/4 etatu. Miejsce wykonywania pracy określono na: K., ul. (...), (...)-(...) K.. J. M. podczas zawierania umowy o pracę legitymowała się adresem: M., ul. (...). Wynagrodzenie było wypłacane do rąk własnych. W dniu 03.12.2018r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony do 2.03.2019 na tych samych warunkach zatrudnienia. Umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu, na podstawie przedłożonego przez odwołującą zaświadczenia lekarskiego. J. M. odnotowała swoją obecność w pracy. Od 20 marca do 10 kwietnia udzielono jej urlopu wypoczynkowego. W dniu 11 kwietnia 2019 roku J. M. była obecna w pracy.

B. O., płatniczka składek, deklarowała za S. F. następujące podstawy wymiaru składek:

- za 03/2016 - 840 zł;

- od 04/2016 do 12/2016 - 1.850 zł;

- od 01/2017 do 12/2017 - 2.000 zł;

- od 01/2018 do 03/2018 - 2.100 zł;

- od 04/2018 do 12/2018 - 1.050 zł;

- od 01/2019 do 06/2019 - 1.125 zł.

W 2018r. S. F. osiągnęła przychód podlegający opodatkowaniu w kwocie 15.750 zł. Przychód ten stanowił należność ze stosunku pracy zawartego i wykonywanego na rzecz płatniczki składek B. O.. Przed wszczęciem postępowania administracyjnego, które prowadziło do wydania zaskarżonej decyzji, przedsiębiorstwo odwołującej było kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz inspektorów ZUS. Przedstawiciele tych instytucji nie stwierdzili wówczas nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę i zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy uwzględnił odwołanie płatniczki i wskazał, że przedmiotem sporu był wymiar czasu pracy ubezpieczonej S. F., który został zakwestionowany przez organ rentowy, jako podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tytułu stosunku pracy w oparciu o treść art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, który reguluje, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Stosownie do art. 20 ust. 1 tej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

Zgodnie z art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (tekst jednolity Dz.U. z 2020r. poz. 1398), do ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia zdrowotne osób objętych ubezpieczeniami społecznymi, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że zgodnie z uzasadnieniem wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 10.09.2014 III AUa 279/14 składki odprowadzane od wynagrodzenia otrzymywanego z tytułu umowy o pracę są zawsze obowiązkowe. Ich wysokość zależna jest od wysokości wynagrodzenia pracownika oraz wymiaru jego etatu, a ukształtowana jest przez strony czynności prawnej w ramach zasady swobody umów wynikającej z art. 353¹ k.c. Zasada ta doznaje jednak ograniczeń, których źródło tkwi w przepisach prawnych, zasadach współżycia społecznego oraz właściwości (naturze) stosunku. Autonomia woli stron pracowniczego stosunku zobowiązaniowego w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia, może podlegać ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także winny mieć wzgląd na interes publiczny.

Okręgowy uznał, że S. F. w okresie od kwietnia 2018r. do maja 2019r. wykonywała pracę w wymiarze 1/2 etatu, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne powinna zostać ustalona w wysokości minimalnego wynagrodzenia, uwzględniając wymiar etatu ubezpieczonej. Brak jest przekonujących dowodów na to, że ubezpieczona cały czas (od kwietnia 2018r. do maja 2019r.) pracę świadczyła w pełnym wymiarze czasu, co pozwoliłoby ustalić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w pełnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Sąd Okręgowy dostrzegł, że z wiarygodnych zeznań świadków oraz stron postępowania w sposób jednolity wynikało, że umowa o pracę od samego początku miała być realizowana w takim wymiarze czasu pracy, w jakim ustaliły to strony. Obniżenie wymiaru etatu i stojąca za tym motywacja uczestniczki była wiarygodna i miała związek z koniecznością zapewnienia opieki nad jej bratem, którego była opiekunem prawnym. Z kolei gdy jej partner wyjechał do Norwegii, uczestniczka poprosiła o zwiększenie wymiaru etatu do pełnego etatu, co nastąpiło od czerwca 2019r. Taki też wymiar czasu pracy obowiązywał ją do momentu rozwiązania stosunku pracy. Ustalenie niepełnego wymiaru czasu pracy było wygodne dla obu stron stosunku pracy, bo płatnik realizował swoją potrzebę gospodarczą w postaci zatrudnienia nowego pracownika, a jednocześnie z uwagi na wymiar etatu i wynagrodzenie uczestniczki, był w stanie taką formę zatrudnienia obsłużyć. Godzi się również zauważyć, że ZUS nie był w stanie wykazać, że obsługa obu sklepów musi być zagwarantowana przez osoby wykonujące pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, zwłaszcza gdy się zważy, że godziny pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, były uzupełniane pracą wykonywaną przez trzech członków rodziny płatnika składek. W ocenie Sądu Okręgowego, ingerencja Zakładu w treść zawartego stosunku pracy była zbyt daleko idąca i wykraczająca poza przyznane mu kompetencje ustawowe. Sąd I instancji argumentował, że oceniając ekwiwalentność wynagrodzenia, należy mieć na uwadze, iż jej miarą nie jest pełna równoważność ekonomiczna, lecz współmierność świadcząca przy uwzględnieniu, że wynagrodzenie spełnia różne funkcje: motywacyjną, dochodową, rynkową, partycypacyjną i kosztową. Sąd Okręgowy wskazał, że jest faktem, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub

zmierzającej do obejścia prawa. Dotyczy to jednak głównie ustalenia w umowie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, które może być w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne postanowienie umowne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na zamiarze świadomego osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie sytuacja była inna. S. F. była zatrudniona w okresie od kwietnia 2018r. do maja 2019r. w wymiarze 1/2 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie odpowiadającej 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę. Gdyby zamierzała poprzez zawarcie umowy o pracę skorzystać z wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wynagrodzenie zostałoby wielokrotnie sztucznie zwiększone, bądź sztucznie zwiększono by wymiar czasu pracy. Wymiar czasu pracy został ustalony swobodnie pomiędzy stronami, co stanowi realizację zasady autonomii woli stron stosunku pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można zmuszać obywateli do realizowania czynności prawnych, których realizować nie chcą. W przedmiotowej sprawie, strony zgodnie oświadczyły, że ich zamiarem jest od kwietnia 2018r. wykonywanie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy i do wykonywania umowy na takich warunkach, uczestniczka postępowania przystąpiła. Składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane były za uczestniczkę proporcjonalnie do wymiaru etatu, od wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w poszczególnych latach. Sąd Okręgowy zważył, że ZUS kwestionuje nie tyle wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej za pracę, co wymiar jej czasu pracy. Jednocześnie materiał dowodowy, przedstawiony przez organ rentowy, nie wyjaśnia dostatecznie ilości czasu pracy, który niezbędny jest do wykonania obowiązków pracowniczych ubezpieczonej. ZUS arbitralnie przyjął pełny wymiar czasu pracy, nie dokonując szczegółowej analizy sposobu funkcjonowania płatnika składek jako podmiotu prowadzącego pozarolniczą działalność gospodarczą, wykorzystującego w procesie realizacji usług zarówno pracowników jak i pomoc członków rodziny, a jego ingerencja w treść zawartego stosunku pracy (poprzez kwestionowanie wymiaru czasu pracy), jawiła się jako zbyt daleko idąca i sprzeczna z zasadą swobody woli stron, która w tej konkretnej sytuacji nie powinna być naruszona. Zdaniem Sądu Okręgowego Zakład nie przedstawił przekonujących dowodów na to, że zatrudnienie S. F., w okresie od kwietnia 2018r. do maja 2019r., musiało być wykonywane w pełnym wymiarze czasu pracy.

Apelację od wyroku złożył organ rentowy. Organ zarzucił rozstrzygnięciu:

1/ naruszenie prawa materialnego art. 83 § 1 kodeksu cywilnego w związku z art. 22 oraz art. 300 kodeksu pracy przez uznanie, że nie zachodzą okoliczności uzasadniające uznanie zawartej umowy przez Panią S. F. i Panią B. O. za umowę pozorną, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, podczas gdy z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że zawarta umowa miała charakter pozorny w części dotyczącej określonego w niej wymiaru czasu pracy, a faktyczny wymiar czasu pracy powinien zostać określony jak w zaskarżonej decyzji ZUS z dnia 7 lutego 2021 r. Brak jest jakichkolwiek dokumentów potwierdzających ilość faktycznych godzin, w których mąż P. O., teściowa I. K. i siostra M. Z. pracowały nieodpłatnie w sklepach należących do B. O. (tym bardziej, że P. O. stale i w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniony był w firmie (...) w K.).

W ocenie organu rentowego wyjaśnienia B. O. w kontekście sprawowania nadzoru nad pracą S. F. przez męża w sytuacji, gdy przebywała na zasiłkach chorobowych, nie znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym (brak możliwości wykonywania faktycznego nadzoru nad pracownikami przez P. O., który zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy w (...)). W trakcie prowadzonego postępowania wykluczono, aby w dniach i godzinach wskazanych na liście obecności S. F. tj. od 6.00 do 10.00, P. O. sprawował nadzór nad pracownikiem wykonującym pracę w sklepie. Biorąc pod uwagę charakter prowadzonej działalności przez płatnika tj. 2 sklepy otwarte w godzinach od 6:00 do 20:00 oraz od 6:00 do 23:00, trudno przyjąć, że zatrudnione były tylko dwie pracownice w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu. Harmonogram godzin czasu pracy oraz oświadczenia zatrudnionych pracowników wskazują, że Pani B. O. w żadnym miesiącu, w którym zatrudniona była S. F. nie posiadała pracowników mogących zapewnić obsługę dwóch sklepów przez cały czas ich otwarcia - we wszystkich miesiącach brakowało pracowników do obsługi sklepów w zakresie 15-25 godzin dziennie. W ocenie organu rentowego nierealne jest aby Pani S. F. pracowała tylko przez 4 godziny,

2) naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266) poprzez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe S. F. w okresie

zatrudnienia przez B. O. powinna wynosić w 2018 r. (od kwietnia do grudnia) -1.050,00 zł, w 2019 r. (od stycznia do maja) - 1.125,00 zł, a nie jak prawidłowo ustalił organ rentowy w zaskarżonej decyzji - w 2018 r. (od kwietnia do grudnia) - 2.100,00 zł, w 2019 r. (od stycznia do maja) - 2.250,00 zł.

3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego w sprawie, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie :

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez uznanie dowodów zebranych w sprawie, a w szczególności dowodów z zeznań świadków za jednoznaczne i wskazujące na to, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej w okresie zatrudnienia przez B. O. powinna wynosić za wynosić w 2018 r. (od kwietnia do grudnia) - 1.050,00 zł, w 2019 r. (od stycznia do maja) - 1.125,00 zł, a nie jak prawidłowo ustalił organ rentowy w zaskarżonej decyzji - w 2018 r. (od kwietnia do grudnia) -2.100,00 zł, w 2019 r. (od stycznia do maja) - 2.250,00 zł.

Organ wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że a pelacja jest nie zasadna.

Na wstępie, Sąd Apelacyjny zaznacza, że przedmiotowa sprawa jest jedną z czterech analogicznych spraw, które zainicjował organ po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w sprawie płatniczki B. O. (sprawy III AUa 285/21, 254/21, 276/21). W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I Instancji prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie, z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia i rozważania prawne, które nie zostały skutecznie podważone przez apelującego, a które tutejszy Sąd w pełni podziela i przyjmuje za własne bez potrzeby ponownego ich przytaczania. Wprawdzie należy przyznać, że pewnym kwestiom podniesionym przez skarżącego w apelacji, nie można odmówić słuszności, jednak nie zmienia to oceny, że w całokształcie okoliczności sprawy zaskarżone rozstrzygnięcie jest prawidłowe i jako takie nie wymaga korekty.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że istota przedmiotowej sprawy sprowadza się do określenia przez organ kwoty wynagrodzenia pracownika, jako pochodnej wymiaru czasu pracy i jest dokonywana gruncie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych, co wynika wprost z art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty etc. Natomiast zgodnie z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, przychód oznacza przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy oraz przychody z działalności wykonywanej osobiście przez osoby należące do składu rad nadzorczych, niezależnie od sposobu ich powoływania.

Umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a w konsekwencji odpowiednią wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ocena postanowień umownych stosunku pracy, w tym przypadku może i powinna być dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika/ubezpieczonego, ale także interesu publicznego. Przy tym należy jednak zauważyć, w myśl ugruntowanego orzecznictwa, że nie jest kwestionowana dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., niemniej zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1999 r. I PKN 96/99, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący

prawo uchyla się tylko od związania nimi, **nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych.**

W tym kontekście, Sąd Apelacyjny wskazuje, że inaczej należy rozpatrywać kwestię zawyżenia przychodu przy realnym braku świadczenia pracy z zamiarem wyłudzenia nienależnych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a inaczej zaniżenie przychodu, przy ocenie organu, że praca była świadczona w większym rozmiarze niż ustalony umownie jedynie na potrzeby podwyższenia podstawy wymiaru składek. Jako sprzeczny z zasadami współzycia społecznego można traktować niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia, aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Zgodnie bowiem z art. 58 §2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. przez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niesprawiedliwego społecznie wynagrodzenia. Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Należy jednak podkreślić, że w niniejszej sprawie nie to było przedmiotem zaskarżonej decyzji, bowiem organ de facto zakwestionował jedynie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe S. F. jako pracownika B. O., twierdząc że była zaniżona i w rezultacie, ingerując w treść stosunku pracy, ustalił samodzielnie nową podstawę. Co więcej, organ uczynił to w stosunku do wszystkich czterech pracowników płatniczki, samodzielnie ustalając wyższy wymiar czasu pracy tych pracowników, co Sądowi jest wiadomym z urzędu.

Wymaga więc rozważenia, w kontekście art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, jakimi przesłankami kierował się organ ustalając wysokość podstawy wymiaru składek wbrew woli stron umowy o pracę. Przy tym oczywiste jest, że organ ma obowiązek działać w granicach przepisów prawa i stosować się do norm prawa wyznaczonych przepisami. W analizowanym przypadku definicja ustawowa wskazuje, że przychód, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, to przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jest to realna i przede wszystkim konkretna wartość poświadczona urzędowo, bowiem zgodnie z art. 45 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 Nr 80, poz. 350) podatnicy są obowiązani składać urzędowo skarbowym zeznanie, według ustalonego wzoru, o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w roku podatkowym, w terminie od dnia 15 lutego do dnia 30 kwietnia roku następującego po roku podatkowym. Zatem wartość ujęta w formularzu rozliczenia podatku PIT jest wartością, która nie może być dowolnie modyfikowana na potrzeby rozliczeń z organem rentowym. Jest to wartość usankcjonowana treścią art. 4 pkt 9 ustawy systemowej.

Sąd Apelacyjny uznaje więc, że organ rentowy, dokonując ustalenia podstawy wymiaru składek dla ubezpieczonej, mógł wziąć pod uwagę tylko niewątpliwy i stanowczo zweryfikowany przychód ubezpieczonej. Taka wartość przychodu oczywiście wynika z rozliczenia podatku dochodowego (PIT). Wartość ta może zostać zakwestionowana przez organ na potrzeby rozliczenia składek, lecz jedynie na podstawie dowodów pewnych, których ocena nie pozostawia żadnych wątpliwości co do przyjmowanych wartości. Domniemanie wartości przychodu, czy też ustalenia hipotetyczne są wykluczone właśnie przez wzgląd na treść art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej. Skoro ustawa systemowa odwołuje się do przychodu w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym, to wartość przychodu ustalona dla celów podatkowych jest jedyną wartością pewną, a jej wzruszenie wymaga poparcia stanowczymi dowodami, prowadzącymi do niewątpliwych i pewnych wniosków. Sąd Apelacyjny przyjmuje, że kwotę przychodu, jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, należy konkretnie i jednoznacznie udowodnić co do przyjmowanej wartości, a nie uprawdopodobnić.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, organ rentowy nie jest legitymizowany do przyjmowania wyższej podstawy wymiaru składek niż wykazana w formularzu PIT, już tylko na podstawie domniemania, wynikającego z ustalenia uchybień organizacyjnych w zakresie funkcjonowania płatnika, jak to miało miejsce w sprawie.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że żaden przepis prawa nie daje organowi kompetencji do ustalania podstawy wymiaru składek na potrzeby ustalenia wysokości zobowiązań składkowych płatnika. Organ nie może ingerować w treść stosunku pracy i według własnej oceny modyfikować uzgodnienia stron co do wymiaru czasu pracy, chyba że wnioski organu opierają się na dowodach pewnych i pozwalają na dokonanie niewątpliwych, stanowczych i konkretnych ustaleń co do określonych elementów stosunku pracy. Jeżeli organ uważa, że strony celowo zaniżają wymiar czasu pracy by obniżyć wartość zobowiązania płatnika w stosunku do organu rentowego, to muszą udowodnić konkretną i niewątpliwą podstawę wymiaru składek. W tej kwestii niedopuszczalne jest ustalenie wartości domniemanych i hipotetycznych w oparciu o konstrukcję nieważności umowy.

Odnosząc przedstawioną ocenę prawną do analizowanego przypadku, należy wskazać, iż organ rentowy chcąc wykazać, że umówione przez strony wynagrodzenie, jako podstawa wymiaru składek, było wynagrodzeniem nierzeczywistym, ponieważ wymiar czasu pracy ubezpieczonej był wyższy niż umownie ustalony, miał obowiązek przedstawić dowody kategorię, pozwalające na niewątpliwe i jednoznaczne ustalenie wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, a w konsekwencji ustalenie konkretnej wartości podstawy wymiaru składek. Z resztą, organ miał w powyższym zakresie świadomość prawną, gdyż w postępowaniu wyjaśniającym zwrócił się z wnioskiem do Drugiego Urzędu Skarbowego w K. o udostępnienie kopii dokumentów podatkowych S. F. z wykazaniem wszystkich źródeł dochodów za lata 2016 – 2019. Naczelnik Drugiego Urzędu Skarbowego w K. przesłał informację PIT-37 o wysokości dochodu uzyskanego przez pracownicę we wnioskowanym okresie. Z otrzymanych dokumentów, co przyznał wprost organ w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wynika, że S. F. nie posiadała innych źródeł przychodów niż w wysokości zadeklarowanej przez płatniczkę składek. Powyższe dokumenty, w zestawieniu z zaprzeczeniem stron stosunku pracy, by przychód ubezpieczonej był wyższy niż wykazywany, powinny były skłonić organ rentowy do rozważenia celowości wydania przedmiotowej decyzji.

Należy stanowczo zaznaczyć, że Zakład nie udowodnił, by S. F. uzyskała wyższy dochód niż formalnie wykazany w konkretnych kwotach, a to dlatego, że wobec zgodnej woli stron stosunku pracy, nie było faktycznej możliwości udowodnienia rzeczywistego wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, jakkolwiek faktycznie organizacja pracy dwóch sklepów płatnika budziła wątpliwości. Jednak to, że wymiar czasu pracy wszystkich pracowników nie zabezpieczał wszystkich godzin funkcjonowania sklepów, nie pozwalało na jednoznaczne ustalenie wymiaru czasu pracy. Ubezpieczona równie dobrze mogła pracować w każdym innym wymiarze godzin niż ustalony przez organ, bądź w godzinach nadliczbowych. Niemożność ustalenia wymiaru czasu pracy konkretnego sprzedawcy, w tym przypadku ubezpieczonej, wykluczała możliwość ustalenia konkretnej i pewnej kwoty wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia. Prima facie nie ma możliwości zakwestionowania wymiaru czasu pracownika wynikającego z umowy w okolicznościach, gdy strony umowy są zgodne co do jej treści. Nie można bowiem jednoznacznie stwierdzić, jaki inny wymiar czasu pracy byłby odpowiedni dla funkcjonowania pracodawcy.

Co więcej, organ nie przedstawił umotywowanego wyводу umożliwiającego Sądowi Apelacyjnemu zrozumienie, na jakiej podstawie przyjął, że S. F. pracowała na rzecz płatniczki składek w pełnym wymiarze czasu pracy. Organ rentowy ograniczył się jedynie do stwierdzenia, iż zarówno ubezpieczona, jak i pozostałe trzy pracownice, pomimo formalnie zawartych umów o pracę i określonego tam wymiaru czasu pracy, faktycznie wykonywały pracę w wyższym wymiarze czasu pracy, jednak nie wyjaśnił przyjętego wymiaru. Organ ograniczył wywód prawny do enigmatycznego stwierdzenia, że z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika pozornie umów o pracę w części dotyczącej określonego w nich wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia. Należy podkreślić, że nie ma podstaw formalnoprawnych by już tylko na postawie oceny organu co do niewiarygodności zeznań ubezpieczonej i płatnika ustalić wynagrodzenia dla S. F. na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, odpowiadającego wymiarowi pełnego etatu. Ustalenie, że ubezpieczona prawdopodobnie pracowała więcej godzin niż to wynika z umowy o pracę, nie pozwalało na stanowcze ustalenie wyższego wymiaru czasu pracy i tym samym wyższej podstawy wymiaru. Należy zgodzić się z twierdzeniem płatniczki, iż Zakład całkowicie arbitralnie ustalił, że wymiar czasu pracy S. F. musi wynosić cały etat.

Sąd Apelacyjny przyznaje rację organowi, że Sąd Okręgowy nie zwrócił uwagi na rozbieżności w zeznaniach stron i świadków, składanych na rozprawach w sprawach z odwołań płatniczki z udziałem poszczególnych pracowników,

jak też że wynagrodzenie ubezpieczonej rzeczywiście było relatywnie niskie, a wymiar czasu pracy mógł budzić wątpliwości w zestawieniu z godzinami otwarcia sklepu. Jednak, z drugiej strony płatniczka korzystała z pomocy członków rodziny, praca miała miejsce w sklepie osiedlowym, nie wymagała doświadczenia ani kwalifikacji zawodowych, nie była też specjalnie absorbująca, czy uciążliwa. Ubezpieczona przy tym zeznała, iż niepełny wymiar czasu pracy był dla niej korzystny z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad córką. Powyższe skłania do wniosku, że wobec spójnej treści zeznań stron umowy o pracę, odtworzenie wymiaru czasu pracy każdego z pracowników sklepu, w tym ubezpieczonej było niemożliwe, czego organ miał świadomość, ponieważ miałość wyników postępowania dowodowego była już wewnętrznie wykazywana w postępowaniu administracyjnym. Pismem z 26.06.2019 r. starszy inspektor ZUS stwierdziła, że na podstawie dotychczas zebranego materiału dowodowego, nie można dokonać ustaleń dotyczących większych podstaw wymiaru składek dla zatrudnionych osób; zgłosiła sugestię umorzenia postępowania. Niemniej organ podjął decyzję o kontynuowaniu postępowania, nie zważając przy tym na zbędne angażowanie stron postępowania, a także sądu w dwóch instancjach.

Podsumowując, organ rentowy nie udowodnił przyjętego przez siebie, w miejsce umownego ustalenia stron, konkretnego wymiaru czasu pracy ustalonego dla ubezpieczonej. Organ wykreował między stronami stosunek pracy o innej treści niż uzgodniona umownie, jednak uczynił to dowolnie i bez poparcia dowodowego. A dodatkowo, przedstawione zostały formularze PIT rozliczenia podatku dochodowego, z których jednoznacznie wynikał przychód ubezpieczonej, stanowiący podstawę wymiaru składek w myśl art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, i bynajmniej nie był to przychód przyjęty przez organ w zaskarżonej decyzji. Należy podkreślić, że zasada doświadczenia życiowego oraz wnioskowanie w oparciu o ustalone fakty, dotyczące organizacji pracy przez płatnika, nie stanowią dowodu, mocą którego organ może zakwestionować przychody wykazane w formularzach rozliczenia podatku dochodowego i ustalić inne wartości.

W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny uznał, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe, a decyzja organu rentowego, kształtująca podstawę wymiaru składek w dowolny sposób, w oderwaniu od ustawowych przesłanek, naruszała zasadę swobody kontraktowej, a na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych nie da się obronić przez odwołanie się do art. 58 k.c. W konsekwencji bezzasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego, a w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uprawnione było ustalenie, że zadeklarowane przez płatniczkę kwoty winny stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu. O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. w związku z § 2 pkt 4 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Beata Górńska Jolanta Hawryszko Urszula Iwanowska