

Sygn. akt III AUa 748/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Małgorzata Pasek
Sędziowie:	SA Elżbieta Czaja (spr.) SO del. do SA Jacek Chaciński
Protokolant: sekretarz sądowy Krzysztof Wiater	

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019 r. w Lublinie

sprawy A. S.

z udziałem zainteresowanego K. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji A. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 29 maja 2018 r. sygn. akt VIII U 332/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od A. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Jacek Chaciński Małgorzata Pasek Elżbieta Czaja

III AUa 748/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 stycznia 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia A. R. (obecnie noszącej nazwisko R.-S.), podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) Gastronomia (...) wynosi :

- za miesiąc wrzesień 2015 roku 3.695,07 zł na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) oraz 3.188,48 zł na ubezpieczenie zdrowotne,

- za miesiąc październik 2015 roku 3.959 zł na ubezpieczenia społeczne oraz 3.416,22 zł na ubezpieczenie zdrowotne,

- za miesiąc listopad 2015 roku 2.639,33 zł na ubezpieczenia społeczne oraz 2.277,48 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

W uzasadnieniu decyzji ZUS wskazał, że wątpliwości wzbudziła kwota ustalonego w porozumieniu do umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2015 roku wynagrodzenia w kwocie 8.000 zł. Organ rentowy podkreślił, że płatnik w pierwszej umowie o pracę w maju 2009 ustalił wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę przy pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika punktów gastronomicznych. A. R. w pierwszym okresie zatrudnienia, tj. od 30 maja 2009 roku do 31 grudnia 2014 roku jedynie w miesiącach od września 2010 roku do grudnia 2011 roku uzyskała wynagrodzenie na poziomie wyższym od minimalnego wynagrodzenia. Zmiana wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia nastąpiła zgodnie z zawartym porozumieniem od dnia 1 sierpnia 2015 roku, natomiast nowy zakres obowiązków został podpisany dopiero w dniu 1 września 2015 roku. W ocenie ZUS, zmiana wymiaru czasu pracy i podwyższenie wynagrodzenia do kwoty 8.000 zł, na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego od kwoty gwarantowanej w umowie stanowiło celowe działanie pracodawcy i miało na celu uzyskanie świadczeń od wysokiej podstawy. ZUS ustalił począwszy od dnia obowiązywania aneksu do umowy o pracę, tj. od dnia 1 sierpnia 2015 roku, wynagrodzenie na poziomie prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia na rok 2015 w wysokości 3.959 zł.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. R., podnosząc, że wszelkie czynności podejmowane pomiędzy stronami nie zmierzały do obejścia prawa. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa odprowadzono składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, czego Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował do czasu nabycia przez ubezpieczoną uprawnienia do wypłaty zasiłku chorobowego.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 29 maja 2018 roku Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia:

K. R. prowadzi od ponad 27 lat działalność gospodarczą w zakresie gastronomii. Jego córka A. S. posiada wykształcenie wyższe. A. R. w okresie od dnia 29 maja 2009 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku była zatrudniona przez K. R. w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze kierownika punktów gastronomicznych. W tym okresie miała ustalone wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jedynie od września 2010 roku do grudnia 2011 roku otrzymywała wyższe wynagrodzenie niż minimalne.

Do zakresu szczegółowych obowiązków wnioskodawczyni w powyżej opisanym okresie należało:

- planowanie zaopatrzenia w żywność, właściwy dobór, przygotowanie i zaopatrzenie punktów gastronomicznych,
 - organizowanie współpracy z dostawcami zabezpieczającej prawidłowe zaopatrzenie zakładu,
 - czuwanie nad terminowym przygotowaniem zamówionych posiłków,
 - nadzór nad wykorzystaniem sum przeznaczonych na produkcję żywności,
- kontrola jakości produktów żywnościowych oraz prawidłowe ich wykorzystanie i przechowywanie,
- czuwanie nad uzupełnieniem i systematyczną konserwacją wyposażenia i urządzeń technicznych kuchni,
 - organizacja pracy w poszczególnych punktach gastronomicznych,

- ocena przydatności do zawodu i kwalifikacja nowo przyjmowanych osób
- szkolenie personelu,
- kontrola stanu higieniczno-sanitarnego pomieszczeń i urządzeń,
- kontrola działalności punktów gastronomicznych, sporządzania potraw, wydawania posiłków,
- zbieranie uwag o żywieniu od klientów,

- wykonywanie innych czynności bezpośrednio wiążących się z wykonywaną pracą.

W dniu 25 listopada 2014 roku wnioskodawczyni zarejestrowała własną działalność gospodarczą - usługi hotelowe w O. nad jeziorem B.. Jest to działalność sezonowa, wykonywana od maja do sierpnia. Wnioskodawczyni nigdy nie zawieszała prowadzonej działalności gospodarczej. Hotel działa od lipca 2015 roku do chwili obecnej. Na parterze hotelu znajduje się bar z małą gastronomią, gdzie sprzedawane są produkty garmażeryjne z firmy (...). Na rozpoczęcie działalności gospodarczej (tj. budowę hotelu) wnioskodawczyni zaciągnęła kredyt, oraz otrzymała dofinansowanie z (...). Wnioskodawczyni w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zatrudniła jedną pracownicę, która zajmuje się prowadzeniem hotelu, która otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1.300 zł brutto.

W dniu 1 lutego 2015 roku wnioskodawczyni została zatrudniona przez K. R. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku księgowej w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 360 zł.

Następnie, pomiędzy wnioskodawczynią a K. R. zostało zawarte porozumienie datowane na dzień 1 sierpnia 2015 roku. W porozumieniu tym strony postanowiły, że zmieniają warunki umowy o pracę z w części dotyczącej wymiaru pracy i wysokości wynagrodzenia, w ten sposób, że od dnia 1 sierpnia 2015 roku wnioskodawczyni będzie świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika punktów gastronomicznych i garmażerki, z wynagrodzeniem w wysokości 8.000 zł. Aneks ten został podpisany we wrześniu 2015 roku, gdy wnioskodawczyni wiedziała już, że jest w ciąży.

Zgodnie z zakresem czynności z dnia 1 września 2015 roku, do obowiązków A. R. na stanowisku kierownika należało:

- nadzór nad pracą podległego personelu w punktach gastronomicznych,
- nadzór w garmażerze nad bieżącą produkcją, wyliczanie i uzgadnianie cen asortymentu, promowanie towaru, produktów, kontakt z kierownikiem sklepów, do których dostarczany jest towar,
 - sprawdzanie (jako cichy klient) towaru wystawionego w poszczególnych sklepach,
- szukanie nowych odbiorców towaru,
- kontakt z przedstawicielami handlowymi, w celu uzyskania niższych cen zakupionego produktu do produkcji,
- rozstrzyganie sytuacji kryzysowych w punkcie produkcji garmażeryjnej i w punktach gastronomicznych,
- planowanie grafików pracy,
- zapewnienie prawidłowych warunków BHP,
- sporządzanie analiz i prognoz,
- szukanie i zatrudnienie odpowiedniego personelu do pracy,
- wdrażanie (...),

- szkolenia pracowników,
- odpowiedzialność za kontrole - Sanepid, Inspekcja Pracy,
- monitorowanie rynku, przyglądanie się nowościom, konkurencji,
- stała kontrola w punktach gastronomicznych:
- analizowanie raportów i prognoz dotyczących rynku sprzedaży,
- bieżące zaznajamianie pracowników z nowymi przepisami, a także zakresem ich obowiązków i odpowiedzialnością za wykonanie powierzonych im prac,
- nadzór nad terminowym wykonaniem przez pracowników przydzielonych im zadań,
- wdrażanie najnowszych rozwiązań technologicznych,
- dbanie o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia, zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- reprezentowanie firmy na zewnątrz,
- kontrolowanie przepływu środków finansowych.

Działalność K. R. polega na prowadzeniu kilku punktów handlowo-gastronomicznych i produkcji garmażerki. W spornym okresie (tj. licząc od sierpnia 2015 roku) K. R. miał 4 stałe punkty handlowo-gastronomiczne mieszczące się w L. i dwa sezonowe. Garmażerka była produkowana w L. przy ul. (...), a przy ul. (...) jest siedziba firmy i restauracja. Od września 2015 roku produkty garmażeryjne K. R. są kupowane przez (...) Spółdzielnię (...) w L. i sprzedawane w sklepach należących do tej Spółdzielni (...). W okresie od sierpnia 2015 roku do czasu przejścia na zwolnienie lekarskie wnioskodawczyni zbierała zamówienia na te wyroby. W związku z tym dzwoniła do każdego sklepu codziennie od poniedziałku do czwartku. Sporządzała notatki z ilości i rodzaju zebranych zamówień i informacje te przekazywała pracownikom. Jeździła do sklepów i sprawdzała jak sprzedawany jest towar oraz jak towar został rozłożony, czy prawidłowo został posegregowany i czy nie powinno być jakiś zwrotów. Wnioskodawczyni zajmowała się także promocją produktów i marketingiem. Kontaktowała się z klientami, prowadziła również sprawy księgowe – sporządzała faktury.

Wnioskodawczyni w 2015 roku mieszkała w miejscowości O.. Od kilku miesięcy zamieszkuje natomiast w P..

W związku z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego dla wnioskodawczyni, organ rentowy dokonał analizy posiadanej dokumentacji i uznał, że wykazane przez płatnika podstawy wymiaru składek w okresie od sierpnia 2015 roku są zawyżone. W takim stanie rzeczy została wydana zaskarżona w niniejszym postępowaniu decyzja.

W okresie od dnia 22 października 2015 roku nieprzerwanie do dnia porodu – wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pierwsze dziecko urodziła w dniu (...). Następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego, po czym do pracy powróciła w miesiącu sierpniu 2017 roku. Po około 3 miesiącach pracy wnioskodawczyni zaczęła ponownie przebywać na zwolnieniu lekarskim, gdyż była w następnej ciąży. Drugie dziecko urodziła w miesiącu (...). Obecnie wnioskodawczyni przebywa na urlopie macierzyńskim.

W czasie nieobecności wnioskodawczyni nikt na jej miejsce w firmie (...) nie został zatrudniony. Obowiązki wnioskodawczyni wykonuje częściowo K. R., a niektóre (w tym zbieranie zamówień) wykonuje A. K., która pracuje w godzinach od 15 do 17.00.

W okresie od sierpnia do października 2015 roku w firmie (...) było zatrudnionych 13 pracowników (włącznie z wnioskodawczynią). Wynagrodzenia tych pracowników kształtowały się od 70 zł do 1.750 zł.

W 2015 roku działalność gospodarcza prowadzona przez K. R. przyniosła przychód w wysokości 1.717.572,57 zł, na zakup towarów wydatkowano kwotę 975.946,07 zł, inne wydatki wyniosły łącznie 688.017,74 zł, a dochód wyniósł łącznie 53.608,76 zł. W 2016 roku działalność gospodarcza prowadzona przez K. R. przyniosła przychód w wysokości 1.758.588,82 zł, na zakup towarów wydatkowano kwotę 1.076.293,06 zł, inne wydatki wyniosły łącznie 629.753,41 zł, a dochód wyniósł łącznie 49.542,35 zł. Dokumenty znajdujące się w aktach sprawy i aktach ZUS Sąd generalnie obdarzył wiarą. Wątpliwości Sądu budziły jedynie zapisy na listach płac i listach obecności. Do akt, w trakcie postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez ZUS, K. R. złożył bowiem 3 listy płac za okres od sierpnia do października 2016 roku, z których wynika, że wnioskodawczyni za miesiąc sierpień 2015 roku otrzymała wynagrodzenie w wysokości 7.926,88 zł brutto (5.640,91 zł netto), za miesiąc wrzesień 2015 roku 8.000 zł brutto (5.640,91 zł), a za miesiąc październik 2015 roku 7.634,40 zł brutto (5.640,91 zł netto). Na listach tych znajdują się podpisy wnioskodawczyni. Wnioskodawczyni jednak w toku procesu zeznała, że nigdzie nie kwitowała odbioru wynagrodzenia. Także K. R. zeznał, że wnioskodawczyni nie kwitowała odbioru wynagrodzenia. Ta rozbieżność pomiędzy zeznaniami wnioskodawczyni i K. R. oraz zapisami na listach płac powoduje wątpliwość, czy zapisy na listach płac są prawdziwe i czy faktycznie wynagrodzenie za wyżej opisane miesiące zostało wnioskodawczyni wypłacone, a miało ono być wypłacane w gotówce. Poza zeznaniami wnioskodawczyni i zeznaniami K. R. nie ma żadnego obiektywnego dowodu potwierdzającego, że faktycznie wnioskodawczyni wynagrodzenie za okres od sierpnia do października 2015 roku otrzymała. Wnioskodawczyni także zeznała, że nie podpisywała się na liście obecności. Do akt ZUS K. R. złożył zaś listy obecności za wrzesień i październik 2015 roku, na których znajdują się podpisy wnioskodawczyni.

Z uwagi na to, że w zeznaniach wnioskodawczyni A. S., K. R. i świadka T. R. występują rozbieżności, trudno dać tym zeznaniom w pełni wiarę. K. R. zeznał, że przed 2015 roku córka zajmowała się „wycinkiem” księgowości, a jego żona zajmowała się księgowością i sprawami kadrowymi. Wnioskodawczyni natomiast podała, że całą dokumentację finansowo-księgową prowadzi ojciec z mamą. Świadek T. R. (która jest żoną K. R. i matką wnioskodawczyni) zeznała, że tylko służyła ustną radą w kwestiach prowadzenia księgowości. Podała przy tym, że wystawianiem faktur zajmowała się w firmie (...) – pracownica A. K., która także zajmuje się sprawami związanymi z Urzędem Skarbowym i ZUS. Na podstawie zeznań wyżej przesłuchanych osób można nabrać wątpliwości co do tego, kto w spornym okresie faktycznie w firmie (...) zajmował się księgowością i wystawianiem faktur, czy robiła to wnioskodawczyni, czy jej matka, czy też A. K..

Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie A. S. nie jest zasadne.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył ustalonego wynagrodzenia ubezpieczonej przysługującego jej z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem K. R. na stanowisku kierownika w wysokości 8.000 złotych brutto, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

Poza sporem w rozpoznawanej sprawie pozostawała natomiast okoliczność istnienia pomiędzy ubezpieconą a płatnikiem składek stosunku pracy. Organ rentowy nie kwestionował bowiem tego, że wnioskodawczyni jest zatrudniona w spornym okresie u K. R. na podstawie umowy o pracę.

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.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie 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 związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym

mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 roku poz. 361 ze zm.).

Umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

Sąd stwierdził, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 roku, sygn. III AUa 294/13).

W rozpoznawanej sprawie nie ziściła się w żadnej mierze okoliczność ekwiwalentności określonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na poziomie 8.000 zł brutto do świadczonej przez ubezpieczoną pracy w ramach faktycznie realizowanego zakresu obowiązków. Sąd podniósł, że chociaż pisemny zakres obowiązków wnioskodawczyni był bardzo obszerny, to jednak w niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby faktycznie wnioskodawczyni obowiązki te w okresie spornym realizowała, np. w zakresie nadzoru nad pracownikami szkolenia pracowników, odpowiedzialność za kontrole - Sanepid, Inspekcja Pracy, analizowanie raportów i prognoz dotyczących rynku sprzedaży, bieżące zaznajamianie pracowników z nowymi przepisami, a także zakresem ich obowiązków i odpowiedzialnością za wykonanie powierzonych im prac, nadzór nad terminowym wykonaniem przez pracowników przydzielonych im zadań.

Z zeznań wnioskodawczyni wynikało bowiem, że dużą część czasu spędzała u klientów, rozmawiając z nimi i sprawdzając np. czy towar jest prawidłowo wyłożony. Wnioskodawczyni nie mogła zatem w tym czasie nadzorować pracy pracowników, których było tylko 12 (poza wnioskodawczynią) i wykonywać wyżej opisanych obowiązków, tym bardziej, że mógł się tym zająć osobiście właściciel firmy, czyli K. R.. Nie można przy tym nie zauważyć, że wnioskodawczyni zeznała, że pracowała codziennie w godz. od 9 do 17 i w tym czasie jeździła do punktów, kontaktowała się z klientami, zajmowała się promocją i marketingiem. W tym czasie – jak wynikało z zeznań T. R. – zbieraniem zamówień zajmowała się A. K.. Ponadto wnioskodawczyni zamieszkiwała wówczas w O., oddalonym około 100 km od L.. Z uwagi na trwający sezon (sierpień i wrzesień) wnioskodawczyni prowadziła także w tym czasie działalność hotelową nad jeziorem B.. Trudno wobec tego dać wiarę twierdzeniom wnioskodawczyni, że faktycznie codziennie realizowała obowiązki w L. w stałych godzinach. Ponadto zeznania wnioskodawczyni, K. R. i T. R. są sprzeczne co do okoliczności, kto zajmował się prowadzeniem spraw księgowych w firmie (...) w spornym okresie.

Z zeznań wnioskodawczyni i K. R. wynikało przy tym, że praca wnioskodawczyni przyniosła wymierne korzyści finansowe, gdyż dochody wzrosły o około 20.000 zł. Z dokumentów złożonych przez K. R. wynika jednak, że w miesiącu sierpniu 2015 roku przychód jego firmy wyniósł 221.802,73 zł (a w miesiącu sierpniu 2016 roku, gdy wnioskodawczyni nie świadczyła pracy przychód wynosił 229.248,78 zł), w miesiącu wrześniu 2015 roku przychód jego firmy wyniósł 110.148,62 zł (a w miesiącu sierpniu 2016 roku, gdy wnioskodawczyni nie świadczyła pracy przychód wynosił 149.070,01 zł). Największe jednak przychody firma (...) odnotowywała w miesiącu lipcu: 252.075,84 zł (w 2015 roku) i 265.060,81 zł (w 2016 roku), co jest w pełni zrozumiałe zważywszy na sprzedaż prowadzoną w punktach sezonowych. Dane te świadczą o tym, że zwiększenie wymiaru zatrudnienia wnioskodawczyni nie miało wpływu na wyniki finansowe firmy (...).

Zdaniem Sądu, racjonalnie brzmią natomiast twierdzenia wnioskodawczyni, że zajmowała się ona w firmie ojca marketingiem i promocją, po to, aby zdobyć nowych klientów, (gdyż jej ojciec nie zna się na marketingu. Taki zakres obowiązków nie musiał jednak oznaczać konieczności zatrudnienia w takim wymiarze czasu pracy, o jakim zeznawała wnioskodawczyni. Wnioskodawczyni tego rodzaju czynności nie musiała też wykonywać codziennie, czy też osobiście, gdyż mogła kontaktować się z klientami używając innych form kontaktu (np. za pomocą e-mail, sms,

portali społecznościowych itp.). W takiej firmie, jaką jest firma (...), w której zatrudnionych jest tylko kilkanaście osób, w żadnej mierze wszystkich czynności opisanych w zakresie czynności z dnia 1 września 2015 roku nie można uznać za pozostające w związku z nowoutworzonym na potrzeby zatrudnienia skarżącej stanowiskiem kierownika. Nie można przy tym nie zauważyć, że wnioskodawczyni była już zatrudniona przez K. R. w okresie lat 2009-2014, również na stanowisku kierowniczym (kierownika punktów gastronomicznych) w pełnym wymiarze czasu pracy, ale wówczas otrzymywała o wiele wyższe wynagrodzenie niż określono to w porozumieniu datowanym na dzień 1 sierpnia 2015 roku.

Wszystkie podniesione okoliczności świadczą o tym, że ustalona w aneksie do umowy o pracę, wysokość wynagrodzenia nie daje się pogodzić z rozumieniem godziwości wynagrodzenia, odpowiadającym kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia określonym w art. 78 § 2 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że wysokość ustalonego w porozumieniu datowanym na dzień 1 sierpnia 2015 roku wynagrodzenia została stworzona fikcyjnie, wyłącznie na potrzeby uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych przez wnioskodawczynię.

Ponadto nie można uznać za niezbędne, w podnoszonych okolicznościach i charakteru firmy (...), utworzenia stanowiska kierownika punktów gastronomicznych i garmażerki i zatrudnienia na tym stanowisku skarżącej. W firmie (...) nikt nie był zatrudniony na tym stanowisku, a obowiązki wnioskodawczyni, zarówno przed jej zatrudnieniem, jak i w trakcie jej nieobecności spowodowanej zwolnieniami lekarskimi i urlopami związanymi z rodzicielstwem, aż do chwili obecnej wykonuje K. R., jak też (częściowo) A. K..

Nie można też nie zauważyć, że K. R. faktycznie nie było stać na wypłacanie wnioskodawczyni wynagrodzenia w takiej wysokości, jak to określono w porozumieniu datowanym na dzień 1 sierpnia 2015 roku. Gdyby musiał wypłacać to wynagrodzenie za okres od sierpnia do grudnia 2015 roku, to oznaczałoby to koszt w wysokości 40.000 zł, bez uwzględnienia jednak składek opłacanych na ubezpieczenie przez pracodawcę. Za cały rok oznaczałoby to wydatek rzędu 96.000 zł. Tymczasem w 2015 roku działalność gospodarza prowadzona przez K. R. przyniosła przychód w wysokości 1.717.572,57 zł, na zakup towarów wydatkowano kwotę 975.946,07 zł, wydatki wyniosły łącznie 688.017,74 zł, a dochód wyniósł łącznie 53.608,76 zł. W 2016 roku działalność gospodarza prowadzona przez K. R. przyniosła przychód w wysokości 1.758.588,82 zł, na zakup towarów wydatkowano kwotę 1.076.293,06 zł, wydatki wyniosły łącznie 629.753,41 zł, a dochód wyniósł łącznie 49.542,35 zł. Nie sposób zatem nie zauważyć, że w rzeczywistości K. R. nie miał takich dochodów, aby stać go było na wypłacanie wynagrodzenia w tak określonej wysokości. Zwrócić należy uwagę na to, że A. K., która zajmuje się zbieraniem zamówień i prowadzeniem spraw księgowych u K. R., nie miała nawet w przybliżeniu wynagrodzenia wypłacanego w takiej wysokości jaką miałyby otrzymywać wnioskodawczyni. Wnioskodawczyni zeznała, że porozumienie datowane na dzień 1 sierpnia 2015 roku faktycznie zostało podpisane we wrześniu 2015 roku, a zatem wówczas, gdy wnioskodawczyni wiedziała już, że jest w ciąży. Pozwala to na stwierdzenie, że porozumienie to zostało podpisane tylko w celu zwiększenia podstawy wymiaru składek celem otrzymania w przyszłości wyższych świadczeń z ZUS związanych z macierzyństwem.

Sąd w pełni akceptuje pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku (II UK 43/05, OSNP z 2006 roku, Nr 15-16, poz. 251), zgodnie z którym cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Krótki zaś okres świadczenia przez wnioskodawczynię pracy po podpisaniu aneksu (porozumienia) do umowy o pracę, powoduje, że przeciętny stosunek wypłaconych przez długi okres świadczeń pozostaje w całkowitym oderwaniu

od wniesionej składki, co jest również sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Jak zaznaczano świadczenia mają charakter alimentacyjny, a to w połączeniu z zasadą solidaryzmu wymaga, aby wynagrodzenie stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składek, nie było ustalane ponad granicę płacy słusznej i sprawiedliwej oraz aby rażąco nie przewyższało poniesionego wkładu pracy.

Mając na uwadze powyższe sąd uznał, że wynagrodzenie określone w porozumieniu datowanym na dzień 1 sierpnia 2015 roku, a podpisanym w miesiącu wrześniu 2015 roku na kwotę 8.000 zł brutto zostało zdecydowanie zawyżone. Za adekwatne, gdyż odpowiadające rzeczywiście wykonywanym przez wnioskodawczynię czynnościom, należy w tej sytuacji uznać wynagrodzenie określone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji, a odpowiadające prognozowanemu przeciętnemu wynagrodzeniu brutto w gospodarce uspołecznionej w 2015 roku.

Z tych względów zaskarżoną decyzję organu rentowego należało uznać za słuszną i odpowiadającą prawu, a odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

W tym stanie rzeczy, na podstawie powołanych przepisów oraz na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Apelację w od wyroku złożyła A. S. zaskarżając wyrok w całości zarzucając:

- błędną oceną stanu faktycznego w zakresie:

- ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, oraz bezpodstawnego obniżenia przez ZUS wysokości należnych świadczeń,

- błędnej interpretacji wartości wykonywanej pracy, określając poziom wynagrodzenia jako nie spełniającej przesłanek godziwości i ekwiwalentności bez uwzględnienia jej charakteru i efektu końcowego,

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 41 ustawy systemowej w zw. z art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 81 k.c. w zw. z art. 300 kp poprzez zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne należącej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę pomimo że umowa nie była sprzeczna z prawem, zasadami współzycia oraz nie została zawarta dla pozorów,

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego przez brak wskazania w wyroku konkretnych dowodów, które miałyby świadczyć o celowym zawyżeniu wysokości wynagrodzenia,

- naruszenie art. 233 kpc poprzez dowolną oceną dowodów, a w konsekwencji wyprowadzenie błędnego wniosku, że zawarcie kwestionowanej umowy nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego.

Apelująca wniósł o zmianę wyroku poprzez uznanie decyzji o obniżeniu wymiaru zasiłku za bezpodstawną ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

Pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, nie popełnił też uchybień w zakresie kwalifikacji prawnej ustalonych faktów, które mogłyby uzasadnić ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, Sąd odwoławczy, oceniając w jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie.

Według jednolitego stanowiska judykatury, możliwość zakwestionowania oceny dowodów w postępowaniu apelacyjnym jest ograniczona i sprowadza się do sytuacji, w których skarżący wykaże, że ocena ta była rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma racji apelująca zarzucając, że Sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny materiału dowodowego. Błędna ocena dowodów polega na wyprowadzeniu z dowodów wniosków nie dających się pogodzić z ich treścią oraz na formułowaniu ocen - bez rozważenia całości zebranego w sprawie materiału, a także ocen sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi w związku z powyższym tylko wówczas, gdy strona apelująca wykaże sądowi pierwszej instancji uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

W pierwszej kolejności odnosząc się do zarzutów apelacji podkreślić należy, że w niniejszej sprawie nie był kwestionowany sam fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną. Organ rentowy nie wydał decyzji o wyłączeniu z ubezpieczenia społecznego, a jedynie dokonał ustalenia podstawy wymiaru składek na poziomie przeciętnego wynagrodzenia. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie. 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, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W związku z powyższym ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 listopada 2014 r. III AUa 172/14, LEX nr 1621153). Nie budzi wątpliwości dopuszczalność dokonywania przez organ ubezpieczeń społecznych kontroli i zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie uzgodnień sprzecznych z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Podstawa wymiaru składki pracownika może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy.

Apelująca podkreślała, że strony określiły warunki umowy o pracę, a przyjęte wynagrodzenie było uzasadnione.

Stwierdzić należy, że ani płatnik składek, ani wnioskodawczyni nie przedstawili przekonującej argumentacji, jak też wiarygodnych dowodów wskazujących racjonalność przyznania wynagrodzenia w znacznie wyższej wysokości od wynagrodzenia pozostałych pracowników. Prawidłowo Sąd Okręgowy przyjął że wynagrodzenie ustalone w spornej kwocie było nieadekwatne do rozmiaru powierzonych skarżącej obowiązków i odbiegało zasadniczo od wynagrodzenia pozostałych pracowników. Ubezpieczona nie wykazała wykonywania na rzecz pracodawcy czynności, jakie wiązały się z charakterem przedstawionego przez nią zatrudnienia. Nie wykazała też wymiernych efektów swojej pracy. Mieć należy na uwadze, że pracodawca zwykle zatrudniając pracownika, w związku z chęcią osiągnięcia wyższych dochodów, nie oferuje mu wysokiego wynagrodzenia, a ewentualnie podnosi je w związku z osiągniętymi, dobrymi wynikami. Ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie prawidłowo ocenił Sąd, charakter fikcyjny.

Chociaż pisemny zakres obowiązków wnioskodawczyni był bardzo obszerny, to jednak jak zaznaczył sąd I instancji, nie zostało wykazane, aby faktycznie wnioskodawczyni wszystkie te obowiązki realizowała, np. w zakresie nadzoru nad pracownikami, szkoleń pracowników, odpowiedzialności za kontrole. Wnioskodawczyni w okresie spornym zamieszkiwała w miejscowości, oddalonej znacznie od L., a z uwagi na trwający sezon (sierpień i wrzesień) prowadziła także w tym czasie działalność hotelową nad jeziorem B.. Trudno wobec tego dać wiarę twierdzeniom wnioskodawczyni, że faktycznie codziennie realizowała obowiązki w L. w stałych godzinach.

Należy również zauważyć, że pomimo nieobecności zainteresowanej płatnik nie zatrudnił na jej miejsce innej osoby, co pozwala na wniosek, że istotnie nie było potrzeby zatrudniania pracownika.

Nie ulega wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika tylko wtedy, gdy pojawia się uzasadniona potrzeba, co nie miało miejsca w firmie płatnika. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności warunków umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.

Nie można uznać za niezbędne, utworzenia stanowiska kierownika punktów gastronomicznych i garmażerki i zatrudnienia na tym stanowisku skarżącej. W firmie (...) nikt nie był zatrudniony na tym stanowisku, a obowiązki wnioskodawczyni, zarówno przed jej zatrudnieniem, jak i w trakcie jej nieobecności spowodowanej zwolnieniami lekarskimi i urlopami związanymi z rodzicielstwem, aż do chwili obecnej wykonuje K. R., jak też (częściowo) A. K..

Jak trafnie zauważył sąd, K. R. faktycznie nie było stać na wypłacanie wnioskodawczyni wynagrodzenia w takiej wysokości, jak to określono w porozumieniu datowanym na dzień 1 sierpnia 2015 roku.

Krótki zaś okres świadczenia przez wnioskodawczynię pracy po podpisaniu aneksu (porozumienia) do umowy o pracę, powoduje, że przeciętny stosunek wypłaconych przez długi okres świadczeń pozostaje w całkowitym oderwaniu od wniesionej składki, co jest również sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Reasumując, ustalenia Sądu Okręgowego są prawidłowe, zostały poczynione na podstawie wnikliwej oceny obszernego, zebranego w toku postępowania, materiału dowodowego, uwzględniającego wszystkich świadków. Żaden z przeprowadzonych dowodów nie został pominięty przy ocenie ich wiarygodności i przydatności do ustalenia okoliczności faktycznych rozpatrywanej sprawy. Sąd pierwszej instancji szczegółowo odniósł się do poszczególnych środków dowodowych, przekonująco wyjaśniając, któremu z nich należy przyznać walor wiarygodności i w jakim zakresie. Z kolei twierdzenia odwołującej nie polegają na prawdzie, gdyż po pierwsze są, niespójne i niekonsekwentne, a ponadto pozostają w sprzeczności z zasadami wiedzy powszechnej, właściwego kojarzenia faktów oraz doświadczenia życiowego.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że wynagrodzenie określone w porozumieniu datowanym na dzień 1 sierpnia 2015 roku, a podpisanym w miesiącu wrześniu 2015 roku na kwotę 8.000 zł brutto zostało zdecydowanie zawyżone. Za adekwatne, gdyż odpowiadające rzeczywistości wykonywanym przez wnioskodawczynię czynnościom, należy w tej sytuacji uznać wynagrodzenie określone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji, a odpowiadające prognozowanemu przeciętnemu wynagrodzeniu brutto w gospodarce społecznej.

Wobec ustalenia, że łącząca strony umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej za pracę, jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń, a zatem w tym zakresie uznać ją należy za nieważną, stosownie do treści art. 58 § 2 i 3 KC w zw. z art. 300 KP.

Reasumując stwierdzić należy, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej, zgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wszechstronnej oceny całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz prawidłowo: ustalił stan faktyczny sprawy i zastosował przepisy prawa materialnego.

Z tych względów na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w sentencji.

O kosztach Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz na podstawie § 9 pkt 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku sprawie opłat za czynności radców prawnych.