

Sygn. akt III AUa 1467/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2017 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSA Irena Różańska-Dorosz /spr./

Sędziowie: SSO del. Andrzej Jabłoński

SSA Monika Kiwiorska-Pająk

Protokolant: Katarzyna Wojciechowska

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2017 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku **K. R.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

przy udziale **T. W., A. R.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji K. R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Opolu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 czerwca 2016 r. sygn. akt V U 1558/15

**I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 9 kwietnia 2015r. w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia wnioskodawcy K. R. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek A. R. i T. W. (...) Spółki Cywilnej (...) w O. wynosi 4.379,26 zł brutto;**

**II. a dalej idącą apelację oddala.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w Opolu oddalił odwołanie K. R. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 9 kwietnia 2015 r., którą organ rentowy ustalił z urzędu wysokość podstawy wymiaru jego składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe za grudzień 2014 r. i od stycznia do marca 2015 r. i zasądził od wnioskodawcy na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Rozstrzygnięcie to oparł Sąd Okręgowy na następujących ustaleniach faktycznych:**

W dniu 1 grudnia 2014 r. K. R. zawarł z płatnikiem składek - Przedsiębiorstwem (...) s.c. A. R. i T. W. z siedzibą w O. umowę o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku specjalisty d/s logistyki i marketingu, z

wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 5.215,00 zł. Przed zawarciem powyższej umowy o pracę w dniu 24 listopada 2014 r. uzyskał zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na tym stanowisku oraz przeszedł również szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym instruktaż ogólny i stanowiskowy. Do zakresu jego czynności jako pracownika należało przygotowywanie dokumentacji księgowej i dostarczanie do biura rachunkowego, wystawianie faktur, pertraktacje z kontrahentami, windykacja należności, pozyskiwanie nowych klientów, kierowanie biurem podczas nieobecności właścicieli, rozdzielanie zleceń kierowcom. Wnioskodawca podpisał listę obecności i odebrał wynagrodzenie za grudzień 2014 r. w wysokości 5.215,00 zł.

Z tytułu powyższej umowy wnioskodawca został zgłoszony przez płatnika jako pracownik do ubezpieczeń emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego i ubezpieczenia zdrowotnego od 1 grudnia 2014 r. z podstawą wymiaru składek emerytalno-rentowych w kwocie 5.215 zł brutto. Następnie K. R. wystąpił do ZUS z wnioskiem o wypłatę zasiłku z tytułu urlopu rodzicielskiego od dnia 3 stycznia 2015 r.

Decyzją z dnia 9 kwietnia 2015 r. strona pozwana po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego ustaliła z urzędu, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia pracownicze wnioskodawcy (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...)s.c. wynosi za grudzień 2014 r. - 1.680zł (zdrowotne 1.449,67zł), za styczeń 2015 r. - 58,33 zł (zdrowotne 50,34 zł), a za luty i marzec 2015 r. - 0 zł.

Wnioskodawca ukończył pięcioletnie wyższe studia na Uniwersytecie (...)we W. na kierunku (...) oraz studia podyplomowe na Uniwersytecie (...) (...). W okresie od 10 grudnia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. prowadził własną działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w O.. Działalność ta została zawieszona przez K. R. z dniem 31 grudnia 2013 r. z tego względu, że nie przynosiła zysków, lecz straty. Po jej zawieszeniu wnioskodawca zarejestrował się w Powiatowym Urzędzie pracy jako bezrobotny.

Wcześniej w okresie od 12 lipca 2011 r. do 11 października 2011 r. wnioskodawca był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o. o. z siedzibą w O. na stanowisku specjalista ds. marketingu, za wynagrodzeniem w kwocie 3.600,00 złotych brutto. K. R. posiada prawo jazdy kategorii A, B, C oraz BE i CE.

W ramach umowy zawartej ze spółką cywilną wnioskodawca faktycznie zajmował się kompletowaniem dokumentów księgowych, jak faktury zakupu i sprzedaży, które dostarczał P. H. (1) prowadzącemu rachunkowość powyższego przedsiębiorstwa. Wnioskodawca był także dyspozytorem kierowców, przekazywał im zlecenia wyjazdów i odbierał od nich dokumenty z tras zagranicznych. Przed grudniem 2014 r. obowiązki dyspozytora wykonywał A. R., który przejął powyższe obowiązki wnioskodawcy w czasie jego urlopu rodzicielskiego.

Przedsiębiorstwo (...) s.c. A. R. i T. W. z siedzibą w O. prowadzi głównie A. R., jego żona T. R. jest udziałowcem w tej firmie. A. R. opłaca za siebie składki ubezpieczeniowe od najniższej podstawy wymiaru, w kwocie ok. 1.100 zł miesięcznie.

Kierowcy zatrudnieni w tymże przedsiębiorstwie osiągalni wynagrodzenia w kwotach najniższego wynagrodzenia krajowego pracowników, oraz diety za podróże służbowe łącznie od 3/000 zł do 3.500 zł.

Przy tak poczynionych ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie wnioskodawcy nie zasługiwało na uwzględnienie. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była kwestia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne K. R.. Kwestią sporną w sprawie było ustalenie, czy wynikające z umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2014 r. wynagrodzenie było zgodne z zasadami współżycia społecznego i adekwatne do powierzonej wnioskodawcy pracy.

Strona pozwana nie kwestionowała faktu wykonywania przez niego pracy, ale uznała, że ustalone wynagrodzenie jest rażąco zawyżone w stosunku do przedłożonej dokumentacji dotyczącej realizowanych zadań i pozostaje w znacznej dysproporcji do płacy pozostałych pracowników, których podstawę wymiaru stanowi wysokość minimalnego wynagrodzenia. Zdaniem strony pozwanej fakt zatrudnienia wnioskodawcy z tak wysokim wynagrodzeniem łączył się z zamiarem skorzystania z urlopu rodzicielskiego.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego i przeanalizowaniu dokumentacji dotyczącej zatrudnienia wnioskodawcy, uznał sporne wynagrodzenie za zawyżone. Przemawia za ty po pierwsze de facto brak realnej potrzeby zatrudniania wnioskodawcy przez P.T.H. (...)s.c. A. R. i T. W. z/s w O., stanowisko specjalisty d/ s logistyki i marketingu, na którym został zatrudniony nie istniało w strukturze zakładu, a zakres powierzonych wnioskodawcy czynności wykonywał osobiście sam A. R., co przyznał w swoich zeznaniach. W czasie długotrwałej nieobecności K. R. nie zatrudniono na jego miejsce innego pracownika, bowiem sam A. R. przejął ponownie obowiązki wnioskodawcy. Po wykorzystaniu przez K. R. urlopu rodzicielskiego w dniu 3 lipca 2015 r. wnioskodawca nie powrócił do zatrudnienia mimo, że powyższą umowę miał zawartą na czas nieokreślony. Dodatkowo zachodzą niespornie bliskie relacje rodzinne między stronami (wnioskodawca, zainteresowani), które niewątpliwie stanowiły jedną z kluczowych przyczyn zawarcia z K. R. tejże umowy o pracę, w celu zapewnienia mu świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa. Po drugie istniała niekorzystna sytuacja ekonomiczna spółki w dacie zatrudnienia K. R., a jego zatrudnienie generowało wysokie koszty utrzymania pracownika.

Po trzecie sytuacja zawodowa wnioskodawcy przed podjęciem zatrudnienia była taka, że prowadził co prawda własną działalność gospodarczą - zakład fotograficzny, ale przynoszący same straty (co sam przyznał w zeznaniach), z powodu których działalność ta została zawieszona w dniu 31 grudnia 2013 r. Następnie wnioskodawca nie był nigdzie zatrudniony do czasu zawarcia umowy ze spółką cywilną i zarejestrowany bezrobotny i nie wykazał, że czynił starania o podjęcie zatrudnienia.

Powyższe okoliczności wskazują w ocenie Sądu, że jedynym celem zawarcia tejże umowy było dążenie do uzyskania wysokich świadczeń z ZUS kosztem innych uczestników tego systemu. Wysokość wynagrodzenia wnioskodawcy była nieadekwatna w ocenie Sądu Okręgowego do faktycznie wykonywanych przez niego obowiązków, do których należało jedynie wystawianie faktur, zawożenie ich do biura rachunkowego ewentualnie wydawanie dyspozycji kierowcom w imieniu A. R.. Wnioskodawca nie wykazał natomiast w żaden sposób, że zajmował się także marketingiem i szeroko pojętą logistyką transportu, czyli czynnościami, które formalnie wynikały z jego zakresu czynności i uzasadniać miały przyznanie wysokiego wynagrodzenia. Sam wnioskodawca przyznał, że nie potrafi podać nazwisk „zdobytych” przez siebie klientów zakładu.

Nie bez znaczenia jest też okoliczność, że właściciel firmy, A. R., za samego siebie opłacał składki ubezpieczeniowe od najniższej podstawy wynoszącej około 1.100 zł miesięcznie (co sam przyznał w zeznaniach), a co wskazuje na to, że czynił on maksymalne oszczędności w zakresie kosztów prowadzonego zakładu. Nie przemawia to za przyjęciem, że miał w tym czasie dość środków na przyznanie wnioskodawcy wynagrodzenia w kwocie przekraczającej miesięcznie 5.000 zł brutto.

Wnioskodawca co prawda posiada wyższe wykształcenie z (...), ale w świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie ma on żadnego doświadczenia zawodowego w tym zakresie, wcześniej sam prowadził tylko działalność gospodarczą ze stratą. Wcześniejsze jego zatrudnienia w okresie od 12 lipca 2011 r. do 11 października 2011 r. w (...) Sp. z o. o. z/s w O. na stanowisku specjalista ds. marketingu było krótkotrwałe i wnioskodawca nie przedstawił dowodów na to, jakie doświadczenie zdobył w ramach tak krótkiego zatrudnienia, ilu klientów pozyskał, jak przyczynił się wzrostu obrotów pracodawcy etc. W związku z tym Sąd przyjął, że sporne wynagrodzenia nie odpowiadało rodzajowi, a także ilości i jakości świadczonej przez wnioskodawcę pracy. Ponadto nie zostało w żaden sposób wykazane, że zainteresowany posiadał przychody które umożliwiłyby mu wypłatę wnioskodawcy wynagrodzenia w wysokości zgodnej z umową tym bardziej, że sam zainteresowany A. R. był zgłoszony do ubezpieczenia z minimalną podstawą składek. Załączone na sam koniec postępowania zestawienia są tylko wykazami przygotowanymi przez pracownika biura rachunkowego, nie przedłożono natomiast żadnych kwalifikowanych dowodów księgowych jak bilans, stan środków na koncie, przepływy środków na rachunku bankowym, wpłaty kontrahentów.

W konsekwencji Sąd Okręgowy w oparciu o powyższe wnioski uznał sporne wynagrodzenie wnioskodawcy za istotnie zawyżone, a co za tym idzie stwierdził prawidłowość zaskarżonej decyzji.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją wnioskodawca zarzucając:

1. mające wpływ na wynik rozstrzygnięcia sprawy naruszenie przepisów postępowania, a to:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, a także newszechstronne rozważenie zebranego materiału dowodowego, polegające na przyjęciu, że:

- wnioskodawca otrzymał wynagrodzenie w zawyżonej wysokości, podczas gdy organ rentowy nie wykazał, jakie czynniki wpłynęły na kalkulację wynagrodzenia wnioskodawcy i przyjęciu dla celów ustalenia podstawy wymiaru składek wynagrodzenia na najniższym ustawowym poziomie, podczas gdy materiał dowodowy, a w szczególności zeznania świadków P. H. (2) i A. R. oraz dowody pn. zestawienie obrotów z miesiąca 09/2014 - 12/2014 (k. 146-150) wykazały, że działania wnioskodawcy znacząco zwiększyły dochód pracodawcy do kwoty 13.728,41 zł za miesiąc grudzień 2014 r. w stosunku do straty na poziomie: - 53,37 zł/listopad 2014 r.; - 6.613,29 zł/październik 2014 r.; oraz dochodu na poziomie: 4.201,00 zł/wrzesień 2014 r., co stanowi o wynagrodzeniu wnioskodawcy na stanowisku specjalisty ds. logistyki i marketingu, ustalonym przez strony w umowie, odpowiadającemu wymogowi godziwości i zachowującemu cechy ekwiwalentności względem pracy, w tym efektywności tej pracy,

- wnioskodawca wydawał zlecenia (dyspozycje) kierowcom w imieniu A. R. i nie zajmował się szeroko pojętą logistyką transportu, podczas gdy dyspozycje te stanowiły o wykonywaniu czynności spedytora mieszczącej się podstawowej działalności przedsiębiorstwa transportowego (...).s.c.; spedycja jest rodzajem logistyki z obszaru organizowania transportu rzeczy, a organ rentowy w zaskarżonej decyzji w ogóle nie kwestionował wykonywania przez mnie pracy na stanowisku specjalisty ds. logistyki i marketingu, co nie było przedmiotem sporu i zostało przyznane przez strony w sposób nie budzący wątpliwości, czym naruszono również przepis art. 229 k.p.c.,

- przesłuchanie wnioskodawcy nie dostarczyło dowodu na konkretnie podejmowane przez niego czynności w zakresie marketingu i logistyki, zarządzania firmą, zdobywania klientów, przy czym zupełnie pomięto w tym zakresie dowód z zeznań świadków P. H., D. M. i A. R., a także zestawienia obrotów z miesiąca 09/2014 - 12/2014, wykazujące, że przy częstej absencji A. R. dzięki aktywności wnioskodawcy przedsiębiorstwo w miesiącu grudniu 2014 roku zanotowało dochód w kwocie 13.728,41 zł, kontrastujący ze słabymi wynikami zarządzania przedsiębiorstwem przez A. R. w okresie poprzedzającym zatrudnienie wnioskodawcy,

- istnieje hierarchia środków dowodowych z punktu widzenia ich wiarygodności i mocy, skutkująca niewłączeniem dowodów z zestawień obrotów za okres od września do grudnia 2014 r. (k.146-150) w poczet dowodów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego w sprawie, jako że dowody te nie mają równej mocy co bilans, stan środków na koncie, przepływy środków na rachunku bankowym, wpłaty kontrahentów, podczas gdy wnioskodawca nie jest dysponentem takich danych, nie znajdował się w ich posiadaniu, spółka cywilna nie ma obowiązku zgłoszeniowego i nie podlega regulacji właściwej dla rejestru przedsiębiorców KRS, stąd nie sporządza bilansu, stanowiącego element sprawozdania finansowego dla spółek handlowych, a środki dowodowe na gruncie ustawy K.p.c. mają formalnie równą moc bez względu na ich rodzaj,

b) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 271 § 1 k.p.c. poprzez opatrzenie przez Sąd zeznań świadka D. M. komentarzem sugerującym zakres wiedzy tego świadka i deprecjonującym możliwość pozyskania przez tego świadka wiedzy w przedmiocie wykonywanych przez wnioskodawcę obowiązków zawodowych, co mogło wpłynąć na treść zeznań świadka D. M., świadcząc o braku bezstronnej oceny tego dowodu,

c) art. 227 K.p.c. na skutek przyjęcia, że: bliskie relacje rodzinne pomiędzy wnioskodawcą a współnikiem spółki cywilnej A. R. uzasadniają niekonkurencyjny poziom wynagrodzenia tego pierwszego, w sytuacji gdy A. R. zeznał, że średnie wynagrodzenie spedytora waha się w granicach od 3.000 - 6.000 zł netto miesięcznie, a przecież wnioskodawca wykonywał jeszcze szereg innych czynności niż objętych zadaniami spedytora, a wskazane związki rodzinne nie miały znaczenia dla ustalenia wysokości wynagrodzenia wnioskodawcy, czym naruszono również przepis art. 233 § 1 k.p.c. poprzez newszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie pochodzącego z zeznań świadka A. R. twierdzenia co do godziwego poziomu wynagrodzenia dla zadań

wykonywanych przez wnioskodawcę, przy braku dowodu pochodzącego od organu rentowego, stwierdzającego w sposób miarodajny i poddający się weryfikacji przeciwieństwo wskazanego pułapu wynagrodzenia jako godziwego dla stanowiska specjalisty ds. logistyki i marketingu, obejmującego czynności zarządzania przedsiębiorstwem,

- opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne dla A. R. od najniższej podstawy ich wymiaru determinuje również wysokość podstawy wymiaru składek dla wnioskodawcy, podczas gdy wskazana okoliczność pozostaje bez wpływu na ustalenia w sprawie dotyczące wnioskodawcy (a nie osób trzecich); pracodawca jako przedsiębiorca działający w ramach spółki cywilnej ma większą swobodę ustalenia podstawy wymiaru składek dla swojej osoby niż ma to miejsce w odniesieniu do zatrudnionych pracowników, a wskazana okoliczność nie ma istotnego znaczenia w sprawie,

d) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie w uzasadnieniu rozstrzygnięcia przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności, mocy dowodowej i nie oparł się na dowodzie z zestawień obrotów z miesiąca od września do grudnia 2014 r. (k.146-150) przy ustalaniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia,

2. błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na przyjęciu, że jedynym celem zawarcia umowy o pracę z wnioskodawcą było dążenie do osiągnięcia wysokich świadczeń z ZUS dla wnioskodawcy, a:

a) pracodawca A. R. nie miał realnej potrzeby zatrudnienia wnioskodawcy i zakres powierzonych jemu czynności pracodawca wykonywał osobiście, podczas gdy świadkowie P. H., D. M. oraz A. R. zeznali, iż taka potrzeba istniała z uwagi na:

- złą sytuację ekonomiczną pracodawcy (małe przedsiębiorstwo) grożącą zaprzestaniem jej prowadzenia i powstałą w rezultacie braku kompetencji A. R. do efektywnego zarządzania jego przedsiębiorstwem w sposób dostosowany do potrzeb rynku, co z kolei wymagało zaangażowania specjalisty zdolnego do przywrócenia rentowności pracodawcy, legitymującego się właściwym wykształceniem,

- złe samopoczucie A. R., powstałe na skutek nadmiaru obowiązków zawodowych i obciążenia psychicznego wywołanego złą kondycją finansową jego przedsiębiorstwa, które wymagało delegowania części kompetencji na osobę zaufaną i zdolną do zawodowego kierowania przedsiębiorstwem, przy czym świadkowie P. H., D. M. i A. R. zeznali, że wnioskodawca zajmował się między innymi spedycją (organizowaniem transportu, w tym dokumentacji transportowej), dokumentowaniem sprzedaży towarów i usług, zastępowaniem A. R. podczas jego nieobecności, co wiązało się z większym zakresem odpowiedzialności, jak i prowadzeniem negocjacji i pozyskiwaniem nowej bazy klientów dla pracodawcy, współpracą z biurem rachunkowym, windykowaniem wierzytelności, a tym samym zakres rzeczywiście świadczonej przez wnioskodawcę pracy pozostawał znacznie szerszy od formalnego zakresu obowiązków, co uzasadnia przyznanie jemu wynagrodzenia na poziomie 5.215 zł (brutto, tj. ok. 3.700 zł netto),

czym naruszono przepis postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym interpretację błędnie ustalonego stanu faktycznego, i w konsekwencji uznanie, że zła kondycja finansowa podmiotu gospodarczego hamuje możliwość zatrudnienia profesjonalisty z przeciętnym pułapem wynagrodzenia, w sytuacji gdy szansą utrzymania ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa jest sprawniejsze zarządzanie jej zasobami (tu: transportem i bazą klientów, windykacją wierzytelności), a dzięki działalności wnioskodawcy pracodawca w miesiącu grudniu 2014 r. osiągnął wyniki gospodarcze (tu: dochód) znacznie wyższe niż oczekiwane, a to pomimo wygenerowanych kosztów utrzymania pracownika - wnioskodawcy,

b) polegający na powieleniu błędu organu rentowego w części, w jakiej zaskarżona decyzja ustalająca podstawę wymiaru składek motywowana jest dysproporcją pomiędzy wysokością wynagrodzenia otrzymywanego przez pozostałych kierowców zatrudnionych w spółce cywilnej (...)A. R., T. W. a wynagrodzeniem wnioskodawcy, w sytuacji gdy wynagrodzenie wnioskodawcy w wysokości 5.215 zł (brutto, tj. ok. 3.700 zł netto) nie odbiegało od globalnego wynagrodzenia kierowców (tj. wynagrodzenia minimalnego w wysokości ok. 1.237 zł netto, uzupełnionego o diety rzędu 3.000 - 3.500 zł miesięcznie), wobec czego nie można uznać za trafny pogląd o istnieniu jakiegokolwiek

dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniami dla podanych stanowisk, a tym bardziej, aby różnice te miały charakter rażący,

3. naruszenie prawa materialnego, a to art. 13 k.p. w zw. z art. 78 k.p. poprzez przyjęcie, że wynagrodzenie wnioskodawcy w wysokości 5.215 zł (brutto, tj. ok. 3.700 zł netto) miesięcznie dla stanowiska specjalisty ds. logistyki i marketingu nie jest godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, w sytuacji gdy - przy uwzględnieniu znaczącego wzrostu dochodu pracodawcy bezpośrednio na skutek działań wnioskodawcy - ustawowe minimalne wynagrodzenie przyjęte przez organ rentowy dla celów ubezpieczeniowych nie odpowiada cechom godziwości, w tym jakości faktycznie świadczonej przez wnioskodawcę pracy, będącej skutkiem uzyskania przez niego kwalifikacji zawodowych właściwych do nowoczesnego zarządzania podmiotami gospodarczymi.

Mając na uwadze powyższe uchybienia wnioskodawca wniósł o uwzględnienie nowych dowodów na podstawie art. 381 k.p.c. z wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego z dnia 15 czerwca 2015 r., oświadczenia M. R. z 15 czerwca 2015 r., pisma pracodawcy z dnia 16 czerwca 2015 r. i z fotografii listy dzieci oczekujących na miejsce w żłobku - na okoliczność ich treści, w tym na okoliczność złożenia wniosku w przedmiocie woli kontynuowania przez wnioskodawcę urlopu wychowawczego po zakończeniu urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem O. R., zadeklarowanego wymiaru 35 miesięcy okresu trwania urlopu wychowawczego od dnia 4 lipca 2015 r. do dnia 3 czerwca 2018 r. oraz na okoliczność nieobjęcia O. R. opieką w żłobku w roku szkolnym 2016/2017, a potrzeba powołania tych dowodów jest następstwem treści wydanego wyroku w niniejszej sprawie i jego pisemnego uzasadnienia.

Wnioskodawca domagał się uwzględnienia jego odwołania w całości i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. R. w grudniu 2014 r. w wysokości 5.215,00 zł jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i w wysokości 4.500,02 zł jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne oraz odpowiednio w styczniu 2015 r. w kwotach 181,07 zł i 156,26 zł, a także zasądzenia od organu rentowego na rzecz wnioskodawcy kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów uiszczonyj opłaty od apelacji w kwocie 30 zł.

Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i obciążenie wnioskodawcy kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

### **Sąd Apelacyjny zważył:**

Apelacja wnioskodawcy zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych i wyczerpujących ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy, jak też zastosował właściwe przepisy prawne, jednakże dokonał błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia K. R., wobec czego zarzuty podniesione w apelacji dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego, jak i przepisów postępowania są zasadne.

Tytułem wstępu należy podnieść, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.:Dz.U.2016.963 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei po myśli art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Stosownie do treści art. 11 ust. 1 powyższej ustawy pracownicy podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, a z mocy art. 12 ust. 1 obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Należy podkreślić, że podstawą wymiaru składki z tytułu zatrudnienia pracowniczego jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 6 ust.1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt. 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Tak więc dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości.

Trzeba też przypomnieć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok SN z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, Lex nr 509047). Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. prowadzi do wniosku, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o 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 itp. Umowa o pracę wywołuje zatem 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. Jak to wskazał Sąd Okręgowy godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być zatem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że wynagrodzenie, stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalane ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych odwołują się bowiem do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę na ubezpieczenie społeczne, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Ocena godziwości wynagrodzenia za pracę wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem, również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Okoliczności rozpoznawanej sprawy nie uprawniały jednak organu rentowego do zweryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawcy z tytułu zatrudnienia u płatnika składek w (...)s.c. Przedsiębiorstwie (...). R. i T. W.. Wysokość wynagrodzenia wnioskodawcy, ustalona na 5.215 zł brutto, od którego jako pochodna powstaje podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym ubezpieczenie chorobowe, wyznaczała przedmiot sporu w warstwie faktycznej i prawnej. W stanie faktycznym kluczowe było ustalenie, czy przyznane wnioskodawcy wynagrodzenie nie sprzeciwiało się celowi tej umowy i nie prowadziło tylko do uzyskania większych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na tym koncentrowało się postępowanie dowodowe oraz ustalenia stanu faktycznego.

Zgodnie z art. 6 k.c. to na organie rentowym spoczywa ciężar dowodu, że strony, poprzez ukształtowanie wysokiego wynagrodzenia umowy o pracę, zmierzały do obejścia prawa. Sąd pierwszej instancji umożliwił stronom wskazanie dowodów, z których wywodziły skutki prawne. ZUS, w toku postępowania kontrolnego, zgromadził pochodzący od płatnika składek materiał dowodowy w postaci dokumentów dotyczących zatrudnienia zainteresowanego oraz sytuacji finansowej firmy płatnika składek, będącego jego pracodawcą, a następnie przesłuchał strony. Na tej podstawie Zakład wyprowadził zarzut przyjęcia w umowie o pracę zawyżonego wynagrodzenia w celu osiągnięcia wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Należy przyjąć, że organ rentowy nie udowodnił ww. okoliczności, gdyż nie wykazał właściwe żadnej inicjatywy dowodowej we wskazanym zakresie, podnosząc, że ustalone wynagrodzenie w wysokości 5.215,- zł naruszało obowiązujące przepisy prawa, bowiem stosownie do art. 13 k.p. pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, ustalonego tak by odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość pracy i jakość świadczonej pracy - art. 78 § 1 kp. Wnioskodawca wykazał natomiast zarówno dokumentami, jak i korespondującymi ze sobą i z pozostałym materiałem dowodowym, własnymi wyjaśnieniami i zeznaniami świadków, że wynagrodzenie było wypłacane w umówionej wysokości do momentu skorzystania przez wnioskodawcę z urlopu rodzicielskiego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, okoliczność zamiaru nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami, prawidłowość umowy z punktu widzenia formalnego, zgłoszenie zainteresowanego do ubezpieczenia i przeszkolenie w zakresie przepisów bhp oraz przedłożenie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, a następnie faktyczne wykonywanie umówionych obowiązków przez niego obowiązków od 1 grudnia 2014 r. do 3 stycznia 2015 r. nie budzi wątpliwości.

Trafnie zarzuca skarżący, że Sąd I instancji przyjmując nieważność umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia i ustalając jego wysokość na poziomie minimalnego wynagrodzenia nie wykazał, z jakich powodów uznał wynagrodzenie w kwocie 5.215,- zł brutto jako rażąco wygórowane. Sąd Okręgowy nie uwzględnił faktu, że z przedstawionej przez wnioskodawcę ofert pracy pochodzącej z Centralnej Bazy Ofert Pracy, proponowane wynagrodzenie dla pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. marketingu, który w zakresie obowiązków ma przewidziane m.in. kierowanie biurem podczas nieobecności właścicieli, rozdzielanie zadań kierowcom, poszukiwanie nowych klientów, pertraktacje z kontrahentami w spornym okresie kształtowało się na poziomie od 4.255 do 6.250 zł brutto. Zdaniem Sądu Okręgowego, skoro wynagrodzenie wnioskodawcy znacząco odbiegało od wynagrodzeń pozostałych pracowników - głównie kierowców, których podstawę wymiaru stanowiło minimalne wynagrodzeniem, Sąd ten nie uwzględnił faktu, że znaczącą część wynagrodzenia kierowców stanowiły diety, które zostały wyłączone z oskładkowania. Oceniając także podstawę wymiaru składek jednego ze współników spółki cywilnej A. R. Sąd uznał, że opłacane one były od najniższej podstawy wynoszącej 1.100 zł, przy czym była nie była to podstawa wymiaru składek lecz w takiej wysokości były one opłacane, gdyż podstawę wymiaru stanowiła kwota 60% przeciętnego wynagrodzenia, co jednoznacznie wynika z art. 18 ust. 5b ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Dla powyższej oceny, jakkolwiek ważne, tak nie najistotniejsze i w tym sensie nieprzesadzające, jest to, że wnioskodawca jest synem jednego z właścicieli spółki oraz to, że zamierzał on w niedalekiej przyszłości skorzystać z urlopu rodzicielskiego. Kwestie te same w sobie nie stanowią o sprzeczności z prawem zawartej przez ww. strony umowy, gdyż nie jest zabronione zatrudnianie osób spokrewnionych, czy zamierzających skorzystać z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Oczywiście niezaprzeczalnie wnioskodawca jest wszechstronnie wykształconą osobą i posiada wysokie kwalifikacje, o czym świadczy choćby fakt ukończenia studiów kierunkowych związanych z zarządzaniem i marketingiem oraz ukończenie studiów podyplomowych.

W konsekwencji uznać należy, że ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie wnioskodawczyni na poziomie 5.215 zł brutto w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznane za właściwe, gdyż nie było odpowiednie ze względu na postulat ekwiwalentności płacy do rodzaju i charakteru podjętego zatrudnienia oraz potrzeb pracodawcy. Jednocześnie jednak nie można zgodzić się z organem rentowym, że adekwatne do kwalifikacji wnioskodawcy i zakresu jego obowiązków było ustalenie tego wynagrodzenia na poziomie zaledwie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2014 r.



Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Apelacyjny nie podziela stanowiska Sądu Okręgowego, że umowa zawarta pomiędzy stronami w zakresie wysokości wynagrodzenia jest nieważna bowiem wynagrodzenie jest rażąco wygórowane, bowiem należy podkreślić, że wynagrodzenie wypłacane wnioskodawcy, przy uwzględnieniu jego obowiązków oraz wynagrodzeniem oferowanym specjalistom ds. marketingu na rynku pracy, było odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy i nie było rażąco wygórowane.

Reasumując Sąd Apelacyjny stwierdził, że zasadne jest ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. R. na poziomie kwoty przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w gospodarce narodowej w grudniu 2014 r. tj. w wysokości 4.379,26 zł.

Z tych powodów Sąd Apelacyjny, podziеляjąc zarzuty apelacji co do zaniżonego wynagrodzenia wnioskodawcy, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w sposób opisany w punkcie I, oddalając w pozostałej części apelację wnioskodawcy na mocy art. 385 k.p.c.

SSO del. Andrzej Jabłoński SSA Irena Różańska-Dorosz SSA Monika Kiwiorska-Pająk

R.S.