

Sygn.akt III AUa 499/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Barbara Orechwa-Zawadzka

SA Alicja Sołowińska

Protokolant: Barbara Chilimoniuk

po rozpoznaniu na rozprawie 18 lipca 2018 r. w B.

sprawy z odwołania M. P.

przy udziale zainteresowanego S. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy

o pracę

na skutek apelacji wnioskodawczyni M. P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 13 marca 2018 r. sygn. akt IV U 1271/17

I. oddala apelację;

II. zasądza od M. P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSA Barbara Orechwa-Zawadzka SSA Marek Szymanowski SSA Alicja Sołowińska

Sygn. akt III AUa 499/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 16 sierpnia 2017 r., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. P. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S. B. wynosi: na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe: w lutym 2017 r. – 2.000 zł; w marcu 2017 r. – 1.866,67 zł; od kwietnia do czerwca 2017 r. – 0,00 zł; na ubezpieczenie zdrowotne: w lutym 2017 r. – 1.725,80 zł; w marcu 2017 r. – 1.610,75 zł; od kwietnia do czerwca 2017 r. – 0,00 zł.

Z powyższą decyzją nie zgodziła się ubezpieczona, wnosząc o jej zmianę i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w (...) S. B. w kwocie wynikającej z umowy o pracę.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 13 marca 2018 r. odwołanie oddalił. Sąd ten ustalił, że płatnik składek (...) S. B. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest m.in. handel artykułami wyposażenia lokali mieszkalnych i użytkowych, w tym asortymentem płytek ceramicznych, wyposażenia sanitarnego, armatury i akcesoriów łazienkowych. Powyższy asortyment oferuje w swoim salonie w G., przy ul. (...). Zatrudnia tam kilku pracowników, w tym magazyniera i sprzedawców. Salon jest otwarty w godz. 8.00-18.00. M. P., ur. (...), ukończyła Wyższą Szkołę (...) w W., Wydział Architektury, kierunek: architektura wnętrz, uzyskując tytułu zawodowy inżyniera. Od 1 lipca 2011 r. skarżąca prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą (z dwiema krótkimi przerwami) pod nazwą MDesign Projektowanie i Aranżacja Wnętrz M. P. w G.. W dniu 13 kwietnia 2016 r. wznowiła jej prowadzenie. Z tego tytułu zgłosiła się do ubezpieczenia zdrowotnego (wysokość otrzymywanego wówczas wynagrodzenia ze stosunku pracy gwarantowała jej zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej).

Od 29 lutego 2016 r. ubezpieczona pozostawała w stosunku pracy z (...) Konsorcjum Sp. z o.o. w B. - placówką w G., przy ul. (...). Na początku kwietnia 2016 r. punkt ten został zlikwidowany, a na jego miejsce powstał nowy pod nazwą: (...) S. B.. S. B. przejął pracowników zatrudnionych w (...) w G.. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku projektanta w połowie wymiaru czasu pracy. Pierwsza umowa została zawarta na okres próbny od 4 kwietnia 2016 r. do czerwca 2016 r., druga również na czas określony od 1 lipca 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. W umowie tej strony ustaliły następujące warunki pracy: rodzaj umówionej pracy – projektant, wymiar czasu pracy – 1/2 etatu, wynagrodzenie: minimalne obowiązujące w 2016 roku tj. 1.850 zł brutto. Aneksiem z 30 grudnia 2016 r. zmieniono warunki umowy o pracę od 1 stycznia 2017 r. poprzez zmianę wymiaru czasu pracy z 1/2 na cały etat oraz zmianę wynagrodzenia z 1.850 zł na 4.000 zł brutto. Dokumentację w tym zakresie przygotowało na polecenie płatnika składek biuro (...). Nadto 1 maja 2016 r. płatnik składek i wnioskodawczyni jako MDesign Projektowanie i Aranżacja Wnętrz M. P. zawarli na czas nieokreślony umowę o współpracy, w ramach której ubezpieczona zobowiązała się do świadczenia względem (...) usług w zakresie pośredniczenia w zawieraniu przez klientów umów sprzedaży oferowanych przez płatnika towarów. Strony postanowiły, że w tym celu odwołująca będzie promowała towary znajdujące się w ofercie handlowej (...) w ten sposób, że będzie informowała swoich klientów o możliwości zakupu określonego asortymentu w salonie (...). Wynagrodzenie skarżącej za powyższe usługi było prowizyjne tj. 4% wartości netto towarów sprzedanych w następstwie działań odwołującej. Z tego tytułu w grudniu 2016 r. wnioskodawczyni otrzymała prowizję w kwocie 2.355,45 zł, w lutym 2017 r. - 1.324,71 zł brutto.

W okresie od 27 lutego 2017 r. do 31 marca 2017 r. płatnik składek wypłacił skarżącej wynagrodzenie za czas choroby. Od 1 kwietnia 2017 r. wnioskodawczyni wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego w czasie ciąży. Fakt, że powyższe zmiany wystąpiły niespełna dwa miesiące przed powstaniem niezdolności skarżącej do pracy, wzbudził wątpliwości organu rentowego. Zmiana ta miała istotny wpływ na wysokość zasiłku chorobowego, gwarantowała bowiem obliczenie tego zasiłku od wynagrodzenia po zmianie wymiaru czasu pracy.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynikało również, że do obowiązków skarżącej należało tworzenie wizualizacji łazienek w programie (...). Doradzała także klientom w doborze armatury i wystroju łazienek. Pracując na 1/2 etatu wykonywała około 30 projektów miesięcznie pracując po 4 godziny dziennie. Projekty łazienek były tworzone klientom nieodpłatnie. Poza godzinami pracy prowadziła swoją działalność, przyprawdzała także klientów do sklepu (...). W 2017 r. projektów było więcej, jednak nie zostało wykazane ile.

Po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie płatnik składek 16 maja 2017 r. podpisał umowę z Urzędem Pracy w G. na staż z M. A. na okres od 22 maja 2017 r. do 21 listopada 2017 r., w zakresie przejścia obowiązków ubezpieczonej. Stażystka robi to samo co wnioskodawczyni, pracuje na tym samym programie komputerowym, a za staż otrzymuje z urzędu około 1.000 zł netto miesięcznie.

Płatnik składek w 2016 r. uzyskał dochód na poziomie: 149.295,21 zł. Wartość sprzedanych towarów i usług za okres od kwietnia do grudnia 2016 r. na przestrzeni poszczególnych miesięcy kształtowała się następująco: kwiecień 2016 r. – 2.489 zł; maj 2016 r. – 38.754 zł; czerwiec 2016 r. – 37.514 zł; lipiec 2016 r. – 47.952,72 zł; sierpień 2016 r. – 55.627 zł; wrzesień 2016 r. – 50.318 zł; październik 2016 r. – 53.726 zł; listopad 2016 r. – 57.454,82 zł; grudzień 2016 r. – 24.605 zł.

Pierwsze badanie położnicze skarżącej miało miejsce 23 stycznia 2017 r. Była ona wówczas w 9½ tygodniu ciąży. Badanie poziomu cukru we krwi (glukoza na czczo) wykonała 10 stycznia 2017 r. Kilka dni wcześniej robiła test ciążowy. W dniu (...) urodziła syna.

Sąd Okręgowy podkreślił, że spór w niniejszej sprawie nie dotyczył ustalenia podlegania przez wnioskodawczynię ubezpieczeniom społecznym, ale podstawy ich wymiaru. Istotne dla sprawy było ustalenie, czy określone i realizowane w ramach umowy o pracę z 30 czerwca 2016 r. aneksowanej od 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenie nie jest wygórowane, czy znajduje się ponad granicą płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. Nie bez znaczenia jest również fakt, czy tak określone wynagrodzenie nie przewyższało rażąco wkładu pracy M. P.. Sąd pierwszej instancji przytoczył linię orzeczniczą Sądu Najwyższego poruszającą problematykę wygórowanego wynagrodzenia. ZUS 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). 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 odniósł się także do zasady godziwości wynagrodzenia (art. 13 k.p.). Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Zdaniem Sądu pierwszej instancji w realiach niniejszej sprawy strony początkowo miały zawarte umowy na czas określony w połowie wymiaru czasu pracy z minimalnym wynagrodzeniem 1.850 zł brutto miesięcznie, po czym ustalając, że skarżąca jest w ciąży, aneksowały umowę o pracę od 1 stycznia 2017 r. w zakresie ustalonego wymiaru czasu pracy do pełnego etatu i wynagrodzenia do kwoty 4.000 zł, zmieniając ją diametralnie. Po dwóch miesiącach pracy wystąpiła u skarżącej niezdolność do pracy w czasie ciąży, początkowo finansowana ze środków pracodawcy, a od 1 kwietnia 2017 r. wnioskodawczyni wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego w czasie ciąży. Samo podwyższenie wynagrodzenia w przypadku osoby, która wykonuje zatrudnienie nie ma dużego wpływu na wysokość podstawy wymiaru świadczeń i wysokość tych świadczeń np. zasiłku chorobowego. Dlatego też strony podjęły działania zmierzające do obejścia przepisu art. 36 ustawy zasiłkowej nakazującego wyliczenie podstawy wymiaru zasiłku z ostatnich 12-tu miesięcy zatrudnienia. Takie rozwiązanie jest korzystne dla ubezpieczonej, bowiem zgodnie art. 40 ustawy zasiłkowej, w razie zmiany umowy o pracę polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy.

Do czasu aneksowania umowy o pracę wnioskodawczyni była zatrudniona u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku w połowie wymiaru czasu pracy i z minimalnym wynagrodzeniem. Według deklaracji stron umowy, zmiany w zakresie wymiaru i wynagrodzenia skarżącej od 1 stycznia 2017 r. były spowodowane zwiększeniem zapotrzebowania klientów płatnika na wykonywanie projektów łazienek będących w zakresie obowiązków skarżącej. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w żaden sposób nie potwierdził twierdzeń w tym zakresie. Płatnik składek nie przedłożył żadnych dowodów świadczących o wzroście zamówień na wizualizację łazienek od 1 stycznia 2017 r., w tym nie przedłożył żadnego rejestru tych projektów, bowiem jak sam wskazał – nie był taki prowadzony. Także wysokość osiągniętych przez niego przychodów z tytułu prowadzonej działalności na przełomie roku 2016 i 2017 nie potwierdziła tych twierdzeń. Z rozliczenia sporządzonego przez Biuro (...) wynika, że wartość sprzedanych towarów i usług wahała się na różnych poziomach w zależności od danego miesiąca. I tak w kwietniu wyniosła 2.489 zł, w maju

wzrosła do 38.754 zł, w czerwcu spadła do kwoty 37.514 zł, w lipcu i w sierpniu wzrosła do kwot odpowiednio 47.952,72 zł i 55.627 zł, by ponownie ulec zmniejszeniu do kwoty 50.318 zł we wrześniu. W październiku i listopadzie ponownie wzrosła do kwot 53.726 zł i 57.454,82 zł i ostatecznie w grudniu wartość sprzedanych towarów i usług wyniosła 24.605 zł. Wynika z tego także, że w grudniu, kiedy strony podjęły decyzję o aneksowaniu umowy o pracę wartość sprzedanych towarów i usług spadła o ponad połowę z porównaniu z poprzednimi miesiącami.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynikało, aby rodzaj, ilość czy charakter wykonywanej przez skarżącą pracy od 1 stycznia 2017 r. uzasadniały zwiększenie jej wymiaru czasu pracy i przyznanie wysokiego wynagrodzenia. Materiał dowodowy nie dał podstaw do określenia ile projektów i jakie zostały w istocie przez nią sporządzone. Na tę okoliczność strony nie przedstawiły żadnego dowodu.

Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę na to, że w czasie niezdolności skarżącej do pracy spowodowanej stanem ciąży, jej obowiązki na rzecz płatnika składek z powodzeniem wykonywała M. A. skierowana do pracy przez Urząd Pracy w G. za około 1.000 zł miesięcznie. W tym stanie rzeczy Sąd ocenił, że podjęte z dniem 1 stycznia 2017 r. obowiązki pracownicze skarżącej nie były na tyle doniosłe, aby uzasadnić zwiększenie wymiaru czasu jej pracy i dotychczasowego wynagrodzenia. Chronologia zdarzeń prowadzi do ustalenia, że wynagrodzenie skarżącej zostało zwiększone wyłącznie na potrzeby jej ówczesnego stanu. Nie bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, że data pierwszych badań wykonanych przez ubezpieczoną w ciąży praktycznie pokrywa się z datą aneksowania umowy o pracę.

Wątpliwości Sądu budziła także rzetelność prowadzonej przez płatnika składek dokumentacji pracowniczej. Z informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z 6 kwietnia 2016 r. i z 1 lipca 2016 r. wynika, że skarżącą obowiązuje 8 godzinna dobową normą czasu pracy oraz przeciętnie 40 godzin w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, podczas gdy w umowie o pracę z 1 kwietnia 2016 r. i z 30 czerwca 2016 r. strony określiły wymiar czasu pracy 1/2 etatu. Ponadto z przedłożonej do organu rentowego ewidencji czasu pracy za luty wynika, że skarżąca pracowała 27 i 28 lutego 2017 r., podczas gdy w tych dniach była już niezdolna do pracy. Co istotne na potrzeby postępowania sądowego skarżąca przedłożyła kopie listy obecności za luty 2017 r. gdzie w dniach 27 i 28 lutego widnieje już zapis –L4.

W ocenie Sądu Okręgowego, opisane okoliczności uzasadniają twierdzenie, że ustalenie wynagrodzenia we wskazanym aneksie nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Wynagrodzenie na poziomie 4.000 zł nie było adekwatne do wykonywanej pracy. W tych okolicznościach wynagrodzenie skarżącej nie jest wynagrodzeniem godziwym. Dlatego też zawarcie w aneksie do umowy o pracę z 30 grudnia 2016 r. wynagrodzenia w powyższej wysokości i przy zwiększonym wymiarze czasu pracy jest nadużyciem prawa i nie zasługuje na jego ochronę. Biorąc to pod uwagę Sąd uznał, że brak jest podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji i oddalił odwołanie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Apelację od tego wyroku wniosła M. P.. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła:

1. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

a. art. 13 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że kwota wynagrodzenia w wysokości 2 853,96 zł netto (4 000 zł brutto) za pracę na pełen etat jest rażąco wygórowana w stosunku do wykonywanej pracy,

b. art. 58 k.c. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zawarcie przez M. P. aneksu do umowy o pracę z 30 grudnia 2016 r. miało na celu obejście ustawy, podczas gdy strony zwiększając wynagrodzenie zwiększyły również wymiar czasu pracy, a M. P. pracę w tym rozszerzonym zakresie rzeczywiście świadczyła,

c. art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że podstawę wymiaru składek mogą stanowić kwoty ustalone w sposób dowolny przez organ emerytalno-rentowy, a nie rzeczywiście odprowadzane składki,

2. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a. art. 233 § k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających oraz ocena tego materiału w sposób dowolny - wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, tj. że kwota wynagrodzenia w wysokości 2 853,96 zł netto (4 000 zł brutto) za pracę na pełen etat jest rażąco wygórowana w stosunku do wykonywanej pracy, podczas gdy jest to kwota poniżej przeciętnego wynagrodzenia, a otrzymująca je osoba posiadała wyższe wykształcenie i wysokie kwalifikacje niedostępne na lokalnym rynku pracy,

b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. salda obrotów pomiędzy pracodawcą a franczyzodawcą, z którego wynikało, że wartość wymiany handlowej w całym okresie zatrudnienia M. P. rosła,

c. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, że zawarcie przez M. P. aneksu do umowy o pracę z 30 grudnia 2016 r. miało na celu obejście ustawy, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że zwiększenie wymiaru czasu pracy rzeczywiście nastąpiło,

d. art. 232 k.p.c. poprzez uznanie za udowodnione, że zawarcie przez M. P. aneksu do umowy o pracę z 30 grudnia 2016 r. miało na celu obejście ustawy, a nie rzeczywiste świadczenie pracy w zakresie 1 etatu, i to pomimo tego, że potwierdziły to zeznania pracodawcy oraz znalazło to stosowne odzwierciedlenie w ewidencji czasu pracy, a ZUS nie przedstawił dowodów przeciwnych.

Mając powyższe zarzuty na uwadze skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania oraz zasądzenie od ZUS na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji wywiódł z materiału dowodowego sprawy zasadniczo prawidłowe wnioski i dokonał właściwej oceny prawnej spornych okoliczności spornych istotnych dla rozstrzygnięcia. Przy czym zdaniem Sądu Apelacyjnego ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy – podzielane przez Sąd Apelacyjny prowadzą jednak do wniosku, iż nieważność przedmiotowego aneksu do umowy datowanego na 30.12. 2016 r. wynika z pozorności tej czynności (art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a nie jak przyjął Sąd Okręgowy z art. 58 §1 i 2 k.c. w zw. 300 k.p. z powodu jego niezgodności z zasadami współżycia społecznego i obejścia prawa. Istotne i jednoznaczne ustalenia Sądu Okręgowego w tym zakresie wskazują, iż zwiększenie czasu pracy ubezpieczonej w aneksie z połowy do pełnego etatu faktycznie nie nastąpiło i było przy tym zbędne z punktu racjonalnych potrzeb pracodawcy, a jego celem była jedynie chęć zwiększenia wynagrodzenia ubezpieczonej i tym samym podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w związku i spodziewaną, realną potrzebą korzystania w niedalekiej przyszłości ze środków FUS w postaci świadczeń (zasiłków chorobowych i macierzyńskich) w związku z ciążą .

Nie jest zatem trafny zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c., w myśl którego sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Swobodna ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, iż art. 233 §1 k.p.c. zawiera nakaz - nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r. IV CKN 1256/00 lex nr 80267 ; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r. III CKN 562/98 (...); postanowienie SN dnia 23 stycznia 2002 r. II CKN 691/99 LEX nr 54339, Prok.i Pr.-wkł. (...)). W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych właśnie w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy, a przeprowadzona przez ten Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, zaś wszelkie podniesione w tym zakresie zarzuty stanowią w istocie jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu pierwszej instancji.

Bezsporne jest to, że M. P. od 4 kwietnia 2016 r. była zatrudniona w (...) S. B. na podstawie umowy o pracę na ½ etatu na stanowisku projektanta za wynagrodzeniem w wysokości wynagrodzenia minimalnego, które w 2016 r. wynosiło 1 850 zł brutto miesięcznie. W dniu 30 grudnia 2016 r. strony tej umowy podpisały aneks, w którym od 1 stycznia 2017 r. zwiększyły wymiar czasu pracy M. P. z ½ etatu na pełen etat i wynagrodzenie z minimalnego na 4 000 zł brutto miesięcznie. Poza sporem w niniejszej sprawie jest też to, że umowa o pracę była przez strony realizowana i M. P. pracowała na wskazanym stanowisku. Spór obejmował natomiast to, czy rzeczywiście doszło do zmiany wymiaru czasu pracy i w konsekwencji do zmiany wysokości wynagrodzenia ustalonego przez strony ww. umowy w aneksie z 30 grudnia 2016 r., które zdaniem organu rentowego i Sądu pierwszej instancji, miało na celu objęcie przepisów ustawy i jako takie nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

Z uzasadnienia apelacji wynika, że skarżąca wychodzi z całkowicie błędnego założenia, iż zarówno ZUS jak i Sąd pierwszej instancji nie kwestionowały tego, że od 1 stycznia 2017 r. M. P. pracowała na rzecz (...) S. B. w zwiększonym wymiarze czasu pracy, zgodnie z aneksem do umowy o pracę podpisanym 30 grudnia 2016 r. Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie można zgodzić się ze stwierdzeniem, że wykonywanie przez skarżącą w spornym okresie pracy w pełnym wymiarze nie budziło w sprawie wątpliwości. Wręcz przeciwnie, z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wynika, że Sąd ten uznał, iż w sprawie nie zostało w żaden sposób udowodnione, aby rodzaj, ilość czy charakter wykonywanej przez nią pracy od 1 stycznia 2017 r. uzasadniały zwiększenie jej wymiaru czasu pracy i przyznanie wysokiego wynagrodzenia. Nie jest zasadny również zarzut niewłaściwego uznania przez Sąd, że wynagrodzenie w wysokości 4 000 zł brutto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy było rażąco wygórowane. Sąd uznał bowiem, że zasadniczo po 1 stycznia 2017 r. warunki pracy skarżącej nie uległy zmianie, ani w zakresie wymiaru czasu pracy, ani też w zakresie wynagrodzenia za pracę i dlatego podzielił ustalenia organu rentowego, iż wynagrodzenie będące podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne skarżącej powinno być równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, czyli takiemu, jakie otrzymywała ona do przed 1 stycznia 2017 r. Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, jak też argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W sprawie w związku z zarzutami apelacji wypada odnieść się do podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 13 k.p., zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, aczkolwiek trzeba zastrzec, iż istotą w niniejszej sprawie nie była wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, bo wysokość ta nie uległa zmianie w tym znaczeniu, że nie doszło do jego podwyższenia poprzez podwyżkę, lecz podwyższenie to było skutkiem zmiany wymiaru czasu pracy tj. zwiększenia zatrudnienia do pełnego etatu – co sądy obu instancji uznały za pozorne, przy czym jak wyżej wspomiano Sąd Okręgowy mimo, że w istocie przyjął w stanie faktycznym pozorność zmiany wymiaru czasu pracy odwołuje się do nieważności z art. 58 §1 i 2 k.c. w zw. z 300 k.c. , podczas gdy w okolicznościach niniejszej sprawy uprawnionym było przyjęcie nieważności przedmiotowego aneksu z uwagi na pozorność tej czynności (art 83 §1 k.c. w zw. z 300 k.p.). Nawiązując do podnoszonej w apelacji godziwości wynagrodzenia – choć jak wspomniane nie jest to istota problemu w niniejszej sprawie - przypomnieć wypada, iż w ujęciu normatywnym godziwość wynagrodzenia jest postrzegana w kontekście wynagrodzenia minimalnego. Nie znaczy to jednak, że niegodziwe wynagrodzenie zaczyna się powyżej tej stawki. W rezultacie, w aspekcie indywidualnym godziwa płaca to taka, która odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy - art. 78 § 1 k.p. (zob. B. Wagner, Kodeks pracy. Komentarz, red. B. Wagner Warszawa 2010, s.

68). Niezbędne jest przypomnienie, że art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada pacta sunt servanda oraz ochrona pracownika (wyrok Sąd Najwyższy z 20 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849, wyrok Sąd Najwyższy z 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051). Aspekty te bynajmniej nie tracą na znaczeniu na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Należy jednak zwrócić uwagę także na klauzulę generalną zgodności postanowień umownych z zasadami współżycia społecznego. Przez zasady współżycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00, LexPolonica nr 383719). Pryzmat ten obrazuje i wytycza obszar uprawnień kontrolnych organu rentowego i sądu ubezpieczeń społecznych, co do zakwestionowania podstawy wymiaru składek. Wynika z tego, że uprawnienie to nie ma bezwzględniego charakteru. Występuje jedynie wówczas, gdy zadeklarowana wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę pozostaje w opozycji z regułami uczciwości. Ich miara ma jednak charakter obiektywny, a nie zrelatywizowany.

Mając na uwadze powyższe podkreślić należy, że ustalenie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) - por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy 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. Ocena wysokości wynagrodzenia jest szczególnie istotna 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 zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W związku z tym, w przypadku ustalenia wynagrodzenia pracownika w nadmiernej wysokości - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 24 lipca 2014 r., III AUa 1950/13, LEX nr 1663065 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że zasadne było obniżenie przez organ rentowy podstawy wymiaru składki (pośrednio wynagrodzenia za pracę) M. P. z tytułu zatrudnienia w (...) S. B. od 1 stycznia 2017 r., do kwoty równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę obowiązującemu w roku 2017, tj. 2 000 zł, albowiem okoliczności sprawy wskazują, iż zmiana wymiaru czasu pracy (skutkująca wzrostem wynagrodzenia) była pozorna. Nie może ująć uwadze Sądu, że do stycznia 2017 r. M. P. pracowała na rzecz S. B. jako projektant i otrzymywała wynagrodzenie minimalne za ½ etatu, a strony tego stosunku prawnego nie uważały wówczas, aby było to wynagrodzenie niegodziwe. Inaczej mówiąc wynagrodzenie minimalne wynoszące w 2017 r. 2 000 zł tyczy się zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast skarżąca otrzymywała je będąc zatrudnioną **na ½ etatu**, co w rzeczywistości oznacza, że proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia otrzymywała ona dwukrotność wynagrodzenia minimalnego. Zdaniem Sądu nie można więc uznać, iż kwota przyjęta przez organ rentowy jest niegodziwa, skoro w przeliczeniu na stawkę godzinową było to wynagrodzenie przez strony akceptowane przed aneksem i nie uległo zmianie. Nie bez znaczenia w tym kontekście jest to, że w czasie długotrwałej nieobecności skarżącej w pracy, pracodawca zatrudnił na jej zastępstwo pracownika w ramach stażu z Urzędu Pracy. Od 22 maja 2017 r. do 21 listopada 2017 r. projekty wykonywane dotychczas przez skarżącą realizowała stażystka będąca studentką i otrzymująca z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości około 1 000 zł (umowa o odbywanie stażu, k. 9-11). Okoliczność ta świadczy nie tylko o godziwości wynagrodzenia ubezpieczonej pobieranego za pół etatu, ale też o tym, iż wykształcenie i kwalifikacje skarżącej nie były czynnikami niezbędnymi w jej pracy i nie przekładały się w rzeczywistości bezpośrednio na otrzymywane przez nią wynagrodzenie. Tworzenie wizualizacji łazienek nie wymagało aż tak wysokich kwalifikacji, skoro z powodzeniem mogła je wykonywać stażystka bez wykształcenia wyższego i doświadczenia .

Dla prawidłowej oceny wysokości realnie należnego odwołującej wynagrodzenia nie można także tracić z pola widzenia okoliczności związanych z wynagrodzeniem uzyskiwanym przez innych pracowników płatnika składek. S. B. również pozostałym swoim pracownikom oferował jedynie minimalne wynagrodzenie za pracę (listy płac, k. 73-94 akt ZUS). Zatem, wynagrodzenie minimalne odpowiadało realiom warunków zatrudnienia istniejącym u tego pracodawcy. Dodać można również to, że działalność płatnika składek polega przede wszystkim na sprzedaży artykułów wyposażenia lokali, w tym płytek ceramicznych, wyposażenia sanitarnego, armatury i akcesoriów łazienkowych, zaś projektowanie aranżacji łazienek jest usługą dodatkową, bezpłatną dla jego klientów. Skoro zatem projektowanie łazienek nie przynosi bezpośrednich zysków dla przedsiębiorcy, to w ocenie Sądu nie było zasadne podwajanie wynagrodzenia projektanta w sytuacji, gdy inni pracownicy, w tym handlowiec, nadal otrzymywali wynagrodzenie minimalne. Bez większego znaczenia pozostają zatem okoliczności związane z przychodami płatnika, zwłaszcza że nie został wykazany w żaden sposób związek wzrostu tych przychodów z pracą wykonywaną przez skarżącą.

Nie można zgodzić się z twierdzeniem, iż rzeczywiste świadczenie przez skarżącą pracy w wymiarze zwiększonym od 1 stycznia 2017 r. do pełnego etatu zostało w sprawie potwierdzone poprzez zeznania pracodawcy i ewidencje czasu pracy. Płatnik twierdził, że zmiana wynikała z rosnącej sprzedaży i zapotrzebowania klientów na projekty łazienek. Zdaniem Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało jednak, aby od 1 stycznia 2017 r. zaszła istotna zmiana w zakresie ilości czynności pracowniczych wykonywanych przez M. P.. Nie można uznać, że zmianie uległy jej obowiązki na tyle, aby uzasadnione było podwojenie jej wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy.

Co więcej trudno jest przyjąć, iż normalnym cyklem rocznym wzrost zapotrzebowania na aranżacje (wizualizacje) łazienek i ich urządzenie wykończenia czy remontowanie z reguły nie pojawia się w miesiącach zimowych od stycznia do marca, w których na ogół następuje spowolnienie prac budowlanych. Prawidłowo zatem ocenił Sąd pierwszej instancji, iż materiał dowodowy sprawy nie potwierdził tego, aby w spornym okresie ubezpieczona wykonała większą ilość projektów łazienek, niż w okresie w którym pracowała w wymiarze 1/2 etatu. W sprawie nie zostały przedstawione żadne dowody na potwierdzenie wykonywanych przez nią czynności i zwiększenia ich zakresu po 1 stycznia 2017 r., a jedynie dokumenty związane ze spełnieniem warunków formalnych jej zatrudnienia, w tym sporządzone przez pracodawcę ewidencje czasu pracy i listy obecności nie będące obiektywnym dowodem faktycznego czasu pracy – źródłem tych dowodów jest bowiem sam pracodawca. Jak wspomniano jedynie sam fakt zatrudnienia skarżącej nie był w sprawie sporny, stąd wyciągania wniosków o niesporności wymiaru czasu pracy od stycznia 2017r. nie jest zrozumiałe, bowiem jak wcześniej wspomniano Sąd obu instancji właśnie zamianę tego wymiaru czasu pracy w celu podwyższenia wynagrodzenia i tym samym podstawy wymiaru składek uznają za w istocie pozorną. Odmienne wnioski nie można również wyprowadzić z samych tylko zeznań skarżącej i płatnika składek. Skarżąca wskazywała, iż pracując na 1/2 etatu wykonywała średnio 30 projektów miesięcznie, natomiast gdy pracowała na pełen etat, wykonywała ich znacznie więcej – dwa, trzy dziennie. W ocenie Sądu zeznania te były stronnicze, ukierunkowane na wykazanie twierdzeń skarżącej i nie są wiarygodne, bowiem nie znajdują żadnego potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, natomiast całokształt okoliczności świadczy o tym, że ukształtowanie wynagrodzenia M. P. od 1 stycznia 2017 r. na poziomie 4 000 zł brutto nie było rzeczywiste. Zdaniem Sądu, w rzeczywistości po 1 stycznia 2017 r. nie zwiększył się zakres obowiązków odwołującej. Z pewnością natomiast strony postępowania tego w żaden sposób nie wykazały.

Podkreślić również należy, że wyższe wynagrodzenie (z tytułu zwiększonego czasu pracy) ubezpieczona otrzymywała jedynie przez niecałe dwa miesiące, bowiem już od 27 lutego 2017 r. wystąpiła u niej niezdolność do pracy związana z ciążą i do 31 marca 2017 r., przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, a następnie wystąpiła z roszczeniem o zasiłek chorobowy, na którym przebywała do urodzenia dziecka w dniu 27 sierpnia 2017 r. Oznacza to, że wyższe wynagrodzenie odwołująca miała ustalone jedynie w okresie dwóch miesięcy, poprzedzających skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą. Suma tych okoliczności, w ocenie Sądu odwoławczego dobitnie świadczy o tym, że podwyższenie wynagrodzenia nie było realne i nie wynikało z prawdziwej zmiany warunków zatrudnienia.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego należy również uznać, że w momencie podpisania aneksu do umowy o pracę, tj. 30 grudnia 2016 r. M. P. miała świadomość tego, że jest w ciąży. Nie są wiarygodne jej twierdzenia, iż dowiedziała się o ciąży dopiero 23 stycznia 2017 r. podczas badania ginekologicznego, skoro była wówczas już w 9 tygodniu ciąży. Jak wynika z karty ciąży (k. 42-43), ostatnia miesiączka miała miejsce 18 listopada 2016 r. i w ocenie Sądu nie jest wiarygodne aby przez ponad 2 miesiące ubezpieczona nie podejrzewała tego, że jest w ciąży. Z karty ciąży wynika również jednoznacznie, że pierwsze badania związane ze stanem ciąży skarżąca wykonała 10 stycznia 2017 r. (WR, HBs, przeciwciała Toksoplazmozy, HIV, HCV, glukoza na czczo), musiała zatem mieć już wcześniej skierowanie na ich wykonanie, lub chociaż zalecenie lekarskie. Okoliczności te przemawiają za uznaniem, że zmiana warunków pracy i płacy od 1 stycznia 2017 r. wiązała się ze świadomością ciąży i możliwością skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w niedalekiej przyszłości. Doświadczenie życiowe i logika prowadzą do wniosku, iż kobieta w ciąży z reguły stara się ograniczyć swoją aktywność zawodową z uwagi na ten stan, a nie zwiększać ją dwukrotnie, zważywszy że oprócz tego ubezpieczona prowadziła własną działalność gospodarczą o tym profilu związaną z aktywnością fizyczną i psychiczną.

Rację ma skarżąca, iż zmiana warunków pracy i płacy kobiety w ciąży sama w sobie nie jest w żaden sposób sprzeczna z obowiązującymi przepisami i nie świadczy o zamiarze obejścia prawa. Ukształtowanie wynagrodzenia z umowy o pracę na wysokim poziomie w okresie ciąży, nawet jeżeli celem ubezpieczonej jest osiąganie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie jest samo w sobie sprzeczne z prawem, ani zasadami współżycia społecznego, o ile wynagrodzenie jest adekwatne do świadczonej pracy. W wyroku z 18 października 2005 r. (sygn. akt II UK 43/05) Sąd Najwyższy wskazał jednak, że zawarcie umowy o pracę w okolicznościach takich jak: świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość "zatrudnienia", jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, można uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może bowiem oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 1 lipca 2014 r., sygn. akt III AUa 131/14). Kwestią istotną w sprawie była więc ocena adekwatności ustalonego wynagrodzenia do świadczonej przez skarżącą pracy.

Suma powyższych okoliczności logicznie ze sobą powiązanych wskazuje, że nie zaistniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia odwołującej od 1 stycznia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, a zawarcie przedmiotowego aneksu do umowy o pracę było czynnością pozorną w rozumieniu art. 83§1 k.c. w zw. 300 k.p. i jako nieważne nie wywołało skutków prawnych w zakresie zmiany łączącej strony umowę o pracę, w szczególności nie zwiększyło wymiaru czasu pracy i w konsekwencji należnego wynagrodzenia ubezpieczonej.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach procesu za drugą instancję sprawie orzeczono na podstawie art. 98 §1 i 3 k.p.c. w zw. art. 99 k.p.c. § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.).