

Sygn.akt III AUa 249/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 czerwca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie: SA Teresa Suchcicka

SO del. Danuta Zdzisława Poniatowska

Protokolant: Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 czerwca 2018 r. w B.

sprawy z odwołania R. K., B. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę
na skutek apelacji wnioskodawczyni B. Z.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 31 stycznia 2018 r. sygn. akt IV U 924/17

I. oddala apelację,

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

SSO del. Danuta Zdzisława Poniatowska SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Teresa Suchcicka

Sygn. akt III AUa 249/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z 2 czerwca 2017 r., wydaną na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778) oraz art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe R. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek B. Z. od czerwca 2015 r. wynosi 875 zł.

Odwołania od tej decyzji wniosły płatnik składek B. Z. oraz ubezpieczona R. K., domagając się jej uchylenia.

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 31 stycznia 2018 r. zmienił zaskarżoną decyzję o tyle, że stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne R. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek

B. Z. wynosi w czerwcu 2015 r. 1750 zł (punkt I), w pozostałym zakresie oddalił odwołania (punkt II) oraz odstąpił od obciążania organu rentowego kosztami procesu na rzecz B. Z. (punkt III).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że B. Z. prowadzi działalność gospodarczą, której głównym przedmiotem jest świadczenie usług księgowo – kadrowych. W spornym okresie płatnik składek oprócz R. K. zatrudniała E. B. (1) w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem odpowiadającym połowie obowiązującego wynagrodzenia minimalnego. Ponadto okresowo w ramach zlecenia B. Z. korzystała z usług bliskich osób tj. P. S. oraz P. Z.. Płatnik składek zatrudniała pracowników niewykwalifikowanych. W 2015 r. B. Z. osiągnęła przychód z prowadzonej działalności w wysokości 189 851,38 zł, a koszty działalności wyniosły 81 368,02 zł. W 2016 r. płatnik składek osiągnęła przychód w wysokości 163 170,08 zł oraz koszty w wysokości 92 361,37 zł. W dniu 1 maja 2012 r. R. K. zawarła z B. Z. umowę o pracę na czas określony od 1 maja 2012 r. do 31 lipca 2012 r. na stanowisku referenta ds. księgowości w wymiarze 1/2 czasu pracy. Strony ustaliły wynagrodzenie na kwotę 750 zł brutto. Do zakresu obowiązków R. K. należały: obsługa administracyjna biura; przestrzeganie przepisów BHP i przepisów p. pożarowych; wprowadzanie dokumentów księgowych do systemu komputerowego; klasyfikacja dokumentów księgowych; sporządzanie i sprawdzanie rejestrów VAT; sporządzanie deklaracji VAT; sporządzanie rocznych zeznań podatkowych; archiwizowanie danych. Aneksem z 31 lipca 2012 r. strony przedłużyły umowę na okres do 31 grudnia 2012 r. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostawały bez zmian. W dniu 1 stycznia 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, ustalając wymiar czasu pracy na 1/2, wynagrodzenie w wysokości minimalnej oraz rodzaj umówionej pracy referent ds. księgowości. W dniu 11 grudnia 2014 r. R. K. została skierowana przez pracodawcę na szkolenie z zakresu realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie ubezpieczeń społecznych i prawa pracy w 2014 r. i 2015 r.

W dniu 29 maja 2015 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, zmieniając warunki płacy i pracy od 1 czerwca 2015 r. na następujące: stanowisko pracy – prowadzenie dokumentów kadrowych klientów biura, wynagrodzenie zasadnicze – 3 500 zł; pełen wymiar czasu pracy. Do zakresu obowiązków miały należeć: obsługa programu płatnik, sporządzanie deklaracji imiennych i zbiorczych ZUS oraz terminowe przekazywanie do ZUS; prowadzenie kadr tj. dokumentacji naboru i zwalniania pracowników, teczek osobowych pracowników, przygotowywanie umów, aneksów, wypowiedzeń, świadectw pracy, wystawianie zaświadczeń; odpowiadanie na pisma ZUS, składanie dokumentów dotyczących zwolnień lekarskich, składanie korekt dokumentacji ZUS, przygotowywanie RMUA; odpisywanie na listy komorników i innych organów zajmujących się wynagrodzeniami; sporządzanie list płac pracowników, wyliczanie premii, nagród, nadgodzin; rozliczanie urlopów, ewidencja czasu pracy; sporządzanie sprawozdań do GUS; wystawianie skierowań na badania lekarskie i szkolenia BHP, pilnowanie terminów; sporządzanie PIT-11, PIT – 4R, PIT- 8C. W chwili podpisywania aneksu zmieniającego warunki pracy i płacy R. K. wiedziała, że jest w ciąży. Ponadto w tym czasie R. K. zawarła z teściową umowę o pracę na stanowisku referenta ds. księgowości w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 2 000 zł brutto. Odwołująca miała świadczyć tę pracę w godzinach od 7:00 do 8:00 oraz od 16:00 do 19:00.

Do zmiany warunków pracy i płacy z 29 maja 2015 r. ubezpieczona wykonywała czynności związane z prowadzeniem ksiąg przychodów i rozchodów, wystawiała faktury VAT i zajmowała się obsługą administracyjną biura, pracując w godzinach 8:00 - 12:00. W czerwcu 2015 r. R. K. świadczyła pracę w godzinach od 8.00 do 16:00. Zakres jej obowiązków nie zmienił się wraz ze zwiększeniem etatu, wykonywała te same prace, lecz w większej ilości. Pracodawca wypłacał R. K. wynagrodzenie w formie gotówkowej.

Od 1 lipca 2015 r. R. K. zgłosiła niezdolność do świadczenia pracy. Pracodawca nie zatrudnił nikogo na zastępstwo na okres jej usprawiedliwionej nieobecności. W dniu (...). R. K. urodziła dziecko. W okresie od (...) do 9 maja 2016 r. skorzystała z urlopu macierzyńskiego, w okresie od 9 maja 2016 r. do 20 czerwca 2016 r. z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz w okresie 20 czerwca 2016 r. do 18 grudnia 2016 r. z urlopu wychowawczego. Porozumieniem zmieniającym z 19 grudnia 2016 r. strony zmieniły wymiar czasu pracy na 1/2 etatu oraz ustaliły wynagrodzenie zasadnicze w wysokości najniższej krajowej.

Decyzją z 15 września 2015 r. ZUS umorzył postępowanie wszczęte 12 sierpnia 2015 r. w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne R. K. z tytułu zatrudnienia od 1 czerwca 2015 r. na podstawie umowy o pracę u płatnika składek B. Z..

Stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach organu rentowego, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd oparł się również na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków oraz odwołujących, w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym. W ocenie tego Sądu nie ulegało wątpliwości, że w okresie od 1 czerwca 2015 r. R. K. świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Zarówno przesłuchani w tym zakresie świadkowie – a w szczególności D. K. (1), D. K. (2), M. M. i E. B. (2) – jak i dokumenty w postaci list obecności, potwierdzały tę okoliczność. Sąd nie dał jednak wiary twierdzeniom odwołujących jak i przesłuchanego świadka E. B. (2), że zakres obowiązków odwołującej zwiększył się w stopniu uzasadniającym wypłatę wynagrodzenia w wysokości 3 500 zł. Świadek E. B. (2) nie potrafiła wskazać, jakie konkretnie czynności w ramach obsługi kadr wykonywała odwołująca. W ocenie Sądu Okręgowego jej zeznania były także wewnętrznie niespójne. Z jednej bowiem strony wskazywała, że wykonywała wyłącznie czynności administracyjno – biurowe, sugerując przy tym, że czynnościami wymagającymi wiedzy i doświadczenia zajmowała się R. K., z drugiej – w wyniku okazania dokumentacji – iż czasami wykonywała czynności, które z uwagi na ich doniosłość miały być wykonywane przez odwołującą. Powyższe jest także niezgodne z twierdzeniami stron jak i świadka, wskazującymi, że przed zmianą warunków pracy i płacy R. K. wraz z E. B. (2) przychodziły do pracy w różnych godzinach, aby zapewnić ciągłość pracy biura. Powyższe oznacza, że świadczona przez nie praca musiała mieć ekwiwalentny charakter. Zarówno płatnik składek podczas postępowania przed ZUS jak i zeznający przed sądem D. K. (2) jednoznacznie wskazali, że zakres obowiązków R. K. nie zmienił się. Przesłuchani w tym zakresie świadkowie D. K. (1) oraz M. M. nie potrafili wskazać jakie obowiązki w ramach obsługi kadrowej wykonywała R. K.. Firma prowadzona przez M. M. nie zatrudnia pracowników, a z usług (...) korzystała w zakresie prowadzenia księgowości. D. K. (1) także co do zasady prowadził działalność samodzielnie. Zgłoszenia pracownika dokonywał we wrześniu 2015 r., kiedy to R. K. przebywała już na zwolnieniu lekarskim i nie wykonywała żadnych czynności służbowych. Sam płatnik składek wskazywał, że zdarzały się miesiące, że żaden z klientów nie zatrudniał ani nie zwalniał pracowników. Ponadto odwołujące na poparcie swoich twierdzeń nie przedłożyły żadnych dokumentów mających wskazywać na wykonywanie powyższych czynności.

Sąd nie dał także wiary twierdzeniom R. K. w zakresie w jakim podnosiła, że w chwili podpisywania umowy zmieniającej warunki pracy i płacy nie wiedziała, że jest w ciąży. Przedłożona dokumentacja medyczna – a w szczególności wyniki badań medycznych oraz zgodne z nimi zeznania świadka M. P., jednoznacznie temu przeczyły. Za niewiarygodne Sąd uznał także zeznania odwołujących oraz D. K. (2), w zakresie w jakim wskazywali na konieczność zmiany warunków pracy i płacy po powrocie R. K. z urlopu wychowawczego. Zeznania te były niespójne, nie znalazły oparcia w pozostałym materiale dowodowym, oraz były niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Trudno jest bowiem uznać za racjonalny fakt, iż odwołująca zrezygnowała z pracy u teściowej na stanowisku referenta ds. księgowości w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 2 000 zł, a pozostała w zatrudnieniu u B. Z., pracując również w wymiarze 1/2 etatu, lecz za mniejszym wynagrodzeniem. Podkreślenia wymaga, że świadek D. K. (2) jako przyczynę rozwiązania korzystniejszego stosunku pracy wskazał fakt urodzenia przez odwołującą dziecka i konieczność zapewnienia mu opieki, co uniemożliwiło świadczenie pracy u teściowej, natomiast odwołująca wskazywała, że z uwagi na zmianę sytuacji życiowej teściowej nie istniała już potrzeba jej zatrudnienia.

Sąd pierwszej instancji odwołał się do przepisów regulujących kwestię ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. art. 18 ust. 1, art. 20, art. 4 pkt 9 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych i wyjaśnił, że podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia jakie otrzymuje pracownik. Stosownie do art. 78 k. p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonych prac.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd pierwszej instancji uznał, że zawarcie 29 maja 2015 r. aneksu do umowy o pracę, w wyniku czego zwiększono wymiar etatu oraz ustalono wynagrodzenie w wysokości 3 500 zł brutto miesięcznie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w zakresie ustalonej przez strony kwoty wynagrodzenia. Ustalenie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegające 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. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (a więc także w zakresie wysokości świadczeń), jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 19 września 2007 r., sygn. II UK 30/07, LEX nr 896060). Sąd pierwszej instancji podzielił również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, że czynności mające na celu obejście ustawy (in fraudem legis) zawierają jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem.

Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem ZUS, że R. K. winna mieć ustalone wynagrodzenie za pracę w wysokości minimalnego obowiązującego w danym okresie wynagrodzenia za pracę odpowiednio pomniejszonego do wymiaru etatu, lecz przyjął, że wynagrodzenie w wysokości 1 750 zł jako świadczenie ekwiwalentne za pełen wymiar czasu pracy odwołującej, nie przekracza granic godziwości. Taka kwota jest w ocenie tego sądu adekwatna do wymiaru i rodzaju świadczonej przez R. K. pracy. Zakres obowiązków oraz jej wykształcenie nie uzasadniały ustalenia wynagrodzenia w wysokości 3 500 zł. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozostawiło wątpliwości, że zakres obowiązków odwołującej nie uległ zmianie, a pracodawca nie posiadał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisku związanym z prowadzeniem dokumentów kadrowych klientów biura. Trudno jest także uznać, że R. K. uczestnicząc w jednodniowym kursie zdobyła wystarczające kwalifikacje i specjalistyczne umiejętności, aby samodzielnie prowadzić sprawy kadrowe. Z akt osobowych pracownika nie wynika także, aby R. K. posiadała w tym kierunku wykształcenie, czy też doświadczenie, które uzasadniałoby powierzenie jej takich obowiązków. Nie ulegało jednak wątpliwości, że wymiar czasu świadczonej przez odwołującą pracy uległ zmianie. Powyższe wynikało nie tylko z dokumentów, lecz także z zeznań przesłuchanych świadków. Skoro R. K. świadczyła pracę na pełen etat, a zakres jej obowiązków nie zmienił się, powodując tylko zwiększenie ilości już wykonywanych zadań o takim samym charakterze, to wynagrodzenie w wysokości 1 750 zł jest w pełni uzasadnione. Pracodawca wcześniej nie cenił wykonywanej przed odwołującą pracy na tyle, aby zwiększyć jej wynagrodzenie. Wszyscy zatrudniani przez płatnika składek pracownicy otrzymywali wynagrodzenie nie wyższe od obowiązującego w danym roku wynagrodzenia minimalnego. Biorąc pod uwagę realia pracy i płacy istniejące u pracodawcy, stanowisko pracy oraz kompetencje, Sąd Okręgowy ocenił, że wynagrodzenie w kwocie 1 750 zł jest godziwe i racjonalne.

Sąd zauważył również, że na miejsce odwołującej w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie została zatrudniona żadna nowa osoba, zaś po powrocie R. K. z urlopu wychowawczego strony zmieniły warunki pracy i płacy. Powyższe jednoznacznie wskazuje, że nie zaistniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia odwołującej na odrębnym stanowisku ds. obsługi kadr, a wskazane przez strony wynagrodzenie miało tylko na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Strony nie wykazały, aby zaistniały szczególne okoliczności uzasadniające zmianę stanowiska pracy i płacy. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika płatnika składek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego grafologa, uznając przeprowadzenie tego dowodu na nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc się do podnoszonego przez płatnika składek argumentu, że ZUS decyzją z 15 września 2015 r. umorzył postępowanie w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne R. K. z tytułu zatrudnienia od 1 czerwca 2015 r. na podstawie umowy o pracę u płatnika składek B. Z., a następnie wydał zaskarżoną decyzję, sąd wyjaśnił, że nie jest związany decyzją o umorzeniu postępowania. W decyzji o umorzeniu postępowania organ nie rozstrzyga sprawy co do istoty, a wyłącznie w sposób formalny, kiedy nie ma możliwości merytorycznego rozstrzygnięcia. W wyniku zawartego porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z 19 grudnia 2016 r., okoliczności w sprawie uległy zmianie, co uzasadniało wydanie zaskarżonej decyzji.

Podsumowując Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżona decyzja organu rentowego nie odpowiadała prawu a także okolicznościom faktycznym, a w szczególności nie podzielił poglądu, że odwołująca w okresie od 1 czerwca 2015 r. świadczyła pracę w wymiarze 1/2 etatu. Niemniej jednak w wyniku analizy okoliczności sprawy sąd doszedł do

przekonania, że wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony w aneksie od 29 maja 2015 r. na kwotę 3 500 zł brutto, została ustalona wyłącznie w celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, godząc w zasady współzycia społecznego. Biorąc to pod uwagę Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne R. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek B. Z. wynosi w czerwcu 2015 r. 1 750 zł. Na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. sąd odwołania w pozostałym zakresie oddalił, zaś o kosztach orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. mając na uwadze, że dopiero okoliczności ustalone w trakcie procesu za pomocą zeznań świadków, uzasadniły potrzebę zmiany zaskarżonej decyzji, a odwołujące wygrały proces w części.

Apelację od tego wyroku wniosła płatnik składek B. Z.. Zaskarżyła wyrok w części, tj. w punkcie I w zakresie ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek oraz w punkcie II w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie art. 58 k.c. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż zasady współzycia społecznego determinują ich stosowanie i na ich podstawie ustalenie wysokości wynagrodzenia R. K. na poziomie najniższego wynagrodzenia za pracę w 2015 r., podczas gdy zakres obowiązków, wymiar czasu pracy, odpowiedzialność związana z ewentualnymi błędami księgowymi lub nieterminowymi zgłoszeniami do ZUS R. K. była na tyle duża, iż uzasadniała ustalenie wynagrodzenia na poziomie co najmniej 3 500 brutto, a to wynagrodzenie w kwocie 1 750 zł brutto za pracę jaką wykonywała ubezpieczona byłoby rażąco niskie, niesprawiedliwe i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, wybiórczej i jednostronnie niekorzystnej dla płatnika składek i ubezpieczonej oceny dowodów:

a. zeznań świadka D. K. (2), z których sąd wyprowadził niepoparte ich treścią wnioski, jakoby zakres obowiązków R. K. nie zmienił się wraz ze zmianą stanowiska pracy i wymiaru pracy w maju 2015 r.,

b. zeznań świadka E. B. (2), którym to sąd nie dał wiary w zakresie, w jakim świadek zeznawała na okoliczność tego, że zakres obowiązków R. K. w czerwcu 2015 r. był szerszy niż wcześniej,

c. zeznań świadka I. K., które to sąd całkowicie pominął nie podając przyczyny, naruszając tym samym art. 328 § 2 k.p.c., z których to zeznań wynikało wprost, iż sytuacja życiowa B. Z. spowodowała, iż podjęła ona decyzję o przekazaniu prowadzenia biura R. K., a co za tym idzie, zeznania tego świadka wskazują, że zakres i waga obowiązków R. K., która po podpisaniu porozumienia zmieniającego de facto prowadziła zamiast B. Z. biuro rachunkowe, uległy zmianie uzasadniającej podwyższenie wynagrodzenia,

d. zeznań B. Z. i R. K. oraz dowodów w postaci zestawienia kosztów i przychodów B. Z. oraz umowy najmu lokalu i aneksu do tej umowy, które to dowody sąd częściowo pominął, naruszając tym samym art. 328 § 2 k.p.c. i potraktował wybiórczo;

3. sprzeczność istotnych ustaleń z treścią materiału dowodowego w postaci zeznań ubezpieczonej, B. Z., świadków oraz dowodów w postaci zakresu obowiązków pracownika, zestawienia kosztów i przychodów B. Z. oraz umowy najmu lokalu i aneksu do tej umowy, wyrażającą się w sprzecznym z tymi dowodami ustaleniu, iż:

- B. Z. nie miała potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisku tożsamym ze stanowiskiem R. K. utworzonym w związku aneksem zmieniającym warunki pracy i płacy z 29 maja 2015 r. a zakres - ranga obowiązków R. K. nie uległy zmianie,

- E. B. (2) wykonywała obowiązki zbieżne z obowiązkami R. K.,

- R. K. nie miała kwalifikacji odpowiednich do przejęcia obowiązków osoby prowadzącej biuro rachunkowe,

- wynagrodzenie na poziomie 3 500 brutto za pracę w pełnym wymiarze na stanowisku księgowej zobowiązanej do prowadzenia dokumentów księgowych biura jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części, polegającą na zmianie zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie R. K. podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek B. Z. wynosi w czerwcu 2015 r. 3 500 zł oraz o zasądzenie od organu na rzecz płatnika składek kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła Sąd Apelacyjny do wniosku, że wyrok Sądu Okręgowego jest zgodny z prawem. Sąd pierwszej instancji rozpoznając sprawę dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c. i wyprowadził ze zgromadzonych dowodów należyte uzasadnione wnioski, jak również nie naruszył norm prawa materialnego, które uzasadniałyby uwzględnienie zarzutów apelacji. Skarżąca podnosi w apelacji, iż Sąd dokonał błędnej oceny dowodów z zeznań świadków i odwołujących, z których wynikało, że zakres obowiązków R. K. zwiększył się wraz ze zmianą stanowiska pracy i wymiaru czasu pracy od czerwca 2015 r. Zdaniem Sądu odwoławczego, jest to jedynie subiektywna ocena okoliczności faktycznych sprawy, przedstawiana przez stronę dążącą do wykazania swoich twierdzeń i nie znajduje ona uzasadnienia w zgromadzonym materiale dowodowym. Dowody przedstawione w sprawie zostały ocenione przez Sąd pierwszej instancji zgodnie z regułami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego, a ich prawidłowa ocena nie dała podstaw do czynienia odmiennych ustaleń niż te, które legły u podstaw prawidłowego rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00). Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął to sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, niezasadny jest także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Zarzut ten może być bowiem usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 6 grudnia 2013 r., I ACa 764/13, Legalis nr 761121). Tymczasem uzasadnienie Sądu Okręgowego napisane zostało w sposób, który pozwala skontrolować zasadność rozstrzygnięcia, zawiera bowiem podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione oraz dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności. Co prawda uzasadnienie nie zawiera szczegółowego omówienia każdego z przedstawionych w sprawie dowodów (w tym dowodów z dokumentów dotyczących umowy najmu, czy zeznań świadka I. K.), jednak w sposób zrozumiały wynika z niego, jakimi kryteriami oceny kierował się Sąd wydając wyrok. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dowody, na które wskazuje skarżąca w apelacji nie podważają prawidłowości oceny całokształtu materiału dowodowego dokonanej przez Sąd pierwszej instancji.

Bezsporne jest to, że od 1 maja 2012 r. R. K. była zatrudniona u B. Z., prowadzącej działalność w zakresie świadczenia usług księgowo – kadrowych, na podstawie umowy o pracę na stanowisku referenta ds. księgowości na 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia krajowego. W dniu 29 maja 2015 r. strony tej umowy podpisały aneks, w którym od 1 czerwca 2015 r. zmieniły wymiar czasu pracy R. K. z 1/2 etatu na cały etat, stanowisko pracy określiły jako „prowadzenie dokumentów kadrowych klientów biura” i ustaliły wynagrodzenie na poziomie 3 500 zł brutto. Poza sporem w niniejszej sprawie jest też to, że umowa o pracę była przez strony realizowana i R. K. pracowała na rzecz B. Z. początkowo w wymiarze 1/2 etatu, zaś od 1 czerwca 2015 r. – na pełen etat. Spór obejmował natomiast wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony w ww. aneksie od 1 czerwca 2015 r., które zdaniem organu

rentowego i Sądu pierwszej instancji było ustalone niezgodnie z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Sporne było również to, czy od 1 czerwca 2015 r. zmienił się zakres obowiązków R. K..

W sprawie niniejszej należało odnieść się do podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 13 k.p., zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. 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). Konkluzja ta realizowana jest w polskim porządku prawnym, czemu służy ustawa z 10 października 2002 r., o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. 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 bezwzględnego 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 osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku 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 wynagrodzenia R. K. z tytułu zatrudnienia u B. Z. od 1 czerwca 2015 r., do kwoty równej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę obowiązującemu w roku 2015, tj. 1 750 zł. Kwota ta stanowi wynagrodzenie słuszne, sprawiedliwe, godziwe i jest adekwatna do nakładu pracy R. K. jako pracownika na zajmowanym przez nią stanowisku na pełen etat oraz uwzględnia ilość, jakość i rodzaj wykonywanej przez nią pracy. Zakres obowiązków oraz wykształcenie odwołującej nie uzasadniały ustalenia jej wynagrodzenia w wysokości 3 500 zł.

Nie są trafne zarzuty podnoszone w apelacji, iż wynagrodzenie ustalone przez Sąd pierwszej instancji jest niegodziwe i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bowiem zrównuje stawkę wynagrodzenia osoby mającej dostęp do danych osobowych pracowników i dokumentów księgowych oraz ponoszącej za nie odpowiedzialność, z

wynagrodzeniem osób wykonujących proste prace fizyczne. Istotne znaczenie w sprawie ma to, że R. K. od maja 2012 r. pracowała na rzecz B. Z. jako referent ds. księgowości i otrzymywała przez cały ten czas wynagrodzenie minimalne (w wymiarze stosownym do połowy wymiaru czasu pracy) i strony tego stosunku prawnego nie uważały wówczas, aby było to wynagrodzenie niegodziwe. B. Z. również pozostałym swoim pracownikom oferowała jedynie minimalne wynagrodzenie za pracę. Zatem, wynagrodzenie minimalne odpowiadało realiom warunków zatrudnienia istniejącym u tego pracodawcy. Tym samym, niezasadne są zarzuty obrazy art. 58 k.c. oraz art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie za zasadne określenie wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne R. K. w czerwcu 2015 r. wymiarze 1 750 zł.

Powyższe potwierdza dobitnie również okoliczność, iż wyższe wynagrodzenie ubezpieczona otrzymywała jedynie przez miesiąc. Po upływie zaledwie miesiąca od zmiany warunków pracy i płacy w czerwcu 2015 r., tj. od 1 lipca 2015 r. R. K. skorzystała ze zwolnienia lekarskiego w czasie ciąży, na którym przebywała aż do urodzenia dziecka (...), zaś po skorzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą i macierzyństwem w wysokości wynikającej ze zwiększenia jej wynagrodzenia w czerwcu 2015 r., porozumieniem zmieniającym z 19 grudnia 2016 r. strony umowy powróciły do poprzednich warunków pracy, tj. 1/2 wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia na poziomie najniższej krajowej. Zmiana nastąpiła pomimo tego, że zakres jej obowiązków pozostawał taki sam, jak poprzednio (akta osobowe, koperta k. 56). Oznacza to, że wyższe wynagrodzenie odwołująca miała ustalone jedynie w okresie jednego miesiąca, bezpośrednio poprzedzającego skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. 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, a nastąpiło wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dodać należy, że wynagrodzenie miało być płatne w gotówce, zatem nie ma wiarygodnych dowodów w postaci dokumentu – wydruku przelewu bankowego, potwierdzającego faktyczne wypłacenie tego wynagrodzenia w ustalonej w aneksie do umowy o pracę wysokości.

Zdaniem Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby od 1 czerwca 2015 r. zaszła istotna zmiana w warunkach zatrudnienia R. K.. Nie można uznać, że zmianie uległ zakres jej obowiązków pracowniczych na tyle, aby uzasadnione było podwojenie jej wynagrodzenia. Co prawda w sprawie zostało wykazane, że w czerwcu 2015 r. odwołująca pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak nie ma podstaw do twierdzenia, że zajmowała wówczas zupełnie inne stanowisko i miała powierzone inne obowiązki, niż dotychczas. Jak prawidłowo ocenił Sąd pierwszej instancji, materiał dowodowy sprawy nie potwierdził tego, aby w spornym okresie ubezpieczona zajmowała się sprawami kadrowymi – brak jest dokumentów wykazujących te twierdzenia, natomiast z zeznań świadków będących klientami B. D. K. i M. M. (k. 87odw. – 88) wynika, że w czerwcu 2015 r. nie zatrudniali oni pracowników, których sprawami kadrowymi mogłaby zajmować się ubezpieczona. W świetle zeznań D. K. (1), R. K. od 2014 r. pomagała mu w prowadzeniu dokumentacji księgowej związanej z jego jednoosobową działalnością gospodarczą i wykonywała pracę w pełnym wymiarze. Z zeznań M. M. również wynika jedynie to, że odwołująca zajmowała się dokumentacją księgową jego firmy, świadek nie miał natomiast żadnej wiedzy na temat warunków jej pracy i ich zmiany w czerwcu 2015 r. Oznacza to, że w rzeczywistości nie zmienił się zakres obowiązków odwołującej, a jedynie pracowała ona w większym wymiarze godzinowym.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wbrew twierdzeniem zawartym w apelacji, odmiennych wniosków nie można wyprowadzić również z zeznań pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków. Mąż odwołującej, świadek D. K. (2) wskazał jedynie, że nie ma wiedzy na temat zmiany zakresu obowiązków żony od czerwca 2015 r., jednak jego zdaniem nie było zmiany w tym zakresie (k. 86odw.). Jak prawidłowo zauważyła skarżąca w apelacji, Sąd Okręgowy nie ocenił zeznań świadka I. K. (k. 87), jednak w ocenie Sądu Apelacyjnego zeznania tego świadka nie wnoszą nic nowego do oceny okoliczności faktycznych sprawy, bowiem świadek nie miała żadnej wiedzy na temat obowiązków pracowniczych R. K.. Jako przyjaciółka B. Z. świadek wskazała jedynie, że w czerwcu 2015 r. B. Z. miała więcej wolnego czasu, co wiązało się z przekazaniem części obowiązków pracownikowi, nie знаła jednak żadnych szczegółów dotyczących pracy odwołujących. Jak prawidłowo przyjął Sąd pierwszej instancji, wymiar czasu pracy R. K. rzeczywiście zwiększył się w spornym okresie, zatem mogła ona odciążyć w pewnym zakresie swoją pracodawczynię, jednak brak jest dowodów na to, aby zostały jej powierzone nowe, inne niż dotychczas

obowiązki uzasadniające podwojenie jej wynagrodzenia. Sąd odwoławczy nie podziela również zarzutów odnośnie błędnej oceny zeznań świadka E. B. (2), siostry B. Z., również zatrudnionej w jej biurze (k. 85odw.-86). Co prawda świadek wskazała, że co do zasady, jako pracownik B. Z. nie zajmowała się wprowadzaniem faktur, jednak nawet gdyby uznać, że Sąd pierwszej instancji wyprowadził z tych zeznań błędny wniosek odnośnie tożsamości obowiązków świadka i odwołującej R. K., to nie można zgodzić się z twierdzeniem, że zeznania tego świadka potwierdzają zmianę zakresu obowiązków odwołującej w czerwcu 2015 r. W ich świetle odwołująca niewątpliwie pomagała w prowadzeniu spraw administracyjnych, wprowadzała faktury, rozmawiała z klientami, jednak świadek nie interesowała się czym konkretnie zajmowała się odwołująca. Świadek wskazała co prawda również, że odwołująca przejęła kadry i zajmowała się pracownikami klientów, ale zdaniem Sądu zeznania w tym zakresie były ukierunkowane na wykazanie twierdzeń odwołujących, bowiem świadek nie potrafiła wskazać, na czym konkretnie polegały zadania odwołującej. W ocenie Sądu odwoławczego, gdyby faktycznie B. Z. potrzebowała pracownika, który miałby odciążać ją z nadmiaru obowiązków i zająć się sprawami kadrowymi klientów jej biura, to w czasie długotrwałej nieobecności R. K. w pracy, zatrudniłaby pracownika na takie stanowisko. Tymczasem nie dość, że nie zleciła nikomu wykonywania tych obowiązków, to po powrocie R. K. do pracy ponownie zmniejszyła wymiar czasu jej pracy.

Trafnie ocenił zatem również Sąd pierwszej instancji, iż pracodawca nie miał rzeczywistej potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisku związanym z prowadzeniem dokumentów kadrowych klientów biura. Ponadto, Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że R. K. uczestnicząc w jednodniowym kursie nie zdobyła wystarczających kwalifikacji i specjalistycznych umiejętności, aby samodzielnie prowadzić sprawy kadrowe. Z akt osobowych R. K. nie wynika także, aby posiadała ona w zakresie obsługi kadr wykształcenie, czy też doświadczenie, które uzasadniałoby powierzenie jej takich obowiązków.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego należy również zgodzić się z oceną Sądu Okręgowego odnośnie tego, że w momencie podpisania aneksu do umowy o pracę, tj. 29 maja 2015 r. R. K. miała świadomość tego, że jest w ciąży. Nie są wiarygodne jej twierdzenia, iż dowiedziała się o ciąży dopiero 5 czerwca 2015 r. (tydzień po podpisaniu aneksu zmieniającego warunki pracy i płacy), skoro była wówczas już w 10 tygodniu ciąży, a miesiąc wcześniej (5 maja 2015 r.) miała wizytę u ginekologa. Jak wynika z dokumentacji medycznej (koperta, k. 31), ostatnia miesiączka miała miejsce 23 marca 2015 r. i w ocenie Sądu nie jest wiarygodne aby przez ponad 2 miesiące ubezpieczona była nieświadoma tego, że jest w ciąży. Ponadto, również z zeznań lekarza ginekologa prowadzącego ciążę odwołującej wynika jednoznacznie, że wizyta 5 maja 2015 r. była związana z ciążą. Odwołująca dostała wówczas skierowania na badania, które należy wykonać w ciąży i których wyniki dostarczyła na następnym wizycie, a także dostała skierowanie do poradni prenatalnej. Świadek wyjaśniła również, że na pierwszej wizycie w związku z ciążą pobierany jest wymaz do badania cytologicznego, co również miało miejsce na tej wizycie (k. 111-112). Powyższe oznacza, że co najmniej od 5 maja 2015 r. odwołująca miała świadomość tego, że jest w ciąży.

Ponadto, poza wykonywaniem zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu na rzecz B. Z., R. K. od 1 czerwca 2015 r. podjęła zatrudnienie na rzecz swojej teściowej - B. K. w wymiarze 1/2 etatu jako referent ds. księgowych za wynagrodzeniem w wysokości 2000 zł brutto. Pracowała u B. K. w godzinach od 7:00 do 8:00 i od 16:00 do 19:00. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, okoliczność, że przebywała w pracy po 12 godzin dziennie w sytuacji kiedy była w ciąży i miała już dwoje małych dzieci, dodatkowo czyni niewiarygodnymi zeznania R. K. i jej męża. Wskazuje także, że ubezpieczona dążyła do uzyskania w czerwcu 2015 r. jak najwyższej podstawy wymiaru składek, celem uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Tym samym, nie zasługiwały na uwzględnienie zeznania odwołujących się w zakresie w jakim starały się wykazać, iż od 1 czerwca 2015 r. zostały powierzone R. K. nowe obowiązki, uzasadniające podwojenie jej wynagrodzenia. Zeznania te nie znalazły bowiem wiarygodnego potwierdzenia w pozostałym materiale dowodnym sprawy, natomiast całokształt okoliczności świadczy o tym, że ukształtowanie wynagrodzenia R. K. na poziomie 3 500 zł brutto było jedynie pozorne. W szczególności nie znalazły potwierdzenia wyjaśnienia odwołującej, iż po zmianie warunków pracy zajmowała się ona aktami osobowymi pracowników 29 firm (k. 62), nie zostały bowiem w sprawie przedstawione żadne dokumenty na potwierdzenie tej okoliczności. Odwołujące przedstawiły w sprawie jedynie faktury VAT wystawione przez (...) B. Z. 30 czerwca 2015 r. i 31 grudnia 2016 r. oraz listy faktur sprzedaży za czerwiec 2015 r. i grudzień 2016 r., które

miały wykazać zmniejszenie się ilości klientów B. Z.; listę płac z czerwca 2015 r. podpisaną przez R. K.; zwolnienia lekarskie B. Z. ze stycznia, kwietnia i maja 2015 r.; wydruk "czasu pracy operatora za czerwiec 2015 r."; kartę uczestnika szkolenia i zaświadczenie potwierdzające udział R. K. w jednodniowym szkoleniu w dniu 11 grudnia 2014 r.; pisemny zakres obowiązków kadrowych R. K. od 1 czerwca 2015 r.; pisemny zakres obowiązków na stanowisku referenta ds. księgowych podpisany przez R. K. 1 maja 2012 r.; umowy o pracę i aneks z 29 maja 2015 r.; kopię umowy najmu lokalu użytkowego z 1 października 2013 r. i aneks do tej umowy z 1 października 2016 r., z których wynika, że czynsz wynajmowanego przez B. Z. lokalu wzrósł z 800 zł do 2 800 zł (koperta, k. 10); zestawienie przychodów i kosztów z działalności B. Z. w roku 2015 i 2016 (k. 79-81); listy obecności (k. 69-151 akt ZUS). W ocenie Sądu, żaden z tych dokumentów nie wykazuje twierdzeń odwołujących w zakresie realnego zwiększenia obowiązków pracowniczych R. K. od 1 czerwca 2015 r. Sąd nie neguje tego, że w grudniu 2016 r. zmalała baza klientów biura B. Z. i wzrosły koszty jego prowadzenia, w tym koszty czynszu najmu lokalu w porównaniu do maja 2015 r. Okoliczności te mogą wpływać jednak jedynie na ocenę warunków zatrudnienia R. K. w grudniu 2016 r., po powrocie z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, nie mają one jednak istotnego znaczenia dla oceny spornego okresu zatrudnienia. W sprawie nie zostały przedstawione natomiast żadne dokumenty sporządzone w spornym okresie przez R. K. w związku z rzekomym wykonywaniem nowych obowiązków polegających na obsłudze kadrowej pracowników klientów biura B. Z. i odwołujące w toku procesu nie powoływały się nawet na istnienie takich dokumentów.

Suma powyższych faktów jednoznacznie wskazuje, że nie zaistniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia odwołującej od 1 czerwca 2015 r. na odrębnym stanowisku ds. obsługi kadr, a wskazane przez strony wynagrodzenie miało tylko na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Strony nie wykazały, aby zaistniały szczególne okoliczności uzasadniające zmianę stanowiska pracy i płacy na warunkach określonych w aneksie do umowy o pracę podpisanym 29 maja 2015 r.

W tych okolicznościach, mimo, iż nie ma wątpliwości co do tego, że R. K. w spornym okresie wykonywała zatrudnienie na rzecz B. Z., na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu, to jednak skoro zakres powierzonych jej obowiązków nie uległ zmianie, to ustalenie od 1 czerwca 2015 r. wynagrodzenia na poziomie dwukrotnie wyższym od dotychczasowego, w wysokości minimalnego wynagrodzenia, świadczy o ukształtowaniu go w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd odwoławczy oddalił apelację, o czym orzekł na podstawie art. 385 k.p.c. – punkt I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Apelacyjny, orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sporu (uznając, że wartość przedmiotu zaskarżenia nie przekroczyła 1500 zł), na podstawie art. 98 § 1 i 3 i art. 99 k.p.c., zasądając od skarżącej na rzecz organu rentowego 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w II instancji - tj. stawkę minimalną wynagrodzenia pełnomocnika, określoną w § 2 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia apelacji – punkt II sentencji wyroku.

SSO del. Danuta Zdzisława Poniatowska SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Teresa Suchcicka