

Sygn.akt III AUa 20/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Bożena Szponar - Jarocka (spr.)

Sędziowie: SO del. Teresa Suchcicka

SA Alicja Sołowińska

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie 15 czerwca 2016 r. w B.

sprawy z odwołania J. M.

przy udziale zainteresowanej S. E. B., (...) spółki jawnej w B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 18 listopada 2015 r. sygn. akt V U 664/15

I. **oddala apelację,**

II. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz J. M. kwotę 135 (sto trzydzieści pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III AUa 20/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 12 marca 2015 roku, wydaną na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442 ze zm.) w zw. z art. 58 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 roku, poz. 121 ze zm.) oraz art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 roku, poz. 1502 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. M. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w S. B., (...) spółce jawnej w B. od dnia 1 listopada 2014 roku jest nieważna z mocy prawa zgodnie z art. 58 k.c. (sprzeczna z zasadami współzycia społecznego) (pkt I) oraz ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. M. od listopada 2014 roku w wysokości 1.700 złotych miesięcznie, przy czym stwierdził, że za miesiące, w których wykazywane były okresy niezdolności do pracy podstawa wymiaru składek (wynagrodzenie) powinna być ustalana zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 92 k.p. (pkt II). Organ rentowy stwierdził, że porozumienie zmieniające wymiar czasu pracy z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z 1/2 etatu na 3/8 etatu i tym samym zmniejszenie wynagrodzenia do 1.300 złotych miesięcznie zostało sporządzone w celu uzyskania możliwości przystąpienia do dobrowolnego

ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, a w konsekwencji nabycia przez J. M. oprócz zasiłku chorobowego a następnie zasiłku macierzyńskiego z tytułu umowy o pracę, również świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności obliczonych od zadeklarowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 9.365 złotych.

J. M. w odwołaniu od powyższej decyzji zarzuciła organowi rentowemu niewłaściwą wykładnię powołanych w decyzji przepisów. Podniosła, że przyczyną zmiany warunków pracy i płacy była jej zaawansowana ciąża i związane z tym zmęczenie, a co za tym idzie chęć spędzania mniejszej ilości czasu przed komputerem, a zatem zmiana ta nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji nie jest nieważna. Wyjaśniła, że po obniżeniu wymiaru czasu pracy była zobligowana zgłosić się do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych i wypadkowego oraz dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Zarzuciła organowi rentowemu, że niezasadnie skupił się na stosunku pracy łączącym ją ze spółką (...), w sytuacji gdy jej roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego wynika z faktu opłacania składek z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Odwołująca podkreśliła przy tym, iż organ rentowy nie ma uprawnień do kwestionowania zadeklarowanej podstawy wymiaru składek z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej.

Wskazując na powyższe odwołująca domagała się uchylecia zaskarżonej decyzji bądź jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe i wypadkowe oraz dobrowolne ubezpieczenie chorobowe z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej w kwocie 9.365 złotych.

Sąd Okręgowy w Białymstoku po rozpoznaniu powyższego odwołania, wyrokiem z dnia 18 listopada 2015 roku zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. M. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w (...) spółce jawnej E. B., B. B. od dnia 1 listopada 2014 roku wynosi 1.300 złotych (pkt I). Ustalił, że organ rentowy nie ponosi odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji (pkt II) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz J. M. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III). Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że J. M. od dnia 2 grudnia 2013 roku prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą. W okresie od dnia 2 grudnia 2013 roku do dnia 31 października 2014 roku z tego tytułu przystąpiła wyłącznie do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego. Po zmianie warunków zatrudnienia w spółce jawnej (...) na podstawie porozumienia z dnia 31 października 2014 roku odwołująca od dnia 1 listopada 2014 roku zgłosiła się do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowych i wypadkowego, dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, deklarując za miesiąc listopad 2014 roku podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w maksymalnej wysokości, tj. w kwocie 9.365 złotych. J. M. działalność gospodarczą prowadzi w domu oraz w wynajmowanym lokalu, w którym bieżącą obsługą klientów prowadzi pracownica, przyjmując dokumenty i księgując niektóre firmy. Z dalszych ustaleń Sądu Okręgowego wynikało, że odwołująca równolegle z prowadzeniem działalności gospodarczej była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w spółce jawnej (...), B. B. na stanowisku księgowej. Z tytułu zatrudnienia została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 4 lutego 2009 roku. Początkowo J. M. była zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 2.200 złotych brutto. Następnie porozumieniem zmieniającym z dnia 31 grudnia 2013 roku od dnia 1 stycznia 2014 roku zmniejszono wynagrodzenie odwołującej do wysokości 1.700 złotych. Od dnia 1 listopada 2014 roku na prośbę odwołującej zmniejszono jej wymiar czasu pracy do 3/8 etatu, zaś wynagrodzenie zredukowano do 1.300 złotych. Zakres obowiązków odwołującej pozostał bez zmian. Do zakresu tego należało prowadzenie księgowości spółki, prowadzenie spraw pracowniczych (listy płac, ewidencje czasu pracy), sporządzanie deklaracji do urzędów i obsługa biura. Pracodawca złożył za odwołującą raporty miesięczne z wykazanymi podstawami wymiaru składek w następujących wysokościach: za miesiące od marca 2009 roku do grudnia 2013 roku po 2.200 złotych, za miesiące od stycznia 2014 roku do października 2014 roku po 1.700 złotych, za miesiąc listopad 2014 roku - 1.300 złotych oraz za grudzień 2014 roku - 693,38 złotych. Za okres od dnia 18 do 30 grudnia 2014 roku pracodawca wypłacił odwołującej wynagrodzenie za czas choroby, a od dnia 31 grudnia 2014 roku wystąpiła ona z roszczeniem o zasiłek

macierzyński, a wcześniej o zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej w związku z ciążą. Ponadto J. M. jest zatrudniona u innego pracodawcy, gdzie nie występowała z wnioskiem o zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Przechodząc do rozważań prawnych nad poczynionymi ustaleniami faktycznymi, Sąd I instancji przywołał treść przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1 i 5, art. 8 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1 i 2, art. 36 ust. 5, art. 9 ust. 1 i 1a, art. 18 ust. 1 i 8 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

Stwierdził, że kwestię sporną stanowiła ocena ważności porozumienia z dnia 31 października 2014 roku zmieniającego wymiar czasu pracy odwołującej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spółce (...) z 1/2 etatu na 3/8 etatu i tym samym dokonanie zmniejszenia wynagrodzenia do 1.300 złotych. Zdaniem ZUS, zmiana warunków pracy i płacy została dokonana w celu uzyskania przez odwołującą możliwości przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności (wobec tego, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku pracy w przeliczeniu na okres jednego miesiąca była niższa od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę), zaś w konsekwencji nabycia przez nią oprócz zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego z tytułu umowy o pracę również świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności. W ocenie Sądu Okręgowego, wyjaśnienia wymagało to, czy obniżenie wymiaru czasu pracy, co skutkowało osiągnięciem niskiego poziomu wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy było wynikiem obiektywnych okoliczności, czy też wynikało tylko z zamiaru pozyskania korzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia. Wprawdzie ZUS w zaskarżonej decyzji kwestionował zgodność porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z zasadami współzycia społecznego, jednakże - w ocenie Sądu I instancji - biorąc pod uwagę argumenty stron należało ocenić czy oświadczenie woli ujęte w spornym porozumieniu było pozorne. Sąd Okręgowy wskazał także, że niezależnie od kwestii zgodności spornego porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z zasadami współzycia społecznego czy też jego rozważenia w kontekście występowania wad oświadczenia woli, drugą zasadniczą kwestią było ustalenie czy na gruncie niniejszej sprawy możliwe jest odnoszenie się do przepisów prawa cywilnego z uwagi na specyfikę stosunku ubezpieczeniowego i jego administracyjnoprawny charakter. Rozstrzygając tę drugą kwestię, Sąd I instancji wskazał, iż w orzecznictwie ukształtował się pogląd, zgodnie z którym możliwość stwierdzenia sprzeczności z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zamiaru obejścia prawa jest odnoszona do umowy stanowiącej tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, w szczególności dotyczy to umowy o pracę (także umowy cywilnoprawnej), która wywołuje skutki pośrednie w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W każdym przypadku ocenie pod kątem zgodności z normami prawa cywilnego nie podlega stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz wpływający na niego pośrednio stosunek o charakterze cywilnoprawnym lub taki, do którego przepisy prawa cywilnego znajdują zastosowanie z mocy odesłania ustawowego. Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, że co do zasady uprawnienie kontrolne organu rentowego przez pryzmat przepisów kodeksu cywilnego na gruncie niniejszego stanu faktycznego są dopuszczalne, jednakże zawężone są tylko do granic oceny porozumienia z dnia 31 października 2014 roku, a nie podstawy wymiaru zadeklarowanej składki. Ustalając natomiast przyczynę zawarcia spornego porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy Sąd I instancji stwierdził, że całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. zeznania odwołującej i zainteresowanych oraz dowody z dokumentów pozwalają bez wątpliwości stwierdzić, że w sposób uzasadniony doszło zarówno do obniżenia wymiaru czasu pracy, jak i obniżenia wynagrodzenia jako adekwatnego do mniejszej ilości godzin pracy w skali miesiąca. W ocenie Sądu Okręgowego, zarówno odwołująca jak i zainteresowani w swoich zeznaniach wskazali na okoliczności leżące po stronie pracodawcy, które uzasadniały pierwszą modyfikację umowy o pracę, jak również okoliczności związane ze stanem zdrowia odwołującej, które w powiązaniu z sytuacją finansową spółki miały wpływ na kolejną zmianę warunków umowy o pracę – mocą porozumienia stron z dnia 31 października 2014 roku. Z zeznań tych wynikało, że pierwsza zmiana warunków umowy o pracę od stycznia 2014 roku, tj. zmniejszenie wynagrodzenia odwołującej z kwoty 2.200 złotych do kwoty 1.700 złotych miesięcznie wynikało z pogorszenia kondycji finansowej spółki, związanej z tym znacznej redukcji zatrudnienia, jak również ze zmiany formy księgowości – przejścia na księgowość uproszczoną. Z kolei porozumienie w przedmiocie zmniejszenia wymiaru czasu pracy z 1/2 na 3/8 etatu od listopada 2014 roku wynikało z gorszego samopoczucia odwołującej, będącej w zaawansowanej ciąży, która chciała mniej czasu spędzać przed komputerem. Do tego należąca do niej pracę odwołująca była w stanie

wykonać w 3 godziny, nie zaś jak dotychczas w 4 godziny. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy powodowało natomiast obniżenie miesięcznego wynagrodzenia z 1.700 złotych na 1.300 złotych miesięcznie. Z tych względów, zdaniem Sądu I instancji, istniały uzasadnione podstawy ku obniżeniu wymiaru czasu pracy odwołującej, zaś w konsekwencji do obniżenia wynagrodzenia - adekwatnie do czasu pracy. Sąd Okręgowy uznał, że odwołująca dopasowała czas swojej pracy w spółce do możliwości organizmu, co miało znaczenie w sytuacji, gdy aż do 18 grudnia 2014 roku nie zdecydowała się skorzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Stwierdził, że organ rentowy nie przedstawił dowodów, które mogłyby podważyć treść zeznań odwołującej i zainteresowanych i które dowodziłyby pozorności złożonych oświadczeń woli stron porozumienia zmieniającego warunki płacy. Wskazał także, że zgodnie z zasadą swobody umów ukonstytuowaną w art. 353¹ k.p.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zasada swobody kształtowania umów, pozwala stronom stosunku pracy na ukształtowanie stosunku pracy w taki sposób, aby w rezultacie był on korzystny dla każdej ze stron. Ustalenie wynagrodzenia na poziomie 1.300 złotych zważywszy na ułamkowy wymiar czasu pracy i charakter wykonywanych czynności przez odwołującą jako księgową nie wzbudził żadnych wątpliwości Sądu Okręgowego. W sytuacji zaś gdy odwołującej zostało zmniejszone wynagrodzenie za pracę a jednocześnie prowadzi ona własną działalność gospodarczą, zgłoszenie się przez nią do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu prowadzenia działalności nie może zostać uznane za podjęte w celu obejścia przepisów prawa. W ocenie Sądu Okręgowego, takie zachowanie odwołującej było logiczną konsekwencją działań podjętych wspólnie z pracodawcą i ustawowego obowiązku odwołującej. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w pkt I sentencji wyroku, ustalając, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. M. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w spółce (...) od dnia 1 listopada 2014 roku wynosi 1.300 złotych. Jednocześnie stosownie do treści art. 118 ust. 1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Sąd orzekł o nieponoszeniu przez ZUS odpowiedzialności za nieustalenie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji z uwagi na konieczność przeprowadzenia obszernego postępowania dowodowego (pkt II sentencji wyroku). O kosztach procesu Sąd orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490) - pkt III sentencji wyroku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

1. przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie poprzez:

- błędną ocenę materiału dowodowego oraz uznanie, iż zmniejszenie od dnia 1 listopada 2014 roku wysokości wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy było wynikiem obiektywnych okoliczności i nie stanowiło obejścia prawa, a tym samym nie było czynnością nieważną, podczas gdy prawidłowa swobodna ocena dowodów zgromadzonych w sprawie, przeprowadzona z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego, której zobowiązany był dokonać Sąd I instancji wskazuje, iż zmniejszenie wynagrodzenia z kwoty 1.700 złotych brutto do wysokości 1.300 złotych brutto porozumieniem z dnia 31 października 2014 roku zawartym przez J. M. z dotychczasowym pracodawcą, z powodu złego stanu zdrowia ubezpieczonej z jednoczesnym uaktywnieniem się i zintensyfikowaniem prowadzenia działalności gospodarczej przez ubezpieczoną będącą w ostatnich miesiącach ciąży oraz zadeklarowaniem od dnia 1 listopada 2014 roku najwyższej granicy przychodu 9.365 złotych wskazuje, iż czynność prawna – w/w porozumienie, zmniejszające podstawę wymiaru składek z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika miało na celu obejście ustawy i dlatego jest nieważne z mocy prawa zgodnie z art. 58 § 1 i 2 k.c.,

- naruszenie art. 212 k.p.c. w zw. art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nierozpoznanie sprawy w jej granicach w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy oraz bezzasadne przyjęcie przez Sąd I instancji, iż w konkretnej sprawie należało oceniać nie tyle czy porozumienie było zgodne z zasadami współżycia społecznego lecz, czy oświadczenie woli

w nim ujęte było pozorne, braku wskazania motywów rozstrzygnięcia w tym zakresie, a tym samym niespełnienie przez uzasadnienie ustawowych wymogów,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 18 ust. 8 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 58 § 1 i 2 k.c. mające wpływ na wynik sprawy poprzez ich błędne zastosowanie skutkujące nieuprawnioną zmianą zaskarżonej decyzji ZUS z dnia 12 marca 2015 roku, podczas gdy w prawidłowo ustalonym i ocenionym stanie faktycznym, czego zdaniem skarżącego organu rentowego Sąd Okręgowy nie dokonał, prawidłowe zastosowanie w/w przepisów prawa materialnego, w tym prawidłowa wykładnia i zastosowanie art. 58 § 1 i 2 k.c. skutkowałoby oddaleniem odwołania.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obydwie instancje.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które Sąd Apelacyjny w pełni podziela i przyjmuje za własne. Sąd I instancji dokonał przy tym trafnej, aczkolwiek niepełnej oceny prawnej prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy.

Rozstrzygnięcia wymagało, czy umowa dotycząca zmiany warunków pracy i płacy zawarta pomiędzy odwołującą J. M. a zainteresowaną spółką jawną (...) z dnia 31 października 2014 roku, zmieniająca warunki zatrudnienia od dnia 1 listopada 2014 roku w ten sposób, że wymiar czasu pracy został obniżony z $\frac{1}{2}$ do $\frac{3}{8}$ etatu, zaś miesięcznie wynagrodzenie brutto z kwoty 1.700 złotych na kwotę 1.300 złotych była ważna w kontekście przepisów art. 83 k.c. oraz art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Aktualnie bowiem skarżący organ rentowy zarzuca spornemu porozumieniu zarówno wadę oświadczenia woli pod postacią pozorności (art. 83 k.c.), cel w postaci obejścia przepisów ustawy (art. 58 § 1 k.c.), jak też sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.). Uznanie spornego porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy za prawnie ważne miałyby zaś ten skutek, iż odwołująca od dnia 1 listopada 2014 roku ma możliwość przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności, gdyż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku pracy w przeliczeniu na okres jednego miesiąca jest niższa od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę, w konsekwencji natomiast zyskuje uprawnienie do nabycia oprócz zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego z tytułu umowy o pracę również świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności. W tym miejscu należy przytoczyć przepis art. 9 ust. 1 i 1 a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym osoby, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3, 10, 18a, 20 i 21, spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów, są obejmowane ubezpieczeniami tylko z tytułu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarły z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonują pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy, członkostwa w spółdzielni, służby, pobierania świadczenia szkoleniowego, świadczenia socjalnego, zasiłku socjalnego albo wynagrodzenia przysługującego w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie. Mogą one dobrowolnie, na swój wniosek, być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z innych tytułów, z zastrzeżeniem ust. 1a. Stosownie natomiast do ust. 1a tego przepisu ubezpieczeni wymienieni w ust. 1, których podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku pracy, członkostwa w spółdzielni, służby, pobierania świadczenia szkoleniowego, świadczenia socjalnego, zasiłku socjalnego lub wynagrodzenia przysługującego w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie w przeliczeniu na okres miesiąca jest niższa od określonej w art. 18 ust. 4 pkt 5a, podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innych

tytułów, z zastrzeżeniem ust. 1b i art. 16 ust. 10a. Organ rentowy stał na stanowisku, że zmiana warunków pracy i płacy z dnia 31 października 2014 roku z tytułu umowy łączącej odwołującą ze spółką była nieważna, ponieważ J. M. zwróciła się do pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia wyłącznie po to, by zmienić tytuł ubezpieczenia społecznego z pracowniczego na wynikający z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Zaznaczyć należy, co słusznie podkreśliła odwołująca J. M. w odpowiedzi na apelację, iż stanowisko skarżącego organu rentowego jest niekonsekwentne. Jednocześnie zarzuca on bowiem, iż Sąd Okręgowy błędnie uznał, że sporne porozumienie zmieniające umowę o pracę nie stanowiło obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) i jest ważne. Z drugiej strony skarżący zarzucił, że Sąd I instancji oceniając ważność spornego porozumienia poprzestał na ocenie tego, czy nie jest ono dotknięte wadą oświadczenia woli pod postacią pozorności (art. 83 k.c.). Drugi z tych zarzutów zawartych w apelacji jest uzasadniony. Istotnie bowiem Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku skupił się na rozważaniach, czy sporna umowa była pozorna, uznając, iż – w świetle argumentów podnoszonych przez strony - ta właśnie kwestia podlega ocenie. Dla oceny tego, czy sporne porozumienie zmieniające umowę o pracę było pozorne decydujące znaczenie ma to, czy było ono faktycznie wykonywane. Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie poglądem, w sytuacji gdy umowa jest przez strony faktycznie wykonywana, nie można mówić o jej pozorności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 roku w sprawie o sygn. akt II UK 374/13, lex numer 1448332). Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie w postaci zarówno zeznań stron: odwołującej J. M. oraz współników zainteresowanej spółki (...), które zdaniem Sądu II instancji zostały przez Sąd Okręgowy prawidłowo ocenione jako wiarygodne, wynikało, że umowa o pracę zawarta między odwołującą a spółką na nowych zasadach obowiązujących po dniu 31 października 2014 roku była rzeczywiście wykonywana, tj. odwołująca świadczyła pracę na rzecz spółki w wymiarze 3/8 etatu, tj. po 3 godziny dziennie, za co uzyskiwała wynagrodzenie w kwocie 1.300 złotych brutto miesięcznie. Z tego powodu sporne porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy nie może zostać uznane za pozorne (art. 83 § 1 k.c.) i z tego względu nieważne. Zatem ocena prawna dokonana przez Sąd I instancji w zakresie odmowy uznania spornego porozumienia za pozorne jest prawidłowa i zasługuje na podzielenie.

Rozważania Sądu Okręgowego należy uzupełnić oceniając, czy porozumienie zmieniające umowę o pracę zawarte w dniu 31 października 2014 roku miało na celu obejście ustawy, jak również czy było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i pod tym kątem ocenić jego ważność (art. 58 § 1 i 2 k.c.).

Sporne porozumienie zmieniające umowę o pracę mogłoby zostać uznane za mające na celu obejście przepisów ustawy jeżeli zostałyby ustalone, iż zostało ono zawarte wyłącznie w celu uzyskania przez odwołującą możliwości objęcia dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, co zapewniłoby jej uzyskanie świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa w wysokości wyliczonej od wysokiej zadeklarowanej z tego tytułu podstawy wymiaru składek (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2009 roku w sprawie o sygn. akt I UK 314/08, OSNP 2010/21-22/272). W ocenie Sądu II instancji, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznając, że istniały uzasadnione podstawy do obniżenia wymiaru czasu pracy odwołującej, zaś w konsekwencji adekwatnie do wymiaru czasu jej pracy – do obniżenia wynagrodzenia. Z zeznań zarówno odwołującej J. M., jak też współników zainteresowanej spółki (...) przesłuchanych w charakterze strony, jak również pisemnej prośby jaką wystosowała odwołująca do pracodawcy w dniu 24 października 2014 roku wynikało, że obniżenie wymiaru czasu pracy było powodowane gorszym samopoczuciem i wydolnością organizmu odwołującej, będącej w zaawansowanej ciąży. Odwołująca zgłosiła do pracodawcy propozycję obniżenia wymiaru czasu jej pracy z 4 godzin dziennie do 3 podnosząc, że z uwagi na ciążę coraz trudniej znosi pracę siedzącą, cierpi na nasilające się bóle pleców oraz obrzęki nóg, jak również chciałaby mniej czasu spędzać pracując przy komputerze. Pracodawca wyraził zgodę na modyfikację wymiaru czasu pracy odwołującej oraz na związane z nim proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia. Zgoda pracodawcy na taką zmianę warunków zatrudnienia uwzględniała jego kondycję gospodarczą. Jak wynikało z zeznań przesłuchanych w sprawie osób, sytuacja finansowa spółki znacząco pogorszyła się od momentu zatrudnienia odwołującej w 2009 roku. Wówczas spółka miała wiele zleceń budowlanych, zatrudniała około 40 osób, natomiast w okresie zawarcia spornego porozumienia zmieniającego umowę o pracę – prowadziła działalność na znacznie mniejszą skalę i zatrudniała poza odwołującą jedynie 2 osoby. O złej kondycji finansowej spółki świadczy fakt, iż Sąd Rejonowy w Białymstoku postanowieniem z dnia 29 listopada 2013 roku

oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości spółki z powodu braku majątku potrzebnego na zaspokojenie kosztów postępowania upadłościowego. Wskutek zmiany warunków pracy i płacy od dnia 1 listopada 2014 roku istotnie nie uległ zmianie zakres obowiązków odwołującej, co akcentował skarżący organ rentowy. Do zadań odwołującej nadal należało prowadzenie księgowości spółki, spraw pracowniczych (list płac, ewidencji czasu pracy), sporządzanie deklaracji do urzędów oraz obsługa biura. Istotne dla oceny ważności spornego porozumienia zmieniającego było to, że należące do odwołującej obowiązki pracownicze była ona w stanie wykonać w 3 nie zaś jak dotychczas 4 godziny dziennie. Pracy tej było niewiele z uwagi na małą ilość prowadzonych przez spółkę inwestycji i niski poziom zatrudnienia. Powyższe okoliczności, jak prawidłowo uznał Sąd I instancji, uzasadniały zatem obniżenie czasu pracy odwołującej do 3/8 etatu, z czym wiązało się proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia z kwoty 1.700 do kwoty 1.300 złotych brutto miesięcznie. W ocenie Sądu przyznanie odwołującej wynagrodzenia w wysokości 1.300 złotych brutto miesięcznie za pracę w wymiarze 3 godzin dziennie (3/8 etatu), w sytuacji, gdy minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę wynosiło wówczas 1.680 złotych brutto, nie jest rażąco niskie i tym samym niegodziwe. Nadto, jak zasadnie zaakcentowała odwołująca, co również dostrzegł Sąd I instancji, poza spornym aktualnie aneksem warunki płacy odwołującej ze względu na trudną sytuację finansową spółki były modyfikowane także wcześniej, od stycznia 2014 roku, kiedy to postanowiono o obniżeniu wynagrodzenia odwołującej z kwoty 2.200 do kwoty 1.700 złotych brutto miesięcznie. Tym samym organ rentowy nie wykazał skutecznie, aby porozumienie zawarte pomiędzy stronami stosunku pracy z dnia 31 października 2014 roku zostało zawarte wyłącznie po to, by odwołująca uzyskała możliwość objęcia dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. W świetle w/w okoliczności chęć uzyskania wysokich świadczeń z tytułu objęcia ubezpieczeniem chorobowym w związku z prowadzeniem pozarolniczej działalności gospodarczej, na jaką mogłoby wskazywać zadeklarowanie przez odwołującą maksymalnej podstawy wymiaru składek z tego tytułu, nie może zostać uznana za jedyny motyw zawarcia spornego porozumienia.

Z tych względów należy uznać, że zawarcie spornego porozumienia zmieniającego nie stanowi obejścia prawa i z tego względu nie jest nieważne (art. 58 § 1 k.c.).

Nie sposób także podzielić stanowiska skarżącego organu rentowego, jakoby zawarcie spornego porozumienia stanowiło czynność sprzeczną z zasadami współzycia społecznego i aby z tego względu było nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Istotne jest bowiem to, że organ rentowy nie podał, jaka w jego ocenie zasada współzycia społecznego, miałaby zostać przez strony umowy o pracę naruszona. Tymczasem – co zasadnie podkreślono w odpowiedzi na apelację – zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury strona powołująca się na naruszenie zasad współzycia społecznego jest obowiązana wskazać, jakie zasady współzycia społecznego – w jej ocenie – zostały naruszone, po to, by sąd mógł dokonać oceny stanu faktycznego pod kątem tychże określonych zasad (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2012 roku w sprawie o sygn. akt IV CSK 557/11, lex numer 1229971). Sąd Apelacyjny w świetle w/w okoliczności uzasadniających zawarcie spornego porozumienia zmieniającego, tj. stanu zdrowia odwołującej oraz kondycji finansowej spółki i związanym z nią zakresem prowadzonej przez spółkę działalności, nie dopatrywał się naruszenia zasad współzycia społecznego poprzez zawarcie tego aneksu, w tym pokrzywdzenia innych ubezpieczonych.

Reasumując, stwierdzić należało, iż organ rentowy nie wykazał, aby umowa zmieniająca warunki pracy i płacy z dnia 31 października 2014 roku była nieważna, zarówno jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.), jak też jako zawarta w celu obejścia przepisów prawa (art. 58 § 1 k.c.), bądź aby naruszała zasady współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.).

Z tych względów Sąd I instancji prawidłowo ustalił wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej J. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w zainteresowanej spółce od dnia 1 listopada 2014 roku w wysokości miesięcznego wynagrodzenia ustalonego mocą spornego aneksu, tj. w kwocie 1.300 złotych – na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 385 k.p.c. (pkt I sentencji wyroku).

Jak w pkt II sentencji wyroku orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 2 i § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 ze zm.) – w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 sierpnia 2015 roku.

A.K.