

Sygn. akt III AUa 1614/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober (spr.)
Sędziowie:	SSA Bożena Grubba SSA Barbara Mazur
Protokolant:	stażysta Anita Musijowska

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2016 r. w Gdańsku

sprawy J. S.

z udziałem I. T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o wymiar składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 lipca 2015 r., sygn. akt VIII U 324/15

oddala apelację.

SSA Bożena Grubba SSA Michał Bober SSA Barbara Mazur

Sygn. akt III AUa 1614/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 3 marca 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił dla J. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek I. T. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, za październik 2014 roku w kwocie 1.680 zł oraz za listopad 2014 roku w kwocie 392 zł. W ocenie organu ubezpieczeń społecznych wynagrodzenie ustalone dla ubezpieczonej miało jej zapewnić jedynie wyższą kwotę świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłacanego w związku z ciążą.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła J. S. domagając się przyjęcia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne w kwocie 3.800 zł brutto. Podniosła, iż wynagrodzenie na poziomie minimalnym miała ustalone wówczas

gdy studiowała i była zatrudniona w wymiarze połowy etatu. W trakcie zatrudnienia ukończyła studia i podniosła kwalifikacje poprzez uzyskanie certyfikatu księgowego, dzięki czemu pracodawca zaproponował jej awans na samodzielną księgową oraz podwyżkę wynagrodzenia. Nadto wskazała, iż umowa o pracę została zawarta, a praca była przez nią wykonywana.

Pozwany w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 20 lipca 2015 roku zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenie społeczne J. S. jako wynosi od 1 października 2014 roku 3.800 zł. Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

Zainteresowana I. T. w okresie od 1999 roku do 31 maja 2015 roku prowadziła działalność gospodarczą w zakresie usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych osób fizycznych i prawnych pod firmą Biuro (...). Od 9 lat przysługuje jej prawo do emerytury. Choruje na zaawansowaną chorobę wieńcową, przeżyła zawał. W okresie od 1 marca 2006 roku do 31 maja 2015 roku zainteresowana zatrudniała E. K., na stanowisku specjalisty ds. płac, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 1.750 zł brutto miesięcznie. W zakres jej czynności wchodziło sporządzanie list płac oraz przesyłanie, za pośrednictwem programu Płatnik, deklaracji rozliczeniowych do ZUS. W okresie od 1 maja 2006 roku do 31 maja 2007 roku i od 1 czerwca 2007 roku do 31 maja 2015 roku zatrudniała A. K., odpowiednio na stanowisku księgowej i samodzielnej księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 2.900 zł brutto miesięcznie. Do jej obowiązków zawodowych należało odbieranie od klientów w siedzibie biura niezbędnych dokumentów, samodzielne prowadzenie księgowości klientów i ksiąg handlowych. W ramach powyższego zatrudnienia A. K. w okresie od 26 czerwca 2014 roku do 31 maja 2015 roku pozostawała na urlopie macierzyńskim. Kolejny pracownik zainteresowanej, E. T. przebywała na urlopie wychowawczym od 1 września 2011 roku do 31 sierpnia 2014 roku. W okresie od 20 marca 2014 roku do 30 listopada 2014 roku w Biurze (...) odbywała staż W. M., która została zatrudniona przez zainteresowaną od 1 grudnia 2014 roku do 31 maja 2015 roku, na stanowisku księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto miesięcznie. W zakres jej obowiązków wchodziło wprowadzanie dokumentów księgowych do ewidencji VAT i (...) za pomocą programów komputerowych, pod nadzorem zainteresowanej, wstępne przygotowanie i sporządzanie deklaracji rozliczeniowych z zakresu podatku dochodowego i VAT.

W dniu 30 października 2009 roku zainteresowana I. T. zawarła z J. S. (wówczas P.) umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku księgowej. Strony w pkt 4 tej umowy określiły wynagrodzenie ubezpieczonej na „najniższe wynagrodzenie krajowe ogłoszone w Monitorze Polskim”. Dnia 31 grudnia 2009 roku strony zawarły aneks do powyższej umowy o pracę, w którym wskazały, iż z dniem 1 stycznia 2010 roku ulega zmianie wymiar czasu pracy na 1/2 etatu oraz wysokość wynagrodzenia na „1/2 najniższego wynagrodzenia krajowego ogłoszonego w Monitorze Polskim”. Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie. W dniu 25 lipca 2013 roku J. S. ukończyła, w formie niestacjonarnej, studia na (...), na kierunku finanse i rachunkowość, w specjalności rachunkowość i uzyskała tytuł magistra. Dnia 25 marca 2014 roku zainteresowana I. T. w zaświadczeniu potwierdzającym posiadanie przez ubezpieczoną praktyki w księgowości, wystawionym Ministerstwu Finansów, wskazała, iż prowadzi ona, na podstawie dowodów księgowych, księgi rachunkowe, ujmujące zdarzenia w porządku chronologicznym i systematycznym, prowadzi wycenę aktywów i pasywów, ustala wynik finansowy i sporządza sprawozdania finansowe. W dniu 22 kwietnia 2014 roku wnioskodawczyni uzyskała certyfikat księgowy nr (...), wydany przez Ministra Finansów Rzeczypospolitej Polskiej, potwierdzający kwalifikacje i uprawnienie do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych. Posiada również certyfikat ukończenia kursu e-learningowego „Zmiany w podatkach i rachunkowości 2013”. Dnia 31 sierpnia 2014 roku zainteresowana rozwiązała stosunek pracy z E. T.. Kolejnym aneksem z 30 września 2014 roku strony zmieniły od 1 października 2014 roku wymiar czasu pracy ubezpieczonej J. S. na pełen oraz wysokość wynagrodzenia na kwotę 3.800 zł brutto miesięcznie. Od 1 października 2014 roku zakres obowiązków zawodowych ubezpieczonej uległ znaczącemu rozszerzeniu w związku z ukończeniem przez nią studiów magisterskich w specjalności rachunkowość, uzyskaniem certyfikatu księgowego, wydanego przez

Ministerstwo Finansów oraz w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia w biurze rachunkowym, spowodowanym urlopem macierzyńskim A. K. oraz rozwiązaniem umowy o pracę z E. T.. Ubezpieczona przejęła obowiązki samodzielnej księgowej, tj. odbieranie od klientów w siedzibie biura niezbędnych dokumentów, samodzielne prowadzenie księgowości klientów, samodzielne prowadzenie ksiąg handlowych, samodzielne sporządzanie rozliczeń rocznych klientów z zakresu PIT i CIT, informowanie klientów biura o ewentualnych brakach i wadach otrzymanych dokumentów, przekazywanie lub wystawianie w terminie deklaracji do właściwych organów, informowanie o wysokości zobowiązań podatkowych klientów biura poprzez sporządzanie stosownych przelewów lub w innej formie. Stosunek pracy ubezpieczonej ustał 31 maja 2015 roku w wyniku likwidacji działalności gospodarczej przez zainteresowaną.

Ostatnią miesięczkę ubezpieczona miała w dniu 5 września 2014 roku. Dnia 24 października 2014 roku zgłosiła się na badanie ginekologiczne, podczas którego lekarz ginekolog stwierdził 7/8 tydzień ciąży. Była niezdolna do pracy w związku z ciążą od 8 listopada 2014 roku do 31 maja 2015 roku, tj. do ustania zatrudnienia.

Zainteresowana I. T. zakończyła działalność gospodarczą z dniem 31 maja 2015 roku ze względu na zły stan zdrowia oraz z powodu braków kadrowych. Nie była w stanie prowadzić biura rachunkowego jedynie z E. K. – specjalistą ds. płac. A. K. przebywała wówczas na urlopie macierzyńskim. Ubezpieczona przedłożyła zainteresowanej kolejne zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy w związku z ciążą do 11 czerwca 2015 roku. Również W. M., od 1 grudnia 2014 roku księgowa, zaszła w ciążę. Ona także doręczyła zainteresowanej zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na okres miesiąca. Wszystkie czynności księgowej zainteresowana wykonywała sama. Decyzję o zakończeniu działalności podjęła w styczniu 2015 roku, mając na uwadze trzymiesięczne okresy wypowiedzenia zatrudnionych pracowników.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy oraz zeznania zainteresowanej.

Sąd Okręgowy wskazał, iż nie ma wątpliwości co do tego, że J. S. wykonywała pracę na rzecz zainteresowanej I. T. w rozumieniu art. 22 k.p. Postępowanie dowodowe prowadzi do przekonania, iż wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony od 1 października 2014 roku, na kwotę 3.800 zł brutto miesięcznie, była uzasadniona. Stanowisko pozwanego w niniejszej sprawie nie zostało przekonująco uargumentowane i udokumentowane, by przyjąć za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne kwotę minimalnego wynagrodzenia. W okresie od 1 października 2014 roku J. S. była jedyną samodzielną księgową w biurze Rachunkowym zainteresowanej. Druga samodzielna księgowa A. K. przebywała wówczas na urlopie macierzyńskim. W. M. do 30 listopada 2014 roku była jedynie stażystką. Dopiero od 1 grudnia 2014 roku została księgową. Z kolei W. M. zaszła w ciążę i przedłożyła miesięczne zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy w związku z ciążą. Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom zainteresowanej, iż wykonywała wszystkie czynności księgowej sama i zależało jej, by ubezpieczona została samodzielną księgową, wykonującą obowiązki bez jej nadzoru. Za wiarygodne Sąd uznał również twierdzenia zainteresowanej, iż w sytuacji, gdy ubezpieczona J. S., W. M. przebywały na zwolnieniach lekarskich, A. K. na urlopie macierzyńskim, nie była w stanie prowadzić działalności gospodarczej jedynie z zatrudnioną na stanowisku specjalisty ds. płac E. K. oraz z przyczyn zdrowotnych i dlatego zdecydowała się na jej zakończenie. W tych okolicznościach, w ocenie Sądu I instancji, zmiana wymiaru czasu pracy ubezpieczonej z połowy na pełen wymiar, zmiana stanowiska pracy z księgowej na samodzielną księgową oraz zmiana wynagrodzenia od 1 października 2014 znajdują uzasadnienie. Zakres obowiązków ubezpieczonej na stanowisku samodzielnej księgowej uległ zmianie, niewątpliwie został rozszerzony.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. w zw. 83 ust. k.c., art. 58 k.c. i 22 k.p., orzekł jak w wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany organ ubezpieczeń społecznych zaskarżając go w całości i domagając się jego zmiany poprzez oddalenie odwołania, ewentualnie jego uchylenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Pozwany zarzucił naruszenie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez błędne przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. S. jest ważna z mocy prawa i nie

miała na celu obejście przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędne przyjęcie, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. S. jest kwota w wysokości 3.800,00 zł brutto zamiast 1,680 zł brutto; dokonanie błędnych ustaleń faktycznych poprzez przyjęcie, że zwiększenie wynagrodzenia pracownikowi było spowodowane ukończeniem studiów magisterskich i uzyskaniem certyfikatu księgowego który został wydany przez Ministerstwo Finansów, a ponadto iż zwiększył się zakres obowiązków ubezpieczonej z uwagi na zmniejszenie zatrudnienia w firmie tj. korzystanie

z urlopu macierzyńskiego przez pracownice A. K. oraz rozwiązanie umowy o pracę z E. T.; art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie wadliwej i błędnej oceny materiału dowodowego, z naruszeniem podstawowych zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, że ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. S. w wysokości 3.800,00 zł nie miało na celu obejścia przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby

i macierzyństwa, i że zasadne jest ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. S. w wysokości 3.800,00 zł brutto podczas gdy zajmowane przez nią stanowisko oraz charakter wykonywanych obowiązków w porównywaniu do jej wynagrodzenia

w poprzednich okresach u tego samego płatnika składek i u pozostałych pracowników nie dają podstaw do takiego rozumowania.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, iż w rzeczywistości nie wystąpiło zmniejszenie zatrudnienia w chwili w której płatnik dokonał zwiększenia etatu i wynagrodzenia J. S.. Materiał dowodowy nie daje podstaw do jednoznacznego stwierdzenia, iż podwyższenie wynagrodzenia J. S. było uzasadnione. Ubezpieczona studia ukończyła w dniu 25 lipca 2013 roku, natomiast certyfikat księgowy wydany został w dniu 22 kwietnia 2014 roku. Mimo posiadanych kwalifikacji oraz uprawnień pracodawca dopiero w październiku 2014 roku doszedł do przekonania iż należy J. S. zwiększyć wynagrodzenie do 3.800 zł. Zdaniem pozwanego ubezpieczona jak i pracodawca posiadali wiedzę o ciąży J. S., gdyż w dniu 24 października 2014 roku - była w 2 miesiącu ciąży. Wynagrodzenie ustalone dla ubezpieczonej miało jej zapewnić wyższą kwotę świadczenia z ubezpieczeń społecznych, było więc działaniem celowym. Wysokość składki odprowadzonej na ubezpieczenia społeczne jest nieekwiwalentna do wysokości uzyskanych przez nią świadczeń. Sąd w sposób mało krytyczny ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i w sposób niewłaściwy ocenił przesłanki podniesienia wynagrodzenia pracownikowi, który będąc zatrudnionym od 2009 roku otrzymywał wynagrodzenie minimalne, ponadto otrzymując podwyższenie wynagrodzenia w październiku 2014 roku już w listopadzie 2014 roku złożył wniosek o zasiłek chorobowy w związku z ciążą. Powyższe w opinii pozwanego sugeruje, iż strony usiłowały ukształtować stosunek pracy w zakresie wynagrodzenia w sposób pozorny w celu zawyżenia świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek J. S. na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek I. T.. Podkreślić trzeba, że art. 86 ust. 2 ustawy systemowej daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej 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 współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Sąd Apelacyjny w całości podziela także utrwalone w judykaturze stanowisko, iż nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń.

Ustalenie zamierzonego, a nie znajdującego żadnego uzasadnienia, podwyższenia wysokości wynagrodzenia, musi jednak opierać się na określonych dowodach lub też wynikać ze skutecznego zanegowania okoliczności i dowodów osób wywodzących z tej czynności korzystne dla nich skutki prawne. Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia oraz prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy. Sąd Apelacyjny nie dopatrył się naruszenia, wynikającej z art. 233 § 1 k.p.c., zasady swobodnej oceny dowodów, gdyż wnioski tego Sądu są logicznie i zgodne z doświadczeniem życiowym. Tymczasem podkreślić trzeba, że 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 przyczynowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Pozwany takich braków w logicznym rozumowaniu czy też sprzeczności z zasadami doświadczenia życiowego nie wykazał.

Argumentacja pozwanego, iż w chwili zwiększenia wnioskodawczyni etatu i wynagrodzenia nie wystąpiło zmniejszenie zatrudnienia w Biurze (...) zainteresowanej jest o tyle prawdziwa, że zbieg obydwu w/w zdarzeń nie wystąpił w tym samym momencie. Stanowisko pozwanego pomija jednak szerszy kontekst i nie uwzględnia bezspornych okoliczności, iż braki kadrowe u zainteresowanej istniały już wcześniej i utrzymywały się także w chwili sporządzenia przez wnioskodawczynię i zainteresowaną aneksu do umowy o pracę. Tym samym twierdzenia zainteresowanej i ustalenia Sądu I instancji odnośnie istnienia przesłanek do zwiększenia odwołującej wymiaru etatu i podwyższenia wynagrodzenia nie sposób uznać za wadliwe, czy niezgodne z zasadami logiki. Oczywiście można rozważać dlaczego strony umowy o pracę nie dokonały spornej czynności prawnej już wcześniej, ale nie zmienia to faktu, że w chwili jej dokonania istniały po stronie pracodawcy ekonomiczne i racjonalne przesłanki do powzięcia tego rodzaju działań. Istotnym jest przy tym, że zainteresowana w dniu 31 sierpnia 2014 roku rozwiązała umowę o pracę z E. T., która co prawda wcześniej przebywała przez okres 2 lat na urlopie wychowawczym i nie świadczyła pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że z chwilą rozwiązania tej umowy w firmie zainteresowanej pojawił się wolny etat. Zainteresowana jako przedsiębiorca i pracodawca mogła zrezygnować z dalszego utrzymywania tego stanowiska pracy, mogła też poszukać na jej miejsce nowego pracownika lub zatrudnić w pełnym wymiarze dotychczasowego, doświadczonego pracownika, który kilka miesięcy wcześniej uzyskał stosowne certyfikaty w zakresie księgowości. Z punktu widzenia racjonalnie działającego przedsiębiorcy, którego stan zdrowia nie pozwalał mu na samodzielne prowadzenie rachunkowości wszystkich obsługiwanych podmiotów, trzecia opcja jest najbardziej korzystna, dlatego też nie sposób czynić zainteresowanej zarzutu w w/w zakresie. Jednocześnie podkreślić trzeba, iż trudno oczekiwać by określony stosunek prawny można było uznać nienaruszający prawa czy zasad współżycia społecznego, konieczne jest aby związek pomiędzy konkretnymi zdarzeniami, jak np. zwolnienie pracownika, przebywanie kolejnego pracownika na urlopie macierzyńskim, czy uzyskanie odpowiednich kwalifikacji przez pracownika, z którym ten stosunek zawarto, był tak ścisły i zamknięty w krótkich ramach czasowych oraz by każde kolejne zdarzenie było logiczną konsekwencją poprzedniego. Proces decyzyjny u pracodawcy w zakresie zatrudnienia pracownika czy zwiększenia mu wymiaru etatu może być długotrwały. Pracodawca może bowiem dopiero po pewny czasie dojść do przekonania, że samodzielnie nie udźwignie obowiązków związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą i konieczne będzie zwiększenie zasobów kadrowych.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala stwierdzić, iż sporny aneks do umowy o pracę został zawarty w czasie gdy istniały usprawiedliwione przesłanki do zwiększenia wnioskodawczyni wymiaru etatu i w związku z tym wysokości wynagrodzenia. W tym czasie odwołująca jako jedyna posiadała kwalifikacje do pracy na stanowisku samodzielnej księgowej. Nadto jak wynika z zeznań zainteresowanej nie była ona w stanie samodzielnie prowadzić działalności gospodarczej i potrzebowała pracownika znajdującego się na pełnej księgowości. Analizując potrzebę zwiększenia etatu i wynagrodzenia wnioskodawczyni, organ rentowy zdaje się zapominać, że w dniu 30 listopada 2014 roku zainteresowana zawarła także umowę o pracę na stanowisku księgowej z W. M., która wcześniej odbywała staż w jej biurze, przy czym w jej przypadku wynagrodzenie ustalono na kwotę 2.500 zł brutto. Z powyższego wypływa kilka ciekawych wniosków. Po pierwsze potwierdza to, że zainteresowana faktycznie potrzebowała pracowników i zwiększenie etatu odwołującej znajdowało uzasadnienie kadrowo-ekonomiczne. Po

drugie zainteresowana zatrudniała pracowników, których już znała i którzy zdobywali doświadczenie w jej Biurze (...). Po trzecie skoro W. M. otrzymała wynagrodzenie w wysokości 2.500 zł za pracę na stanowisku księgowej, to logicznym i zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego jest, że wynagrodzenie wnioskodawczyni, zatrudnionej na bardziej odpowiedzialnym i bardziej wymagającym stanowisku, posiadającej bogatsze doświadczenie i stosowne certyfikaty, winno kształtować na wyższym poziomie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, że ustalone w spornym aneksie do umowy o pracę wynagrodzenie nie odpowiadało zakresowi i rodzajowi pracy i by naruszało zasady współżycia społecznego. Dla porównania należy wskazać, iż zatrudniona u zainteresowanej A. K. na stanowisku samodzielnej księgowej od dnia 1 czerwca 2007 roku, a w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 grudnia 2013 roku, otrzymywała wynagrodzenie 2.900 zł brutto, a więc znacznie wyższe niż wynagrodzenie minimalne. Jednocześnie trzeba mieć na uwadze, że wynagrodzenie to zostało ustalone najpewniej w dniu zwiększeniu wymiaru etatu, a więc prawie rok wcześniej niż podpisanie aneksu przez odwołującą i zainteresowaną. Podkreślić przy tym trzeba, że w chwili podpisania spornego aneksu, sytuacja ekonomiczno-kadrowa przedsiębiorstwa zainteresowanej była inna, niż w chwili zatrudnienia wnioskodawczyni w 2009 roku, czy też ustalania wynagrodzenia dla A. K. w kwocie 2.900 zł brutto, stąd też porównywanie wysokości wynagrodzenia w obu tych okresach jest nietrafne. Z chwilą podpisania aneksu do umowy o pracę odwołującej przybyło nowych obowiązków, zajęła ona nowe, odpowiedzialne stanowisko pracy i zwiększono jej wymiar czasu pracy. Nietrafna jest także argumentacja pozwanego odnośnie błędów w logicznym rozumowaniu Sądu I instancji, które dodatkowo naruszało też zasady doświadczenia życiowego, w zakresie ustalenia odwołującej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 3.800,00 zł brutto podczas gdy pozostali pracownicy otrzymywali niższe wynagrodzenie. Po pierwsze żaden z pracowników zatrudnianych przez zainteresowaną na stanowisku księgowej czy samodzielnej księgowej nie otrzymywał minimalnego wynagrodzenia. Po drugie wnioskodawczyni otrzymała sporne wynagrodzenie w sytuacji gdy zainteresowana pilnie potrzebowała pracownika, który samodzielnie prowadziłby księgowość, a biorąc pod uwagę takie okoliczności jak wzrost wysokości wynagrodzeń, bogate doświadczenie wnioskodawczyni, ukończenie przez nią szkoły o profilu uprawniającym do wykonywania tego rodzaju pracy i zdobycie stosownych certyfikatów, brak jest podstaw do uznania, że wynagrodzenie w kwocie 3.800 zł naruszało zasady współżycia społecznego i było nieadekwatne do zajmowanego stanowiska, w sytuacji gdy inny pracownik zainteresowanej zatrudniony na takim samym stanowisku już rok wcześniej otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.900 zł brutto.

Zaznaczyć trzeba, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem również skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a co za tym idzie wysokość świadczeń. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Wbrew twierdzeniom organu rentowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, że zwiększenie etatu i wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni miało na celu wyłącznie uzyskanie przez nią wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem. Brak jest podstaw do uznania, że stanowisko na którym zatrudniono odwołującą od dnia 30 września 2014 roku zostało stworzone wyłącznie na potrzeby uzyskania przez nią w/w świadczeń. Trudno też uznać, że za nieważnością postanowienia umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia świadczy krótki okres świadczenia pracy przez odwołującą. Podkreślić bowiem trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy jak i przepisy ubezpieczeń społecznych nie uzależniają tak powstania stosunku pracy jak i

wynikającego z niego stosunku zobowiązaniowego od okresu trwania umowy. Nie uzależniają także powyższych skutków od stanu zdrowia pracownika, nie nakładają też na pracownika obowiązku uprzedzenia pracodawcy o stanie swego zdrowia w zakresie wykraczającym poza obowiązek przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy na konkretnym stanowisku. Tym samym nawet sama wiedza zainteresowanej o ciąży nie może automatycznie świadczyć o zamierzonym i nieuzasadnionym zawyżeniu podstawy wymiaru składek. Zwiększenie etatu i wynagrodzenia wnioskodawczyni nastąpiło w bardzo wczesnej ciąży, a tym samym trudno uznać, że jej zamiarem było udanie się na zasiłek chorobowy niezwłocznie po podpisaniu spornego aneksu do umowy o pracę, przez co zarzut pozwanego co do nieekwiwalentności uiszczonych składek do uzyskanych świadczeń jest nieistotny.

Należy podkreślić, iż w sprawie o wysokość podstawy wymiaru składek organ rentowy kwestionując wysokość wynagrodzenia, od którego uzależniona jest wysokość składek i w związku z tym wysokość ewentualnego świadczenia z ubezpieczenia społecznego, powinien już w decyzji przedstawić wszystkie zarzuty oraz własny proces myślowy, jaki doprowadził go do przedstawienia tychże zarzutów. Postępowanie toczące się na skutek odwołania od tego rodzaju decyzji organu rentowego nie jest zwykłym postępowaniem cywilnym, w którym regułą jest, że powód zawsze powinien udowodnić fakty, na których opiera powództwo. W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne.

Tymczasem organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie oparł się na niezbitych dowodach świadczących o zamierzonym zawyżeniu wysokości wynagrodzenia, ustaleniu go w oderwaniu od możliwości finansowych płatnika składek i rażąco przewyższającym wynagrodzenie tego rodzaju pracowników na otwartym rynku pracy lub dowodach jednoznacznie dyskwalifikujących twierdzenia i dowody zaofierowane przez odwołującą oraz płatnika składek. Podkreślić przy tym trzeba, że podstawowa reguła dowodowa w ramach procedury cywilnej stanowi, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ogólnie można więc stwierdzić, że ciężar dowodu, co do faktów uzasadniających roszczenie odwołujących, spoczywa na odwołujących, natomiast ciężar dowodu faktów uzasadniających żądanie oddalenia odwołania spoczywa na pozwanym. Co więcej kolejna rządząca procesem cywilnym zasada kontradyktoryjności polega na tym, że to nie na sądzie, lecz stronach procesowych spoczywa ciężar aktywnego uczestniczenia w czynnościach procesowych, oferowania dowodów na potwierdzenie własnych tez oraz podważenie twierdzeń przeciwnika. Pożądana aktywność wyraża się zarówno w składaniu pism procesowych jak też w odpowiednim reagowaniu na zachowania procesowe przeciwnika i przedstawiane przez niego dowody tak w pismach procesowych jak i na rozprawie. Ustawodawca nie nałożył na sąd cywilny obowiązku poszukiwania prawdy materialnej. Rolą sądu cywilnego jest bowiem bezstronna ocena wniosków i dowodów zgłaszanych przez strony.

Pozwany nie zdołał skutecznie zakwestionować wiarygodności dowodów zgłoszonych przez odwołującą i nie naprowadził też dowodów, które mogłyby świadczyć o zamierzonym działaniu wnioskodawczyni i zainteresowanej, ukierunkowanym wyłącznie na uzyskanie wysokiego świadczenia z ubezpieczenia społecznego, bez zaistnienia jakichkolwiek racjonalnych, ekonomicznych i kadrowych przyczyn, które mogły by uzasadniać zwiększenie wymiaru etatu i wysokości wynagrodzenia. Nic nie stało na przeszkodzie w zgłoszeniu przez organ ubezpieczeń społecznych wniosku o przesłuchanie pozostałych pracownic zainteresowanej i nakazanie przedłożenia ich dokumentacji pracowniczej, czy też zawnioskowaniu o przeprowadzenie dowodu z zeznań odwołującej i zadaniu jej pytań, które mogłyby zdaniem organu rentowego rzucić cień wątpliwości co do wiarygodności zgłoszonych przez nią dowodów. Sąd Apelacyjny nie widział potrzeby działania z urzędu w tym zakresie albowiem nie ma on obowiązku poszukiwania dowodów na obalenie stanowiska prezentowanego przez odwołującą i zainteresowaną gdyż mogłoby to naruszać zasadę bezstronności.

Reasumując, apelacja organu rentowego nie zawierała żadnych zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji nie uchybił przepisom kodeksu postępowania cywilnego i przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaofierowanym przez strony, oceniając dowody zgodnie z zasadą wyrażoną art. 233 § 1 k.p.c.

W kontekście rządzących procesem cywilnym zasadami rozkładu ciężaru dowodu oraz kontrydktoryjności, rozstrzygnięcie Sądu I instancji odpowiada prawu, a apelacja pozwanego nie znajduje żadnego uzasadnienia.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny oddalił apelację stosownie do art. 385 k.p.c.

SSA M. Bober SSA B. Grubba SSA B. Mazur