

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Daria Stanek

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2021 r. w Gdańsku na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...) Spółki z o.o. w G. oraz D. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku, VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 października 2020r., sygn. akt VII U 4029/19

1. Oddala apelację.

2. Zasądza od (...) Spółki z o.o. w G. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

SSA Daria Stanek

Sygn. akt III AUa 14/21

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 12 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ograniczył podstawę wymiaru składek D. S. z tytułu zatrudnienia w firmie (...) sp. z o.o. w G. do kwoty 3.5000 zł brutto od dnia 1 lipca 2018 r.

Odwołania od powyższych decyzji złożyła ubezpieczona D. S. oraz (...) sp. z o.o. zarzucając jej: naruszenie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i dowolne uznanie przez organ rentowy, że zmiany umowy o pracę zawartej pomiędzy płatnikiem składek, a ubezpieczoną, dokonane na podstawie porozumienia zmieniającego warunki do umowy o pracę zawartej w dniu 29 grudnia 2017 r. z dnia 28 lutego 2018 r. (wzrost wynagrodzenia brutto) oraz porozumienia zmieniającego warunki do umowy o pracę zawartej w dniu 29 grudnia 2017 r. z dnia 29 czerwca 2018 r. (zmiana etatu) są nieważne, co skutkowało ograniczeniem podstawy wymiaru składek ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek do kwoty 3.500,00 zł brutto - od dnia 1 lipca 2018 r. i nadal oraz naruszenie art. 6 k.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy, a tym samym niewykazanie, że zmiany umowy o pracę zawartej pomiędzy płatnikiem składek a ubezpieczoną nie były uzasadnione, co skutkowało przyjęciem, że były one sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Wskazując na powyższe skarżący wnieśli o uwzględnienie odwołania w całości i zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie i uznanie, że zmiany umowy o pracę zawartej pomiędzy płatnikiem składek, a ubezpieczoną dokonane na podstawie porozumienia zmieniającego warunki do umowy o pracę zawartej w dniu 29 grudnia 2017 r. z dnia 28 lutego

2018 r. (wzrost wynagrodzenia brutto) oraz porozumienia zmieniającego warunki do umowy o pracę zawartej w dniu 29 grudnia 2017 r. z dnia 29 czerwca 2018 r. (zmiana etatu) nie są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a tym samym są ważne w świetle art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., co z kolei skutkować będzie utrzymaniem podstawy wymiaru składek ubezpieczonej w wysokości 5.000,00 zł brutto od dnia 1 lipca 2018 r. i „nadal”. Nadto, skarżąca wniosła o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów wynagrodzenia radcy prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz wniósł o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 5 października 2020 r., sygn. akt VII U 4029/19 oddalił odwołania (punkt pierwszy) oraz zasądził od skarżącej D. S. na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt drugi) oraz zasądził od skarżącej (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt trzeci).

Podstawę tego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Płatnik składek (...) sp. z o.o. jest spółką działającą w branży stoczniowej, specjalizuje się w wykonywaniu konstrukcji stalowych, fundamentów oraz sekcji i bloków jednostek pływających. D. S. ma wykształcenie wyższe – ukończyła studia licencjackie z zakresu filologii germańskiej (2012 r.) oraz stosunków międzynarodowych o specjalności gospodarka światowa i biznes międzynarodowy (2013 r.) Dodatkowo w 2017 r. zdobyła tytuł technika budownictwa okręgowego. Zdała także egzaminy kwalifikacyjne w zakresie wykonywania elementów kadłuba okrętu (2015 r.), organizacji budowy i remontu okrętu oraz montażu maszyn i instalacji okrętowych (2016 r.), montażu i remontu kadłuba okrętowego (2017 r.). Ukończyła także szkolenie w zakresie cięcia gazowego i szepiania elektrycznego (2015-2016). Ubezpieczona przed zatrudnieniem u płatnika, od 2013 r., prowadziła własną działalność gospodarczą. D. S. została zatrudniona u płatnika składek w dniu 1 września 2016 r. na czas określony od dnia 1 września 2016 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. zaopatrzenia z wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł. Kolejną umową o pracę ubezpieczona została zatrudniona od dnia 1 stycznia 2018 r. na czas nieokreślony, pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian. Od dnia 1 września 2016 r., zgodnie z opisem stanowiska do głównych zadań ubezpieczonej należało: odpowiedzialność za zakup towarów i usług (negocjacje z podwykonawcami) na potrzeby realizowanych projektów inżynierskich, koordynacja procesu zakupów oraz wyszukiwanie potencjalnych dostawców usług i towarów. Do obowiązków ubezpieczonej należało zaś: kontakty i negocjacje z dostawcami w tym uczestnictwo w przetargach, nadzór nad optymalizacją poziomu zapasów potrzebnych materiałów, przygotowywanie umów i zamówień, analiza aktualnej bazy dostawców pod kątem optymalizacji, bieżąca analiza rynku, poszukiwanie dostawców towarów i usług zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem, sporządzanie raportów i analiz, przygotowywanie zamówień, weryfikowanie poprawności faktur, zgłaszanie do swojego przełożonego lub do pracownika uprawnionego do prowadzenia kontroli jakości dostrzeżonych niezgodności w realizowanym wyrobie, inicjowanie, udział w rozwiązywaniu oraz określenie skuteczności działań doskonalących (korygujących, zapobiegawczych), zgłaszanie do swojego przełożonego lub pełnomocnika ds. systemu zarządzania jakością w przypadku dostrzeżenia niezgodności w realizowanym obszarze, znajomość i stosowanie wymagań funkcjonującego systemu zarządzania jakością. Jako uprawnienia ubezpieczonej na zajmowanym stanowisku wskazano prowadzenie bieżącej korespondencji z dostawcami zagranicznymi i krajowymi oraz nadzór nad realizacją zamówień. W praktyce ubezpieczona zajmowała się zakupem materiałów do produkcji, tj. blach, kształtowników, materiałów spawalniczych, zakupem środków BHP, zakupem drobnego sprzętu np. szlifierek, urządzeń spawalniczych i elektrycznych, tłumaczeniem ofert z języka niemieckiego na polski i odwrotnie, prowadzeniem kart przekazania odpadów, nadzorem nad magazynem. Na początku 2018 r. spółka zakupiła nieruchomości w P., która miała być samodzielnym oddziałem spółki, co teoretycznie miało się wiązać ze zwiększeniem obowiązków ubezpieczonej, gdyż produkcja wymagałaby całościowej obsługi, ewentualnie wizyt w zakładzie w P.. W dniu 28 lutego 2018 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym od dnia 1 marca 2018 r. wynagrodzenie ubezpieczonej wzrosło do 5.000 zł. Następnie zarząd spółki podjął decyzję

co do tego, że P. nie będzie samodzielną jednostką i będzie zarządzany z siedziby w G.. W praktyce zatem nie doszło do zwiększenia obowiązków ubezpieczonej. W dniu 31 maja 2018 r. pracodawca wypowiedział ubezpieczonej dotychczasowe warunki zatrudnienia poprzez obniżenie wymiaru etatu do $\frac{3}{4}$ z powodu planowego przeniesienia części prac produkcyjnych do nowopowstałego zakładu, tym samym zmniejszenie zakresu prac w zakładzie w G., pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Zakres obowiązków, podpisany przez ubezpieczoną dnia 2 lipca 2018 r., różnił się od poprzedniego brakiem obowiązku sporządzania analiz i raportów oraz przygotowywania zamówień. U płatnika składek od dnia 1 sierpnia 2013 r. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu z wynagrodzeniem 5.000 zł jest zatrudniony na stanowisku pracownika ds. technicznych M. M., który zajmuje się utrzymaniem zakładu w ruchu. Zgodnie z opisem stanowiska do jego obowiązków należy koordynowanie i nadzór nad bieżącą konserwacją urządzeń poddózorowych i ich napraw, katalogowanie dokumentacji technicznej wykorzystywanych na terenie przedsiębiorstwa maszyn i urządzeń, aktualizacja dokumentów, remonty i naprawy, przebudowy, inwestycje oraz współpraca z organizacjami zewnętrznymi (firmy serwisowe, dostawcy mediów). W okresach: od dnia 21 do dnia 22 marca 2018 r., w dniu 6 kwietnia 2018 r., od dnia 4 czerwca 2018 r. do dnia 30 czerwca 2018 r. oraz od dnia 3 sierpnia 2018 r. do dnia 12 listopada 2018 r. ubezpieczona była niezdolna do pracy. Wówczas była już w ciąży. Od dnia 13 listopada 2018 r. pobierała zasiłek macierzyński. Płatnik składek w raportach miesięcznych ZUS RCA zadeklarował następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za ubezpieczoną: za miesiąc 09/2016 r. - 3.500,00 zł, dla wymiaru czasu pracy: 1/1 etat, za miesiąc 10/2016 r. - 2.916,65 zł, 1/1 etat, za miesiąc 11/2016 r. - 03/2017 r. - 3.500,00 zł, 1/1 etat, za miesiąc 04/2017 r. - 3.149,99 zł, 1/1 etat, za miesiące 05/2017 r. - 02/2018r. - 3.500,00 zł, 1/1 etat, za miesiąc 03/2018 r. - 4.666,66 zł, 1/1 etat, za miesiąc 04/2018 r. - 4.833,33 zł, 1/1 etat, za miesiąc 05/2018 r. - 5.000,00 zł, 1/1 etat, za miesiąc 06/2018 r. - 4.166,61 zł, 1/1 etat, za miesiąc 07/2018 r. - 5.000,00 zł - dla wymiaru czasu pracy: $\frac{3}{4}$ etatu, za miesiąc 08/2018 r. - 166,57 zł, $\frac{3}{4}$ etatu.

Sąd I instancji w rozważaniach prawnych odwołał się do treści przepisów art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 423 ze zm.; dalej ustawa systemowa) oraz uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 wskazując, że organ rentowy jest uprawniony do kwestionowania wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę, które stanowi podstawę wymiaru składek, jeśli okoliczności sprawy wskazują, że wynagrodzenie to zostało ustalone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, z zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi bowiem wynagrodzenie godziwe, a więc należne, 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.

Sąd Okręgowy wskazał, że wynagrodzenie odwołującej ustalone w porozumieniu z dnia 29 grudnia 2017 r. od dnia 1 marca 2018 r., w szczególności wobec zmniejszenia wymiaru etatu wskutek wypowiedzenia przez pracodawcę warunków umowy o pracę od dnia 1 lipca 2018 r. nie spełnia powyższych kryteriów. W niniejszej sprawie nie budzą wątpliwości kwalifikacje i kompetencje, jakie posiada ubezpieczona oraz to kwalifikacje te posiadała od początku zatrudnienia u płatnika (studia wyższe, rozpoczęte kursy zawodowe techniczne), bądź zdobyła w jego trakcie, a mimo to płatnik składek uznał, że ubezpieczona będąc zatrudnioną na pełnym etacie zasługuje na wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł. Ubezpieczona zaś godziła się na taki stan rzeczy i wykonywała powierzoną jej pracę za tak ustalonym wynagrodzeniem. Zdaniem sądu w 2018 r. nie doszło do takiego wzrostu kompetencji, kwalifikacji i umiejętności (nie zostało to wykazane), aby uzasadniało to ok. 40 % wzrost wynagrodzenia.

Ponadto odwołujące się strony nie wykazały także, ażeby w zakresie obowiązków ubezpieczonej od dnia 1 marca 2018 r. doszło do tego rodzaju zmiany, która uzasadniałaby tak duży wzrost jej wynagrodzenia. Co prawda w toku procesu strony skarżące usiłowały wykazać, że wzrost wynagrodzenia miał być związany ze zwiększeniem obowiązków w związku z planowanym otwarciem samodzielnego oddziału w P., niemniej jednak jak wykazało postępowanie dowodowe faktycznie do takiej sytuacji w ogóle nie doszło i w praktyce oddział w P. jest zarządzany z G., a ilość obowiązków ubezpieczonej ostatecznie uległa jeszcze zmniejszeniu, co z kolei uzasadniało zmniejszenie wymiaru jej zatrudnienia. Płatnik składek w toku procesu argumentował - zresztą wbrew swoim pierwotnym twierdzeniom

z odwołania, kiedy to twierdził, że trudno jest porównać zakres obowiązku ubezpieczonej z jakimkolwiek innym pracownikiem, albowiem nikt nie był zatrudniony na podobnym stanowisku – że uzasadnieniem dla podwyżki wynagrodzenia był zamiar zrównania wynagrodzenia z wynagrodzeniem M. M.. W ocenie Sądu Okręgowego takie stanowisko nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem na podstawie zakresu obowiązków ww. pracownika oraz zeznań przesłuchanych osób trudno jest przyjąć, że obowiązki M. M. zatrudnionego na stanowisku pracownika ds. technicznych i odpowiedzialnego za utrzymanie zakładu w ruchu i ubezpieczonej, zatrudnionej w charakterze zaopatrzeniowca, są zbliżone. Poza tym należy zwrócić uwagę, że M. M. ostatnio u płatnika składek został zatrudniony w 2013 r. i od samego początku miał ustalone wynagrodzenie na poziomie 5.000 zł, natomiast płatnik zatrudniając ubezpieczoną w 2016 r. zaproponował jej wynagrodzenie dużo niższe, a przez dwa lata go nie podwyższył. Nota bene wynagrodzenie M. M. również od 2013 r. nie uległo zmianie, stąd argumentacja o braku podwyżek ubezpieczonej od 2016 r. również jest nietrafna, skoro nie była to sytuacja wyjątkowa u płatnika.

Odnosząc się zaś do zmian wynagrodzeń u innych pracowników płatnika zgodnie z przedłożonym zestawieniem stwierdzić należy, że również z niego nie wynika, jakoby wobec innych osób zastosowano taki schemat zmiany warunków zatrudnienia jak u ubezpieczonej - tj. podwyższenie -wynagrodzenia mimo braku rzeczywistego zwiększenia obowiązków, a następnie zmniejszenie wymiaru etatu bez obniżki wynagrodzenia. Zwrócić uwagę należy, że np. w przypadku D. B. zmniejszenie wymiaru etatu wiązało się z adekwatnym obniżeniem wynagrodzenia, co jest działaniem dużo bardziej racjonalnym z punktu widzenia pracodawcy.

Co istotne płatnik składek w sposób logiczny nie uzasadnił z jakich względów przyznał pracownikowi podwyżkę wynagrodzenia mimo, że w praktyce do zwiększenia obowiązków nie doszło. Planowane działania biznesowe polegające na rozszerzeniu działalności mogły być takim uzasadnieniem, ale nie w sytuacji gdy ostatecznie do nich nie doszło, wówczas racjonalnie działający pracodawca - skoro nie zaistniały okoliczności warunkujące wzrost wynagrodzenia - raczej starałby się bowiem wycofać z zawartego porozumienia. Argumentacja płatnika, że nie chciał „karać” ubezpieczonej konsekwencjami swoich decyzji biznesowych, w ocenie sądu jest niewystarczająca, w sytuacji, gdy trudno znaleźć inne przekonujące argumenty przemawiające za zwiększeniem wynagrodzenia ubezpieczonej. Całkowicie zaś nielogiczne i nieracjonalne jest natomiast działanie pracodawcy polegające na zmniejszeniu ubezpieczonej wymiaru etatu, w związku ze zmniejszeniem wymiaru zadań, bez zmiany wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu I instancji zmiana wysokości wynagrodzenia i podwyższenia go z kwoty 3.500 zł do kwoty 5.000 zł w okolicznościach niniejszej sprawy, tj. wobec braku faktycznego zwiększenia obowiązków, a wręcz ich zmniejszenia, co spowodowało zmniejszenie wymiaru czasu, lub istotnego wzrostu kwalifikacji wskazuje na to, że zamiarem stron było uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego i takie zachowanie jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego nie może korzystać z ochrony. Zauważyć należy, że ubezpieczona w krótkim okresie po zawarciu spornego porozumienia dotyczącego zwiększenia wynagrodzenia, a następnie wypowiedzenia dotyczącego zmiany wymiaru czasu pracy bez obniżki wynagrodzenia rozpoczęła korzystanie ze zwolnień lekarskich, a następnie przebywała na urlopie macierzyńskim. Nie może przy tym odnieść skutku wyłącznie odwoływanie się przez skarżących do wyników statystycznych dotyczących średnich miesięcznych wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach specjalisty ds. zaopatrzenia, albowiem zasadność budzącej wątpliwości zwiększenia podstawy wymiaru składek ocenia się przede wszystkim w kontekście konkretnego stanu faktycznego, tj. realnych możliwości pracodawcy, kompetencji pracownika, dotychczasowych obowiązków pracownika oraz okoliczności wpływających na zmianę zakresu obowiązków warunkujących konieczność wzrostu wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uznanie za nieważną - w części przekraczającej wynagrodzenie za pracę w kwocie 3.500 zł - podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne skarżącej zostało prawidłowo zakwestionowane przez organ rentowy, albowiem poprzez świadomy zamiar osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu doszło do czynności prawnej sprzecznej z zasadami współzycia społecznego.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd I instancji na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku. W punkcie drugim i trzecim wyroku, zgodnie z art. 108 § 1 k.p.c. Sąd zawarł rozstrzygnięcie w

przedmiocie kosztów procesu stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c., § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) zasądzać je w stawce minimalnej - 180 zł od każdej z odwołujących się stron.

Apelację od wyroku wywiodła D. S. zaskarżając go w części, w której Sąd pierwszej instancji uznał za pozorną i nieważną zmianę umowy o pracę dokonaną w dniu 28 lutego 2018 r., na podstawie której jej wynagrodzenie brutto wzrosło z kwoty 3.500,00 zł do kwoty 5.000,00 zł, zarzucając mu:

- naruszenie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zmiany umowy o pracę zawartej pomiędzy płatnikiem składek, a ubezpieczoną dokonana na podstawie porozumienia zmieniającego warunki do umowy o pracę zawartej w dniu 29 grudnia 2017 r. z dnia 28 lutego 2018 r. (wzrost wynagrodzenia brutto) jest nieważna,

- naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez uznanie, że działania ubezpieczonej zmierzały świadomie i w celu osiągnięcia nieuzasadnionej korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych w sytuacji, gdy organ rentowy tej świadomości, zamiaru i takiego celu nie udowodnił, co jest szczególnie istotne w sytuacji, gdy zmiana umowy została dokonana przeszło 8,5 miesiąca przed urodzeniem dziecka i w dniu dokonania zmiany umowy ubezpieczona nie wiedziała, że jest w ciąży.

Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania lub uchylenie wyroku oraz decyzji organu rentowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania bezpośrednio organowi rentowemu.

Ubezpieczona w apelacji przedstawiła argumenty na poparcie podniesionych zarzutów.

Organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm prawem przepisanych.

Ubezpieczona w piśmie procesowym z dnia 5 marca 2021 r. podtrzymała swoje stanowisko w sprawie.

(...) sp. z o.o. z siedzibą w G. w piśmie procesowym z dnia 15 marca 2021 r. poparła apelację D. S..

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja D. S. okazała się bezzasadna.

Spór koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. od dnia 1 lipca 2018 r.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., który zdaniem Sądu II instancji okazał się niezasadny. Zgodnie z tym przepisem Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – wając ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655, LEX nr 41437). W razie przekroczenia naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wadliwa jest przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumowanie pod określony przepis prawa.

Nadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie

Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, I ACa 513/05, LEX nr 186115).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w powyższym zakresie Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny w oparciu o materiał dowodowy zaofferowany przez strony, zaś w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 k.p.c., nie popełnił on też błędów w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, które uzasadniałyby zmianę bądź uchylenie rozstrzygnięcia. Całość podjętych ustaleń faktycznych Sądu I instancji przedstawiona w pisemnym uzasadnieniu wyroku zasługuje na akceptację. Ustalenia te jako prawidłowe, a nadto nie wymagające zmiany, ani uzupełnienia Sąd Apelacyjny przyjmuje za własne (art. 387 § 2¹ pkt 1 k.p.c.).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego na podstawie zaofferowanego przez strony materiału dowodowego Sąd I instancji prawidłowo uznał, że organ rentowy zaskarżoną decyzją trafnie ustalił wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wymiarze czasu pracy $\frac{3}{4}$ etatu u płatnika składek od dnia 1 lipca 2018 r. w kwocie 3.500 zł. Sąd Apelacyjny uznał, że uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych w sprawie, ich związek czasowy, a także niekonsekwencję w uzasadnieniu płatnika składek co do powodów zwiększenia wynagrodzenia, a następnie zmniejszenia etatu przy pozostawieniu tej samej kwoty wynagrodzenia, uprawniony jest wniosek, że działania ubezpieczonej zmierzały świadomie do osiągnięcia nieuzasadnionej korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych, a wbrew stanowisku skarżącej, organ rentowy ten zamiar i celu udowodnił.

Sąd Odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznając ją za wyczerpującą. Przyjmując za własne dokonane w tym zakresie oceny Sądu I instancji, Sąd Odwoławczy nie widzi potrzeby powtarzania w całości trafnego wyводу prawnego (art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c.).

Przechodząc do podstawy materialnoprawnej rozstrzygnięcia wskazać należy, że zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 423 ze zm.; dalej ustawa systemowa) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (a według art. 20 na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe) pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 9). Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.) za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1). Zatem w uproszczeniu, podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik.

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 współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Zgodnie z ugruntowanym poglądem judykatury Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie (ustalenie) wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, LEX nr 148238; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776; oraz wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047). Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Jak wyjaśniał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, OSP 2007/4/41) ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780).

Jak trafnie wywodził Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 5 kwietnia 2016 r. (III AUa 1098/15, LEX nr 2039692) umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego: określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, „godziwość” wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W ich świetle nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

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. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowić przy tym powinno wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Mając na uwadze przewidziane w przepisach art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p. kryteria i mierniki omawianego świadczenia, gdzie z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu stanowiąc też ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy, Sąd Apelacyjny uznał, że adekwatnym wynagrodzeniem do zajmowanego przez ubezpieczoną stanowiska specjalisty ds. zaopatrzenia w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu jest kwota 3,500 zł. Wbrew twierdzeniom apelującej ustalenie wynagrodzenia na poziomie 5.000 zł nie miało uzasadnienia merytorycznego, a tym samym naruszało zasadę godziwego wynagrodzenia określoną w art. 13 k.p.

Sąd Okręgowy w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób prawidłowych i wyczerpujący odniósł się do wszystkich aspektów pozwalających na uznanie, że kwota 3,500 zł wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. zaopatrzenia w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu była wartością godziwą. Sąd I instancji dokonał wnikliwej i szczegółowej analizy okoliczności faktycznych, a ubezpieczona w apelacji de facto ponawia argumentację przedstawioną w postępowaniu pierwszoinstancyjnym.

Po pierwsze podkreślić należy, że Sąd Okręgowy nie pominął wykształcenia, szkoleń ubezpieczonej. Wręcz przeciwnie, szczegółowo opisał jakie kwalifikacje zawodowe posiada wnioskodawczyni, ale doszedł do prawidłowego wniosku, że kwalifikacje te ubezpieczona posiadała od początku zatrudnienia u płatnika (studia wyższe, rozpoczęte kursy zawodowe techniczne), bądź zdobyła je w czasie zatrudnienia, a mimo to płatnik składek uznał, że ubezpieczona będąc zatrudnioną na pełnym etacie zasługuje na wynagrodzenie w kwocie 3,500 zł. Co więcej, D. S. została zatrudniona u płatnika składek w dniu 1 września 2016 r. na czas określony od dnia 1 września 2016 r. do dnia 31 grudnia 2017 r.

w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. zaopatrzenia z wynagrodzeniem w wysokości 3.500 zł. Kolejną umową o pracę ubezpieczona została zatrudniona od dnia 1 stycznia 2018 r. na czas nieokreślony, pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian. Zatem w momencie zawarcia umowy na czas nieokreślony była w pełni przeszkolonym pracownikiem, ale pracodawca nie widział podstaw do zwiększenia jej wówczas wynagrodzenia.

Nastąpiło to dwa miesiące później, kiedy miało dojść do utworzenia samodzielnego oddziału firmy w P., co teoretycznie miało się wiązać ze zwiększeniem obowiązków ubezpieczonej, gdyż produkcja wymagałaby całościowej obsługi, ewentualnie wizyt w zakładzie w P.. W dniu 28 lutego 2018 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym od dnia 1 marca 2018 r. wynagrodzenie ubezpieczonej wzrosło do 5.000 zł. Następnie zarząd spółki podjął decyzję co do tego, że P. nie będzie samodzielną jednostką i będzie zarządzany z siedziby w G.. W praktyce zatem nie doszło do zwiększenia obowiązków ubezpieczonej.

Organ rentowy kwestionuje podstawę wymiaru składek od dnia 1 lipca 2018 r., kiedy to zmniejszono ubezpieczonej wymiar czasu pracy – z pełnego etatu do $\frac{3}{4}$ przy pozostawieniu wynagrodzenia 5.000 zł (jak przy całym etacie). Po dniu 1 lipca 2018 r. przy całym etacie wynagrodzenie wynosiłoby 6.666 zł.

Sąd Apelacyjny, podobnie jak Sąd I instancji podzielił wątpliwości organu rentowego, gdyż pracodawca nie potrafił logicznie i przekonująco wyjaśnić, dlaczego ze zmniejszeniem wymiaru etatu nie wiązało się zmniejszenie wynagrodzenia.

W wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy z dnia 31 maja 2018 r. wskazano, że z dniem 31 maja 2018 r. pracodawca wypowiedział ubezpieczonej dotychczasowe warunki zatrudnienia poprzez obniżenie wymiaru etatu do $\frac{3}{4}$ z powodu planowego przeniesienia części prac produkcyjnych do nowopowstałego zakładu, tym samym zmniejszenie zakresu prac w zakładzie w G., pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Okres miesięcznego wypowiedzenia upłynął w dniu 30 czerwca 2018 r. (k. 15 a.o.).

Zakres obowiązków, podpisany przez ubezpieczoną dnia 2 lipca 2018 r., różnił się od poprzedniego brakiem obowiązku sporządzania analiz i raportów oraz przygotowywania zamówień.

Zatem pracodawca dokonał zmniejszenia czynności w zakresie obowiązków ubezpieczonej od dnia 1 lipca 2018 r. pozostawiając wynagrodzenia, jak przy pełnym wymiarze czasu pracy – 5.000 zł. Zatem całkowicie nielogiczne i nieracjonalne jest działanie pracodawcy polegające na zmniejszeniu ubezpieczonej wymiaru etatu, w związku ze zmniejszeniem wymiaru zadań, bez zmiany wynagrodzenia.

Wskazać należy na pewnego rodzaju niekonsekwencję pracodawcy, bowiem w odwołaniu od zaskarżonej decyzji twierdził, że trudno jest porównać zakres obowiązku ubezpieczonej z jakimkolwiek innym pracownikiem, albowiem nikt nie był zatrudniony na podobnym stanowisku. Natomiast na etapie postępowania sądowego płatnik składek wskazywał, że postanowiono wyrównać wymiar etatu i wynagrodzenie ubezpieczonej do warunków zatrudnienia M. M..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie jest to przekonujące stanowisko, skoro ubezpieczona zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw zaopatrzenia zajmowała się zakupem materiałów do produkcji, tj. blach, kształtowników, materiałów spawalniczych, zakupem środków BHP, zakupem drobnego sprzętu np. szlifierek, urządzeń spawalniczych i elektrycznych, tłumaczeniem ofert z języka niemieckiego na polski i odwrotnie, prowadzeniem kart przekazania odpadów, nadzorem nad magazynem, a M. M. zatrudniony na stanowisku pracownika ds. technicznych odpowiedzialny był za utrzymanie zakładu w ruchu, a także odpowiadał za koordynowanie i nadzór bieżącej konserwacji urządzeń poddózorowych i ich napraw, katalogowanie dokumentacji technicznej wykorzystywanych na terenie przedsiębiorstwa maszyn i urządzeń, aktualizacja dokumentów, remonty i naprawy, przebudowy, inwestycje oraz współpraca z organizacjami zewnętrznymi (firmy serwisowe, dostawcy mediów).

Sąd Okręgowy trafnie zwrócił uwagę, że M. M. ostatnio u płatnika składek został zatrudniony w 2013 r. i od samego początku miał ustalone wynagrodzenie na poziomie 5.000 zł, natomiast płatnik zatrudniając ubezpieczoną w 2016 r.

zapropował jej wynagrodzenie dużo niższe, a przez dwa lata go nie podwyższył. Nota bene wynagrodzenie M. M. również od 2013 r. nie uległo zmianie, stąd argumentacja o braku podwyżek ubezpieczonej od 2016 r. również jest nietrafna, skoro nie była to sytuacja wyjątkowa u płatnika.

Ponadto Sąd I instancji prawidłowo zauważył odnosząc się zaś do zmian wynagrodzeń u innych pracowników płatnika zgodnie z przedłożonym zestawieniem, że również z niego nie wynika, jakoby wobec innych osób zastosowano taki schemat zmiany warunków zatrudnienia jak u ubezpieczonej - tj. podwyższenie -wynagrodzenia mimo braku rzeczywistego zwiększenia obowiązków, a następnie zmniejszenie wymiaru etatu bez obniżki wynagrodzenia. Zwrócić uwagę należy, że np. w przypadku D. B. zmniejszenie wymiaru etatu wiązało się z adekwatnym obniżeniem wynagrodzenia, co jest działaniem dużo bardziej racjonalnym z punktu widzenia pracodawcy.

Ubezpieczona w apelacji podkreślała, że nie można jej zarzucić uzyskanie świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, ponieważ zmiana umowy nastąpiła przeszło 8,5 miesiąca przed urodzeniem dziecka. Nie jest to prawda, bowiem przedmiot sporu dotyczy okresu od dnia 1 lipca 2018 r., wypowiedzenie dotychczasowym warunków pracy miało miejsce dnia 31 maja 2018 r., a ubezpieczona twierdziła, że o ciąży dowiedziała się dopiero w połowie kwietnia 2018 r., natomiast z długotrwałego zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą zaczęła korzystać od dnia 3 sierpnia 2018 r. i kontynuowała je do dnia porodu, czyli do dnia 13 listopada 2018 r.

Mając na względzie powyższe kwestie uznać należy, że wskazywane przez apelującą kwestie dotyczące warunków rynkowych, obawy przed rezygnacją przez pracownika z pracy nie zasługują na uwzględnienie.

W tym miejscu podnieść należy, że jakkolwiek umówienie się o wynagrodzenie wyższe od godziwego, czy nie będące rzeczywistym ekwiwalentem świadczonej pracy, jest dopuszczalne, to jednak pamiętać należy, 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. Z tych względów, mając na uwadze przewidziane w przepisach art. 13 k.p. i art. 78 § 1 k.p. kryteria i mierniki omawianego świadczenia, gdzie z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu stanowiąc też ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy, Sąd Apelacyjny uznał, że w realiach rozpoznawanej sprawy kwota 3.500 zł przy wymiarze etatu – $\frac{3}{4}$, bezsprzecznie jest adekwatna do obowiązków pracowniczych ubezpieczonej i w żadnej mierze nie jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny nie dopatrył się naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Zaznaczyć także należy, że na podstawie art. 15 zys¹ pkt 2 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych ustaw (Dz.U.2020.374, 567, 568, 695, 875) rozpoznanie apelacji zostało skierowane na posiedzenie niejawnie.

Biorąc pod uwagę poczynione wyżej ustalenia i rozważania w ocenie Sądu Odwoławczego apelacja skarżącej była nieuzasadniona, wobec czego na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Apelacyjny orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję Sąd Apelacyjny orzekł w punkcie drugim wyroku uwzględniając zasadę odpowiedzialności za wynik procesu – art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz art. 108 zd. 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

SSA Daria Stanek