

Sygn. akt III AUa 1306/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Krystian Serzysko
Sędziowie:	SSA Dariusz Płaczek (spr.) SSA Grażyna Wiśniewska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Dorota Stankowicz

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2016 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **Z. N.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.**

przy udziale zainteresowanego (...) Sp. z o.o.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji wnioskodawczyni Z. N.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VIII Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 lutego 2015 r. sygn. akt VIII U 299/14

I. z m i e n i a zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego w ten sposób, że do obliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne Z. N. od 1 września 2013 r. przyjmuje wynagrodzenie miesięczne w kwocie 2 911,21 zł brutto;

II. w pozostałym zakresie apelację oddala;

III. koszty postępowania między stronami wzajemnie znosi.

Sygn. akt III AUa 1306/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 stycznia 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalna społeczne za wrzesień 2013r. Z. N. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w wynosi 2183,41zł., a na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 1884,07zł.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2015r. Sąd Okręgowy w Krakowie (VIII U 299/14) oddalił odwołanie Z. N. od powyższej decyzji i zasądził od odwołującej się na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwotę 1200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie takie poprzedziły następujące ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji: (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. (płatnik składek) zajmuje się transportem międzynarodowym i spedycją, zatrudniając ok. 40 pracowników. Z. N. zatrudniona była na stanowisku spedytora, a jej głównym jej zadaniem była sprzedaż usług spedycyjnych oraz pozyskiwanie klientów oraz prowadzenie negocjacji, dbanie o trwałe kontakty z klientami. W czasie gdy odwołująca się była zatrudniona u zainteresowanej, na stanowisku spedytora pracowały trzy osoby. Płatnik składek zawarł z Z. N. dwie umowy o pracę, pierwszą w dniu 7 września 2011r., na okres próbny, od dnia 7 września 2011r. do 6 grudnia 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2 767 zł brutto, na stanowisku - spedytora. Kolejna umowa o pracę została zawarta 7 grudnia 2011r. na czas nieokreślony, również w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem brutto 2911,21 zł. na stanowisku spedytora. Aneksam do umowy o pracę sporządzonym dnia 30 sierpnia 2013r., zmienione zostały postanowienia ostatniej umowy, w ten sposób, że od dnia 1 września 2013r., wynagrodzenie zasadnicze zostało podwyższone do 4 900 zł brutto, przy jednoczesnym zredukowaniu wymiar czasu pracy z pełnego do $\frac{3}{4}$ etatu. Pozostałe warunki określone w umowie pozostały natomiast bez zmian. Wysokość ustalonego dla odwołującej się wynagrodzenia przewyższała wynagrodzenie pozostałych pracowników spółki. Do podpisania aneksu do umowy doszło w związku z zejściem odwołującej się w ciążę i faktem zmiany jej miejsca zamieszkania. Zmniejszenie etatu do $\frac{3}{4}$ miało umożliwić odwołującej się dojazdy do pracy, które zajmowały od 1 do 1,5 godziny jazdy w jedną stronę. Od 1 października 2013r. odwołująca się przebywała na zwolnieniu lekarskim, aż do porodu tj. 11 lutego 2014r., a po porodzie na urlopie macierzyńskim. Do pracy u zainteresowanej nie powróciła. W dniu 30 stycznia 2015r., podpisała umowę o pracę z innym pracodawcą, na czas określony od 1 marca 2015r. do 28 lutego 2016r., na stanowisku spedytora międzynarodowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 5000zł brutto. Sąd Okręgowy ustalił również, iż w chwili podpisywania aneksu do umowy zainteresowana spółka miała trudności z płynnością finansową, wykazywała straty związane z niewypłacalnością kontrahenta, koniecznością poniesienia kosztów sądowych i windykacji, które ostatecznie nie doprowadziły do odzyskania pieniędzy.

Sąd Okręgowy nie dał wiary relacjom stron w części dotyczącej przyczyn podpisania aneksu do umowy z 7 grudnia 2011r. Za niewiarygodne Sąd uznał wyjaśnienia, iż powodem podniesienia wynagrodzenia odwołującej się Z. N. do kwoty 4 900 zł miesięcznie przy równoczesnym obniżeniu wymiaru czasu pracy do $\frac{3}{4}$ etatu była jedynie bardzo wysoka ocena tego pracownika. Skoro odwołująca się była tak cennym i wysoko wykwalifikowanym pracownikiem, to dlaczego wcześniej nie została jej zaproponowana zmiana warunków współpracy, a doszło do takiej zmiany dopiero w okresie jak zaszła w ciążę, na miesiąc przed zwolnieniem lekarskim z powodu ciąży.

W ocenie Sądu pierwszej instancji odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Okręgowy odwołał się do orzecznictwa Sadu Najwyższego (wyrok z dnia 19.05.2009r. III UK 7/09 (LEX 509047, wyrok z dnia 6.02.2006r. III UK 156/05 Lex 272549 oraz w uchwała z dnia 27.04.2005r. II UZP 2/05 (LEX 148238), w świetle którego Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga zaś uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Natomiast stosowanie do art. 18 ust. 1 wskazanej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt. 1-3 i pkt. 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt. 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt. 5 i ust. 12. Przepis art. 4 pkt. 9 stanowi, że za przychód uważa się przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej,

służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy. Ponadto w myśl art. 20 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3. Sąd Okręgowy wskazał, iż w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba, że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Podsumowując, Sąd Okręgowy stwierdził, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 r. III AUa 294/13).

W ocenie Sądu Okręgowego trafnie organ rentowy uznał, że okoliczności niniejszej sprawy uprawniały go do zweryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne odwołującej się z tytułu zatrudnienia w spółce (...), ustalonej aneksem z dnia 30 sierpnia 2013r. Argumentacja, że odwołująca się miała podniesione wynagrodzenie do kwoty 4.900 zł miesięcznie albowiem jej praca przynosiły wymierne korzyści jest nietrafna. Potrzeba zwiększenia wynagrodzenia dla tak – jak twierdzi zainteresowana - cennego dla firmy pracownika, nie pojawiła się jednak we wcześniejszym okresie, a ponadto przypisanie działalności odwołującej się sukcesów finansowych firmy wymagałoby nie ogólnikowych stwierdzeń o pozyskaniu klientów a precyzyjnych dowodów, chociażby umów, rozliczeń, których nie przedstawiono. Na podkreślenie zdaniem Sądu Okręgowego zasługuje również fakt trudnej sytuacji finansowej spółki w jakiej zainteresowana znajdowała się w czasie podpisania spornego aneksu. Okoliczności te, zdaniem tego Sądu uzasadniają twierdzenie, że ustalenie wynagrodzenia nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., OSNP 2006/11-12/192). Zaistniałe w sprawie okoliczności są bowiem przejawem szerszego zjawiska polegającego na zawieraniu umów na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustalaniem wygórowanego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tego rodzaju zachowanie nie może spotkać się z akceptacją, ponieważ narusza zasady współżycia społecznego.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie wniosła Z. N. i zaskarżając ten wyrok w całości zarzuciła: 1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez nieuzasadnione przyjęcie, iż wynagrodzenie ustalone aneksem z dnia 30 sierpnia 2013 r. nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na zawieraniu umów na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego i

ustalaniem wygórowanego wynagrodzenia celem uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego; 2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie, iż z faktu zawarcia przez ubezpieczoną umów o pracę z innym pracodawcą po zakończeniu urlopu macierzyńskiego można wyciągać wnioski, iż ubezpieczona już w chwili podpisywania spornego aneksu do umowy o pracę nie miała zamiaru dalszego świadczenia pracy na rzecz zainteresowanej spółki; 3) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., polegające na nieuwzględnieniu zeznań przedstawiciela zainteresowanej spółki (...).

Z ostrożności procesowej, na wypadek nieuwzględnienia powyższych zarzutów, zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj. art. 58 § 3 Kodeksu cywilnego poprzez niezastosowanie w/w przepisu w stanie faktycznym niniejszej sprawy, pomimo spełnienia przesłanek do jego zastosowania. W przedmiotowej sprawie bowiem postanowienie z aneksu dotyczące zmiany wysokości wynagrodzenia jest postanowieniem, bez którego umowa o pracę w ogóle nie zostałaby zmieniona, o którym mowa w § 3 art. 58 Kodeksu cywilnego. Skoro zdaniem Sądu Okręgowego zmiana spornym aneksem wysokości wynagrodzenia za pracę przysługującego ubezpieczonej narusza zasady współzycia społecznego, to za nieważny należy uznać cały aneks z dnia 30 sierpnia 2013 r., a nie tylko jego postanowienie dotyczące wysokości wynagrodzenia. Nie można zatem dowolnie przyjmować, jak czyni to Sąd Okręgowy, iż jedne zapisy spornego aneksu są nieważne ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, inne - zawarte w tym samym aneksie - pozostają natomiast w mocy. Działanie takie pozostaje w rażącej sprzeczności z art. 58 § Kodeksu cywilnego. Zgodnie bowiem z treścią art. 58 § 3 Kodeksu cywilnego, skoro przyjęło się nieważność postanowienia aneksu, bez którego zmiana umowy o pracę w ogóle by nie nastąpiła, to należy przyjąć nieważność wszystkich postanowień w/w aneksu. Aneks z dnia 30 sierpnia 2013 r. uznać należy w całości za nieważny, a w konsekwencji, jako prawidłową i zgodną z prawem podstawę ustalenia wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc wrzesień 2013 r. należy przyjąć kwotę 2911,21 zł, tj. kwotę wynagrodzenia jakie otrzymywała ubezpieczona przed podpisaniem aneksu z dnia 30 sierpnia 2013 roku, odnoszącą się do pełnego wymiaru czasu pracy.

Apelująca wnosila zatem przede wszystkim o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, iż jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc wrzesień 2013 r. należy przyjąć kwotę 4900, 00 zł oraz o zasądzenie na rzecz ubezpieczonej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu przed I i II instancją. Z ostrożności procesowej wniosła natomiast o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, iż podstawę ustalenia wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc wrzesień 2013 r. stanowi kwota 2 911,21 zł tj. kwota wynagrodzenia, jakie otrzymywała ubezpieczona przed podpisaniem aneksu z dnia 30 sierpnia 2013 r., odnoszącą się do pełnego wymiaru czasu pracy oraz zasądzenie na rzecz ubezpieczonej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu przed I i II instancją.

Sąd Apelacyjny na podstawie list płac (k 118 -142) dodatkowo ustalił, iż zatrudniony na stanowisku spedytora od 2 sierpnia 2010r. B. W. w momencie zawarcia przedmiotowego aneksu otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3485,56 zł brutto miesięcznie, zaś J. S. zatrudniona również od 2 sierpnia 2010r. na stanowisku asystenta spedytora w kwocie 2500 zł brutto. Ich wynagrodzenie, przynajmniej do końca 2013r. nie uległo zmianie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje

Punktem wyjścia do oceny zawartych w apelacji zarzutów jest przypomnienie, iż ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy pozostaje istotna na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, bowiem ustalanie wysokości podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, (o której zdecydował organ rentowy w zaskarżonej decyzji) oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 w/w z 13 października 1998r ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 963). Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych – tj. Dz. U z 2012r., poz. 361 ze zm.). Równocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne (art. 58

k.c.), a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może na tej podstawie kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/2005, OSNP 2005 nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/2007 Lex Polonica nr 8159513 i z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/2007, Lex Polonica nr 1587119). Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05), wyjaśnił, iż w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych organowi rentowemu przysługuje kompetencja do badania nie tylko tytułu zawarcia umowy o pracę, ale i ważności jej poszczególnych postanowień w ramach obowiązującej go procedury. W przedmiotowej uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, gdyż w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zatem budzić wątpliwości. Oczywistym jest tym samym, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podobne stanowisko wyraża w swoim orzecznictwie również Sąd Apelacyjny w Krakowie (m.in. wyrokach z dnia 16 października 2013 r., III AUa 294/13, LEX nr 1388831, z dnia 20 września 2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514 oraz z dnia 21 października 2009 r., III AUa 1245/09 niepubl.) uznając, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej, nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia, albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Oceniając w takim kontekście normatywnym wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony stosunku pracy - tak jak trafnie wskazał to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r. (I UK 302/13, Lex nr 1503234) - należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych, będzie uwzględniał również takie czynniki, jak zakres obowiązków i odpowiedzialności, staż pracy na danym stanowisku oraz poziom płac u danego pracodawcy. Oceniając godziwość wynagrodzenia należy mieć także na uwadze okoliczności towarzyszące nawiązaniu stosunku pracy i motywy ich działania. Zwłaszcza te ostatnie kwestie są dość wyjątkowe w przedmiotowej sprawie i mają szczególną doniosłość dla oceny godziwości tak ustalonego wynagrodzenia. Będący przedmiotem odniesienia wzorzec godziwego wynagrodzenia musi wreszcie uwzględniać realia finansowe i gospodarcze, w których działa pracodawca, zakładając, iż z założenia każda działalność gospodarcza ma na celu osiągnięcie dochodów, a nie generowanie kosztów i strat, a takim racjonalnym założeniem kieruje się pracodawca, podejmując decyzje o charakterze kadrowym, w tym dotyczące wysokości oferowanego pracownikom wynagrodzenia.

Przenosząc powyższe wywody na grunt niniejszej sprawy nie sposób nie podzielić stanowiska Sądu pierwszej instancji, że postanowienie aneksu do umowy o pracę podnoszące niemal dwukrotnie wynagrodzenie ubezpieczonej, a więc na poziomie znacznie wyższym niż otrzymywali je pozostali pracownicy na takich stanowiskach, w sytuacji, gdy stanowisko, zakres obowiązków ubezpieczonej nie uległy zmianie (a nawet zmniejszył się nieco wymiar czasu pracy), a jednocześnie strony przewidywały, że w najbliższym czasie nie będzie świadczyć pracy, lecz będzie korzystała przez

dłuższy okres ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem - było działaniem nakierowanym na uzyskanie zawyżonych świadczeń, kosztem pozostałych uczestników systemu, a więc działaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego(art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Trafne stanowisko Sądu pierwszej instancji wynika z przyjętych przez ten Sąd okoliczności faktycznych, w świetle których ustalenie nowej wysokości wynagrodzenia aneksem z dnia 30 sierpnia do umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. jest bezzasadny, tym bardziej, że w zakresie wskazanym w punkcie pierwszym apelacji nie został on bliżej uzasadniony i nie wskazano, którego w szczególności dowodu dotyczy. Prowadząca do wniosku o sprzeczności postanowienia aneksu (w zakresie wysokości wynagrodzenia) z zasadami współzycia społecznego ocena wszystkich dowodów spełnia wymogi przewidziane w tym przepisie, w szczególności wynika z zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Również Sąd Apelacyjny nie przekonują tłumaczenia M. J. o ekwiwalentności wskazanej w aneksie kwoty w stosunku do realiów rynkowych, ponieważ twierdzenie to nie uwzględnia konkretnych i szczególnych okoliczności, w jakich doszło do zawarcia przedmiotowego aneksu (bardzo dużą podwyżkę w stosunku dotychczasowego wynagrodzenia, czyniącą tego pracownika zdecydowanie najlepiej zarabiającym w tej grupie stanowisk u tego pracodawcy, mimo, że w najbliższej perspektywie i przez dłuższy okres ten właśnie pracownik ten nie miał świadczyć pracy). Zarzut naruszenia art. 233§1 k.p.c. w odniesieniu do tego dowodu jest również bezzasadny. Tłumaczenie przedstawiciela pracodawcy, iż tak radykalnie podniósł wynagrodzenie ubezpieczonej (doprowadzając do rażącej dysproporcji wśród zatrudnionych na takim stanowisku), gdyż obawiał się, że mimo ciąży, a zatem w tym trudnym dla niej okresie będzie szukała pracy u innego pracodawcy, budzą wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego. Okres ciąży, w którym znajdowała się ubezpieczona oraz krótka perspektywa dotycząca możliwości świadczenia pracy z pewnością nie sprzyjały poszukiwaniu przez nią nowego zatrudnienia i podejmowaniu nowych wyzwań zawodowych. Pracodawca tłumaczył, iż w ten sposób chciał utrzymać odwołującą się w firmie. Tymczasem obawa, że przestanie świadczyć pracę nie wynikała z poziomu jej wynagrodzenia i braku tak znaczącej podwyżki (w wcześniejszym okresie takiej obawy też nie było), ale raczej ze stanu ciąży. Strony miały przecież świadomość, że w najbliższym czasie i przez dłuższy okres ubezpieczona nie będzie świadczyć pracy, a będzie korzystała ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Natomiast trafna z punktu widzenia logicznego rozumowania jest teza strony apelującej, iż z samego tylko faktu zawarcia przez odwołującą się umowy o pracę z innym pracodawcą po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, nie wynika logiczny wniosek, iż już w momencie podpisywania z aneksu do umowy o pracę nie miała zamiaru świadczenia pracy na rzecz dotychczasowego pracodawcy po okresie urlopu macierzyńskiego. Jednak to, czy w momencie podpisywania aneksu odwołująca się zamierzała wrócić do pracy u tego pracodawcy, czy nie zamierzała, nie przesądza jeszcze o braku możliwości zastosowania art. 58 §3 k.p. w zw. z art. 300 k.p., a tym samym nie dyskwalifikuje trafnej oceny Sądu Okręgowego o sprzeczności tego postanowienia aneksu z zasadami współzycia społecznego. Nie można jednak nie zauważyć, iż w praktyce ostatecznie pracodawca nie poniósł (poza krótkim okresem poprzedzającym uzyskaniem przez ubezpieczoną zasiłku chorobowego) większych kosztów związanych z koniecznością odprowadzania zdecydowanie wyższych składek, adekwatnych do wysokości ustalonego w aneksie wynagrodzenia.

Ocena ważności postanowienia aneksu dotyczącego wysokości wynagrodzenia jaką dokonał Sąd pierwszej instancji jest tym bardziej uzasadniona jeśli uwzględnić, że tak znaczne podniesienie wynagrodzenia miało miejsce w sytuacji trudności finansowych pracodawcy, a ponadto prowadziło do rażącej dysproporcji między wynagrodzeniem odwołującej się, a wynagrodzeniem pozostałych pracowników na takim stanowisku, w tym spedytora najdłużej pracującego i dotychczas lepiej wynagradzanego (B. W.). Jednocześnie nie można odwoływać się jedynie do możliwości wynagradzania jakie mają inni pracodawcy, zupełnie pomijając konkretne uwarunkowania danego pracodawcy, jego sytuację finansową, wysokość wynagrodzeń innych jego pracowników oraz szczególne okoliczności i szczególnie moment podwyższenia wynagrodzenia. Uzasadnione jest zatem twierdzenie, że ustalenie wysokości wynagrodzenia w spornym aneksie do umowy o pracę nie mieści się w wyżej omówionym, racjonalnym wzorcu godziwego wynagrodzenia i nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, poprzez świadome dążenie do osiągnięcia nieuzasadnionych (zawyżonych) korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Apelacja jest jednak częściowo uzasadniona, choć Sąd Apelacyjny nie podzielił podniesionego w niej zarzutu naruszenia art. 58 § 3 k.c. Aneks do umowy o pracę jest w istocie porozumieniem stron stosunku pracy, obejmującym zgodne oświadczenia woli, co do modyfikacji wszystkich lub niektórych tylko istotnych elementów stosunku pracy. W ten sposób strony mogą zmienić zarówno stanowisko pracy pracownika, a tym samym zakres jego obowiązków, mogą zmienić wysokość wynagrodzenia za pracę, czy wreszcie wymiar czasu pracy. Strony mogą zatem w ten sposób zmienić wszystkie, niektóre lub tylko jeden z istotnych elementów składających się na treść stosunku pracy. Jeżeli z treści oświadczeń woli, zwłaszcza gdy złożone zostały w formie pisemnej, bądź z przepisów prawa pracy (przede wszystkim tzw. wewnątrzzakładowych) nie wynika inaczej, zmiana poszczególnych elementów stosunku pracy jest zmianą autonomiczną w tym znaczeniu, że zmiana tylko jednego elementu nie prowadzi do automatycznej zmiany innego elementu. Dla przykładu, podwyższenie wynagrodzenia za pracę, nie prowadzi automatycznie do zmiany stanowiska pracy lub zwiększenia zakresu obowiązków. Podobnie zmiana wymiaru czasu z pełnego na niepełny nie prowadzi do automatycznego i proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia za pracę, jeśli strony wyraźnie tak nie postanowiły.

Tymczasem Zakład Ubezpieczeń Społecznych w przedmiotowej sprawie ustalając wysokość podstawy wymiaru składki w sposób nieuprawniony uznał, że obniżenie w aneksie do umowy o pracę wymiaru czasu pracy do 3/4 etatu, oznacza jednocześnie obniżenie wynagrodzenia za pracę o 1/4. Przyczyny, dla których strony postanowiły obniżyć sam wymiar czasu pracy zostały ustalone przez Sąd pierwszej instancji w oparciu o wiarygodne, logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym relacje stron. W szczególności stan ciąży ubezpieczonej, zmiana miejsca zamieszkania, powodująca większe utrudnienia i czasochłonności podróży do pracy i z pracy oraz to, że była pracownikiem dotychczas dobrze ocenianym, uzasadniały zastosowanie w tym aneksie pewnego przywileju, polegającego przede wszystkim na wyjściu naprzeciw aktualnym potrzebom i zaradzeniu trudnościom pracownika jakie wystąpiły po jego stronie w realizacji stosunku pracy. W świetle takich przyczyn i motywów obniżenia wymiaru czasu pracy, nie było żadnych podstaw do zakładania, iż strony chciały (wrażały taką wolę) proporcjonalnie obniżyć wysokość dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę takie motywy obniżenia wymiaru czasu pracy odwołującej się nie sposób uznać, iż postanowienie aneksu do umowy o pracę w tym zakresie również było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie miał uzasadnionych podstaw, aby na niekorzyść ubezpieczonej „obniżyć” ustalone przez strony i realizowane od dłuższego czasu (grudzień 2011r.) przed zawarciem kwestowanego aneksu wynagrodzenie za pracę. To, że postanowienie aneksu dotyczące znacznego wzrostu wynagrodzenia, bez racjonalnych tym momencie przyczyn, wynagrodzenia znacznie odbiegającego od wynagrodzeń innych pracowników i to w momencie trudnej sytuacji finansowej pracodawcy zostało ocenione jako nieważne, bowiem sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie oznacza, iż taka sama ocena dotyczy drugiego postanowienia aneksu, obniżającego wymiar czasu pracy, zwłaszcza gdy zupełnie inne były motywy działania stron, zasługujące też na odmienną ocenę punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Zmniejszenie wymogów stawianych pracownikowi (zmniejszenie wymiaru czasu pracy) w nowej, trudniejszej sytuacji życiowej (ciąża oraz zmiana miejsca zamieszkania, powodująca znaczne wydłużenie czasu dojazdu do pracy) jest działaniem ze strony pracodawcy zasługującym na aprobatę z punktu widzenia zasady lojalności wobec pracownika znajdującego się w trudniejszej sytuacji życiowej i z pewnością nie jest działaniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, iż wraz ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy strony chciały zmniejszyć lub też powinny w takiej sytuacji zmniejszyć dotychczasowe wynagrodzenie ubezpieczonej.

Przyjęta ostatecznie przez Sąd Apelacyjny do obliczenia podstawy wymiaru składek kwota wynagrodzenia 2911, 21zł brutto, odnosząca się do pracy w wymiarze 3/4 etatu oznacza, iż w przeliczeniu na pełny etat odwołująca miała ustalone wynagrodzenie na poziomie tylko ok. 10 % wyższym od dotychczas najlepiej zarabiającego B. W.. Taka relacja tych wynagrodzeń jest racjonalną w tych okolicznościach i nie sprzeciwia się wyżej wskazanym kryteriom ustalania wynagrodzenia godziwego oraz nie sprzeciwia się również zasadom współżycia społecznego.

Reasumując, w świetle powyższego Sąd orzekł jak w sentencji wyroku na zasadzie art. 386§1 k.p.c. i art. 385 k.p.c.

Z uwagi na częściowe uwzględnienie apelacji i w konsekwencji odwołania, o kosztach postępowania za obie instancje orzeczono na zasadzie art. 100 k.p.c. w zw. z art. 391§1k.p.c., wzajemnie je znosząc.

SSA Dariusz Płaczek SSA Krystian Serzysko SSA Grażyna Wiśniewska