

Sygn. akt III AUa 722/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Monika Kowalska
Sędziowie:	SSA Dariusz Płaczek (spr.) SSA Krystian Serzysko
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2017 r. w Krakowie

sprawy z odwołania **M. K.**

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

przy udziale zainteresowanego (...) **w K.**

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 lutego 2016 r. sygn. akt VII U 1916/14

I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję organu rentowego w ten sposób, że do obliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne M. K. jako pracownika P. K. przyjmuje od dnia 1 marca 2014 r. kwotę 3 360 zł, a w pozostałym zakresie oddala odwołanie;

II. oddala apelację w pozostałej części;

III. znosi wzajemnie między stronami koszty postępowania.

Sygn. akt III AUa 722/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 lutego 2016 r. Sąd Okręgowy w Krakowie – Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną przez M. K. decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 31 lipca 2014 r. w ten sposób, że

stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne M. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) od dnia 1 marca 2014 r. wynosi 7.080,65 zł brutto.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawczyni M. K. (z domu K.) ukończyła studia na Uniwersytecie (...) w formie niestacjonarnej na kierunku technologia żywności i żywienie człowieka o specjalności technologia żywności, uzyskując tytuł magistra inżyniera. W latach 2010 – 2011 wnioskodawczyni pracowała jako zastępca kierownika stołówki studenckiej przy (...) Od dnia 1 czerwca 2012 r. wnioskodawczyni została zatrudniona przez P. K., prowadzącego firmę (...) (zajmującą się przede wszystkim wykonywaniem prac budowlanych, w tym głównie tynków na zlecenie różnych inwestorów) na stanowisku asystentki w pełnym wymiarze czasu pracy. Formalnie z umowy o pracę wynikało wynagrodzenie w wysokości 1.680 zł, natomiast faktycznie wnioskodawczyni otrzymywała do ręki 2.000 zł. W charakterze asystentki pracowała do 28 lutego 2014 r. Od 1 czerwca 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. wnioskodawczyni była zatrudniona w wymiarze pełnego etatu, natomiast od 1 stycznia 2014 r. do 28 lutego 2014 r. w wymiarze 3/4 etatu. Do jej obowiązków należała obsługa biura, fakturowanie, kontrola obiegu dokumentów oraz „uczestniczenie w pozyskiwaniu oraz budowaniu długotrwałych relacji z klientami inwestycyjnymi”. Od połowy lipca 2013 r. pracodawca zaczął wdrażać wnioskodawczynię w przygotowywanie umów podwykonawczych, inwestorskich, powierzając jej dużo obowiązków, którymi sam zajmował się do tej pory, m.in. rozliczanie kaucji gwarancyjnych (które w branży budowlanej stanowią gwarancję należytego wykonania usługi) oraz obsługę leasingów, w których były samochody firmowe. W dniu 28 lutego 2014 r. wnioskodawczyni podpisała z P. K. porozumienie zmieniające umowę o pracę, na mocy którego z dniem 1 marca 2014 r. otrzymała awans na stanowisko dyrektora do spraw marketingu i sprzedaży. Zmianie uległa także wysokość wynagrodzenia z kwoty 1.680 zł brutto na kwotę 7.080,65 zł brutto oraz wymiar etatu z 3/4 na pełny etat. W momencie podpisania umowy o pracę wnioskodawczyni była na przełomie 2/3 miesiąca ciąży, o czym poinformowała pracodawcę. Z uwagi na fakt, iż była jego zdaniem sprawdzoną (zaufaną) osobą nie obawiał się, że pójdzie od razu na zwolnienie lekarskie. Wzrost wynagrodzenia wnioskodawczyni oraz zmiana stanowiska związana była z podjęciem nowej inwestycji przez pracodawcę – budową budynków mieszkalnych przy ul (...) – a tym samym ze znacznym wzrostem zakresu jej obowiązków, szczegółowo wymienionym w zakresie czynności pracownika z dnia 28 lutego 2014 r. Wynagrodzenie to miało również zawierać nadgodziny i dodatkowe czynności. P. K. wraz z żoną (...) są jeszcze współnikami i członkami zarządu spółek (...) Sp. z o.o. w W. oraz (...) Sp. z o.o. w K.. Obie wskazane spółki zajmują się branżą budowlaną. Faktycznie wnioskodawczyni pracowała w charakterze dyrektora do spraw marketingu i sprzedaży otrzymując wyższe wynagrodzenie od 1 marca 2014 r. do 5 maja 2014 r. W związku z pojawiającymi się i nawracającymi infekcjami (...) i stwierdzeniem przez prowadzącą lekarz ginekolog, że musi „przestopować z pracą dla dobra dziecka” odwołująca przeszła na zwolnienie lekarskie od dnia 5 maja 2014 r. Po urodzeniu dziecka w dniu 3 sierpnia 2014 r. wnioskodawczyni przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie wypoczynkowym. Po jej odejściu na zwolnienie lekarskie P. K. zatrudnił A. L. (która pracowała w firmach (...), (...) Sp. z o.o. i była komplementariuszem firmy (...)) na zasadzie ustnej umowy z pracodawcą, który zatrudnił ją z polecenia swego prawnika. Do jej obowiązków należała bieżąca obsługa tych firm, w tym utrzymywanie łączności pomiędzy pracodawcą a firmą księgową oraz obsługa firmy deweloperskiej, gdzie byli klienci. W zasadzie A. L. przejęła większość obowiązków M. K., z tym że działalność firmy (...) była wygaszana z końcem 2014 r. i w 2015 r. Pracodawca opłacił wszystkie należne składki za ubezpieczoną liczone począwszy od 1 marca 2014 r. od kwoty 7.080,65 zł brutto. Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy, a także zeznań stron oraz świadków (M. C., A. K., A. P. oraz A. J.).

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Okręgowy przyjął, że odwołanie zasługuje na uwzględnienie. Mając na uwadze treść art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 18 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U z 2015 r., poz. 121 ze zm.), a także art. 18 § 1 k.p. i art. 353⁽¹⁾ k.c., a także ukształtowane na tym tle orzecznictwo, Sąd Okręgowy zaakcentował, że całość materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazywał na to, iż postanowienia porozumienia zmieniającego od dnia 1 marca 2014 r. umowę o pracę zawartą przez M. K. z P. K. w zakresie wysokości wynagrodzenia ustalonego na kwotę 7.080,65 zł brutto nie były sprzeczne z prawem i z zasadami współżycia społecznego w myśl art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ale były adekwatne do zakresu powierzonych obowiązków i świadczonej przez wnioskodawczynię pracy. Równocześnie Sąd podkreślił,

że przedmiotowe porozumienie w zakresie ustalonej wyższej wysokości wynagrodzenia nie mogło być uznane za zmierzające do obejścia prawa, ponieważ chęć uzyskania uprawnień wynikających z ubezpieczenia społecznego nie jest celem zakazanym przez ustawę, a wysokość ustalonego wynagrodzenia wynikała z szerokiego spektrum obowiązków, jakie przyjęła na siebie wnioskodawczyni, albowiem jako dyrektor do spraw marketingu i sprzedaży zaczęła zajmować się całością spraw administracyjnych firm prowadzonych przez P. K., a w szczególności tych związanych z budową budynków mieszkalnych (...) Sąd podkreślił, że wnioskodawczyni była do takiej pracy przygotowana, albowiem posiadała doświadczenie kierownicze - roczne na stanowisku zastępcy kierownika stołówki, a nadto wcześniej już pracowała u tego samego pracodawcy od 1 czerwca 2012 r., przy czym jej obowiązki stopniowo się zwiększały. Zdaniem Sądu wnioskodawczyni nie mogła przewidzieć, iż niedługo po zawarciu porozumienia zmieniającego, tj. od 5 maja 2014 r. zaistnieje konieczność przejścia na zwolnienie lekarskie w związku z zagrożeniem ciąży. Zaznaczył, że w momencie podpisywania porozumienia zmieniającego pracodawca wiedział, że wnioskodawczyni jest w ciąży, a mimo to zatrudnił ją, gdyż była osobą zaufaną, sprawdzoną i znającą się na pracy w firmie, a nadto miała zamiar pracować do momentu urodzenia dziecka. Dodatkowo Sąd wskazał, że po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie P. K. zatrudnił na jej miejsce A. L., która przejęła część obowiązków dotąd wykonywanych przez wnioskodawczynię. Podkreślił także, że sytuacja finansowa pracodawcy w spornym okresie była dobra, co potwierdzały złożone przez P. K. stosowne druki PIT oraz fakt, iż wszystkie składki ubezpieczeniowe za wnioskodawczynię od wyższej podstawy wynagrodzenia zostały przez pracodawcę opłacone. Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla wnioskodawczyni za sporny okres powinna wynosić kwotę wynikającą z umowy zmieniającej, obowiązującej od dnia 1 marca 2014 r. Logiczną konsekwencją zwiększenia obowiązków wnioskodawczyni była bowiem zmiana stanowiska na dyrektora do spraw marketingu i sprzedaży oraz podniesienie wysokości wynagrodzenia. Z powyższych względów Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji na zasadzie art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1) naruszenie prawa procesowego, w tym art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że wnioskodawczyni faktycznie związała się z zainteresowanym umową o pracę z podstawą wymiaru składek w wysokości 7.080,65 zł;

2) naruszenie prawa materialnego, w tym: art. 58 § 2 i 3 k.c. poprzez jego niezastosowanie oraz art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 w zw. z art. 6 ust. 1 i art. 4 ust. 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. 2015 r., poz. 121 ze zm.) przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia kwoty 7.080,65 zł.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania od zaskarżonej decyzji ZUS, a także zasądzenie od wnioskodawczyni na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. W uzasadnieniu wywodów apelacji organ rentowy podniósł w szczególności, że wnioskodawczyni nie przedłożyła dowodów na okoliczność poszerzenia swoich obowiązków od dnia 1 marca 2014 r. Obowiązki te nie zostały ujęte w pisemnym zakresie obowiązków wnioskodawczyni zarówno jako asystentki, jak i dyrektora do spraw marketingu i sprzedaży. Organ rentowy wskazał przy tym, że nie kwestionuje samego faktu wykonywania pracy przez wnioskodawczynię na rzecz pracodawcy w okresie od 1 czerwca 2012 r., a jedynie podważa zasadność nadmiernego podwyższenia jej wynagrodzenia do kwoty 7.080,65 zł od 1 marca 2014 r. - w krótkim okresie przed złożeniem roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciążą (od 5 maja 2014 r.). Mając powyższe na uwadze zaakcentował, że biorąc pod uwagę doświadczenie życiowe i zasady logiki uznać należało, iż zmiana warunków zatrudnienia wnioskodawczyni z dniem 1 marca 2014 r. była pozorna i miała na celu uzyskanie nieuprawnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych tj. uzyskanie świadczeń w postaci zasiłku chorobowego i macierzyńskiego od zawyżonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Nadto okoliczności sprawy wskazywały, że postanowienia umowy dotyczące podstawy wynagrodzenia były sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego (art. 58 k.c.). W tym kontekście organ

rentowy zaznaczył, że firma zainteresowanego - poza wnioskodawczynią zatrudnioną na stanowisku dyrektora do spraw marketingu i sprzedaży - zatrudniała w 2014 r. kilku pracowników w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem minimalnym, przy czym liczba ta w ciągu roku sukcesywnie się zmniejszała (do jednego od września 2014 r.) i w konsekwencji ograniczona została wyłącznie do wnioskodawczyni od kwietnia 2015 r., co stanowiło potwierdzenie faktu, że zaoferowane jej stanowisko i wynagrodzenie nie było uzasadnione możliwościami i potrzebami firmy. Nadto od czerwca 2015 r. płatnik nie składał dokumentów rozliczeniowych, co świadczy o faktycznej likwidacji działalności gospodarczej zainteresowanego i także winno wpływać na ocenę zawartej umowy o pracę, zwłaszcza w wypadku znacznego podniesienia podstawy wymiaru składek. W dalszej części organ rentowy podniósł, że choć wnioskodawczyni ma doświadczenie kierownicze, to jednak doświadczenie to i jej wykształcenie związane jest wyłącznie z technologią oraz bezpieczeństwem żywności, a nie z zarządzaniem i marketingiem. Nadto powierzone wnioskodawczyni obowiązki były zarówno przed dniem 1 marca 2014 r. (zmiana stanowiska), jak i po 5 maja 2014 r. (niezdolność do pracy) wykonywane przez pracodawcę, a zatem nie występowała realna potrzeba utworzenia stanowiska zajmowanego przez wnioskodawczynię od 1 marca 2014 r. z podwyższonym znacznie wynagrodzeniem. Także analiza konta płatnika wykazała, że zalega on z zapłatą składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości blisko 79.000 zł (od lipca 2013 r. brak wpłat na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Ubezpieczeń Zdrowotnych oraz (...)). Pracodawca nie przedstawił więc zasadności ekonomicznej ani organizacyjnej utworzenia nowego stanowiska. Reasumując organ rentowy zaakcentował, że ustalenia Sądu pierwszej instancji są sprzeczne z logiką i doświadczeniem życiowym, albowiem w/w sekwencja zdarzeń uzasadnia ich ocenę zgodnie z dyspozycją przepisu art. 58 § 2 i 3 k.c.

W odpowiedzi na apelację wnioskodawczyni M. K. wniosła o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że przedmiot sporu w niniejszej sprawie dotyczył wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne wnioskodawczyni M. K. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) od dnia 1 marca 2014 r. Punkt wyjścia do oceny zawartych w apelacji zarzutów stanowi przypomnienie, iż ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy pozostaje istotna na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, albowiem 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 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.). 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 – tekst jedn.: Dz. U z 2016 r., poz. 2032 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 współżycia 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). W szczególności w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05) Sąd Najwyższy 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 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. w 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 w/w ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, 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. 353⁽¹⁾ 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 (art. 13 i art. 78 § 1 k.p.), 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.

Przenosząc powyższe wywody na grunt niniejszej sprawy nie sposób nie podzielić stanowiska organu rentowego, że postanowienia porozumienia zmieniającego umowę o pracę, podnoszące niemal czterokrotnie wynagrodzenie wnioskodawczyni, w okolicznościach przedmiotowej sprawy ustalone zostały 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.). Uwydatnić trzeba, iż tak wysoka podwyżka wynagrodzenia nie odpowiadała wyżej wskazanemu wzorcowi wynagrodzenia godziwego z kilku względów.

Po pierwsze, argument Sądu Okręgowego o znacznym poszerzeniu zakresu obowiązków trudno uznać za trafny w sytuacji, gdy wnioskodawczyni do końca lutego 2014 r. pracowała na $\frac{3}{4}$ etatu, zaś od 1 marca 2014 r. na pełny etat. Oczywistym było zatem, że z punktu widzenia czasu pracy poszerzono jej obowiązki jedynie o $\frac{1}{4}$, co nie uzasadniało wzrostu wynagrodzenia aż czterokrotnie. Pracodawca mógł powierzyć jej tylko tyle nowych obowiązków ile - co do zasady - mogła wykonać w normatywnym czasie pracy. Umowa o pracę zakładająca jako normę czas pracy przekraczający stały wymiar wynikający z dyspozycji art. 129 §1 k.p. jest w tej części nieważna jako sprzeczna z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy. Dlatego twierdzenia wnioskodawczyni, że ustalona w takiej wysokości pensja zakładała stałą pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia uznania takiego wynagrodzenia jako godziwego w rozumieniu art. 13 i art. 78 § 1 k.p. Wskazać też należy, iż znaczną część obowiązków, które miały uzasadniać kilkukrotną podwyżkę wynagrodzenia wykonywała jeszcze przed dniem 1 marca 2014 r. za wynagrodzeniem netto około 2.000 zł. W szczególności chodzi tu o obowiązki związane z „obsługą” na polecenie

pracodawcy nowych spółek zakładanych przez niego. Pewnymi czynnościami biurowymi czy technicznymi związanymi z powstaniem tych spółek wnioskodawczyni zajmowała się bowiem jeszcze w 2013 r. w ramach dotychczasowych obowiązków za faktycznie wypłaconym wynagrodzeniem około 2.000 zł netto. Oczywistym jest przy tym, że obowiązki z tym związane miały jedynie charakter techniczny, biurowy, pomocniczy, gdyż ubezpieczona nie miała wykształcenia prawniczego ani wiedzy księgowo – podatkowej, aby przygotować i prowadzić od strony merytorycznej cały proces zakładania spółek prawa handlowego.

Niewątpliwym jest również, że nowe obowiązki, jakie powierzono wnioskodawczyni (tj. obowiązki wynikające z nowego zakresu czynności z dnia 28 lutego 2014 r.) nie odpowiadały ani wykształceniu ani doświadczeniu ubezpieczonej. Jako inżynier technolog żywności z doświadczeniem zastępcy kierownika stołówki nie posiadała bowiem kwalifikacji do sporządzania (od strony merytorycznej) umów inwestorskich i powykonawczych czy planów i strategii marketingowych do analizy statystyk sprzedaży i do ustalenia polityki sprzedaży, analizy rynku oraz przygotowania planów usługowych. Tak jak trafnie podnosił to organ rentowy, wnioskodawczyni nie miała ani odpowiedniego wykształcenia, ani doświadczenia w tym zakresie. W szczególności nie posiadała kwalifikacji i wiedzy zarówno w dziedzinie prawa czy budownictwa, jak i w zakresie ekonomii, marketingu i zarządzania, aby rzeczywiście wykonywać nowe czynności wskazane w zakresie czynności z dnia 28 lutego 2014 r. Wnioskodawczyni mogła co najwyżej przepisywać umowy, a te „proste” sporządzać według udostępnionego jej wzoru. Zresztą nie przedstawiono żadnych dokumentów świadczących o wykonywaniu tego rodzaju merytorycznych i specjalistycznych czynności.

Nie sposób również nie zauważyć, że zakres czynności określony w porozumieniu zmieniającym z dnia 28 lutego 2014 r. jest niespójny i nielogiczny, a nowe czynności związane ze stanowiskiem dyrektora wskazane ogólnikowo i lakonicznie, co świadczy o tym, że nie miał on obejmować realnych obowiązków, lecz był sporządzony wyłącznie na użytek uzasadnienia przed organem rentowym tak wysokiej podwyżki wynagrodzenia. Podkreślić w tym miejscu należy, że wnioskodawczyni powierzono nowe stanowisko, którego nazwa oraz wysokość wynagrodzenia wskazywałaby na to, że jest ono najwyższe w firmie zainteresowanego, związane z dużą odpowiedzialnością i dużym prestiżem zawodowym. Tymczasem nielogicznym jest dlaczego osoba zatrudniona na poważnym i odpowiedzialnym stanowisku dyrektora do spraw marketingu i sprzedaży ma również w zakresie obowiązków „odbieranie telefonów”, „ksierowanie i skanowanie dokumentów”, „obsługę korespondencji” czy dostarczanie dokumentów do biura rachunkowego. Tego rodzaju czynności - jak wskazują zasady logiki i doświadczenia życiowego - wykonują pracownicy biurowi usytuowani najniżej w hierarchii danego zakładu pracy. Taka najprostsza praca osoby odbierającej telefony lub gońca (zanoszącego dokumenty do biura rachunkowego) jest z reguły pierwszym etapem kariery zawodowej, najniżej wynagradzanym i najmniej prestiżowym. Nielogiczne jest zatem połączenie takich najprostszych i co do zasady najmniej płatnych obowiązków ze stanowiskiem dyrektora, a tym bardziej z tak znacznym wynagrodzeniem. Natomiast, jak już podniesiono powyżej, druga część

obowiązków wskazanych w zakresie czynności o charakterze merytorycznym i specjalistycznym - formalnie adekwatnych do stanowiska dyrektora - nie mogła być realnie wykonywana przez wnioskodawczynię przede wszystkim z tej przyczyny, że nie posiadała ona specjalistycznego wykształcenia w tym zakresie (z dziedziny prawa, zarządzania, marketingu czy budownictwa), a ponadto nie wykazano, że takie analizy w firmie wygaszającej działalność były potrzebne. Z tego punktu widzenia ustalone wynagrodzenie nie spełniało wymogów z art. 78 § 1 k.p.

Nietrafne jest także stwierdzenie Sądu Okręgowego, iż wnioskodawczyni i jej pracodawca w chwili zawarcia porozumienia nie mogli przewidzieć, że wkrótce będzie niezdolna do pracy. Skoro już wówczas strony wiedziały o zaawansowanej ciąży, oczywistym było, że mogły oczekiwać, iż ubezpieczona urodzi dziecko i w najbliższym okresie nie będzie świadczyć pracy, lecz korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Doświadczenie życiowe - również samych stron – jednoznacznie wskazuje, iż najczęściej kobiety w ciąży (zwłaszcza zaawansowanej) nie świadczą pracy do dnia porodu, lecz korzystają ze zwolnień lekarskich ze względu na stan zdrowia związany z ciążą. Strony nie mogły zatem zakładać, iż ubezpieczona będzie świadczyć pracę do dnia porodu, zwłaszcza że już na początku 2014 r. miała problemy ze zdrowiem. W ocenie Sądu Apelacyjnego strony przewidywały, że w najbliższym czasie wnioskodawczyni nie będzie

świadczyć pracy, lecz będzie korzystała przez dłuższy okres ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem. Tym samym w świetle w/w okoliczności zawarcie w ramach porozumienia zmieniającego z dnia 28 lutego 2014 r. postanowienia przewidującego czterokrotny wzrost wynagrodzenia 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.).

Konkludując podkreślić należy, że ustalenie nowej wysokości wynagrodzenia w drodze w/w aneksu do umowy o pracę nie mieściło 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.

Jednak apelacja wywiedziona przez organ rentowy okazała się tylko częściowo uzasadniona. Sąd Apelacyjny nie podziela bowiem stanowiska tego organu w zakresie, w jakim od dnia 1 marca 2014 r. nadal najwłaściwszym i odpowiadającym wymogom prawa pracy (art. 13 i 78 §1 k.p) winno być najniższe obowiązujące wynagrodzenie jako podstawa wymiaru składek. Zauważyć bowiem trzeba, że w przypadku wnioskodawczyni wymiar czasu pracy od 1 marca 2014 r. uległ zwiększeniu o ¼ etatu. Niewątpliwie zatem, nawet jeśli wnioskodawczyni miała wykonywać nadal głównie obowiązki biurowe (techniczne), to ilość tychże czynności do wykonania musiała wzrosnąć, skoro na polecenie pracodawcy wykonywała również pewne czynności związane z działalnością innych jego firm. Równocześnie w powyższym kontekście godzi się skonstatować, iż najniższe obowiązujące wynagrodzenie nie jest już standardem w realiach obecnego rynku pracy, zwłaszcza w sytuacji pracowników z kilkuletnim stażem pracy u danego pracodawcy, skutecznie realizujących powierzone obowiązki i dobrze ocenianych przez tego pracodawcę. Jeszcze zaś przed zawarciem przedmiotowego porozumienia z dnia 28 lutego 2014 r. wynagrodzenie ubezpieczonej ustalone (w sposób dorozumiany czy ustny), powtarzalnie w kolejnych miesiącach wypłacane było w wysokości 2.000 zł netto, a zatem w praktyce z woli obu stron było wyższe niż najniższe wynagrodzenie i odpowiadało wynagrodzeniu brutto na poziomie około 3.000 zł. Z tego też względu, opierając się na wzorcu godziwego wynagrodzenia wynikającego z powołanych przepisów kodeksu pracy oraz na okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy – w ocenie Sądu Apelacyjnego - za odpowiednie i adekwatne jako podstawa wymiaru składek uznać należało wynagrodzenie na poziomie dwukrotnego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1 marca 2014 r. (1.680 zł x 2 = 3.360 zł).

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego w ten sposób, że do obliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne M. K. jako pracownika (...)

(...)w K. przyjął od dnia 1 marca 2014 r. kwotę

3.360 zł, a w pozostałym zakresie odwołanie oddalił (pkt I), oddalając jednocześnie apelację w pozostałej części na zasadzie art. 385 k.p.c. (pkt II). Z uwagi na częściowe uwzględnienie apelacji i w konsekwencji odwołania, o kosztach postępowania za obie instancje orzeczono na zasadzie art. 100 k.p.c. z zw. z art 102 k.p.c., wzajemnie je znosząc (pkt III). Sąd ocenił, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy ewidentnie błędna decyzja organu rentowego, uwzględnienie przez Sąd co do zasady odwołania ubezpieczonej oraz duży nakład pracy z jej strony i zaangażowanie związane z prowadzeniem przez nią częściowo wygranego procesu, uzasadniały wzajemne zniesienie kosztów postępowania.