

Sygn. akt III AUa 819/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Mirosław Godlewski (spr.)

Sędziowie: SSA Beata Michalska

SSA Joanna Baranowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Kamila Tomasik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 marca 2018 r. w Ł.

sprawy A. H. (1)

przy udziale V. (...).W., M. (...) Spółka Jawna

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu

na skutek apelacji A. H. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 27 marca 2017 r., sygn. akt VIII U 295/16,

1. oddala apelację;

2. zasądza od A. H. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt. III AUa 819/17

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił decyzję organu rentowego w ten sposób, że ustalił iż podstawę wymiaru składek A. H. (1) z tytułu zatrudnienia w firmie (...). W., M. (...) spółka jawna w Ł., od 1 czerwca 2015 roku stanowi kwota 2775 złotych. W pozostałej części odwołanie oddalił i nie obciążył organu rentowego kosztami zastępstwa procesowego.

Wydając przedmiotowy wyrok sąd pierwszej instancji przyjął za podstawę rozstrzygnięcia następujące ustalenia faktyczne.

A. H. (1) ma wyższe wykształcenie plastyczne. W 2003 roku ukończyła Akademię (...) w Ł. na kierunku wzornictwa form przemysłowych. M. R. wraz z R. W. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w (...) spółki jawnej (...), zajmującej się przetwarzaniem danych, zarządzaniem stronami internetowymi (hosting) i podobną działalnością. A. H. (1) jest pracownikiem spółki od 3 stycznia 2003 roku. W okresie do 31 lipca 2003 roku łączyła wykonywała prace grafika komputerowego z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1430 złotych. Do zakresu jej obowiązków należało

wówczas, przygotowywanie graniczne projektów stron internetowych, przygotowywanie i obróbka materiałów służących do wykonania stron oraz inne prace graficzne. Dnia 28 lipca 2003 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony do 31 lipca 2007 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku grafika komputerowego z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1430 złotych. Aneksem do umowy z dnia 1 listopada 2006 roku zmieniono umowę o pracę na umowę na czas nieokreślony i podwyższono wynagrodzenie do kwoty 1800 złotych miesięcznie powiększoną o premie uznaniową. Kolejnym aneksem z 1 maja 2007 roku zwiększono wynagrodzenie do kwoty 2100 złotych. Od 5 stycznia 2010 roku po raz kolejny aneksowano umowę określając stanowisko pracy A. B. (1) jako ART. director bez zmiany wysokości wynagrodzenia. Po raz kolejny aneksowano umowę 30 marca 2015 roku w ten sposób, że obniżono wymiar czasu pracy na $\frac{3}{4}$ etatu a wynagrodzenie do kwoty 1750 złotych. Powyższa zmiana została wprowadzona z inicjatywy A. B. (1), a motywowana była koniecznością ograniczenia aktywności zawodowej z uwagi na planową na 16 maja 2015 roku ceremonię ślubną. W okresie od 15 marca 2007 roku do 1 kwietnia 2015 roku A. B. (1) łączyła pracę w firmie (...) z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej pod nazwą (...) w ramach której wykonywała głównie sesje zdjęciowe na potrzeby grafik komputerowych. Przychody z działalności wahały się od 2000 do 10000 złotych miesięcznie.

Dnia 1 czerwca 2015 roku A. H. (2) i spółka (...) zawarli umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Art.D. z wynagrodzeniem 5645 złotych miesięcznie i premią uznaniową. Płatnik dokonał zgłoszenia nowej podstawy od 1 czerwca 2015 roku wykazując jej wysokość w deklaracji za lipiec. Do zadań A. B. (1), po zmianie warunków pracy i płacy należało przygotowywanie graficzne projektów stron internetowych, przygotowywanie i obróbka materiałów służących do wykonania stron oraz nadzór nad zespołem grafików. Zakres zadań pokrywał się z tym, który miała przed zmianą warunków pracy i płacy. Mogła także robić zdjęcia, które wcześniej były robione w ramach jej działalności gospodarczej. W dacie zawarcia spornej umowy z 1 czerwca 2015 roku A. B. (1) była w pierwszym miesiącu ciąży. Od dnia 31 lipca 2015 roku stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży zagrażającej poronieniem. Dziecko urodziła 22 lutego 2016 roku i po tej dacie przebywała na urlopie macierzyńskim. W okresie usprawiedliwionej nieobecności wnioskodawczyni w pracy, płatnik nie zatrudnił nowego pracownika na jej miejsce. W latach 2014 do 2017 płatnik zatrudniał czterech pracowników. K. Z. (technika łączności) który jako grafik komputerowy zarabiał początkowo 1744,17 złotych a od 2014 roku 2050 złotych. A. W. (wykształcenie wyższe - grafik) która jako grafik komputerowy zarabiała 2775 złotych zajmując się przygotowywaniem projektów graficznych i innych prac graficznych związanych z działalnością firmy. A. B. (2) (wyższe - projektant) który jako grafik komputerowy na $\frac{1}{4}$ etatu zarabiał 437,50 złotych. A. B. (3) (wyższe) który jako grafik komputerowy zatrudniony od marca 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy zarabiał 1850 złotych a od 1 marca 2017 roku 2000 złotych. Firma (...) w roku 2014 uzyskała dochód w kwocie 847758,78 złotych a w roku 2015 w kwocie 1107236,38 złotych. Decyzja z 31 grudnia 2015 roku ustalająca podstawę wymiaru A. H. (2) od 1 czerwca 2015 roku na kwotę 2100 złotych wydana została z urzędu po przeprowadzeniu kontroli u płatnika w ramach której organ stwierdził, brak uzasadnionych podstaw do zmiany wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia w sytuacji gdy takie działanie było podjęte bezpośrednio przed wystąpieniem długotrwałej niezdolności i tym samym było nakierowane wyłącznie na uzyskanie nieuzasadnionych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu.

Czyniąc ustalenia faktyczne, sąd pierwszej instancji nie dał wiary twierdzeniom stron co do tego, że o podwyższeniu wynagrodzenia przesądziła umowa przedwstępna jaką ubezpieczona zawarła z inną konkurencyjną firmą i związane z tym niebezpieczeństwo utraty cennego pracownika.

W tak ustalonym stanie faktycznym sąd pierwszej instancji uznał odwołanie za częściowo zasadne . Wskazując na niekwestionowane uprawnienie organu rentowego do kontrolowania prawidłowości wskazania podstawy wymiaru a w tym także nadmierności ustalonego wynagrodzenia, zgodził się z oceną organu, iż w okolicznościach faktycznych sprawy doszło do wypełnienia przesłanek art.58§2 k.c. mającego odpowiednie zastosowanie. Wynagrodzenie ustalone dla ubezpieczonej od 1 czerwca 2015 roku było rażąco wygórowane przy uwzględnieniu dochodów pozostałych pracowników. Nie znajdowało też uzasadnienia w zakresie powierzonych zadań, które nie wzrosły znacząco. A twierdzenia o konieczności podwyższenia wynagrodzenia z uwagi na obawę utraty pracownika, nie zostały udowodnione. Podwyższenia wynagrodzenia nie uzasadniała też argumentacja o zrekomensowaniu dochodów z

wcześniej wykonywanej działalności. To wszystko, przy jednocześnie oczywiście widocznym interesie dokonanej zmiany w aspekcie możliwości pobierania wyższych świadczeń z systemu, w pełni uzasadniał dokonanie korekty zgłoszonej podstawy wymiaru z tym, że nie do kwoty wskazanej w decyzji lecz do kwoty odpowiadającej wysokości najwyższego wynagrodzenia pobieranego w firmie przez grafika komputerowego, pracownika o porównywalnych kwalifikacjach do odwołującej.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła apelacją w części oddalającej odwołanie A. H. (1) zarzucając; naruszenie przepisów art.233§1 k.p.c. i art. 232 k.p.c. poprzez bezpodstawne odmówienie wiary przedłożony dowodom i w konsekwencji uznanie za nieudowodnione tego, że wynagrodzenia na poziomie 5-6 tys. na stanowisku ubezpieczonej nie są wygórowane, że umowa przedwstępna nie została zawarta, że ubezpieczona wcześniej w ramach działalności prowadziła też usługi na rzecz pracodawcy oraz, że nie zatrudnienie nowego pracownika, nie oznacza braku zastępstwa w okresie jej nieobecności. A także, nieuprawnionego przerzucenia ciężaru dowodowego na odwołującą się w sytuacji gdy to organ winien wykazać nadmierność kwestionowanego wynagrodzenia.

Ponadto zarzuciła obrazę przepisów art.58§2 k.c. w związku z art.300 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że wysokość spornego wynagrodzenia, naruszała zasady współżycia społecznego podczas gdy odwołująca się ma ponad 10 letni staż i związane z tym doświadczenie zawodowe uzasadniające dostatecznie wysokość wskazanego w umowie wynagrodzenia.

Motywuując podniesione zarzuty, apelantka odwoływała się do przebiegu kariery zawodowej, wysokości wynagrodzeń w branży, występującej konkurencji, brak pracowników oraz realizowanych uprzednio zleceń poprzez prowadzoną działalność i związane z tym dochody wykazywane fakturowo.

Konkludując, apelantka wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i ustalenie podstawy wymiaru składek w kwocie wskazanej w umowie, na koszt organu rentowego oraz o uzupełnienie materiału dowodowego o treść dokumentów załączonych do apelacji wykazujących powrót do pracy po urlopie macierzyńskim na warunkach umowy zawartej 1 czerwca 2015 roku oraz sytuację firm na rynku komunikacji marketingowej.

Organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu za II instancję.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje.

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu. Sąd pierwszej instancji, wbrew twierdzeniom apelacji, dokonał wystarczających do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia ustaleń faktycznych. Poczynione przez ten sąd ustalenia faktyczne sąd drugiej instancji podziela i przyjmuje za własne. Podniesione w apelacji zarzuty obraży prawa procesowego art.233§1 k.p.c. nie są zasadne i w istocie nie wykraczają poza granice bezskutecznej polemiki z ustaleniami sądu. Sąd pierwszej instancji, uwzględnił i ocenił przywoływane w apelacji dowody tyle tylko, że wyprowadził odmienne od apelującej wnioski. To, że apelująca inaczej widzi i buduje rzeczywistość, nie może skutecznie zmienić ustaleń i oceny sądu pierwszej instancji. Do tego konieczne byłoby wykazanie rażącego naruszenia przez ten sąd dyrektyw oceny, a temu apelacja nie sprostала. W świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego jak i oceny prawidłowości wnioskowania, nie sposób zakwestionować skutecznie oceny sądu pierwszej instancji, iż w sprawie nie wystąpiły żadne okoliczności, które by realnie uzasadniały dokonaną zmianę warunków pracy i płacy poprzez przywrócenie pełnego wymiaru i wskazany wzrost płacy. Twierdzenia o umowie przedwstępnej, sytuacji na rynku, zakresie wcześniejszej działalności, nie wykraczają poza zakres przywoływania hipotez opartych o subiektywne przeświadczenie mówiącego. Niczego też, w płaszczyźnie stanu faktycznego podawanego subsumpcji nie zmienia twierdzenie o powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim z realizacją wcześniejszych warunków umowy. Mieć bowiem należy na uwadze, że cezury okresu podawanego ocenie wyznaczyła data od której zmieniono podstawę i data wydania decyzji. Tym samym, okoliczności dotyczące okresu późniejszego, pozostają bez znaczenia, bo kontrola i ocena decyzji w tego rodzaju sprawach dokonywana jest na datę wydania decyzji.

Nie ma też racji, apelująca zarzucając naruszenie reguł rozkładu ciężaru dowodowego jak i obraży przepisów prawa materialnego art.58§2 k.c. w związku z art.300 k.p.

W tym zakresie przede wszystkim przypomnieć należy, że organ rentowy jest uprawniony do weryfikacji wysokości podstawy wymiaru poprzez weryfikację wysokości wynagrodzeń pracownika . Powyższe wynika z treści art. 83 ust.1 pkt.3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art.68 ust.1 pkt. 1 lit.c i art.86 ust.2 pkt.2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r poz.1778) i jest konsekwencją trójstronnego stosunku prawnego jaki powstaje poprzez zawarcie umowy rodzącej obowiązek ubezpieczenia społecznego (patrz bliżej - TK P/15 wyrok z 29 listopada 2017 roku / legalis/). Uprawnienia kontrolne organu, pozwalają przy tym, na zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia stanowiącego zgłoszoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. (art.58 k.c.). Przy czym dolną granicę wynagrodzenia, której organ nie może naruszyć stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. (patrz – SN uchwała z 27 kwietnia 2005 r II UZP 2/05 /legalis/). Organ kształtując w decyzji podstawę wymiaru, niewątpliwie nie naruszył wskazanej granicy, wobec czego, w postępowaniu zainicjowanym odwołaniem badanie winno objąć prawidłowość wysokości spornego wynagrodzenia przy zastosowaniu dyrektyw z art.78 k.p. jak i art.58 § 2 k.c. w związku z art.300 k.p.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy, problemem nie było to, że wskazane w umowie wynagrodzenie przez samą wysokość było rażąco niegodziwe ale w tym, że przy uwzględnieniu zakresu obowiązków jakie ubezpieczona wykonywała przez lata przed zmianą podstawy oraz tych jakie jej przypisano po zmianie, nie sposób było doszukać się racjonalnych przyczyn tak istotnego zwiększenia wysokości wynagrodzenia. Stosownie bowiem do treści wskazanego przepisu wynagrodzenie za pracę wino być tak ustalone aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Ani analiza tych przesłanek ani też wypełni uprawnione i zasadne odniesienie spornego wynagrodzenia do poziomu płac na porównywalnych stanowiskach w zatrudniającym podmiocie, nie dostarczyła argumentów pozwalających zaakceptować dokonaną zmianę w płaszczyźnie przywołanych przesłanek oceny.

Zasadnie także, została w tym przypadku dokonana subsumpcja pod przepis art.58§2 k.c.. Oczywiście nie ma nic nagannego w tym, że osoba ciężarna podejmuje działania mające na celu zapewnić jej właściwą ochronę socjalną. Jednakże podejmowane działania nie mogą uzyskiwać ochrony prawnej jeżeli naruszają zasady współżycia społecznego (art.58§2 k.c.) poprzez dążenie do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Alimentacyjny charakter świadczeń oraz zasada solidaryzmu, wymaga szczególnego wyczulenia na to aby płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, nie ulega zaś kwestii, że ubezpieczona wskutek zawarcia spornej umowy, uzyskiwała wzrost wynagrodzenia do kwoty dwukrotnie wyższej od jej dotychczasowego wynagrodzenia jak i najwyższego wynagrodzenia pobieranego przez innego pracownika o porównywalnych kwalifikacjach w sytuacji gdy równocześnie nie następował ilościowy ani rodzajowy wzrost zadań, uzasadniający taki wzrost w płaszczyźnie przepisu art. 78 k. p. A nadto, następowało to bezpośrednio przed długotrwałym okresem niezdolności do pracy (zwolnienie lekarskie i urlop macierzyński) wynikające ze faktu ciąży, który to stan był znany uwzględnieniu domniemań faktycznych (art.231 k.p.c.) nie można zakwestionować wyprowadzonego przez sąd pierwszej instancji wniosku o sprzeczności takiego działania z zasadami współżycia społecznego (art.58§2 k.c.) przez świadome dążenie do osiągania nieuzasadnionych (zawyżonych) korzyści z systemu ubezpieczeń w dacie zawierania spornej umowy. W takich zaś okolicznościach, także przy społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Kierując się wskazaną argumentacją Sąd Apelacyjny nie podzielał zasadności zarzutów apelacji i nie znajdując podstaw, które należałoby uwzględnić z urzędu, na podstawie art.385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Orzeczenie o kosztach procesu lokuje się w treści art. 98§3 k.p.c. a ich wysokość w treści art. 22⁵ ust.2 ustawy o radcach prawnych w związku z § 2 pkt.5 i § 10 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu z daty wniesienia apelacji (Dz.U. z 2016 r poz.1667).