

Sygn. akt **III AUa 365/21**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2022 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 26 października 2022 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...) sp. z o.o. we (...)

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.**

przy udziale : J. G. (1)

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji (...) sp. z o.o. we W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 9 lutego 2021 r. sygn. akt IV U 1794/19

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdza, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia J. G. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. we W. w okresie od czerwca 2018 do sierpnia 2018r. stanowią kwoty zadeklarowane przez płatnika,
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II i nie obciąża odwołującej spółki kosztami procesu,
3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. na rzecz (...)sp. z o.o. we W. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

	sędzia Marta Sawińska	
--	-----------------------	--

## UZASADNIENIE

Decyzją z 27.02.2019 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 81 ust. 1 i ust. 6 ustawy z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, a także art. 58 k.c. i art. 300 k.p. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne J. G. (1), podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. wynosi:

– za czerwiec 2018 r. – 2 100 zł na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, 1 812,09 zł na ubezpieczenie zdrowotne;

– za lipiec 2018 r. – 2 100 zł na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, 1 812,09 zł na ubezpieczenie zdrowotne;

– za sierpień 2018 r. – 1 016,13 zł na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, 2 814,42 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

W uzasadnieniu organ rentowy wywodził, że fakt podjęcia i wykonywania pracy przez J. G. (1) na rzecz płatnika składek pozostaje poza sporem. Jednakże według Zakładu, zaprezentowane w porozumieniu zmieniającym z 09.04.2018 r. zmiany były ustalone na potrzeby zbliżającego się okresu związanego z macierzyństwem i uzyskania wyższych świadczeń z tego tytułu. Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, organ rentowy stoi na stanowisku, że zmiana wynagrodzenia nastąpiła z naruszeniem zasad współzycia społecznego i miała na celu świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Nieważnością zostały więc dotknięte uzgodnienia stron dotyczące wynagrodzenia od 01.05.2018 r. zawarte w porozumieniu zmieniającym do umowy o pracę. Odnosząc się do wysokości przyjętych kwot, organ rentowy podał, że wziął pod uwagę wysokość wynagrodzenia, którą J. G. (1) miała otrzymywać u płatnika przed 01.05.2018 r. i przyjął kwotę wynagrodzenia proporcjonalną w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył płatnik składek – (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. – zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydania decyzji, polegający na przyjęciu, że zaprezentowane w porozumieniu zmieniającym z 09.04.2018 r. zmiany były ustalone na potrzeby zbliżającego się okresu związanego z macierzyństwem i uzyskania wyższych świadczeń z tego tytułu oraz błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydania decyzji, polegający na przyjęciu, że po zawarciu porozumienia z 09.04.2018 r. nie zwiększył się zakres obowiązków i wymiar czasu pracy J. G. (1). Odwołująca się spółka wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez określenie wymiaru składek na ubezpieczenia J. G. (1) w oparciu o przychód pracownika obliczony zgodnie ze stawką wskazaną w porozumieniu z 09.04.2018 r., ewentualnie uchylenie zaskarżonej decyzji i przekazanie sprawy ZUS-owi do ponownego rozpoznania. Spółka wniosła też o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania.

Zainteresowana J. G. (1) wniosła o uwzględnienie odwołania płatnika.

Wyrokiem z 09.02.2021 r. Sąd Okręgowy w Zielonej Górze (sygn. IV U 1794/19) w pkt I wyroku oddalił odwołanie, w pkt II wyroku zasądził od odwołującego na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Płatnik składek – (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., zarejestrowana od 05.07.2007 r., wykonuje działalność gospodarczą, której przeważającym przedmiotem jest działalność prawnicza.

Zainteresowana J. G. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek jako pracownik od 04.11.2016 r.

Początkowo zainteresowana została zgłoszona w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem minimalnym.

Od lutego 2017 r. nastąpiło zmniejszenie wymiaru czasu pracy na pół etatu.

Od 09.04.2018 r. wynagrodzenie wyniosło 4 210,18 zł, wymiar czasu pracy zmieniono na 7/8 etatu.

Od 16.07.2018 r. zainteresowana stała się niezdolna do pracy podczas ciąży.

24.12.2018 r. zainteresowana urodziła dziecko. Do Zakładu wpłynął wniosek o wypłatę świadczeń z tego tytułu.

Zainteresowana została zatrudniona u płatnika składek na podstawie umowy o pracę z 03.11.2016 r. – na okres próbny od 04.11.2016 r. do 03.02.2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac, z miejscem wykonywania pracy w Z., z wynagrodzeniem zasadniczym określonym jako najniższa krajowa/miesiąc.

Pisemny zakres obowiązków z 04.11.2016 r. nie zawierał żadnych obowiązków przypisanych do stanowiska.

Na podstawie umowy o pracę z 02.02.2017 r. zainteresowana została zatrudniona u płatnika na czas nieokreślony od 04.02.2017 r. Umowa przewidywała taki sam wymiar czasu pracy, stanowisko, miejsce pracy i wynagrodzenie, jak umowa z 03.11.2016 r.

Zainteresowana i płatnik zawarli porozumienie zmieniające z 09.04.2018 r. do umowy o pracę z 02.02.2017 r.

W porozumieniu postanowiono, że zmianie ulega:

1. rodzaj umówionej pracy: koordynator ds. kadr i płac;
2. miejsce wykonywania pracy: Z., możliwość pracy zdalnej;
3. wymiar czasu pracy: 7/8 etatu;
4. wynagrodzenie zasadnicze: 4 210,18 zł.

Postanowiono, że do zakresu obowiązków pracownika dodaje się następujące czynności:

1. kontrola i nadzór nad prawidłowością obsługi i rozliczeń kadrowo-płacowych;
2. prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami na stanowisko dot. obsługi kadrowo-płacowej;
3. przyuczanie nowozatrudnianych pracowników z zakresu pełnej obsługi kadrowo-płacowej firm i przedsiębiorców obsługiwanych przez pracodawcę;
4. kontrola i nadzór nad przygotowaniem i prowadzeniem dokumentacji kadrowo-płacowej klientów pracodawcy, naliczaniem i wypłatą świadczeń pracowniczych oraz sporządzaniem raportów rozliczeniowych ZUS, sprawozdań GUS oraz wniosków o dofinansowanie PFRON.

Stwierdzono, że porozumienie wchodzi w życie 01.05.2018 r.

A. T. została zatrudniona u płatnika na podstawie umowy o pracę z 02.06.2017 r., zawartej na okres próbny od 05.06.2017 r. do 04.09.2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki ds. kadr i płac, z miejscem wykonywania pracy w Z., z wynagrodzeniem określonym minimalnym.

Na podstawie umowy o pracę z 05.09.2017 r. została zatrudniona na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac, z miejscem wykonywania pracy w biurze spółki w Z. lub w siedzibie klienta, za wynagrodzeniem w wysokości 2 100 zł brutto. Wskazano następujące obowiązki pracownicze:

- a) prowadzenie dokumentacji kadrowej i płacowej klientów pracodawcy;
- b) rozliczenie pracowników na potrzeby ZUS, GUS, US, PFRON;
- c) sporządzanie kalkulacji i raportów;
- d) naliczanie i wypłata świadczeń pracowniczych;
- e) przygotowywanie i obsługa umów cywilnoprawnych;

- f) ewidencjonowanie czasu pracy oraz urlopów wypoczynkowych;
- g) prowadzenie akt osobowych;
- h) obsługa sekretariatu;
- i) prowadzenie i utrzymywanie komunikacji z kontrahentami;
- j) pomoc w bieżącej obsłudze księgowej klientów (w razie potrzeby);
- k) inne czynności wskazane przez przełożonych.

Stosunek pracy trwał do 31.05.2019 r. Ustał w wyniku wypowiedzenia złożonego przez pracownicę.

E. K. została zatrudniona u płatnika na podstawie umowy o pracę z 05.06.2018 r., zawartej na okres próbny od 01.07.2018 r. do 30.09.2018 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki ds. kadr i płac, z miejscem wykonywania pracy w Z., z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2 767,31 zł brutto miesięcznie.

Na podstawie umowy o pracę z 01.10.2018 r. została zatrudniona na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta ds. kadr i płac, z miejscem wykonywania pracy w biurze spółki w Z., za wynagrodzeniem w wysokości 2 300 zł netto. Wskazano następujące obowiązki pracownicze:

- a) prowadzenie dokumentacji kadrowej i płacowej klientów pracodawcy;
- b) rozliczenie pracowników na potrzeby ZUS, GUS, US, PFRON;
- c) sporządzanie kalkulacji i raportów;
- d) naliczanie i wypłata świadczeń pracowniczych;
- e) przygotowywanie i obsługa umów cywilnoprawnych;
- f) ewidencjonowanie czasu pracy oraz urlopów wypoczynkowych;
- g) prowadzenie akt osobowych;
- h) obsługa sekretariatu;
- i) obsługa korespondencji spółki;
- j) prowadzenie i utrzymywanie kontaktu z kontrahentami;
- k) inne czynności wskazane przez przełożonych.

30.04.2019 r. E. K. i płatnik podpisali porozumienie, w którym postanowili, że zmianie ulega rodzaj wykonywanej pracy – zmiana stanowiska na specjalistę ds. kadr i płac. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian. Porozumienie wchodzi w życie od 01.05.2019 r.

W 2018 r. płatnik wypłacał swoim pracownikom wynagrodzenia wynoszące od 2 100 zł do 2 774,96 zł brutto.

Wyjątkiem (nie licząc zainteresowanej) było w niektórych miesiącach wynagrodzenie A. S., J. W. (ponad 3 000 zł) i S. S. (ponad 4 000 zł brutto)

Podczas zatrudnienia u płatnika zainteresowana wykonywała pracę na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac.

Od początku zatrudnienia praca była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet po zgłoszeniu zmiany tego wymiaru na 1/2 etatu.

Zarówno przed zawarciem spornego porozumienia z 09.04.2018 r., jak i po nim, zainteresowana przeprowadzała rozmowy kwalifikacyjne, instruowała pracownice przyjmowane do pracy, jak wykonywać poszczególne czynności, szkoliła te osoby. W dalszym ciągu prowadziła korespondencję e-mailową w sprawach związanych z kadrami. Podpisywała się w tej korespondencji jako „specjalista ds. kadr i płac”.

Już od 2017 r. odbywała służbowe wyjazdy do W..

Gdy przeszła na zwolnienie, jej obowiązki w zakresie obsługi kadrowej firm przejęła E. K., specjalista ds. kadr i płac.

Zainteresowana otrzymywała wynagrodzenie wynikające ze spornego porozumienia.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, którym w pkt. I wyroku oddalił odwołanie, w pkt II wyroku zasądził od odwołującego na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Następnie Sąd Okręgowy podkreślił, że w niniejszej sprawie ustalić należało, czy organ rentowy zasadnie stwierdził nieważność warunków porozumienia do umowy o pracę zawartego 09.04.2018 r. pomiędzy zainteresowaną a płatnikiem, w części dotyczącej ustalonego wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę i ustalił dla zainteresowanej podstawę wymiaru składek za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r. w kwotach wskazanych w sentencji zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 266 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

W myśl natomiast z art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Z kolei według art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowią więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna 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 ustawy z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1426 ze zm.).

Równocześnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 86 ust. 1 i 2 ustawy systemowej uprawniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych przez płatników składek, która obejmuje m.in. prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład. W ramach tej kontroli Zakład uprawniony jest do zakwestionowania wysokości wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 k.c., a w konsekwencji do ustalenia stosunku ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną w całości lub w części (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/335).

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy podał, że organ rentowy nie kwestionował faktu zatrudnienia zainteresowanej u płatnika składek, a jedynie zmianę wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia (podstawy wymiaru składek) wynikające z kwestionowanego porozumienia.

W myśl art. 58 § 1 i § 2 k.c., czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, że na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy, a ponadto nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Nie budzi przy tym wątpliwości, że strony stosunku prawnego mają prawo do kształtowania go zgodnie z zasadą swobody umów wyrażoną w art. 353<sup>1</sup> k.c., a więc według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Przepis art. 353<sup>1</sup> k.c. ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy 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 (por. uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/335).

Sąd I instancji podkreślił, że co do zasady wynagrodzenie za pracę powinno stanowić wartość godziwą, a także odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu i być ekwiwalentem za ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis art. 13 k.p. formułuje zasadę godziwości wynagrodzenia za pracę. Istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Chociaż ujęcie treści art. 13 k.p. w jego zdaniu 1 w kategorii „prawa” (do godziwego wynagrodzenia), a następnie – w zdaniu 2 – przykładowa jego konkretyzacja jako prawa do przynajmniej najniższego wynagrodzenia wskazuje, że „niegodziwa” będzie przede wszystkim płaca rażąco za niska, to nie wynika stąd, aby znamię „niegodziwości” nie mogło dotknąć również płacy rażąco za wysokiej (wyrok Sądu Najwyższego z 07.08.2001 r., sygn. akt I PKN 563/00, OSNP 2002/4/90).

Sąd Okręgowy zaakcentował, że przedmiotem sporu w rozpoznanej sprawie była zatem zmiana wymiaru czasu pracy i wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanej, wynikająca ze spornego porozumienia. Podkreślił też, że sam fakt zatrudnienia zainteresowanej i wykonywania przez nią pracy na rzecz odwołującej się spółki, nie był kwestionowany przez pozwanego.

Sąd I instancji podniósł, że nie dał wiary zainteresowanej, a tym samym nie podzielił stanowiska odwołującej się spółki, że rzeczywiście nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy określona w spornym porozumieniu. Sąd nie dał też wiary, że zmiana wynagrodzenia (choć sama wypłata tego wynagrodzenia rzeczywiście została udowodniona) była motywowana realnymi potrzebami pracodawcy i obiektywnymi okolicznościami sprawy. Całokształt materiału dowodowego i okoliczności sprawy doprowadził sąd do wniosku, że podwyższenie podstawy wymiaru składek w spornym okresie nie było uzasadnione żadnymi realiami sprawy oprócz chęci zainteresowanej, by uzyskać wyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego związane z macierzyństwem.

Zdaniem Sądu I instancji ani płatnik w odwołaniu i w toku sprawy, ani zainteresowana w swoich zeznaniach nie byli w stanie wskazać żadnych racjonalnych i wiarygodnych względów, dla których doszło do kwestionowanej przez ZUS zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia. Przeciwnie, w ocenie Sądu Okręgowego, ich twierdzenia są nielogiczne i nie mogą się ostać w okolicznościach sprawy. Zainteresowana została zatrudniona od 04.11.2016 r. z wynagrodzeniem minimalnym na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ten pełny wymiar obowiązywał pomimo zgłoszenia od lutego 2017 r., że nastąpiła zmiana na 1/2 etatu. Zainteresowana, zeznając, zaprzeczyła, że do takiej zmiany doszło. Pozostałe osoby na jej stanowisku były co do zasady zatrudniane na podobnych warunkach. W 2018 r. płatnik prowadził bowiem politykę zatrudnienia wyraźnie prowadzącą do

minimalizacji kosztów. Większość wynagrodzeń wynosiła od 2 100 zł do 2 774,96 zł. Tym bardziej wyjątki w tym zakresie musiałyby być przekonująco wyjaśnione, a takich przekonujących wyjaśnień brak. Zgodnie z porozumieniem, nastąpić miała zmiana stanowiska na koordynatora ds. kadr i płac. Jednakże – w ocenie Sądu Okręgowego - nie wykazano jakiegokolwiek istotnej zmiany w zakresie obowiązków i rodzaju pracy, która uzasadniałaby nagłe podwyższenie wynagrodzenia z minimalnego na 4 210,18 zł.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy podniósł, że różne czynności, które miały rzekomo wchodzić w zakres obowiązków koordynatora, i tak były wykonywane już przed zawarciem spornego porozumienia. Świadek A. T. potwierdziła, że rozmowę kwalifikacyjną przeprowadzała z nią zainteresowana, że pracowała pod nadzorem zainteresowanej i że była przez nią przyuczana do pracy. Tyle że świadek została zatrudniona w czerwcu 2017 r., a więc długo przed zawarciem przez zainteresowaną i płatnika spornego aneksu. Oznacza to, że czynności związane z rekrutacją i przyuczaniem pracowników były wykonywane już wcześniej i nie skutkowały koniecznością podwyższenia wynagrodzenia ani zmiany stanowiska. Z kolei wyjazdy do W. były wykonywane już w 2017 r., zatem wprowadzenie porozumienia nie było z nimi związane.

Sąd I instancji podał nadto, że korespondencja służbowa (e-maile) dotycząca kwestii kadrowych była prowadzona zarówno przed zawarciem porozumienia, jak i po nim i nie widać, by liczba e-maili urosła proporcjonalnie do wynagrodzenia. Ponadto zainteresowana wciąż podpisywała się jako specjalista ds. kadr i płac, nawet po zawarciu porozumienia. Nie przekonało Sądu Okręgowego tłumaczenie, że zmiana stanowiska nastąpiła tylko na użytek „wewnętrzny”, a już na zewnątrz stanowisko było oznaczane niezgodnie z nazwą. Sąd Okręgowy zaznaczył, że pracownicy firm w korespondencji zwykle podają swoje rzeczywiste stanowisko i nie było przeszkód w niniejszej sprawie, by zainteresowana także je podawała.

Nie są wiarygodne – w ocenie Sądu Okręgowego - zeznania zainteresowanej w zakresie dotyczącym przyczyn zawarcia spornego porozumienia. Zwrócił uwagę na zeznania P. O., który podał, że wiedział, że zainteresowana będzie musiała dużo jeździć, że będzie problem z godzinami, że będzie mieć nadgodziny, więc szukał rozwiązania i wpadł na pomysł, że dobra będzie redukcja czasu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego dodając nowe obowiązki i zmniejszając jednocześnie wymiar czasu pracy, pracodawca, wbrew swoim interesom, tym bardziej naraża się na obowiązek wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny, a w przypadku nadgodzin, logiczne jest zwiększenie etatu, a nie jego zmniejszenie. Zaznaczył, że nigdy w umowie, wbrew twierdzeniom zainteresowanej, nie zmieniono miejsca pracy na W..

Wszystkie powyższe fakty i argumenty doprowadziły Sąd Okręgowy do wniosku, że sporne porozumienie było powiązane wyłącznie z planowanym przez zainteresowaną macierzyństwem i chęcią uzyskania wyższych świadczeń z tego tytułu, nie mając żadnego przełożenia na realia stosunku pracy.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy odwołanie oddalił (pkt I).

O kosztach zastępstwa procesowego (pkt II) Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła odwołująca spółka (...) sp. z o.o., zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności:

a. naruszenie art. 6 k.c. poprzez błędne uznanie, iż strona odwołująca nie wykazała, iż zwiększył się zakres obowiązków J. G. (1);

2. naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na treść skarżonego

wyroku, a w szczególności:

b. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie niewłaściwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie rozważenie w sposób wszechstronny wszystkich dowodów, a w konsekwencji dokonanie ustaleń faktycznych w

sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania oraz z zasadami doświadczenia życiowego poprzez przyjęcie, iż zaprezentowane w porozumieniu zmieniającym z dnia 9 kwietnia 2018 r. zmiany były ustalone na potrzeby zbliżającego się okresu związanego z macierzyństwem i chęci uzyskania wyższych świadczeń z tego tytułu oraz, że nie zmienił się zakres obowiązków J. G. (1);

c. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie korespondencji e-mail prowadzonej przez Zainteresowaną J. G. (1) z J. W., z której bezsprzecznie wynika, że zakres obowiązków Zainteresowanej po zawarciu porozumienia ze Spółką uległ zmianom - Zainteresowana koordynowała pracę zespołu, sprawowała nadzór i pomagała we wdrażaniu pracownika;

d. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez nieuwzględnienie całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, który wskazywał na zmianę zakresu obowiązków Zainteresowanej, a mianowicie nieuwzględnienie okoliczności, że J. G. (1) po zawarciu porozumienia prowadziła rekrutację J. W. oraz E. K., przeprowadziła dla J. W. 3-dniowe szkolenie, wdrażała nowych pracowników, koordynowała i nadzorowała pracę zespołu, wspierała merytorycznie zespół, w tym J. W. - telefonicznie oraz poprzez korespondencję e-mail, a także nieuwzględnienie okoliczności, iż zakres obowiązków Zainteresowanej został zwiększony o wyjazdy służbowe do W., celem koordynowania pracy całego działu w zakresie kard i płac;

e. naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez odmowę wiarygodności zeznań Zainteresowanej J. G. (1), w których zaprzeczyła okoliczności, że od lutego 2017 r. nastąpiła zmiana na 1/2 etatu i jednocześnie uznaniu wiarygodności twierdzeniom ZUS w tym zakresie, w sytuacji w której w rzeczywistości taka zmiana nie nastąpiła, żaden dokument znajdujący się w aktach osobowych Zainteresowanej oraz w aktach sądowych niniejszej sprawy nie potwierdza zmiany wymiaru czasu pracy na 1/2 etatu;

3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydania orzeczenia,

polegający na przyjęciu, iż zaprezentowane w porozumieniu zmieniającym z dnia 9 kwietnia 2018 r. zmiany były ustalone na potrzeby zbliżającego się okresu związanego z macierzyństwem i chęci uzyskania wyższych świadczeń z tego tytułu;

4. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydania orzeczenia,

polegający na przyjęciu, iż po zawarciu porozumienia z dnia 9 kwietnia 2018 r. nie zmienił się zakres obowiązków J. G. (1);

5. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydania orzeczenia

polegający na przyjęciu, że od lutego 2017 r. nastąpiło zmniejszenie wymiaru czasu pracy J. G. (1) na pół etatu;

6. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydania orzeczenia

polegający na przyjęciu, że od początku zatrudnienia praca była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet po zgłoszeniu zmiany tego wymiaru na 1/2 etatu.

Wskazując na powyższe zarzuty wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go Decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z dnia 27 lutego 2019 r., nr (...) i przekazanie do ponownego rozpoznania bezpośrednio organowi rentownemu oraz zasądzenie od Pozwanego na rzecz Odwołującego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych przed Sądem I instancji;

2. zasądzenie od Pozwanego na rzecz Odwołującego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;



3. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z Imiennego raportu miesięcznego o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach (ZUS (...)) za miesiące luty i marzec 2017 r., na okoliczność braku zmiany wymiaru czasu pracy na 1/2 etatu; braku zasadności założenia Sądu, że od lutego 2017 r. nastąpiło zmniejszenie wymiaru czasu pracy na pół etatu.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie całości i zasądzenie od odwołującej na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Apelacja odwołującej spółki (...) sp. z o.o. jest zasadna, a jej uwzględnienie skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku i uwzględnieniem odwołania.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było jedynie ustalenie czy organ rentowy zasadnie stwierdził nieważność warunków porozumienia do umowy o pracę zawartego 09.04.2018 r. pomiędzy zainteresowaną a płatnikiem, w części dotyczącej ustalonego wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę i ustalił dla zainteresowanej podstawę wymiaru składek za czerwiec, lipiec i sierpień 2018 r. w kwotach wskazanych w sentencji zaskarżonej decyzji.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazuje, iż 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 – zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2, art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych - następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem 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.

Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Tym samym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Sąd Apelacyjny po dokonaniu analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (w tym też w aktach pracowniczych oraz aktach ZUS doszedł do wniosku, że Sąd I instancji błędnie przyjął, iż zarówno przed zawarciem spornego porozumienia (z dnia 02.02.2017 r.), jak i po, nie zmienił się zakres obowiązków zainteresowanej. Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (zeznań świadków) ubezpieczona J. G. (1) jeździła do W. dopiero w 2018 r., co było związane z ogólnym rozwojem firmy - zwiększeniem ilości pracy, zatrudnieniem J. W. (potwierdził to m.in. przesłuchany świadek P. O. – w aktach ZUS). Zaznaczyć w tym miejscu również należy, że w okolicznościach niniejszej sprawy brak jest jakichkolwiek przesłanek, które

potwierdzałyby, iż zainteresowana jeździła do W. już w 2017 r. J. G. (1) jako osoba o największym doświadczeniu została wyznaczona na osobę, która będzie koordynowała pracę zarówno w biurze we W., jak i w Z., gdyż firma się rozwijała, a część pracowników przebywała na urlopie macierzyńskim, stąd zaistniała potrzeba zatrudnienia J. G. (1) (jako wówczas najbardziej doświadczonej osoby w zakresie kadr i płac). Z kolei okoliczności, na które w uzasadnieniu wyroku powołał się Sąd I instancji, jak np. fakt, iż J. G. (1) przed zawarciem spornego porozumienia również rekrutowała A. T. i wdrażała ją w zakres obowiązków jedynie potwierdzają i zarazem uzasadniają, dlaczego to właśnie J. G. (1) zmieniono stanowisko, zakres obowiązków oraz wynagrodzenie.

Podkreślenia wymaga, iż z uwagi na rozwój firmy odwołującej koniecznym stało się utworzenie stanowiska koordynującego pracę całego zespołu w zakresie kadr i płac (zarówno w oddziale firmy we W. jak i w Z.). Te dodatkowe obowiązki to: rekrutacja pracowników, koordynacja pracy w Z. i W., przyuczanie nowych pracowników, nadzór nad pracą zespołu. Płatnik składek wyjaśnił, dlaczego J. G. (1) zanim zawarła sporne porozumienie już wcześniej rekrutowała A. T. - ponieważ nie było innej osoby, która mogłaby to zrobić (braki kadrowe, osoby przebywały na urlopie macierzyńskim). Pracodawca zauważając, iż powstawało coraz więcej obowiązków i czynności, które musiały zostać oddelegowane osobie najbardziej doświadczonej, podjął decyzję o zmianie zakresu obowiązków J. G. (1). Zaznaczyć w tym miejscu należy, że J. G. (1) została początkowo zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw kadr i płac, a w zakres jej obowiązków nie wchodziły czynności nadzorcze, w tym też wyjazdy do W., koordynowanie pracy całego zespołu, merytoryczna pomoc pracownikom, przyuczanie nowych pracowników. Powyższe potwierdzili również przesłuchani w sprawie świadkowie. Zasadnym zatem zdaje się zwiększenie wynagrodzenia i zmiana stanowiska, bowiem zainteresowana przyjęła na siebie dodatkowe obowiązki oraz po części zmienił się jej rodzaj obowiązków (pełniła czynności koordynacyjne i nadzorcze), a w związku z tym zwiększyła się również odpowiedzialność zainteresowanej.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika również, że J. G. (1) po zawarciu porozumienia prowadziła rekrutację J. W. oraz E. K., przeprowadziła dla J. W. 3-dniowe szkolenie, wdrażała nowych pracowników, koordynowała i nadzorowała pracę zespołu, wspierała merytorycznie zespół, w tym J. W. - telefonicznie oraz poprzez korespondencję e-mail. Powyżej wskazane okoliczności zostały potwierdzone zeznaniami świadków oraz dokumentacją. Sąd Okręgowy całkowicie pominął korespondencję e-mail dołączoną do odwołania (k. 15-26), a z której wynika, że zakres obowiązków zainteresowanej po zawarciu porozumienia ze spółką uległ zmianie, tj. że J. G. (1) pełniła czynności koordynacyjne i nadzorcze.

Sąd Okręgowy błędnie poczynił założenie, iż również przed zawarciem porozumienia zainteresowana koordynowała pracę zespołu, sprawowała nadzór i pomagała we wdrażaniu pracowników. W momencie zatrudniania J. G. (1) nie było zapotrzebowania na pracownika, który miałby wykonywać te obowiązki, brak jest w sprawie dowodów przeciwnych. Z kolei z uwagi na to, że w praktyce pojawiało się coraz więcej takich obowiązków, które delegowane były do J. G. (1), to ostatecznie przyczyniło się do zawarcia spornego porozumienia.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że przed wydaniem zaskarżonego orzeczenia Sąd I instancji winien był uwzględnić całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, czego jednak nie uczynił, dopuszczając się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Powyżej przytoczone okoliczności oraz zebrany w sprawie materiał dowodowy – wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego - potwierdzają, iż zmiany wskazane w porozumieniu wynikały z rzeczywistych potrzeb pracodawcy, związanych z rozwojem przedsiębiorstwa, zwiększeniem zakresu pracy całego zespołu, koniecznością zatrudnienia dodatkowych osób. Z kolei pracodawca na określone stanowisko delegował J. G. (1), z uwagi na to, że była najbardziej doświadczonym pracownikiem, miała kwalifikacje, wiedzę odnośnie zakresu pracy, poszczególnych klientów oraz posiadała predyspozycje do wykonywania przedmiotowych obowiązków.

W ocenie Sądu Odwoławczego apelacja odwołującej jest zasadna, a Sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wskazane wyżej okoliczności świadczą o tym, że wynagrodzenie ustalone przez strony w porozumieniu było wynagrodzeniem godziwym, adekwatnym do zakresu jej obowiązków, kompetencji a także kwalifikacji.

Na marginesie Sąd Apelacyjny zaznacza, że z kolei podjęcie pracy przez kobietę w ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie przez nią świadczeń z ubezpieczeń społecznych, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem, jeżeli praca ta była faktycznie wykonywana, co jak wyżej wskazano miało miejsce. Podkreślić wypada również, że z dokumentacji medycznej zgromadzonej w aktach wynika, że zainteresowana o ciąży się dowiedziała dopiero pod koniec kwietnia 2018r., a w związku z ciążą stała się niezdolna do pracy dopiero w lipcu 2018 r. Zainteresowanej była doświadczonym pracownikiem, pracodawca był zadowolony z jej pracy, sukcesywnie dokładane były jej obowiązki (związane z rekrutacją, nadzorem i koordynacją, przeszkoleniem nowych pracowników) co w konsekwencji przyczyniło się do zwiększenia jej wynagrodzenia oraz zmiany stanowiska.

Za całkowicie niezrozumiałe jest dla Sądu Odwoławczego stwierdzenie Sądu I instancji, że: „Od lutego 2017 r. nastąpiło zmniejszenie wymiaru czasu pracy na pół etatu.”, gdyż ze zgromadzonej dokumentacji pracowniczej J. G. (1) nie wynika, by miała zmieniony wymiar czasu pracy na pół etatu - brak jest jakiegokolwiek dokumentacji, która potwierdziłaby tę okoliczność. Powyższe ustalenia Sądu Okręgowego poskutkowały niesłusznym przyjęciem, że „od początku zatrudnienia praca była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet po zgłoszeniu zmiany tego wymiaru na etat.”.

W wyniku zawarcia porozumienia wymiar czasu pracy został zmniejszony z pełnego etatu na 7/8 etatu, co wynikało z tego, że J. G. (1) nadzorowała również pracę we W., co wiązało się z koniecznością dojazdów. Ponadto, J. G. (2) docelowo miała pełnić wyłącznie obowiązki koordynujące oraz nadzorujące pracę całego zespołu, a jej obowiązki związane z obsługą poszczególnych klientów sukcesywnie były rozdzielane pomiędzy innych pracowników (co również potwierdzili świadkowie przesłuchani w sprawie). Etat został zredukowany, przy jednoczesnej zmianie charakteru wykonywanych obowiązków (koordynowanie, nadzór), wobec czego pomimo zmniejszenia wymiaru czasu pracy, zwiększona została odpowiedzialność poprzez konieczność merytorycznego nadzoru nad pracą całego działu kadrowo-płacowego, co miało przełożenie na zwiększenie wysokości wynagrodzenia.

Powyższa konstatacja doprowadzić musiała w konsekwencji do uwzględnienia apelacji i zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania. O powyższym orzeczono więc w punkcie 1 wyroku, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

Zmiana zaskarżonego orzeczenia Sądu I instancji co do meritum powodowała także konieczność zmiany zawartego w nim postanowienia o kosztach procesu, odwołanie (...) sp. z o.o. we W. zostało uwzględnione, dlatego Sąd postanowił nie obciążać odwołującej spółki kosztami procesu – punkt 2 wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego) zasądzone od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. (jako przegrywającego spór) na rzecz (...) sp. z o.o. we W. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej – punkt 3 wyroku.

sędzia Marta Sawińska