

Sygn. akt III AUa 465/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|---|
| Przewodniczący: | SSA Anna Polak |
| Sędziowie: | SSA Urszula Iwanowska SSA Romana Mrotek (spr.) |
| Protokolant: | St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak |

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2016 r. w Szczecinie

sprawy M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

przy udziale M. S.

o ustalenie wyższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 kwietnia 2015 r. sygn. akt VI U 128/15

oddala apelację.

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska

Sygn. akt III AUa 465/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. decyzją z dnia 18.12.2014 roku ustalił, że dla zatrudnionej u płatnika składek M. K. zainteresowanej M. S. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi kwota 1.680,00 zł miesięcznie od dnia 1 października 2014 r. Organ w uzasadnieniu decyzji powołał się na częściową nieważność umowy w oparciu o art. 58 § 2 Kodeksu cywilnego.

W odwołaniu od decyzji organu rentowego płatnik składek wniosła o jej zmianę i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. S. od dnia 1 października 2014 r. na kwotę 5.000,00 zł. Argumentowała, że organ

rentowy nie ma prawa kwestionować porozumienia zmieniającego umowę o pracę w jego brzmieniu z dnia 12 września 2014 r.

Zainteresowana M. S. poparła stanowisko płatnika.

Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 23.04.2015 roku zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. S. jako pracownika M. K. wynosi 2.100 złotych brutto, od dnia 01 października 2014 roku (punkt I orzeczenia), w pozostałym zakresie oddalił odwołanie (punkt II orzeczenia) i wzajemnie zniósł koszty procesu (punkt III orzeczenia).

Sąd Okręgowy ustalił, że M. K. z wykształcenia jest księgową i prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. K.. W dniu 3 grudnia 2011 r. w biurze M. K. rozpoczęła pracę A. S.. Zatrudniona została na stanowisku księgowej, na czas nieokreślony, na pełen etat, z wynagrodzeniem 2.000,00 zł brutto miesięcznie.

12 września 2012 r. M. K. zatrudniła w swoim biurze drugą pracownicę – M. S.. Zainteresowana, podobnie jak A. S., zatrudniona została na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze godzin pracy. Otrzymała wynagrodzenie w wysokości 1.500,00 zł brutto miesięcznie i umowę na czas określony do dnia 30 września 2013 r.

Z ustaleń Sądu I Instancji wynika, że w dniu 1 października 2013 r. M. S. zawarła z M. K. kolejną umowę o pracę, na czas określony do dnia 31 lipca 2014 r., z minimalnym wynagrodzeniem, na stanowisku asystenta do spraw księgowości. Aneks do umowy o pracę nr 1 z dnia 14 lutego 2014 r. wynagrodzenie M. S. od dnia 1 marca 2014 r. ustalone zostało na kwotę 1.780,00 zł miesięcznie. Pozostałe warunki umowy nie uległy zmianie. W dniu 1 sierpnia 2014 r. M. S. podpisała z M. K. umowę o pracę na czas nieokreślony i rozpoczęła pracę na stanowisku asystenta do spraw księgowości z minimalnym wynagrodzeniem i wymiarem czasu pracy wynoszącym 1/4 etatu. 12 września 2014 r. zainteresowana i ubezpieczona podpisały porozumienie zmieniające umowę o pracę zawartą w dniu 1 sierpnia 2014 r. w ten sposób, że od dnia 1 października 2014 r. M. S. pracować miała na stanowisku kierownika biura rachunkowego w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem w wysokości 5.000,00 zł brutto miesięcznie. Do zakresu obowiązków pracownika należało: utrzymywanie bieżących kontaktów z klientami, organizowanie prac biura rachunkowego, prowadzenie księgowości zgodnie z obowiązującymi przepisami, bieżąca kontrola przebiegu rozliczeń podatkowych, koordynacja działań związanych z zamknięciem miesiąca, kwartału oraz roku podatkowego oraz optymalizacja procesów pracy biura. Aneks do umowy z dnia 15 września 2014 r. A. S. rozpoczęła od 1 października 2014 r. pracę na pół etatu z wynagrodzeniem 1.050,00 zł brutto miesięcznie. Z ustaleń Sądu I Instancji wynika dalej, że od dnia 15 października 2014 r. M. S. była niezdolna do pracy z powodu ciąży. Kolejnym aneksem do umowy o pracę z dnia 16 października 2014 r. zawartej z drugą pracownicą biura, od dnia 1 listopada 2014 r. A. S. ponownie rozpoczęła pracę w biurze płatnika na pełen etat. Jej wynagrodzenie ustalone zostało na kwotę 2.100,00 zł brutto miesięcznie.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie jedynie częściowo zasługiwało na uwzględnienie i wskazując na treść art. 58 k.c. podniósł, że decyzja co do zasady zasługiwała na akceptację, gdyż wbrew stanowisku płatnika i zainteresowanej organ rentowy ma prawo kwestionować umowę o pracę pod kątem jej ważności przez pryzmat art. 58 K.c. Dopuszcza to zarówno doktryna, jak i judykatura, co potwierdzają liczne orzeczenia Sądu Najwyższego. 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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Strony zawierające umowę - także umowę o pracę - mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353¹ K.c. w związku z art. 300 K.p.). Cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia

w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna - w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie - jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (wyrok z dnia 18.10.2005 w sprawie II UK 43/05 publikowany w LEX nr 189956). W ocenie Sądu Okręgowego brak było racjonalnego i logicznego uzasadnienia dla podwyższenia w tak krótkim okresie czasu wynagrodzenia zainteresowanej M. S. (podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne) do kwoty 5.000,00 zł brutto miesięcznie. Umową z dnia 1 sierpnia 2014 r. zainteresowana kontynuowała pracę u M. K. na 1/4 etatu, z wynagrodzeniem minimalnym, liczonym proporcjonalnie do wymiaru etatu. Umowa zawarta została na czas nieokreślony. M. S. objęła stanowisko asystenta do spraw księgowości. Miesiąc później tj. 12 września 2014 r. zainteresowana i płatnik podpisały porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 1 sierpnia 2014 r. w ten sposób, że od 1 października 2014 r. M. S. pracować miała na stanowisku kierownika biura rachunkowego, już w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem w wysokości 5.000 zł brutto miesięcznie. W ciągu miesiąca wynagrodzenie M. S. wzrosło zatem ponad 10-krotnie (z kwoty 420,00 zł brutto do kwoty 5.000,00 zł miesięcznie). Znamienne było też to, że w okresie, gdy M. K. powierzyła zainteresowanej stanowisko kierownika, zatrudniona była u płatnika również inna pracownica A. S., bardziej doświadczona i z dłuższym stażem pracy. Nadto, dzień po tym, jak M. S. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży, tj. w dniu 16 października 2014 r. M. K. podpisała z A. S. aneks do umowy o pracę zgodnie z którym od dnia 1 listopada 2014 r. ponownie miała ona rozpocząć pracę w biurze ubezpieczonej na pełen etat, zaś wynagrodzenie – pomimo przejęcia przez nią obowiązków po M. S. – ustalone zostało na kwotę 2.100,00 zł brutto miesięcznie, a zatem ponad dwukrotnie niższe niż wynagrodzenie zainteresowanej.

Sąd Okręgowy dał wiarę dokumentom zgromadzonym w sprawie, bowiem ich autentyczności strony nie podważały. Nie dał natomiast wiary zeznaniom płatnika M. K., jakoby w dniu podpisania porozumienia zmieniającego umowę o pracę M. S. nie wiedziała o ciąży swojej pracownicy. Po pierwsze, w dniu 12 września 2014 r. zainteresowana była już w dość zaawansowanej ciąży. Po drugie, płatnik miała świadomość, że zatrudnione u niej pracownice planują zająć w ciążę. Kierując się zasadami doświadczenia życiowego Sąd Okręgowy stwierdził, że zeznania M. K. w tej części są niewiarygodne i nie znajdują uznania Sądu.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom płatnika, jakoby wyłącznie M. S. była w stanie podjąć się obowiązków kierowniczych w firmie. Zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego na stanowisko kierownicze wybierani są pracownicy posiadający najwyższe kompetencje i odpowiednio długi staż pracy. W firmie płatnika zatrudnione były dwie pracownice – M. S. i A. S.. Obie posiadają wyższe wykształcenie. Zdaniem Sądu Okręgowego jednak to nie zainteresowana, lecz druga z pracownic posiada większe doświadczenie zawodowe i dłuższy staż pracy. Mimo to M. K. zdecydowała się zatrudnić na kierowniczym stanowisku pracownicę mniej doświadczoną, a nadto zaoferować jej wynagrodzenie w wysokości 5.000 zł brutto miesięcznie, bowiem jak zeznała na rozprawie w dniu 9 marca 2015 r. „Pani (...) zażyczyła sobie takie wynagrodzenie.” Zdaniem Sądu Okręgowego takie postępowanie płatnika nie znajduje logicznego uzasadnienia i nie zasługuje na aprobatę. Sąd Okręgowy wskazał też, że zaledwie dzień po tym, jak zainteresowana stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży, płatnik zdecydowała się jednak powierzyć drugiej z pracownic obowiązki należące do M. S. ustalając jej wynagrodzenie na kwotę ponad dwukrotnie niższą od wynagrodzenia zainteresowanej (2.100,00 zł brutto miesięcznie).

Sąd Okręgowy nie dał również wiary zeznaniom M. K. jakoby powodem zaoferowania M. S. pracy w pełnym wymiarze czasu pracy było pogorszenie się stanu zdrowia płatnika i tym samym konieczność przejęcia części jej obowiązków przez zainteresowaną. Okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym (brak dokumentacji medycznej potwierdzającej pogorszenie się stanu zdrowia płatnika), nie może być zatem uznana za wiarygodną. W tej sytuacji Sąd Okręgowy uznał, iż ustalenia aneksu do umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia były nieważne, bo naruszały zasadę sprawiedliwości i narażały innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych na ponoszenie kosztów wypłaty zainteresowanej świadczeń z ubezpieczenia społecznego, od znacząco zawyżonej podstawy wymiaru składek. Z kolei wadą wydanej decyzji organu rentowego był brak uzasadnienia przyjętej podstawy wymiaru w kwocie 1.680,00 zł miesięcznie. Naprawiając te luki Sąd uznał, iż opisany w zeznaniach płatnika oraz zawarty w dokumentach dołączonych do akt sprawy zakres obowiązków zainteresowanej (m.in. naliczanie podatku VAT, sporządzanie deklaracji VAT, badanie przepisów podatkowych,

odnajdywanie interpretacji przepisów i podejmowanie decyzji) był zbliżony do zakresu czynności drugiej pracownicy A. S., która przejęła obowiązki po nieobecnej z powodu ciąży M. S. otrzymując wynagrodzenie w kwocie 2.100,00 zł brutto miesięcznie. Wobec tego Sąd ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. S. na kwotę 2.100,00 zł brutto miesięcznie. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 i § 2 k.p.c. orzekł jak w pkt. I i II sentencji wyroku. O kosztach procesu orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. jak w pkt. III sentencji wyroku.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie zgodził się organ rentowy. Zaskarżył wyrok w części, tj. w zakresie punktu I i III, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.: art. 227 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w wyniku błędnego przyjęcia, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanej w kwocie 2.100zł od 01.10.2014r. uzasadnia zakres obowiązków zainteresowanej zbliżony do zakresu czynności drugiej pracownicy A. S. podczas, gdy zakres obowiązków zainteresowanej odpowiadał jej dotychczasowym czynnościom wykonywanym na podstawie: umowy o pracę z 12.09.2012r. w pełnym wymiarze z wynagrodzeniem 1.500zł. brutto i przyjętym „zakresem czynności pracownika” z 12.09.2012r., umowy o pracę z 01.10.2013r. w pełnym wymiarze z minimalnym wynagrodzeniem oraz umowy o pracę z 01.08.2014r. w wymiarze 1/4 etatu z minimalnym wynagrodzeniem, a nadto pominięcie, że płatnik nie zatrudnił nikogo na zastępstwo w miejsce zainteresowanej oraz pominięcie treści aneksu do umowy o pracę z 16.01.2015r. zawartego przez płatnika z A. S. po dniu wydania spornej decyzji, co winno skutkować oddaleniem odwołania w całości.

Wskazując na powyższe, skarżący wniosł:

1. o zmianę wyroku i w części, tj. w zakresie pkt. I i III i oddalenie odwołania,
2. ewentualnie, o uchylenie wyroku w tej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego jej rozpoznania.

Płatnik składek wniosł o oddalenie apelacji w całości.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Analiza zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w tym zarzutów apelacyjnych, doprowadziła Sąd Apelacyjny do wniosku, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy. Sąd Okręgowy dokonał trafnych ustaleń faktycznych, w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c., i wyprowadził z nich należycie uzasadnione wnioski, które stały się podstawą do wydania orzeczenia przez Sąd Odwoławczy. Sąd Okręgowy wskazał w pisemnych motywach wyroku, jaki stan faktyczny stał się podstawą jego rozstrzygnięcia oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu. Wbrew apelacji prawidłowo wyjaśnione zostały wszystkie istotne okoliczności sprawy w granicach swobodnej sędziowskiej oceny dowodów. Odnosząc się do błędnego ustalenia stanu faktycznego i zaniechania wyjaśnienia istotnych okoliczności Sąd Apelacyjny wyjaśnia, iż prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy uzależnione jest od spełnienia przez sąd orzekający dwóch naczelných obowiązków procesowych, to jest przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami kodeksu postępowania cywilnego oraz dokonanie wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej, zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art. 233 § 1 k.p.c. Jak bowiem wynika z przywołanego art. 233 § 1 k.p.c. sąd obowiązany jest ocenić wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W niniejszej sprawie kontrola instancyjna pozwoliła przyjąć, iż Sąd pierwszej instancji uczynił zadość tym wymaganiom. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji oceniając zgromadzony materiał dowodowy i rozstrzygając w sprawie nie naruszył przepisu art. 233 § 1 k.p.c., bowiem ustalił wszystkie okoliczności istotne w sprawie, dokonał wyczerpującej oceny całości materiałów dowodowych, w granicach zasad logiki formalnej i doświadczenia życiowego. Sąd Apelacyjny, wbrew zarzutom skarżącego, podzieliła zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną, zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji. W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny przyjął poczynione w pierwszej instancji ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne za własne, czyniąc je zarazem

integralną częścią niniejszego orzeczenia, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997r., sygn. II UKN 61/97, opubl. w OSNP z 1998r., Nr 3, poz. 104, Lex nr 31200, orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., sygn. I PKN 339/98, opubl. w OSNPiUS z 1999r., Nr 24, poz. 776, z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, opubl. w OSNP z 2011., Nr 9-10, poz. 124, OSP z 2011r., Nr 12., poz. 131, Lex nr 794857, z dnia 22 lutego 2010r., sygn. I UK 233/09, Lex nr 585720). Prawdłowo w szczególności zostało przyjęte, że w ramach obowiązującej w prawie cywilnym zasady swobodnego kształtowania stosunku umownego płatnik składek mogła, przy zachowaniu kryterium racjonalności, podwyższyć wynagrodzenie swojej pracownicy (zainteresowanej) za pracę do kwoty 2100 zł brutto miesięcznie (zamiast zawyżonej kwoty 5000 zł).

W sprawie brak jest podstaw dla przyjęcia, że kwota 2100 zł jest wygórowana, czy też, że nie znajduje racjonalnego uzasadnienia ekonomicznego w realiach tynku pracy, czy to w wynagrodzeniach pracowników o podobnych kwalifikacjach, w końcu w wynagrodzeniu drugiego pracownika zatrudnionego w biurze płatnika składek. Należało mieć przy tym na uwadze, że w sprawie, w której Zakład Ubezpieczeń Społecznych kwestionuje skuteczność prawną umowy zawartej między osobami trzecimi pierwszorzędne znaczenie mają: wskazana zasada swobody zawierania umów wyrażona w art. 353¹ k.c. oraz poszanowania woli stron wyrażona w art. 65 § 2 k.c. Są to fundamentalne zasady odzwierciedlające konstytucyjną gwarancję państwa prawa. Zakwestionowanie tych zasad może nastąpić jedynie na warunkach przewidzianych przepisami kodeksu cywilnego tj. w sytuacji stwierdzenia nieważności czynności prawnej (art. 58 k.c.), stwierdzenia wad oświadczenia woli, w tym pozorności umowy (art. 83 k.c.), bądź też stwierdzenia, że wynikający z umowy stosunek prawny co do treści lub celu sprzeciwia się właściwości stosunku, ustawie lub zasadom współzycia społecznego (art. 353¹ k.c.). Przy czym muszą to być sytuacje ewidentne i stwierdzone jednoznacznie, w oparciu o analizę treści umowy, jak też okoliczności jej zawarcia i realizacji, ale także przy uwzględnieniu nakazu wynikającego z art. 65 § 2 k.c. Sąd Apelacyjny odnosząc się do treści apelacji, przypomina, że organ rentowy mimo podniesionego zarzutu nie wskazał, aby przy ustaleniu przez Sąd Okręgowy wynagrodzenia na poziomie 2100 zł brutto doszło do ewidentnego nadużycia prawa, aby cel umowy o pracę sprzeciwiał się właściwości stosunku pracy, ustawie lub zasadom współzycia społecznego. Należy podkreślić, że skarżący nie podważył przyjętego w granicach swobodnej sędziowskiej oceny dowodów, ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w kwocie 2100 zł. Nie wykazał ani zachodziła sprzeczność dowodów, a wnioski były nielogiczne. Należy podkreślić, że Sąd pierwszej instancji dokonał oceny całości materiału dowodowego w granicach zasad logiki formalnej i doświadczenia życiowego, zaś skarżący organ rentowy nie podjął się nawet próby wyjaśnienia, dlaczego uważa, że pracownicy płatnika w biurze rachunkowym, w tym zainteresowana zatrudniona na stanowisku księgowej, mają być zatrudnieni za najniższe (a konkretnie minimalne) wynagrodzenie za pracę. Okoliczność, że w innych przedsiębiorstwach pracownicy mogą być zatrudniani za jedynie minimalne wynagrodzenie za pracę nie oznacza jeszcze, że takie samo kryterium, a właściwie jego brak, ma być odnoszone do wynagrodzeń za pracę w przedsiębiorstwie płatnika.

Wskazując na argumenty wyżej podane Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska