

Sygn. akt III AUa 1665/14

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 września 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Monika Kowalska (spr.)
Sędziowie:	SSA Marta Fidzińska - Juszczyk SSA Bożena Lichota
Protokolant:	st.sekr.sądowy Dorota Stankowicz

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2015 r. w Krakowie

sprawy z wniosku **T. W.**

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

przy udziale zainteresowanej **K. P.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji wnioskodawcy T. W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydziału VIII Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 czerwca 2014 r. sygn. akt VIII U 33/14

**I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. P., podlegającej ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek T. W., wynosi od miesiąca lipca 2013r. 3.050,00zł,**

**II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. na rzecz T. W. kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

Sygn. akt: III AUa 1665/14

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 czerwca 2014 r. Sąd Okręgowy w Krakowie oddalił odwołanie T. W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. z dnia 26 listopada 2013 r., stwierdzającej, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. P. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek T. W. wynosi od miesiąca lipca 2013 r. - 1 650,00 zł.

Bezspornym w sprawie było, że odwołujący się T. W., prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...), z siedzibą w W. zawarł z zainteresowaną K. P. (poprzednie nazwisko J.), umowę zlecenia na czas oznaczony od 1 maja 2011 r. do 31 grudnia 2012 r., przedmiotem której było świadczenie pracy w charakterze handlowca. Wysokość wynagrodzenia została ustalona przez strony na kwotę 1 650,00 zł brutto miesięcznie. Aneksami z dnia 2 stycznia 2013 r. odwołujący i zainteresowana zmienili postanowienia umowy zlecenia w zakresie okresu jej obowiązywania i obejmował on okres od 1 stycznia 2013 r. do 30 czerwca 2013 r. W dniu 14 lipca 2011 r. zainteresowana K. P. ukończyła studia I stopnia na Uniwersytecie (...) w K. - (...), na kierunku (...) w specjalności (...). W dniu 1 lipca 2013 r. odwołujący zawarł z zainteresowaną umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2013 r. do 30 czerwca 2014 r., przedmiotem której było świadczenie pracy w charakterze handlowca. Wysokość wynagrodzenia została ustalona przez strony na kwotę 3 050,00 zł brutto miesięcznie. Od dnia 12 września 2013 r. zainteresowana w związku ze stanem ciąży nie była zdolna do pracy.

Sąd I instancji ustalił, że odwołujący się T. W. od 2 lutego 2009 r. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą. Obecnie zatrudnia około 20 osób na podstawie umów zlecenia oraz umów o pracę na czas określony. W dniu zawarcia umowy o pracę z zainteresowaną, tj. 1 lipca 2013 r. odwołujący zatrudniał na podstawie umowy o pracę około 4-5 osób, natomiast obecnie pracę na tej podstawie świadczy około 7-8 osób. Jedynym pracownikiem odwołującego posiadającym kwalifikacje z zakresu (...) jest zainteresowana K. P.. Przychody z prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej wynosiły: w 2012 r. – 500 000,00 zł; w 2013 r. – 100 000,00 zł (odwołujący poniósł duże nakłady związane z nabyciem maszyn); natomiast do końca kwietnia 2014 r. – 150 000,00 zł. Wysokość wynagrodzeń pracowników na dzień 1 lipca 2013 r. wynosiła około 1 500,00 zł, za wyjątkiem jednej osoby, której zarobki wynosiły około 2 800,00 zł (najstarszy stażem pracownik, zatrudniony na stanowisku handlowca). W dniu 1 sierpnia 2013 r. T. W. obniżył wynagrodzenie wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę (poza K. P.) z powodu wzrostu kosztów działalności – wzrostu składek na ubezpieczenia społeczne. Odwołujący korzysta ze stałych usług biura rachunkowego, które zajmuje się rozliczeniami miesięcznymi. Do zakresu obowiązków zainteresowanej K. P. przed dniem 1 lipca 2013 r. należało wyszukiwanie danych potencjalnych klientów przez portale internetowe. Natomiast od dnia 1 sierpnia 2013 r., tj. po ukończeniu studiów wyższych II stopnia, zajmowała się ona rozliczaniem faktur wystawionych z tytułu sprzedaży towarów, kontrolą formalną tych faktur oraz bieżącym monitorowaniem terminowości płatności należnych od kontrahentów. Z tytułu wykonywanej wcześniej umowy zlecenia - od dnia 1 grudnia 2012 r. przysługiwało jej wynagrodzenie w wysokości 2 000,00 zł netto miesięcznie. Natomiast z tytułu wykonywania umowy o pracę pracodawca wypłacał jej od dnia 1 lipca 2013 r. wynagrodzenie w wysokości 2 196,97 zł netto miesięcznie (3 050,00 zł brutto). Od 12 września 2013 r., tj. od pierwszego dnia niezdolności do pracy zainteresowanej jej obowiązki przejęli pozostali pracownicy. Nie wiązało się to jednakże z uzyskaniem przez nich dodatkowego wynagrodzenia za pracę, gdyż w związku ze wzrostem zatrudnienia nastąpiła zmiana zakresów zadań pracowników.

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o dowody zgromadzone w aktach organu rentowego, dokument prywatny – kartę wynagrodzeń zainteresowanej oraz z zeznań odwołującego i zainteresowanej w powyższym zakresie, ponieważ są one spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondują. Sąd I instancji nie uznał za wiarygodne zeznań odwołującego się i zainteresowanej odnośnie do braku ich wiedzy o ciąży zainteresowanej w dniu zawarcia umowy o pracę. Według tego Sądu zasady doświadczenia życiowego wskazują, że zainteresowana w dniu 1 lipca 2013 r. winna wiedzieć, że jest w ciąży skoro z wpisu do karty ciąży z 31 lipca 2013 r. wynika, że w tej ostatniej dacie była ona w 6-7 tygodniu ciąży.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie. Zwrócił uwagę, iż w okresie od 1 lipca 2013 r. do 31 lipca 2013 r. zakres obowiązków zainteresowanej nie uległ zmianie i był on tożsamy z czynnościami, które podejmowała wykonując obowiązującą poprzednio umowę zlecenia. Zmianie uległa natomiast podstawa prawna świadczenia pracy ( umowę zlecenia zastąpiła umowa o pracę), wysokość wynagrodzenia (wzrosło ono z 2 000,00 zł netto do 2 196,97 zł netto) oraz koszty odwołującego się (oprócz zaliczki na podatek dochodowy był on od dnia 1 lipca 2013 r. zobowiązany obliczać i odprowadzać również składki na ubezpieczenia społeczne). W kwestii wysokości wynagrodzenia za pracę zainteresowanej, Sąd I instancji podniósł, że zarówno T. W. jak i K. P. nie wykazali,

aby po dniu 1 lipca 2013 r. zaszły istotne okoliczności uzasadniające jego wzrost, zważywszy na zwiększenie kosztów (składki na ubezpieczenia społeczne) oraz niezmieniony zakres obowiązków. Wątpliwości Sądu Okręgowego budził nadto fakt powierzenia zainteresowanej od dnia 1 sierpnia 2013 r. rozliczania faktur, kontroli formalnej faktur oraz bieżącego monitorowania terminowości płatności należnych od kontrahentów, skoro Firma odwołującego się korzystała ze stałych usług biura rachunkowego. Wątpliwości Sądu budził także fakt, iż od dnia 12 września 2013 r., tj. od pierwszego dnia niezdolności do pracy zainteresowanej, jej obowiązki przejęli pozostali pracownicy, przy czym nie uzyskali oni z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.

W ocenie Sądu I instancji powyższe okoliczności wskazują, że poziom wynagrodzenia zainteresowanej był zdecydowanie zawyżony. Sąd zaznaczył jednocześnie, iż fakt ukończenia przez zainteresowaną studiów wyższych II stopnia nie ma znaczenia, gdyż poprzednio ukończenie przez nią studiów I stopnia nie spowodowało podwyższenia jej wynagrodzenia. Ponadto w dniu 1 sierpnia 2013 r. odwołujący się obniżył wynagrodzenie wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę (poza K. P.) z powodu wzrostu kosztów działalności – wzrostu składek na ubezpieczenia społeczne.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji uznał, że w dacie zawarcia umowy o pracę T. W. i K. P., wiedząc o ciąży ustalili rażąco wysokie wynagrodzenie za pracę (brutto 3 050,00 zł), aby zapewnić zainteresowanej wysokie świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Sprawia to, że wynagrodzenie zostało określone w oderwaniu od kryteriów wskazanych w art. 78 k.p., tj. na poziomie niewspółmiernie wysokim w stosunku do powierzonych zainteresowanej obowiązków, jej kwalifikacji oraz wkładu jej pracy. Sąd Okręgowy uznał, iż określenie w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości 3 050, 00 zł miesięcznie było dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, co prowadzi do nieważności postanowień umownych w tym zakresie - na mocy art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd I instancji uznał, że organ rentowy był kompetentny do ustalenia podstawy wymiaru składki dla zainteresowanej. Za niezasadny uznał także Sąd Okręgowy zarzut zainteresowanej odnośnie do jej dyskryminacji z powodu płci. W tym zakresie podniósł, że ZUS jest uprawniony do badania informacji przekazywanych przez płatnika, w tym także kobiet w ciąży, skoro korzystają one ze świadczeń pieniężnych z ubezpieczeń społecznych z tytułu bycia w ciąży.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy powołując się na art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 4 pkt. 9, art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jedn. tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.) uznał, iż określenie w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości 3 050,00 zł miesięcznie było dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, co prowadzi do jego nieważności z mocy art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z tego względu orzekł jak w sentencji na zasadzie art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c.

**Apelację** od powyższego wyroku wywiódł odwołujący się - wnioskodawca T. W. - zaskarżając go w całości. Skarżący zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku, polegający na:

- ustaleniu przez Sąd I instancji, że w dniu zawarcia umowy o pracę zainteresowana K. P. wiedziała, że jest w ciąży, podczas gdy z karty przebiegu ciąży wynika, iż nie mogła wiedzieć ani spodziewać się, że jest w ciąży skoro ostatnią miesiączkę miała w dniu 14 czerwca 2013 r., a o ciąży dowiedziała się dopiero podczas wizyty lekarskiej w dniu 31 lipca 2013 r.;
- ustaleniu, że obowiązki pracownicze zainteresowanej przejęli pozostali pracownicy bez podniesienia im wynagrodzenia za pracę, podczas gdy z zeznań skarżącego T. W. wynika, iż na czas jej nieobecności doszło do reorganizacji w firmie, w wyniku której część obowiązków K. P. przejęli inni pracownicy: K. F., K. S. oraz B. D. oraz zatrudniono na umowy zlecenia dwóch nowych pracowników, którzy przejęli obowiązki osób zastępujących z kolei zainteresowaną K. P.;
- ustaleniu, że w związku z zawarciem umowy o pracę z zainteresowaną K. P. wzrosły koszty działalności skarżącego powodujące konieczność obniżenia wynagrodzenia pozostałych pracowników, podczas gdy z wyjaśnień przez niego

złożonych, uznanych przez Sąd Okręgowy w tym zakresie za wiarygodne, wynika, iż obniżenie wynagrodzenia związane było z zakupem nowych maszyn przez skarżącego i to było przyczyną obniżenia wynagrodzeń pracowników;

- ustaleniu, że po ukończeniu studiów I stopnia zainteresowana nie uzyskała podwyżki, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, iż zgodnie z treścią umowy zlecenia z dnia 1 maja 2011 r. otrzymała wynagrodzenie 1.400 zł netto, a następnie po ukończeniu studiów I stopnia wzrosło ono do 1600 zł netto.

Apelujący zarzucił nadto naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób dowolny, sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wyrażające się w szczególności w:

- uznaniu przez Sąd I Instancji jego zeznań oraz zeznań K. P. za niewiarygodne, z których wynika, że nie wiedzieli oni o ciąży, podczas gdy wyjaśnienia te korespondują z innym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a to z kartą ciąży zainteresowanej, zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do podjęcia przez nią pracy, z których wynika, iż zainteresowana w dniu 1 lipca 2013 r. nie wiedziała o tym, że jest w ciąży;

- uznaniu, że skarżący obniżył wynagrodzenia pracowników, by zrekompensować koszty utrzymania zainteresowanej, podczas gdy Sąd Okręgowy nie negował jego wyjaśnień w tym zakresie, a te jednoznacznie potwierdzały, że przyczyną obniżenia wynagrodzeń pracownikom były nowe inwestycje w jego firmie, które powodowały wzrost kosztów uzyskania przychodu;

- uznaniu, że nie było żadnych okoliczności uzasadniających podwyższenie wynagrodzenia zainteresowanej, podczas gdy z zeznań stron wynika, iż w lipcu 2013 r. zainteresowana ukończyła studia wyższe na kierunku (...) - specjalizacja (...)

b) naruszenie art. 228 k.p.c. polegające na nieuwzględnieniu powszechnie znanego faktu, iż wiek ciąży w karcie ciąży ustala się poprzez ustalenie, jako pierwszego dnia ciąży pierwszego dnia ostatniej miesiączki, w wyniku czego rzeczywisty wiek ciąży jest zawsze o ok. 2 tygodnie krótszy, a w konsekwencji błędne ustalenie faktyczne, polegające na przyjęciu, że w dniu zawarcia umowy o pracę, tj. w dniu 1 lipca 2013 r., strony wiedziały, że zainteresowana K. P. jest w ciąży.

Skarżący zarzucił również naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 78 § 1 w związku z art. 13 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wynagrodzenie zainteresowanej jest wygórowane i nieadekwatne do jakości i ilości wykonywanej pracy, podczas gdy posiada ona wyższe wykształcenie na kierunku (...), kilkuletnie doświadczenie w pracy a zakres jej obowiązków oraz odpowiedzialności w pełni uzasadniają przyznanie wynagrodzenia w wysokości 3.050 zł brutto (2.196,97 zł netto), tym bardziej, że dotychczas na podstawie umowy zlecenia zarabiała ona 2.000 zł netto;

- art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jedn. tekst : Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 ze zm.) w zw. z art. 58 § 2 ustawy z dnia 23 czerwca 1964 r.- Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r., poz. 121) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż zawarcie umowy o pracę z wynagrodzeniem w kwocie 3.050 zł brutto należy uznać za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i w związku z tym uznanie za nieważne postanowienia umowy o pracę, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wynagrodzenie zainteresowanej wzrosło w rzeczywistości o jedynie 196,97 zł netto w porównaniu do dotychczas zawartej umowy zlecenia, a to w związku z ukończeniem studiów magisterskich;

- art. 177 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że obniżenie wynagrodzeń wszystkim pracownikom oprócz wynagrodzenia K. P. świadczy o zamiarze zapewnienia jej wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych, podczas gdy stosunek pracy kobiet w ciąży podlega ochronie i

pracodawca nie miał możliwości zmiany wysokości wynagrodzenia K. P. w dniu 1 sierpnia 2013 r. , kiedy to obniżył wynagrodzenia pozostałym pracownikom;

- art. 18 i 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w związku z art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez wydanie orzeczenia sprzecznego z zasadami ochrony rodziny i równości wobec prawa.

W świetle powyższych zarzutów apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji organu rentowego poprzez uwzględnienie jego odwołania i stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanej K. P. od miesiąca lipca 2013 r. stanowi kwota 3.050,00 zł brutto, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, jak również zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że z karty ciąży wynika, iż o ciąży zainteresowana dowiedziała się dopiero w dniu 31 lipca 2013 r., podczas wizyty lekarskiej, a wtedy łączyła już ją umowa o pracę ze skarżącym z wynagrodzeniem brutto 3.050,00 zł. Z dokumentu – karty ciąży wynika również, że ostatnią miesiączkę zainteresowana miała w dniu 14 czerwca 2013 r. Trudno więc zgodzić się z twierdzeniami Sądu I instancji, aby w dniu podpisywania umowy o pracę, czyli 1 lipca 2013 r. zainteresowana wiedziała o tym, że jest w ciąży. Tym bardziej jest to mało prawdopodobne, gdyż jak wynika z tego dokumentu ciąża przebiegała bezobjawowo, a pierwsze objawy pojawiły się później (wizyta lekarska w dniu 21 sierpnia 2013 r.). Skarżący zwrócił także uwagę, iż wiek ciąży liczy się od pierwszego dnia miesiączki w związku, z czym wiek ciąży wskazany w karcie ciąży jest zawsze o około 2 tygodnie krótszy niż w rzeczywistości, a w tej sytuacji doświadczenie życiowe wskazuje, że zainteresowana nie mogła wiedzieć o ciąży 1 lipca 2013 r. i tym bardziej o takiej ciąży nie mógł wiedzieć jej pracodawca.

Skarżący wskazał, że zgodnie z aneksem nr 1 do umowy zlecenia - zawartym w dniu 2 stycznia 2013 r. umowa została zawarta na czas określony od 1 stycznia 2013 r. do 30 czerwca 2013 r., a to z uwagi na fakt, iż zainteresowana miała ukończyć studia magisterskie. Ich ukończenie miało wiązać się następnie z zawarciem umowy o pracę oraz podwyższeniem z tego tytułu wynagrodzenia. Już przed dniem zawarcia umowy o pracę w dniu 1 lipca 2013 r. podejmowane były czynności niezbędne do zawarcia umowy o pracę, a więc zostało wykonane badanie lekarskie wstępne - dopuszczające zainteresowaną do pracy u apelującego . Zgodnie ze znajdującym się w aktach ZUS zaświadczeniem lekarskim badanie takie było już wykonane w dniu 28 czerwca 2013 r. Co więcej z zaświadczenia tego wynika brak przeciwwskazań lekarskich do wykonywania pracy na stanowisku „handlowiec” przez zainteresowaną. Zgodnie z tym dokumentem, którego wiarygodność nie była kwestionowana ani przez organ rentowy ani przez Sąd I instancji , brak było jakichkolwiek okoliczności mogących stanowić przeszkodę w podjęciu pracy przez zainteresowaną. Nie miał więc skarżący żadnych obiektywnych przeszkód, aby zatrudnić zainteresowaną K. P. na stanowisku, które do tej pory zajmowała, zważywszy, że ona sama o ciąży dowiedziała się dopiero w dniu 31 lipca 2013 r., natomiast jego poinformowała w dniu 2 sierpnia 2013 r.

Apelujący podkreślił, że Sąd Okręgowy w sposób całkowicie dowolny ocenił, iż wynagrodzenie pracowników jego firmy z dniem 1 sierpnia 2013 r. zostało obniżone, by zapewnić możliwość opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne dla zainteresowanej. Złożone przez skarżącego zeznania wskazują bowiem wprost, iż firma w 2013 r. poczyniła duże inwestycje związane z zakupem nowych maszyn, które miały zapewnić jej dalszy rozwój. Pracownicy, aby nie stracić pracy przystali na obniżenie im wynagrodzeń za pracę do czasu, gdy koszty związane z zakupem maszyn zmniejszą się. W tym zakresie podniesiono, że dochody firmy w 2012 r. wynosiły 500.000 zł, natomiast w 2013 r. z uwagi na poczynione inwestycje wynosiły one 100.000 zł., a w pierwszych czterech miesiącach 2014 r. dochód firmy wynosił już 150.000 zł. Świadczy to tym, że sytuacja firmy tylko przejściowo uległa pogorszeniu. Gdyby nie ciąża K. P. to również i jej wynagrodzenie zostałoby obniżone. Przygotowano stosowny aneks do umowy o pracę, jednakże z uwagi na ciążę nie został on podpisany (art. 177 § 1 k.p.).

Skarżący podniósł nadto, że z chwilą przejścia zainteresowanej na zwolnienie lekarskie jej obowiązki zostały przejęte przez trzech pracowników, tj. K. F., K. S. oraz w głównej mierze przez B. D., ponadto zatrudniono dwóch nowych pracowników, którzy z kolei przejęli obowiązki pracowników zastępujących K. P..

Nietrafna jest także argumentacja Sądu I instancji, że korzystanie z usług biura rachunkowego w jakikolwiek sposób może mieć wpływ na zakres obowiązków pracowniczych zainteresowanej. Dopiero sporządzone i przygotowane przez K. P. dokumenty trafiały do biura rachunkowego, zajmującego się płatnościami do Urzędu Skarbowego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W świetle art. 78 § w zw. z art. 13 Kodeksu pracy brak jest podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie, które otrzymała zainteresowana było nieadekwatne do zajmowanego przez nią stanowiska oraz posiadanego wykształcenia. Wraz z ukończeniem studiów magisterskich i podpisaniem umowy o pracę wzrosła jej odpowiedzialność, albowiem zajęła się wystawianiem faktur, kontrolą finansów w firmie oraz obsługą należności w firmie. Zainteresowana wykonywała swoją pracę solidnie, faktury były wystawiane prawidłowo i nie było konieczności dokonywania ich korekt.

W kwestii wynagrodzenia skarżący podniósł, że w umowie zlecenia z dnia 1 maja 2011 r. zostało ono ustalone na minimalną kwotę 1.650 zł brutto (1.412 zł netto). Po uzyskaniu tytułu licencjata kwota ta wzrosła do 1.600 zł netto, a od kwietnia 2012 r. do 2.000 zł netto. W tej sytuacji nie można zgodzić się z twierdzeniem Sądu I instancji, że przedmiotowe wynagrodzenie było nadmiernie wygórowane. Na stanowisku handlowca wynagrodzenie waha się średnio od ok. 2.400 zł netto do nawet 4.000 zł netto, a dla osób z wyższym wykształceniem wynosi minimum 2.700 zł netto. Skarżący wskazał, iż K. F. zatrudniony w firmie na umowę o pracę na stanowisku handlowca (ukończył studia licencjackie) posiada najdłuższy staż i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości około 2.800 zł. Z tego względu uwzględniając dotychczasowe doświadczenie zainteresowanej oraz dobre wyniki jej pracy uznać należy, iż ustalone wynagrodzenie nie jest wygórowane. Skarżący nadmienił tylko, że przedmiotowe uposażenie wzrosło zaledwie o kwotę 196,97 zł., w stosunku do pracy zainteresowanej w oparciu o umowę zlecenia.

Apelujący wskazał też, że dopóki zainteresowana była studentką, która nie ukończyła 26 lat życia i miał możliwość nieodprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne przy zatrudnieniu jej na umowę zlecenie, to z tego korzystał. Kiedy ukończyła studia, zatrudnienie musiało być kontynuowane na podstawie umowy o pracę. Zaznaczył przy tym, że nie mógł zainteresowanej zaproponować niższego wynagrodzenia netto niż to, które do tej pory otrzymywała, zresztą takiej propozycji najprawdopodobniej by nie przyjęła. W tym zakresie podniósł, że docenił fakt, iż ukończyła studia magisterskie (miała najwyższe kwalifikacje w firmie i była najlepiej wykształcona) i dlatego w umowie o pracę ustalono wynagrodzenie na poziomie 2.196,97 zł netto. Zwrócił także uwagę na fakt, iż takie zachowanie jest zgodne z przyjętą w firmie polityką zatrudnienia. Pracownikami są głównie studenci, którzy wykonują pracę na podstawie umów zlecenia. W momencie, gdy kończą oni studia albo z innych przyczyn z nich rezygnują, a pracodawca i pracownik chcą kontynuować współpracę, to wówczas zawierane są umowy o pracę na czas określony.

Skarżący podniósł, że absurdalne są twierdzenia Sądu I instancji, że zawarcie umowy o pracę, w wyniku której zainteresowana uzyskała wynagrodzenie wyższe o kwotę 196,97 zł w porównaniu do dotychczas zawartej umowy zlecenia, stanowi nadużycie prawa i naruszenie zasad współżycia społecznego i dlatego zapis ten jest nieważny na podstawie art. 58 § 2 k.c.

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

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy oddalił odwołanie T. W. od zaskarżonej decyzji organu rentowego przyjmując, że przyznane zainteresowanej K. P. wynagrodzenie w oparciu o zawartą z nią w dniu 1 lipca 2013 r. umowę o pracę w wysokości 3 050,00 zł miesięcznie było dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, co prowadzi do jego nieważności z mocy art. 58 § 2 k.c. Jako właściwą podstawę wymiaru miesięcznej składki na ubezpieczenie społeczne uznał kwotę przyjętą przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. w wysokości 1 650,00 zł.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zaskarżone rozstrzygnięcie jest błędne i jako takie nie może się ostać.

Sąd I instancji przeprowadził w tej sprawie właściwe postępowanie dowodowe, ale na jego podstawie sformułował błędne wnioski, które przyczyniły się do wydania orzeczenia z naruszeniem prawa procesowego i prawa materialnego. Sąd Okręgowy uchybił podstawowym regułom swobodnej oceny dowodów i dokonał ustaleń faktycznych wbrew zebranym w sprawie dowodom. Uznając bowiem częściowo miarodajność złożonych przez wnioskodawcę i zainteresowaną zeznań, poczynił ustalenia pozostające w opozycji do ujawnionych przez nich okoliczności. W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (vide: wyrok z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200; wyrok z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655; postanowienie z dnia 15 lutego 2000 r., III CKN 1049/99, LEX nr 51627; wyrok z dnia 16 maja 2000 r., IV CKN 1097/00, LEX nr 52624; wyrok z dnia 29 września 2000 r., V CKN 94/00, LEX nr 52589).

Poczynione w tej sprawie ustalenia w sposób oczywisty naruszają podstawowe zasady logicznego myślenia i dokonane są one w opozycji do zeznań odwołującego się T. W. i zeznań zainteresowanej K. P., prowadząc do przyjęcia części ustaleń nie odpowiadającym faktom.

Na wstępie wskazać należy, iż w ramach art. 41 ust 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jedn. tekst Dz.U. z 2015 r. poz. 121) organ rentowy może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) i w takiej sytuacji może przyjmować inne wielkości do podstawy wymiaru świadczeń, gdy ustali i wykaże, że zarobki nie były adekwatne do świadczonej pracy i nie miały żadnego ekonomicznego uzasadnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006r. IIIUK 156/05 lex nr. 272549, wyrok z 5 czerwca 2009 r. IUK 19/09). W niniejszej sprawie taka sytuacja jednak nie zachodzi. Zwrócić należy uwagę, iż problematyka wielokrotnie była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, co znajduje swoje odzwierciedlenie w takich jego orzeczeniach, jak uchwała z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192; wyrok z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09. Sąd Najwyższy zajmuje stanowisko, że przepis art. 18 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, stanowiący, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód pracownika, winien być uzupełniony stwierdzeniem, iż podstawą wymiaru składki dla pracownika stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Natomiast ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Sąd Najwyższy wskazał, że przyznanie jedynie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, a podstawą jest naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Jednocześnie w orzecznictwie sądowym podkreśla się, w razie złożenia przez ubezpieczonego - tu wnioskodawcę T. W. - odwołania od decyzji zmniejszającej podstawę wymiaru składek, to na organie rentowym spoczywa ciężar dowodów w zakresie wykazania, iż wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony stosunku pracy nosi cechy nadużycia prawa. W rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających zasadność wydanej w dniu 26 listopada 2013 r. decyzji stwierdzającej, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. P. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek T. W. wynosi od miesiąca lipca 2013 r. jedynie 1 650,00 zł brutto zważywszy, że do tej daty zainteresowana otrzymywała wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia w samej kwocie netto ok. 2 000,00 zł.

Mając na uwadze powyższe uznać należy, iż wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie z dniem 1 lipca 2013 r. w kwocie o około 197 zł netto wyższe w stosunku do dotychczasowej kwoty wynagrodzenia ze zlecenia, w żadnym przypadku nie może być postrzegane jako wygórowane i tym samym by naruszało zasady współzycia społecznego i stanowiło o nieważności o jakiej mowa w art. 58 k.c. Należy jeszcze raz podkreślić, że zakwestionowane przez organ rentowy i Sąd I instancji wynagrodzenie zainteresowanej wynikające z umowy o pracę z dnia 1 lipca 2013 r. było wyższe od uprzednio pobieranego przez zainteresowaną tylko o kwotę 196,97 zł. W tej sytuacji trudno jest mówić, że ustalona pensja została zawyżona z chwilą zawarcia umowy o pracę. Zresztą z zeznań samego wnioskodawcy T. W. wynika w sposób jasny i konsekwentny, że zainteresowana K. P., gdyby nie uzyskała gwarancji wzrostu wynagrodzenia w stosunku do ostatniej umowy zlecenia po ukończeniu teraz studiów wyższych specjalistycznych, prawdopodobnie nie zdecydowała by się na kontynuację zatrudnienia w jego firmie. Należy mieć na uwadze, że K. P. była dla odwołującego cennym pracownikiem. Posiadała drugi co do wielkości staż pracy w firmie, podnosiła swoje kwalifikacje, o czym świadczy fakt ukończenia przez nią studiów wyższych specjalistycznych oraz była lojalna i kompetentna, na które to cechy skarżący zwracał uwagę w złożonych przed Sądem I instancji zeznaniach. Nie bez znaczenia jest także okoliczność, że podniesienie dotychczasowego wynagrodzenia zainteresowanej o kwotę 196,97 zł, wynikało z faktu, iż na K. P. nałożono nowe obowiązki pracownicze zgodne z uzyskanymi przez nią kwalifikacjami. Wraz z podpisaniem umowy o pracę z dnia 1 lipca 2013 r. zajmowała się ona de facto czynnościami specjalistycznymi w ramach uzyskanego w lipcu 2013 r. wykształcenia wyższego na Akademii (...) w K. w specjalności z zakresu (...) - wystawianiem faktur, kontrolą finansów w firmie oraz obsługą finansowa należności. Wbrew twierdzeniom Sadu I instancji okoliczność, iż wnioskodawca korzystał z usług biura rachunkowego nie może wykluczać obciążenia K. P. powyższymi obowiązkami, które dla skarżącego miały wymierną – wysoką wartość w przysparzanych mu korzyściach finansowych. Podkreślić ponadto należy, że ingerowanie w kompetencji decyzyjne pracodawcy, co do możliwości przypisania pracownikowi dodatkowych obowiązków stanowi nadużycie ze strony Sądu Okręgowego i w całości okoliczności tej sprawy nie może zasługiwać na akceptację z uwagi na nieznaczne tylko podwyższenie wynagrodzenia zainteresowanej przez wnioskodawcę w odniesieniu do dotychczas otrzymywanego, a przy powierzeniu bardziej odpowiedzialnych zadań pracowniczych. Sąd I instancji ustalił, że wzrost wynagrodzenia zainteresowanej z dniem 1 lipca 2013 r. stanowił kwotę 196,97 zł netto, a zatem nie można tu mówić o rażąco naruszeniu zasad współzycia społecznego.

Nie zasługuje także na uwzględnienie argumentacja Sądu I instancji, jakoby z tytułu przejęcia przez innych pracowników obowiązków należących do zainteresowanej nie uzyskali oni z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia. Wnioskodawca w tym zakresie wprost zeznał, że osoby te, z racji zatrudnienia nowych pracowników zostały odciążone od części swoich dotychczasowych obowiązków i dlatego mogły przejąć obowiązki zainteresowanej (vide: zeznania T. W. e- protokół k. 23 v 00.09.31). Tak więc w istocie status tych osób, co do ich zwiększenia obowiązków bez dodatkowego wynagrodzenia nie uległ zmianie, zatem ciężko w tej sytuacji doszukiwać się jakichkolwiek nieprawidłowości.

Bezzasadne jest także stanowisko Sądu I instancji, iż strony umowy o pracę, zawierając ją w dniu 1 lipca 2013 r. wiedziały, że K. P. jest w ciąży. Przede wszystkim należy się w tym względzie odwołać do karty ciąży, z której wynika wprost, że zainteresowana ostatnią miesiączkę miała 14 czerwca 2013 r. Odwołując się do zasad doświadczenia życiowego nie mogła ona zatem wiedzieć w dniu 1 lipca 2013 r. była w ciąży. Także zapis w karcie ciąży, że ciąża początkowo przebiegała bezobjawowo, także przemawia za tym, iż w dacie podpisania umowy o pracę zainteresowana, a tym bardziej sam wnioskodawca nie mogli wiedzieć o tym fakcie.

Należy także mieć na uwadze, że pracodawca zamierzając zatrudnić K. P. w oparciu o umowę o pracę z dniem 1 lipca 2013 r. poczynił stosowne, wcześniejsze już przygotowania w tym celu. Świadczy o tym fakt przeszkolenia wstępnego zainteresowanej przez firmę zewnętrzną - (...)sp. z o.o. w zakresie przepisów BHP, jak również uzyskanie przez nią zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku handlowca z dnia 28 czerwca 2013 r. wystawionego przez (...) Gabinet Medycyny (...) (vide: wymienione dokumenty w aktach rentowych). Wskazuje to na fakt, że skarżący oferując zainteresowanej zawarcie umowy o pracę faktycznie liczył, iż będzie ona kontynuowała zatrudnienie na warunkach ustalonych w umowie z 1 lipca 2013 r. Wykluczyć należy jakoby wolą strony było tylko



i wyłącznie zwiększenie podstawy wymiaru składki w celu uzyskania przez K. P. wyższych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych w okresie ciąży i po jej rozwiązaniu – nie wskazuje bowiem na to w żaden sposób materiał dowodowy zebrany przez Sąd I instancji, jak i nie wykazał tego organ rentowy.

Podkreślić należy, że ustalone między stronami umowy o pracę wynagrodzenie w wysokości 3.050,00 zł korespondowało z postulatami określonymi w art. 13 k.p. i art. 78 k.p. i w żadnym przypadku nie pozostawało w konflikcie z zasadami współżycia społecznego. Brak jest zatem jakichkolwiek podstaw, by je kwestionować jako wygórowane, niegodziwe i nie odpowiadające nakładowi pracy zainteresowanej na rzecz apelującego i naruszające zasady współżycia.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny uwzględniając apelację, na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. i w oparciu o wyżej wskazane przepisy prawa materialnego, zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego w sposób opisany w punkcie I sentencji.

Koszty postępowania zasądzono w pkt II - zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy, na które to koszty składała się opłata podstawowa od apelacji w kwocie 30 złotych (art. 36 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025) oraz wynagrodzenie pełnomocnika w postępowaniu apelacyjnym będącego radcą prawnym - w wysokości 120,00 zł (§ 12 ust 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2012 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – tekst jedn.: Dz.U. 2013 r., poz. 490).

S. J. (1)