

Sygn. akt III AUa 1295/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2018 r.

**Sąd Apelacyjny we Wrocławiu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSA Ireneusz Lejczak

Sędziowie: SSA Robert Kuczyński (spr.)

SSA Barbara Staśkiewicz

Protokolant: Marcin Guzik

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku I. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

przy udziale J. B.

o składki

na skutek apelacji I. K.

od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 kwietnia 2017 r. sygn. akt VIII U 1078/16

oddala apelację.

UZASADNIENIE

I. K. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z dnia 17 czerwca 2016 r., w której tenże organ stwierdził, że podstawa wymiaru składek na jej obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe z tytułu zatrudnienia u płatnika składek J. B. na umowę o pracę od dnia 01.10.2015 r. stanowi kwota 3000,00 zł brutto, a w 01.2016 r. - 1451,61 zł brutto.

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2017 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił to odwołanie i zasądził od I. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. kwotę 180zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Płatnik składek J. B. prowadzi od 2004 r. działalność gospodarczą pod firmą (...), Zakład (...) w zakresie handlu, w tym w szczególności handlu międzynarodowego – sprowadza i sprzedaje samochody z zagranicy. W okresie od 2014 do 2017 r. zatrudniał D. B. na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem początkowo 840 zł miesięcznie, od 1.2015 r. do 28.02.2015 r. – 1750,00 zł miesięcznie. J. B. jest w związku nieformalnym

z I. K., mając razem 3 dzieci. I. K. w dniu 1 września 2015 roku zawarła z J. B. umowę o pracę na czas nieokreślony poczynając od dnia 1.09.2015 r. w wymiarze czasu pracy 1/1 etatu, stanowisko pracy określono jako pracownik biurowy. Miesięczne wynagrodzenie wnioskodawczyni strony ustaliły na kwotę 1750 zł brutto. Przeszła szkolenia BHP oraz legitymowała się zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia. Aneksem z dnia 1.10.2015 r. strony umowy o pracę zgodnie oświadczyły, że z dniem 1.12.2015 r. zmieniają wiążącą ich umowę o pracę zawartą 1.09.2015 r. W miejsce dotychczasowych warunków dotyczących wynagrodzenia będą obowiązywały następujące warunki: wynagrodzenie miesięczne 6000,00 zł brutto. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Przedmiotowy aneks został podpisany w wyniku zwiększonych potrzeb zakupowych i sprzedażowych pracodawcy. I. K. została zobowiązana do: obsługi klienta: bezpośrednia, telefoniczna, internetowa, doradztwo; prowadzenia korespondencji handlowej z dostawcami i odbiorcami w języku angielskim i niemieckim; przygotowania dokumentów samochodu do sprzedaży i rejestracji; wypełniania deklaracji wewnątrzspółnotowej nabycia samochodu (...); dokonywania przelewów bankowych: ZUS, Urząd Skarbowy, akcyza, za ubezpieczenia sprzedawanych samochodów, za faktury dotyczące kosztów działalności, dokonywania płatności za samochody i transport samochodów z konta walutowego; prowadzenia strony firmowej ze sprzedażą samochodów; zlecenia tłumaczeń tłumaczom przysięgłym dokumentów samochodów sprowadzanych z zagranicy; przygotowywania dokumentów miesięcznych firmy do biura rachunkowego; wystawiania faktur VAT i załączników do faktur VAT marża/obliczanie podatku VAT-7; przewalutowania faktur wystawianych przez kontrahentów z Unii Europejskiej; przeglądu aukcji i licytacji dotyczących handlu samochodami; organizowania międzynarodowego transportu kupowanych samochodów za pomocą przeglądarek internetowych; kontroli sprowadzanych samochodów pod względem: technicznym, formalnym, wizualnym; zgłaszania reklamacji; sporządzania reklamacji; zaopatrywania firmy w środki czystości, chemię gospodarczą, drobne artykuły biurowe; wyszukiwania i zakup części zamiennych do zakupionych samochodów; zakupu płynów, olejów do zakupionych samochodów. Ubezpieczona zajmowała się wyszukiwaniem aut w Internecie oraz zgłaszaniem reklamacji zakupionych samochodów, ponadto musiała zrobić dokumentację zdjęciową, opisać usterki i wysyłała dokumentację. Wystawiała samochody na stronie płatnika składek i innych portalach aukcyjnych. Załatwiała również sprawy związane z akcyzą, przelewy do ZUS i Urzędu Skarbowego. Z deklaracji Pit-36 za 2014 r. J. B. wynika, że osiągnął on 155.026,74 zł dochodu. Z deklaracji Pit-36 za 2015 r. J. B. wynika, że poniósł on 52.294,00 zł straty. Z deklaracji Pit-36 za 2016 r. J. B. wynika, że poniósł on 122.791,16 zł straty. W dniu 16.01.2016 r. I. K. urodziła dziecko i przebywała od tego dnia na urlopie macierzyńskim. W jej miejsce nie została zatrudniona inna osoba na zastępstwo.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy powołał przepis art. 6 ust. 1 pkt 1), art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 22 § 1 k.p. i wskazał, że I. K. nie udowodniła, aby podstawę wymiaru składek stanowiła kwota 6000,00 zł brutto wynikająca z aneksu do umowy o pracę z dnia 1 października 2015 r. Od 2015r. Nie zostały przedstawione wiarygodne dowody, które by uzasadniałyby wzrost wynagrodzenia do kwoty 6000 zł. Z dokumentacji przedłożonej w toku postępowania, w tym z zestawienia sprzedaży aut w okresie od lipca do grudnia 2015 r. nie wynika tak duży wzrost sprzedaży, jaki uzasadniałby podniesienie odwołującej się wynagrodzenia do kwoty 6000 zł. Pomimo iż podała w zeznaniach, że miesięcznie sprzedawali około 11-14 samochodów, to nie wskazuje na taki wzrost obrotów, na jaki powołano się w odwołaniu. Z akt sprawy nie wynika także, ażeby I. K. przejęła szereg obowiązków do tej pory nie wykonywanych. Dlatego też, zdaniem Sądu Okręgowego, w sprawie doszło do nadużycia prawa. Wynagrodzenie otrzymywane przez I. K., w kwocie 6000 zł jest wygórowane, w stosunku do kwoty pierwotnej, wynikającej z umowy o pracę, a brak jest przesłanek wskazujących na gospodarczą potrzebę pracodawcy do takiego zwiększenia jej wynagrodzenia. J. B. osiągał w latach 2015 – 2016 stratę z działalności gospodarczej i dlatego wątpliwym jest, że byłby w stanie finansowo udźwignąć taki koszt prowadzonej działalności gospodarczej w postaci zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem 6000 zł brutto. Sąd Okręgowy kierował się także faktem podniesienia wynagrodzenia I. K. w 3 miesiące przed urodzeniem dziecka w połączeniu z faktem pozostawiania J. B. w nieformalnym związku z odwołującą się. Odnosząc się natomiast do podstawy wymiaru ustalonej przez strony Sąd Okręgowy wskazał, że wynagrodzenie uzyskane przez I. K. w wysokości 6000 zł jest wynagrodzeniem zawyżonym. Czynność prawna dokonana przez strony, tj. aneks do umowy o pracę ze zmianą wynagrodzenia na kwotę 6000 zł, miała charakter pozorny.

Z wyrokiem tym nie zgodziła się I. K. i wywiodła apelację. Zaskarżyła tenże wyrok w całości zarzuciła mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: art. 22 kp w zw. z art. 13 k.p. w zw. z art. 78 § 1 oraz art. 353¹ kc w zw. z art. 300 k.p. poprzez arbitralne i niczym nieoparte kwestionowanie prawa stron stosunku pracy do ukształtowania jego treści zgodnie z ich wolą, co doprowadziło do uznania, że wynagrodzenie w kwocie 6000 zł brutto uzyskane przez I. K. jest wynagrodzeniem zawyżonym i budzącym wątpliwości; art. 13 k.p. oraz art. 83 k.c. w zw. z art. 5 k.c. poprzez ich niewłaściwą interpretację i zupełne pominięcie podstawowej zasady prawa pracy, zgodnie z którą pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za świadczoną pracę, co doprowadziło do uznania, że aneks do umowy o pracę ze zmianą wynagrodzenia na kwotę 6000 zł brutto miał charakter pozorny i jego zawarcie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, podczas gdy pracodawca określając wysokość wynagrodzenia należnego apelującej brał pod uwagę zakres wykonywanych przez nią obowiązków, zwiększenie zysków firmy, a także średnie wynagrodzenie uzyskiwane przez osoby na podobnych stanowiskach; art. 13 k.p. w zw. z art. 6 k.c. poprzez ich błędną interpretację, która doprowadziła do uznania, że skarżąca nie udowodniła, że należąca jej podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi kwota 6000 zł brutto wynikająca z aneksu do umowy o pracę z dnia 1 października 2015 r., podczas gdy wnioskodawczyni przedłożyła do akt sprawy szereg dokumentów z których jednoznacznie wynika, że wykonywała odpowiedzialne czynności, za które należało jej się godziwe wynagrodzenie;

Apelująca zarzuciła także naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że całokształt materiału dowodowego wskazuje na pozorność aneksu do umowy o pracę, obowiązującego od 1 października 2015 r., podczas gdy przedłożyła ona do składanych pism procesowych wyciąg z dokumentu „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r. opracowanego przez Główny Urząd Statystyczny, zestawienie przychodów za rok podatkowy 2015 i zaświadczenie z ZUS o niezaleganiu w zakresie płatności składek przez pracodawcę, które to dowody oceniane swobodnie, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wskazują, że otrzymywała ona wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej zakresowi wykonywanych przez nią czynności, nieodbiegającym od przeciętnego wynagrodzenia otrzymywanego na takim stanowisku, a nadto że kondycja finansowa pracodawcy pozwalała na zatrudnienie pracownika z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 6.000 zł brutto.

Podnosząc powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji poprzez orzeczenie, że podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne stanowi kwota przychodu osiąganego na podstawie umowy o pracę zmienionej aneksem z dnia 1 października 2015 r., podwyższającym wynagrodzenie do kwoty 6000 zł brutto miesięcznie; zmianę zaskarżonego wyroku odnośnie kosztów procesu poprzez zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na jej rzecz kosztów sądowych postępowania I instancyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 135 zł.

Sąd Apelacyjny zważył.

Apelacja odwołującej się jest bezzasadna.

Analiza całokształtu materiału dowodowego niniejszej sprawy prowadzi do wniosku o braku podstaw do zakwestionowania określonej przez Sąd I instancji wysokości wynagrodzenia I. K. z tytułu jej zatrudnienia u płatnika składek J. B., jako podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Ocena materiału dowodowego przyjęta przez Sąd I instancji nie narusza w tej mierze granic swobodnej oceny dowodów o których stanowi art. 233 § 1 k.p.c.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne I. K. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek J. B. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...), Zakład (...). Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że wynagrodzenie wskazywane na poziomie 6000 zł było nieadekwatne do rodzaju świadczonej przez nią pracy, a odpowiednią wysokość podstawy wymiaru składek stanowi kwota wskazana w zaskarżonej decyzji ZUS. Sąd Odwoławczy podziela w tym względnie ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu

Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 r. I UK 233/09, Lex nr 585720).

Odnosząc się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego, tj. art. 22 kp w zw. z art. 13 k.p. w zw. z art. 78 § 1 w zw. z art. 353¹ kc w zw. z art. 300 k.p, poprzez niezasadne kwestionowanie prawa stron stosunku pracy do ukształtowania jego treści zgodnie z wolą stron, to okazały się one nietrafne. W orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że 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 (wyrok SN z dnia 19 maja 2009 r., sygn. akt III UK 7/09, a także uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., sygn. akt II UZP 2/05, opubl. OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki SN z dnia 2 sierpnia 2007 r., sygn. akt III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 r., sygn. akt III UK 30/07). W prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych oraz zasada, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy doznaje istotnego znaczenia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie i inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych - art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

W orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do wykonywanej pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Powyższe oznacza możliwość dokonania oceny ważności stosownych postanowień zawartej umowy o pracę z punktu widzenia zarówno art. 353¹ k.c. jak i art. 58 § 2 i 3 k.c. w sposób, który nie podważy ponadto reguły swobody umów, jak i uwzględni zasady wynikające z treści art. 29 § 1 k.p. dotyczącego określenia samej treści umowy o pracę, art. 13 k.p. regulującego problematykę godziwości wynagrodzenia za pracę, czy wreszcie art. 78 k.p. ustalającego kryteria określenia wysokości wynagrodzenia za pracę. Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.; tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., sygn. akt III UK 89/05). Zasada godziwości wynagrodzenia jest zasadą względną w tym znaczeniu, że pojęcie „wynagrodzenia godziwego” należy odnosić nie tylko do potrzeb pracownika, ale także do świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia – świadczeń udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że strony nie kwestionowały faktycznego wykonywania pracy przez I. K. na rzecz płatnika składek. Skoro umowa ta była rzeczywiście realizowana w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p., to jest ona ważna i wywołuje skutki prawne związane z istnieniem

stosunku pracy i w konsekwencji stanowi tytuł do ubezpieczenia społecznego. Natomiast ustalenie wynagrodzenia na poziomie 6.000 zł brutto miesięcznie było pozorne bowiem odwołująca się nie wykazała że było w rzeczywistości wypłacane a ponadto nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego – naruszeniem polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników tego systemu.

Okolicznościami brany pod uwagę przy ocenie, czy ustalenie przez strony umowy o pracę wynagrodzenia w kwocie 6.000 zł brutto mieściło się, czy też nie, w granicach wyznaczonych przez zasady współzycia społecznego, były czynniki takie jak to, że przed podpisaniem wypowiedzenia zmieniającego, błędnie nazwanego „aneksem” ubezpieczona zatrudniona była u płatnika składek na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem w kwocie 1750 zł brutto. Dopiero na trzy miesiące przed urodzeniem dziecka wynagrodzenie wzrosło do kwoty 6000 zł brutto przy takim samym zakresie obowiązków. Z tych względów działania płatnika polegające na ustaleniu podstawy wymiaru składek na poziomie 6.000 zł na krótko przed zajściem zdarzenia powodującego uprawnienia do świadczenia z ubezpieczenia społecznego związanego z macierzyństwem świadczyły w rzeczywistości o zamiarze stworzenia ochrony ubezpieczeniowej i czerpania z tego tytułu korzyści finansowych.

W sprawie nie wykazano również szczególnych kompetencji I. K. w porównaniu z drugim pracownikiem płatnika składek, które miałyby uzasadniać dysproporcję w ich wynagrodzeniach. Porównanie zarobków ubezpieczonej na poziomie 6.000 zł brutto z zarobkami D. B. zatrudnionej na stanowisku sprzedawcy za wynagrodzeniem w kwocie 840 zł, od stycznia do lutego 2015 r., w kwocie 1750 zł wskazuje na znaczne niczym nieuzasadnione zawyżenie wynagrodzenia ubezpieczonej w stosunku do innego pracownika płatnika składek.

Ocenę godziwości wynagrodzenia należało również odnosić do sytuacji ekonomicznej pracodawcy. W czasie nieobecności ubezpieczonej w pracy spowodowanej urlopem macierzyńskim płatnik składek nie zatrudnił innej osoby na jej miejsce i przejął wszystkie obowiązki ubezpieczonej. Na rozprawie apelacyjnej skarżąca wskazała, że po zakończonym urlopie macierzyńskim nie powróciła do pracy i obecnie korzysta z urlopu wychowawczego. Oznacza to, że nagle tak znaczne podwyższenie wynagrodzenia dla ubezpieczonej nie było ekonomicznie uzasadnione oraz nie było podyktowane rzeczywistą potrzebą.

Nieracjonalnym było podwyższenie wynagrodzenia apelującej w czasie pogarszającej się sytuacji finansowej firmy. Z deklaracji PIT – 36 wynika, że firma osiągnęła w 2014 r. 155.026,74 zł dochodu, w 2015 roku – 52.294 zł straty, a w 2016 r. już 122.791,16 zł straty. Pomimo świadomości o złej kondycji finansowej firmy płatnik składek podjął decyzję o podwyższeniu wynagrodzenia wnioskodawczyni z kwoty 1750 zł do 6.000 zł brutto. Takie okoliczności świadczą o braku uzasadnienia ekonomicznego dla podwyższenia wynagrodzenia za pracę.

Należy również zaznaczyć, co w zestawieniu z sekwencją zdarzeń było istotne i stanowiło dopełnienie logicznych powiązań w łańcuchu rozpatrywanego stanu faktycznego że właściciel firmy (...) jest partnerem skarżącej, mając razem troje dzieci. Niewątpliwie płatnik składek nie zatrudniłby innego pracownika na podobnych warunkach płacowych, na jakich zatrudnił swoją partnerkę życiową, nawet przy założeniu, że miałby do niego pełne zaufanie. W ocenie Sądu Apelacyjnego, umowa o powyższej treści co do warunków płacowych mogła zostać zawarta tylko pomiędzy osobami bliskimi, tj. pozostającymi w związku nieformalnym i to w celu otrzymania przez matkę dziecka wyższych niż należne świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co przyniosłoby także korzyść samemu J. B., bowiem uzyskane przez I. K. świadczenie korzystnie wpłynęłoby na budżet wspólnego gospodarstwa domowego, które tworzyli jako partnerzy życiowi w związku nieformalnym. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem; natomiast w zależności od okoliczności konkretnego przypadku uzasadnione może być twierdzenie, że uzgodnienia stron umowy dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę są dotknięte nieważnością z uwagi na cel umowy sprzeczny z celem umowy o pracę i zasadami współzycia społecznego. Taka sytuacja miała miejsce w okolicznościach niniejszej sprawy. Z tych względów nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty dotyczące naruszenia art. 13 k.p. oraz art. 83 k.c. w zw. z art. 5

k.c., kwestionujące stanowisko Sądu Okręgowego, że podwyższenie wynagrodzenia do kwoty 6000 zł brutto nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego.

Kłóci się ponadto choćby ze zwykłym doświadczeniem życiowym w stosunkach pracodawca – pracownik bezpośrednie podniesienie wynagrodzenia pracownikowi z 1750 zł do 6000 zł czyli ponad 200% i to z datą wsteczną w sytuacją gdy nie uzasadnia tego porównywalny procentowo wzrost obowiązków pracownika rozumiany jako ekwiwalentność świadczeń. Choć apelująca powoływała się na wzrost ilości sprowadzonych aut, to jednak proporcje te nie są porównywalne i nie uzasadniały tak gwałtownego skoku wynagrodzenia. W zwykłych stosunkach tego rodzaju przy wskazywanym przez I. K. wzroście jej obowiązków, pracownik otrzymałby podwyżkę co najwyżej kilkuset złotych i to nie budziłoby wątpliwości.

Powyższej oceny nie zmieniają zarzuty skarżącej odnośnie naruszenia art. 13 k.p. w zw. z art. 6 k.c. Przedłożone dokumenty w postaci struktury wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014 r., zestawienia przychodów za rok podatkowy 2015 i 2016, zestawienia sprzedanych aut, fotografii czy danych zamieszczonych na płycie CD nie wskazują w żaden sposób, aby rodzaj wykonywanych czynności przez ubezpieczoną uzasadniał podwyższenie wynagrodzenia za pracę do kwoty 6000 zł. Okoliczności sprawy jednoznacznie wskazały, że działania płatnika polegające na podwyższeniu wysokości podstawy wymiaru składek do kwoty 6.000 zł brutto na krótko przed zajściem zdarzenia powodującego uprawnienia do świadczenia z ubezpieczenia społecznego związanego z macierzyństwem świadczyły w rzeczywistości o zamiarze stworzenia ochrony ubezpieczeniowej i czerpania z tego tytułu korzyści finansowych.

Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem; natomiast w zależności od okoliczności konkretnego przypadku uzasadnione może być twierdzenie, że uzgodnienia stron umowy dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę są dotknięte nieważnością z uwagi na cel umowy sprzeczny z celem umowy o pracę i zasadami współzycia społecznego.

Z tych względów umowa o pracę zawarta pomiędzy płatnikiem składek a ubezpieczoną I. K. była faktycznie wykonywana, a więc jest umową ważną. Jednak przeprowadzone postępowanie dowodowe nie daje podstaw do przyjęcia za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej umówionego wynagrodzenia za pracę na poziomie 6000 zł.

W konsekwencji Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił przedstawione przez strony dowody i na ich podstawie dokonał poprawnych ustaleń faktycznych, w oparciu o które wydał kwestionowane rozstrzygnięcie. Nie zasługiwały zatem na uwzględnienie zarzuty skarżących dotyczące naruszenia przez Sąd przepisów o postępowaniu dowodowym, albowiem dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu. W szczególności wnioskodawczyni kwestionując zaskarżone orzeczenie powinna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20 grudnia 2006 r., sygn. akt VI ACa 567/06, LEX nr 558390). Tymczasem ocenie dowodów dokonanej przez Sąd Okręgowy takich zarzutów postawić nie można, gdyż nie jest ona dotknięta zarzucaną jej wadliwością i mieści się w granicach uznania sędziowskiego, wyznaczonych art. 233 § 1 k.p.c.

Z tych względów Sąd Apelacyjny oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzekł jak w sentencji.

SSA Robert Kuczyński SSA Ireneusz Lejczak SSA Barbara Staśkiewicz

R.S.

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)