

Sygn. akt VII U 1270/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Kozłowska-Czabańska
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy K. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem I. W. i K. W. prowadzących działalność gospodarczą pod firmą (...) s.c. z siedzibą w W.

na skutek odwołania K. Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z dnia 18 grudnia 2014 r., nr (...)

zmienia zaskarżona decyzję i ustala, że podstawa wymiaru składek dla K. Z. zgłoszonej do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy o pracę w firmie (...) s.c. z siedzibą w W. w okresie od dnia 01 sierpnia 2014 roku wynosi 4500 (cztery tysiące pięćset) złotych brutto miesięcznie.

UZASADNIENIE

W dniu 19 stycznia 2015 r. **K. Z.** złożyła za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w W. odwołanie od decyzji ww. organu rentowego z dnia 18 grudnia 2014 r. o nr. (...) na mocy której organ ten stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) S.C.

od 1 sierpnia 2014 r. wynosi 1.680,00 zł brutto. Odwołująca podniosła zarzut wydania wskazanej wyżej decyzji z naruszeniem zasad prawa materialnego i procesowego, w szczególności art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 58 § 2 k.c. oraz art. 7, 8 i 75 § 1 k.p.a. Odwołująca wniosła o uchylenie skarżonej decyzji z uwagi na nieprzeprowadzenie przez organ rentowy rzetelnego postępowania dowodowego, a także wniosła o przeprowadzenie dowodów wskazanych w treści odwołania.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie K. Z. na wstępie wyraziła przekonanie, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadził postępowanie z góry powziętym zamiarem nie uznania legalnie wyznaczonej umową podstawy do ustalenia stosownego świadczenia, które oparła na okolicznościach tego rodzaju, iż organ rentowy nie dążył

do obiektywnego wyjaśnienia sprawy i żądał wyłącznie wyjaśnień do tezy zaprezentowanej w uzasadnieniu decyzji. W ocenie odwołującej sama decyzja nie neguje sprawy do uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego, jednocześnie nie zgodziła się na uzasadnienie skarżonej decyzji w części dotyczącej wysokości świadczenia, gdyż nie ma ono odzwierciedlenia w stanie prawnym i faktycznym związanym ze sprawą.

Przedstawiając argumenty na poparcie odwołania K. Z. wskazała, że podstawą do wydanie negatywnej decyzji było w ocenie organu rentowego brak dowodów potwierdzających nabycia prawa do stosownego świadczenia z ubezpieczeń społecznych, a w szczególności dowodów z pracy skarżącej dotyczących prowadzenia kadr i koordynacji biura, jednakże organ rentowy w trakcie prowadzonego postępowania nie żądał tego typu informacji. Tym samym koniecznym w ocenie odwołującej było przedłożenie do akt postępowania wskazanych w treści odwołania dowodów w postaci m. in. zaświadczenia o zatrudnieniu i zarobkach oraz aneksu do zakresu obowiązków. Odwołująca zaznaczyła, że na podstawie art. 75 § 1 k.p.a. organ rentowy ma możliwość przeprowadzenia stosownych dowodów z przesłuchania świadków i na tej podstawie wydać właściwą decyzję, czego jednak nie dokonał. Odwołująca podniosła również argument, zgodnie z którym organ rentowy w żaden sposób nie uzasadnił na czym polega naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez zawarcie przez odwołującą umowy o pracę.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 13 lutego 2015 r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 16 lipca 2012 r. z tytułu zatrudnienia na umowę na czas nieokreślony u płatnika (...) S.C. na stanowisku pracownika biurowego za minimalnym wynagrodzeniem, a do jej obowiązków należała obsługa centrali telefonicznej, sekretariatu i obsługa klienta. Warunki pracy odwołującej uległy zmianie w dniu 30 marca 2014 r. ze względu na zmniejszoną ilość zamówień – zmiany obejmowały obniżenie wymiaru pracy do $\frac{3}{4}$ etatu za wynagrodzeniem 1.260,00 zł brutto. Jak wynika z ustaleń poczynionych przez organ rentowy w toku postępowania wyjaśniającego, w związku ze zmianami organizacyjnymi u płatnika składek oraz zaistnieniem potrzeby zatrudnienia osoby na stanowisko koordynatora biura i do prowadzenia spraw księgowych od dnia 1 sierpnia 2014 r. warunki pracy i płacy K. Z. uległy zmianie; objęła ona stanowisko kierownika ds. administracyjno-księgowych, czas pracy został zwiększony do pełnego etatu, a wynagrodzenie do kwoty 4.500,00 zł brutto.

W ocenie organu rentowego zadania i zakres odpowiedzialności wykonywane przez odwołującą po dniu 1 sierpnia 2014 r. nie uległy faktycznej zmianie w stosunku do poprzednio obejmowanego przez nią stanowiska, a zmiany w zakresie kwoty wynagrodzenia były podyktowane chęcią wyświadczenia jej przysługi. Za uznaniem powyższego zdaniem organu rentowego przemawia fakt, iż nie zostały wskazane wymierne korzyści dla firmy z tytułu zatrudnienia odwołującej na stanowisku kierownika ds. administracyjno-księgowych, a ponadto po jej odejściu na zwolnienie lekarskie na stanowisko nie został zatrudniony nowy pracownik, co prowadzi do wniosku, że pracownik na tym stanowisku nie był potrzebny.

Z tych przyczyn Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał, że umowa o pracę została przez strony zawarta jedynie dla pozorów w rozumieniu art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

i z naruszeniem zasad współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jedynie w celu uzyskania przez odwołującą wyższych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołująca K. Z., przed zatrudnieniem u płatnika składek, w okresie od 14 czerwca 2008 r. do 1 listopada 2009 r. jako pracownik obsługi klienta w restauracji, natomiast w okresie od 10 grudnia 2009 r. do 10 grudnia 2010 r. pracowała jako recepcjonistka (świadczenia pracy z 10.12.2010 r. i z 11.12.2009 r. k. 2 a.o.).

Odwołująca K. Z. zawarła w dniu 17 stycznia 2011 r. umowę o pracę z PPHU (...), na podstawie której została zatrudniona

na stanowisku pracownika biurowego na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 1.386,00 zł brutto. Odwołująca odbyła szkolenie z zakresu BHP oraz została skierowana na badania lekarskie (umowa o pracę z 17.01.2011 r. k. 1 a.o., zaświadczenie lekarskie k. 6 a.s.).

W dniu 16 lipca 2012 r. odwołująca zawarła porozumienie zmieniające na podstawie art. 23¹ k.p., zgodnie z którym od tego dnia jej nowym pracodawcą miała zostać firma (...) S.C. I. W., K. W.. W związku ze zmianą pracodawcy odwołująca została ponownie skierowana na badania lekarskie (porozumienie zmieniające z 16.07.2012 r. k. 16 a.o., zaświadczenie lekarskie k. 18 i 19 a.o.).

I. i K. W. prowadzą wspólnie działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług na rzecz agencji reklamowych, która w praktyce przyjmuje postać wykonywania oraz montażu druków wieloformatowych – reklam. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej założyli dwie spółki cywilne: firmę (...) S.C., założoną w dniu 22 października 1985 r.,

która zajmowała się drukiem wieloformatowym, oraz zainteresowaną (...) S.C., założoną w dniu 15 stycznia 2005 r., która zajmowała się montażem reklam i której spółka (...), I. W. i K. W. są współnikami (wypisy z (...) załączone do akt sprawy, dowód z przesłuchania zainteresowanej k. 84-85 a.s., dowód z przesłuchania odwołującej k. 56-58 a.s. i 93-94 a.s.).

(...) S.C. oraz (...) S.C. mają siedzibę w jednym budynku, przed 2015 r. położonym przy ul. (...)

w W.. Spółki są również wspólnie rozliczane, prowadzą wspólne biuro. Niektórzy

z pracowników zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w jednej ze spółek wykonują również pracę na rzecz drugiej na podstawie umowy o dzieło i z tego tytułu otrzymują dodatkowe wynagrodzenie (dowód z przesłuchania zainteresowanej k. 84-85 a.s., dowód z przesłuchania odwołującej k. 56-58 a.s. i 93-94 a.s., zeznania świadków M. G. k. 86 a.s.

i M. H. k. 92-93 a.s.).

Za prowadzenie wspólnego biura spółek była odpowiedzialna M. H., zatrudniona w firmie (...) od co najmniej 2012 r. na podstawie umowy o pracę

na stanowisku dyrektora, w pełnym wymiarze czasu pracy i z minimalnym wynagrodzeniem krajowym. W ramach tego stosunku pracy M. H. zajmowała się zarządzaniem pracownikami, przyjmowaniem zamówień oraz wystawianiem faktur przez firmę (...), jak również koordynowaniem prac pomiędzy grafikami a produkcją, a także, w mniejszym zakresie, kontaktami z klientami. Pracując na stanowisku dyrektora biura M. H. nadzorowała również pracę trzech innych pracowników. Oprócz tego była również związana umową o dzieło ze spółką (...), gdzie zajmowała się głównie wysyłaniem ofert handlowych do potencjalnych klientów, za co otrzymywała wynagrodzenie 2.200,00 zł. (zeznania świadków: E. K. k. 86 a.s., M. G. k. 86 a.s., M. H. k. 92-93 a.s.).

Prowadzenie spraw kadrowych i finansowych obu spółek było zlecane firmom zewnętrznym. Sprawami kadrowymi spółki zajmowała się M. D., prowadząca własną działalność gospodarczą, która przyjeżdżała do firmy dwa razy w miesiącu

i weryfikowała dokumentację kadrową pod kątem prawidłowości jej prowadzenia.

Za realizację tych obowiązków otrzymywała wynagrodzenie w wysokości około 1.000,00 zł miesięcznie (dowód z przesłuchania zainteresowanej k. 84-85 a.s., dowód z przesłuchania odwołującej k. 56-58 a.s. i 93-94 a.s., zeznania świadka M. H. k. 92-93 a.s.).

K. Z. znała M. H. oraz M. D.. Zdarzało się,

że odwołująca asystowała im przy realizowaniu przez nie obowiązków: M. H. przy wykonywaniu prac wynikających ze stosunku pracy łączącego ją z firmą (...) oraz wysyłaniu ofert handlowych, a M. D. przy weryfikacji dokumentów kadrowych obu spółek (dowód z przesłuchania zainteresowanej k. 84-85 a.s., zeznania świadek M. H. k. 92-93 a.s.).

W styczniu 2013 r. odwołującej K. Z. ustalono pisemny zakres obowiązków, zgodnie z którym miała wykonywać m. in. takie czynności jak odbieranie telefonów, sporadyczne doradztwo klientowi firmy drogą telefoniczną, rejestrowanie i rozliczanie faktur oraz przekazywanie (zanoszenie) faktur do księgowości (zakres obowiązków z 14.01.2013 r. k. 24 a.o.).

Z dniem 20 grudnia 2013 r. na mocy aneksu do umowy o pracę z dnia 17 stycznia 2011 r. wynagrodzenie odwołującej zostało podniesione do kwoty 1.680,00 zł brutto (aneks do umowy o pracę z 20.12.2012 r. k. 29 a.o.).

Oświadczeniem z dnia 30 marca 2014 r. pracodawca wypowiedział odwołującej dotychczasowe warunki pracy i płacy, z zachowaniem 3 miesięcznego okres wypowiedzenia, wskazując, że okres ten upłynie w dniu 30 czerwca 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pracodawca wskazał zmniejszenie obowiązków na stanowisku pracownika biurowego z tytułu zmniejszenia ilości zamówień. Jednocześnie pracodawca zaproponował odwołującej nowe warunki pracy umowy o pracę, zgodnie z którymi po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 lipca 2014 r., wymiar czasu pracy ulegnie zmniejszeniu do $\frac{3}{4}$ etatu, natomiast wynagrodzenie zostanie zmniejszone do kwoty 1.260,00 zł brutto miesięcznie. Odwołująca odebrała oświadczenie oraz zawiadomienie o nowych warunkach pracy w tym samym dniu, w którym dokumenty te zostały sporządzone, co potwierdziła złożeniem swojego podpisu na obu tych dokumentach (wypowiedzenie zmieniające z 30.03.2014 r. k. 31a a.o., zawiadomienie k. 33 a.o.).

K. Z. w dniu 5 lipca 2014 r. ukończyła Wyższą Szkołę (...) i (...) w W. na kierunku psychologii klinicznej (kopia dyplomu k. 40 a.s.).

Od lipca 2014 r. M. D. zaprzestała świadczenia na rzecz spółek (...) i (...) usług kadrowych. Dodatkowo dyrektora biura M. H. powzięła zamiar odejścia z pracy. W związku z tymi wydarzeniami z dniem 31 lipca 2014 r. na mocy aneksu do umowy o pracę z dnia 17 stycznia 2011 r. pracodawca w porozumieniu z odwołującą ustalili nowe warunki pracy odwołującej, zgodnie z którymi od dnia 1 sierpnia 2014 r. miała objąć stanowisko kierownika ds. administracyjno-księgowych. Z kolei w dniu 1 sierpnia 2014 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, zgodnie z którymi wymiar czasu pracy odwołującej został zwiększony z $\frac{3}{4}$ do pełnego wymiaru czasu pracy, natomiast przysługujące jej wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 4.500,00 zł brutto (aneks do umowy o pracę z 31.07.2014 r. k. 36a a.o., porozumienie zmieniające z 01.08.2014 r. k. 37 a.o.). W związku objęciem nowego stanowiska odwołująca odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie BHP. Odwołująca była zdolna do pracy na nowo wyznaczonym stanowisku (karta szkolenia wstępnego z BHP k. 36b a.o., zaświadczenie lekarskie k. 48 a.o.).

Zakres obowiązków odwołującej uległ również uległ zwiększeniu: od dnia 1 sierpnia 2014 r. odwołująca miała dodatkowo wykonywać czynności z zakresu koordynacji biura oraz prowadzenia kadr. W zakresie prowadzenia biura spółek odwołująca przejęła część obowiązków M. H., w szczególności w zakresie nawiązywania i pośrednictwa w kontaktach między klientem a grafikami zatrudnionymi w spółce (...), ustalaniu terminów spotkań, zamawianiu towaru, koordynacji prac grafików i pracowników montażu. Jednocześnie zakres obowiązków M. H. uległ zmniejszeniu. Z kolei w sprawach kadrowych odwołująca zajmowała się rozliczaniem wniosków urlopowych przy pomocy systemu komputerowego, wystawianiu zaświadczeń dla pracowników, przygotowywaniem dokumentacji w zakresie przedłużania umów pracownikom, utrzymywaniem akt osobowych pracowników. Poza tym zakres obowiązków odwołującej nie uległ zmianom w porównaniu do zakresu obowiązków ze stycznia 2013 r. i w związku

z tym odwołująca wykonywała również obowiązki pracownika biurowego (dowód z przesłuchania zainteresowanej k. 84-85 a.s., dowód z przesłuchania odwołującej k. 56-58 a.s. i 93-94 a.s., zeznania świadków: E. K. k. 86 a.s., M. G. k. 86 a.s., M. H. k. 92-93 a.s., zakres obowiązków z 01.08.2014 r. – nieoznaczona karta a.o.).

W lipcu 2014 r. spółka (...) zatrudniała na umowę o pracę około 12 pracowników na stanowiskach technik reklamy, montażysta, spawacz czy też ślusarz. Natomiast w tym czasie spółka (...) zatrudniała na podstawie umowy o pracę 3 pracowników na stanowiskach grafików (dowód z przesłuchania zainteresowanej k. 84-85 a.s., dowód z przesłuchania odwołującej k. 56-58 a.s. i 93-94 a.s., zeznania świadka M. H. k. 92-93 a.s.).

Odwołująca wykonywała pracę zgodnie z nowym zakresem obowiązków przez około miesiąc, gdyż od 1 września 2014 r. udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Obowiązki odwołującej przejęli inni pracownicy spółek – (...), która jednak nie zrezygnowała z zatrudnienia w spółce (...), a także A. K., zatrudniona w spółce (...) na stanowisku recepcjonistki (dowód z przesłuchania zainteresowanej k. 84-85 a.s., dowód z przesłuchania odwołującej k. 56-58 a.s. i 93-94 a.s., zeznania świadka M. H. k. 92-93 a.s., zaświadczenia lekarskie k. 41-43 a.o.).

Odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim przez cały okres od września 2014 r. do 8 lutego 2015 r., a następnie do kwietnia 2016 r. przebywała na urlopie macierzyńskim.

W związku z narodzinami córki w dniu 3 lutym 2015 r. odwołująca zwróciła się z podaniem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego w wymiarze: urlopu podstawowego – 20 tygodni, urlopu dodatkowego – 6 tygodni, urlopu rodzicielskiego – 26 tygodni (zaświadczenia lekarskie k. 41-43 a.o., podanie o urlop macierzyński, oświadczenie małżonka odwołującej, odpis skrócony aktu urodzenia – nieoznaczone kart a.o.).

Odwołująca wciąż pozostaje w zatrudnieniu w spółce (...).

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i wypoczynkowego w połowie kwietnia wróciła do pracy na ta tych samych warunkach pracy i płacy, co przed zwolnieniem lekarskim. Przejęła część obowiązków M. H., która ostatecznie odeszła ze spółki (...) (dowód z przesłuchania zainteresowanej k. 84-85 a.s., dowód z przesłuchania odwołującej k. 56-58 a.s. i 93-94 a.s., zeznania świadka M. H. k. 92-93 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dowodów zgromadzonych w toku postępowania. Dowody te obejmowały dokumentację kadrową odwołującej, zeznania świadków M. H., M. G., E. K., a także dowody z przesłuchania stron – odwołującej oraz I. W., reprezentującego zainteresowaną spółkę (...). Wymienione dowody nie były kwestionowane przez strony i nie budziły zastrzeżeń Sądu.

Sąd uznał zeznania świadków M. G., E. K. oraz M. H. za wiarygodne w całości. Wymienieni świadkowie byli pracownikami spółek (...) i (...) w spornym okresie zatrudnienia odwołującej i w czasie pracy miały bezpośrednią styczność z K. Z., posiadały więc podstawowe informacje dotyczące specyfiki systemu zatrudnienia w obu spółkach, zmianach kadrowych w okresie lipiec 2014 r. – luty 2015 r. oraz zakresu obowiązków wykonywanych przez odwołującą. Zeznania wymienionych świadków były wzajemnie spójne i zgodne z zeznaniami stron, jak również z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd w całości dał również wiarę zeznaniom I. W., reprezentującego zainteresowaną spółkę (...). Reprezentant zainteresowanej spółki, jako osoba decyzyjna, miał szczegółową wiedzę w zakresie specyfiki działalności prowadzonej w ramach obu spółek, ich wzajemnych stosunków, jak również specyfiki systemu zatrudnienia w obu spółkach, zmian kadrowych w spornym okresie zatrudnienia odwołującej, zakresu pracy odwołującej oraz innych okoliczności, które Sąd uznał za istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Zeznania I. W. były zbieżne z treścią pozostałych dowodów, w szczególności zeznań świadków, a jego postawa w trakcie składania zeznań, jak również ich treść, nie budziły zastrzeżeń Sądu co do ich wiarygodności.

Zeznaniom odwołującej Sąd dał wiarę jedynie w części. Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzeń odwołującej w zakresie, w jakim wskazała, że w okresie zatrudnienia w spółce (...) pracowała na rzecz spółki (...) na umowę o dzieło, gdyż okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych.

Co prawda z dowodów zebranych w sprawie wynika, że niektórzy z pracowników pracowali w powyższym systemie, jednakże Sąd nie miał podstaw do uznania, że okoliczność

ta zachodziła również w przypadku odwołującej. W szczególności „podwójne zatrudnienie” odwołującej nie zostało potwierdzone przez I. W., natomiast odwołująca

nie załączyła do akt sprawy żadnych dokumentów mogących choćby uprawdopodobnić wskazywaną przez nią okoliczność, takich jak np. rzeczona umowa o dzieło. Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej również w zakresie, w jakim wskazała, że spółka (...) zatrudniała w lipcu 2014 r. około 17-18 pracowników, i że tyle samo osób

było zatrudnionych w spółce (...), gdyż i te twierdzenia nie znalazły potwierdzenia

w zgromadzonym materiale dowodowym. Zeznania odwołującej w tym zakresie stały również w sprzeczności z zeznaniami I. W., który wskazał, że w lipcu 2014 r.

w spółce (...) było zatrudnionych około 12 pracowników. W ocenie Sądu

I. W., jako osoba decyzyjna w spółce oraz jej współnik, jest osobą bardziej wiarygodną w zakresie informacji o ilości osób zatrudnianych przez spółkę. Zeznania odwołującej były również częściowo sprzeczne z zeznaniami świadka M. H.,

która w swoich zeznaniach mówiła jedynie o trzech pracownikach. W pozostałym zakresie Sąd uznał jednak zeznania odwołującej za wiarygodne, gdyż wynikające z nich informacje były zbieżne z zeznaniami pozostałych świadków oraz z treścią dokumentów załączonych do akt sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie K. Z. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

II Oddziału w W. z dnia 18 grudnia 2014 r. o nr. (...) było zasadne i jako takie zostało uwzględnione, co skutkowało zmianą skarżonej decyzji.

Istota sporu w niniejszej sprawie koncentrowała się wokół wysokości wynagrodzenia przyznanego K. Z. na mocy aneksu do umowy o pracę łączącej ją ze spółką (...) z dnia 31 lipca 2014 r. zmieniającej jej warunki pracy i płacy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego stwierdził, że mimo podpisania przez odwołującą i jej pracodawcę aneksu zmieniającego dotychczasowe warunki pracy i płacy odwołującej to rzeczywisty zakres jej obowiązków

nie uległ żadnej zmianie, a podwyższenie wynagrodzenia odwołującej z minimalnej krajowej do kwoty 4.500,00 zł brutto było podyktowane chęcią wyświadczenia przysługi. Okoliczności te w ocenie organu rentowego świadczyły zarówno o pozorności zmiany warunków pracy

i płacy w myśl art. 83 k.c., jak również o tym, że umowa została zawarta z naruszeniem zasad współzycia społecznego w myśl art. 58 k.c. Stanowisko organu rentowego wyrażone

w uzasadnieniu skarżonej decyzji zostało zakwestionowane przez stronę odwołującą jako sformułowane na podstawie postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego w sposób nierzetelny, z góry powziętym zamiarem zanegowania prawa odwołującej do świadczenia

w stosownej wysokości, jak również z pominięciem istotnych dowodów wykazujących faktyczną zmianę zakresu obowiązków odwołującej i uzasadniającą związaną z tym podwyżką wynagrodzenia.

Mając na uwadze określoną wyżej istotę niniejszego sporu Sąd wskazuje,

że w świetle art. 22 k.p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień. Nie budzi więc wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga,

że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje

to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się

o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy

w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05).

Jednym z przejawów realizowania się stosunku pracy na tle interesu publicznego jest obowiązkowe uczestnictwo pracownika w systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 121) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy,

z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (art. 8 ust. 1 ustawy). Osoby te na podstawie art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Podleganie ubezpieczeniom społecznych z tytułu stosunku pracy jest ściśle związane

z obowiązkiem uiszczania składek. Ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku oparte jest na zasadzie wyrażonej 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 zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie 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, t.j. Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

Skoro wysokość składek – a w efekcie wysokość świadczenia w przypadku spełnienia wymogów koniecznych do jego uzyskania – jest zależna od uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia, to zasada wyrażona w art. 13 k.p. nabiera nowego aksjologicznego znaczenia. Wynagrodzenie powinno bowiem być godziwe, a więc właściwe, uczciwe, ekwiwalentne

do zakresu obowiązków pracownika oraz intensywności jego pracy. W kontekście powyższego wynagrodzenie winno być faktycznie adekwatne do charakteru pracy w tym sensie, że nie powinno być ustalane ponad dopuszczalną i zarazem sprawiedliwą granicę,

nie powinno więc rażąco przewyższać wkładu pracy pracownika. Ograniczenie to wynika

z alimentacyjnego charakteru świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasady solidaryzmu, a jego brak doprowadziłby do możliwości pobierania świadczeń w wysokości większej, niż realnie winna przysługiwać.

Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być zatem faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy przy tym zaznaczyć, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez strony zawierające umowę o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10).

Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści,

które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie,

czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy też jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97).

Zaznaczyć należy, że niniejszej sprawie to po stronie odwołującej się leżał obowiązek udowodnienia okoliczności podnoszonych w odwołaniu, przede wszystkim kwestii faktycznego wykonywania pracy przez K. Z. zgodnie z nowym zakresem obowiązków. Zgodnie bowiem z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przenosząc tą regułę na grunt niniejszej sprawy należy przyjąć, że jeśli strona odwołująca się od decyzji organu rentowego, w której organ

na podstawie przeprowadzonego postępowania kontrolnego dokonał ustaleń niekorzystnych dla odwołującego, zaprzecza twierdzeniom wyrażonym przez ten organ w skarżonej decyzji, to powinna w postępowaniu przed sądem odwoławczym nie tylko podważyć trafność poczynionych w ten sposób ustaleń dotyczących podleganiu ubezpieczeniu społecznym, lecz także wskazać okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których byłoby możliwe wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem strony odwołującej.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego oraz analizie ustalonych w sprawie okoliczności składających się na stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że odwołująca powyższy obowiązek spełniła. Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie odwołująca faktycznie wykonywała pracę zgodnie

ze zwiększonym od dnia 1 sierpnia 2014 r. zakresem obowiązków, obejmującym czynności związane z prowadzeniem wspólnego biura spółek (...) oraz (...) oraz czynności z zakresu spraw kadrowych obu spółek. O rzeczywistym wykonywaniu przez odwołującą większego zakresu obowiązków świadczyły zeznania świadków,

przede wszystkim M. H., która wskazywała na przejęcie niektórych z jej obowiązków oraz wspomaganie jej w pracy w okresie od lipca 20 sierpnia 2014 r., przez odwołującą,

jak również M. G. oraz E. K., które zgodnie podkreśliły,

że we wskazanym wyżej okresie kontakty z odwołującą, jako koordynatorką projektów cechowały się zwiększoną intensywnością oraz częstotliwością. Pracownicy zainteresowanej spółki w swoich zeznaniach w sposób jednoznaczny wskazały również, że sprawy

o charakterze kadrowym, takie jak składanie wniosków urlopowych czy też podpisywanie list obecności załatwiała w okresie od lipca do sierpnia 2014 r. za pośrednictwem odwołującej.

Sąd miał również na względzie, że po stronie zainteresowanej spółki istniał realny motyw dokonania właśnie takich zmian kadrowych, jakie zostały przeprowadzone. Podkreślić bowiem należy, że odwołująca pracowała w zainteresowanej spółce na stanowisku pracownika biurowego od lipca 2012 r. Jak wynika z zeznań świadków, specyfika współpracy spółki (...) i (...) sprowadzała się między innymi do tego, że dla obu spółek prowadzono wspólne biuro, znajdujące się w tym samym budynku i pomieszczeniu.

W efekcie powyższego odwołująca zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego miała bezpośredni kontakt nie tylko z klientami obu spółek, lecz również z innymi pracownikami biura, w tym jej dyrektorem M. H., jak również osobami z zewnątrz które wykonywały w biurze spółek powierzone im zadania, tak jak M. D., świadcząca na rzecz spółek usługi w zakresie prowadzenia spraw kadrowych. Z tego też względu Sąd uznał za wiarygodne zeznania odwołującej oraz reprezentanta zainteresowanej spółki

w zakresie ich twierdzeń, że odwołująca była przyuczana do wykonywania obowiązków dotyczących spraw kadrowo-biurowych oraz organizacyjnych obu spółek. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że odwołująca miała bezpośredni kontakt zarówno z M. H., jak i M. D., towarzyszyła obu paniom w wykonaniu przez nie przypisanych im obowiązków i sama uczyła się jak je prawidłowo wykonywać. Odwołująca posiadała więc stosowne kompetencje do przynajmniej czasowego przejęcia obowiązków wynikających zarówno ze spraw kadrowych, jak i z związanych

z prowadzeniem biura spółek, gdyż de facto była szkolona przez osoby dotychczas odpowiedzialne za realizację obowiązków w tym zakresie. W ocenie Sądu sama obecność odwołującej w biurze przez kilka lat pracy mogła skutkować co najmniej posiadaniem podstawowej świadomości co do charakteru obowiązków z zakresu prowadzenia biura czy też kadrowości. Jak bowiem wynikało z zeznań świadków, obie spółki, w tym zainteresowana, nie były dużym podmiotem gospodarczym, gdyż zatrudniały łącznie około 21 pracowników, z czego większość stanowiła pracowników technicznych. Sprawy związane z prowadzeniem biura były realizowane przez jedną osobę, podobnie jak sprawy kadrowe, co sugeruje, że stopień skomplikowania tych spraw, jak również czynności wykonywanych w ramach ich zakresu nie był na tyle intensywny, aby odwołująca nie mogła opanować sposobu realizacji tych zadań. Nie bez znaczenia dla Sądu był również fakt, że odwołująca w lipcu 2014 r. ukończyła studia wyższe w stopniu magistra. Co prawda ukończony przez odwołującą kierunek studiów (psychologia kliniczna) nie jest ściśle związany z wykonywaną przez nią na rzecz zainteresowanej spółki pracy, jednakże humanistyczny profil studiów bez wątpienia podwyższał kwalifikacje odwołującej w szczególności jako pracownika realizującego zadania z zakresu spraw kadrowych spółki czy też w zakresie promocji i kontaktów z klientami.

W tych okolicznościach Sąd uznał, że organ rentowy błędnie ustalił, iż motywem zwiększenia wynagrodzenia przysługującego odwołującej było wyświadczenie jej przysługi. W okresie poprzedzającym sporną zmianę warunków pracy odwołującej zainteresowana spółka znalazła się w sytuacji, w której z osób dotychczas odpowiedzialnych za realizację spraw organizacyjnych obu spółek jedna osoba zaprzestała świadczenia pracy, natomiast druga poinformowała pracodawcę o chęci rezygnacji z zatrudnienia. W takich okolicznościach inicjatywa zainteresowanej spółki polegająca powierzeniu obowiązków organizacyjnych wskazanych wyżej osobą odwołującej, która posiadała w zakresie ich wykonywania przynajmniej podstawową świadomość, obowiązki ten nie miały w istocie skomplikowanego charakteru, a ponadto odwołująca i tak miała być jeszcze wdrażana w ich realizację co najmniej do czasu ostatecznego odejścia M. H. z zainteresowanej spółki była w ocenie Sądu logicznym i ekonomicznie opłacalnym rozwiązaniem problematycznej sytuacji, w której spółka (...) się znalazła. Prościej jest bowiem dokonać zmiany zakresu obowiązków pracownika, który posiada przynajmniej częściowe kompetencje do realizacji zadań danego typu, oraz ustalić ekwiwalentne do tej zmiany wynagrodzenie, niż zatrudnić nowego pracownika do wykonywania takich czynności, co mając na względzie zasady doświadczenia życiowego z pewnością wymagało by czasu.

Sąd nie miał również wątpliwości co do wysokości wynagrodzenia przyznanego odwołującej, gdyż odwołująca w istocie przejęła obowiązki dwóch osób, a ponadto wciąż była zobowiązana do wykonywania obowiązków przewidzianych na dotychczas obejmowanym przez nią stanowisku pracownika biurowego. Porównanie kwot wynagrodzenia otrzymywanego przez M. H. (ok. 2.200,00 zł brutto za umowę o pracę z (...)) oraz M. D. (ok. 1.000,00 zł brutto za comiesięczne usługi kadrowe), przy uwzględnieniu minimalnego wynagrodzenia otrzymywanego przez odwołującą na stanowisku pracownika biurowego, daje w ocenie Sądu podstawę do stwierdzenia, że wynagrodzenie w wysokości 4.500,00 zł brutto było wynagrodzeniem godziwym, odpowiadającym zmienionemu zakresowi obowiązków odwołującej.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd uznał, że zmiana warunków pracy i płacy odwołującej, do jakiej doszło z dniem 1 sierpnia 2014 r., wbrew twierdzeniom Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie miała charakteru pozornego, gdyż faktycznym celem dokonania ww. zmiany było zapewnienie ciągłości realizacji zadań organizacyjnych obu spółek, zarówno w zakresie prowadzenia ich wspólnego biura, jak i spraw kadrowych. Ustalenie odwołującej wyższego wynagrodzenia niż w poprzednio nie odbyło się również z naruszeniem zasad współżycia społecznego, gdyż wysokość wynagrodzenia była godziwa, to jest adekwatna do zwiększonego zakresu obowiązków odwołującej, które były przez nią faktycznie wykonywane.

W oparciu o wskazane wyżej przepisy prawa oraz poglądy orzecznictwa, kierując się prezentowanymi rozważaniami, Sąd uznał, że wynagrodzenie K. Z. jako pracownika u płatnika składek (...) s.c. z siedzibą w W. od dnia

1 sierpnia 2014 r. wynosiło zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 31 lipca 2014 r. kwotę 4.500,00 złotych brutto miesięcznie, co skutkowało stosowną zmianą skarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w W. na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., o czym Sąd orzekł w sentencji wyroku.