

Sygn. akt III AUa 858/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Jolanta Wolska

Sędziowie: SSA Beata Michalska

del. SSO Karol Kotyński

Protokolant: Sekretarz sądowy Aleksandra Białecka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 maja 2018 r. w Ł.

sprawy M. L.

przy udziale L. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu

z dnia 24 marca 2017 r. sygn. akt V U 656/16

oddala apelację.

Sygn. akt: III AUa 858/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 marca 2016 r., znak: OU260200/D/2016-000785/001, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. odmówił przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. L., jako osoby wykonującej umowę o pracę u płatnika L. J., wynagrodzenia: za październik 2015 r. w wysokości 1.590,91 zł, za listopad 2015 r. – 1.312,50 zł, za grudzień 2015 r. – 743,75 zł, przyjmując w punkcie 2 decyzji, że podstawę winno stanowić wynagrodzenie wynikające z zawartej w dniu 1 października 2014 r. umowy o pracę, ustalone proporcjonalnie do ilości dni wykonywania pracy w poszczególnych miesiącach, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku 2015. W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł w szczególności, że porozumienie zawarte przez L. J. i M. L. z dnia 18 września 2015 r., w przedmiocie zmiany warunków łączącej ich umowy o pracę, polegające na obniżeniu wymiaru czasu pracy (z pełnego, na 3/4 etatu – 6 godzin dziennie,) oraz wysokości wynagrodzenia, jest nieważne, albowiem strony złożyły pozorne oświadczenia woli. Organ rentowy wywiódł, że jedynym motywem takiego działania stron było umożliwienie M. L. uzyskania kolejnego tytułu ubezpieczenia, w postaci prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. ZUS podał, że M. L., po zawarciu porozumienia z dnia 18 września 2015 r., zgłosiła się do ubezpieczenia społecznego z tytułu prowadzonej - równolegle z aktywnością pracowniczą, pozarolniczej działalności gospodarczej i zadeklarowała w związku z tym wysoką podstawę wymiaru składek. We wrześniu była to kwota 2.375,40 zł., w październiku 9.500,00 zł, zaś w listopadzie 5.383,33

zł. Następnie M. L. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego, w związku z rozpoznaną u niej w dniu 8 września 2015 r. ciążą. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zauważył nadto, że pracodawca zainteresowanej nie potrafił w racjonalny sposób wyjaśnić powodów, dla których obniżył jej wymiar czasu pracy, a to tym bardziej, że już w dniu 21 października 2015 r. złożył w PUP kolejny wniosek o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej, na stanowisku technika farmaceuty i określił godziny pracy dla takiej osoby na 7 godzin dziennie (8.00-15.00). Organ rentowy zasygnalizował też, że mimo obniżonego wymiaru godzin pracy, M. L. nadal potwierdzała pracę w pełnym jej wymiarze. Zwrócił nadto uwagę, że do zawarcia wzmiankowanego porozumienia doszło w czasie, w jakim M. L. odbywała 24 - miesięczny staż w zawodzie technika farmacji, a warunkiem jego zaliczenie jest praca w pełnym, nie zaś obniżonym wymiarze czasu pracy.

Z decyzją powyższą nie zgodziła się M. L.. W odwołaniu z dnia 24 marca 2016 r. podniosła, że przystąpiła do porozumienia z dnia 18 września 2015 r., inicjatorem zawarcia którego był jej pracodawca. Wyrzuciła przy tym przekonanie, że nastąpiło to po odbyciu przez nią wymaganego przepisami prawa farmaceutycznego, 24 - miesięcznego stażu pracy w zawodzie technika farmaceuty. Podała, że w dniu 6 października 2016 r. poinformowała swojego pracodawcę o tym, że jest w ciąży. W tym dniu lekarz ginekolog założył jej kartę ciąży, którą podejrzewał już podczas wizyty w dniu 8 września 2015 r. Do odwołania dołączyła kserokopię karty ciąży założonej w dniu 6 października 2015 r.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, argumentując, jak dotychczas.

Sprawę z powyższego odwołania zarejestrowano pod sygnaturą akt: VU 656/16.

W konsekwencji decyzji wyżej opisanej, w dniu 18 marca 2016 r., organ rentowy wydał kolejną decyzję, o numerze (...) - (...), którą stwierdził, że M. L., z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej nie podlega od dnia 21 września 2015 r. obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu.

Również od tej decyzji odwołała się M. L., a sprawę zarejestrowano pod sygnaturą akt: VU 660/16, a następnie, działając na podstawie przepisu art. 219 k.p.c., połączono ze sprawą VU 656/16.

Płatnik składek – L. J. przyłączył się do odwołania swojej pracownicy, czemu dał wyraz na rozprawie w dniu 10 marca 2017 r.

Wyrokiem z dnia 24 marca 2017 r., Sąd Okręgowy w Kaliszu, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 18 marca 2016 r., znak: OU26020/D/2016-000785/001, w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek z tytułu zatrudnienia odwołującej się u płatnika składek L. J. wynosi: za październik 2015 r. kwotę 1.590,91 zł, za listopad 2015 r. kwotę 1.312,50 zł, za grudzień 2015 r. kwotę 743,75 zł (pkt 1 wyroku); zmienił zaskarżoną decyzję nr (...) w ten sposób, że ustalił, iż odwołująca się z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu od dnia 21 września 2015 r. (pkt 2 wyroku).

Podstawę wydania zaskarżonego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne oraz ich prawna ocena:

W Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej figuruje L. J., jako: (...), od dnia 16 kwietnia 2010 r. Jako miejsce prowadzenia działalności wskazał on I., gmina S., powiat (...).

W dniu 1 lipca 2014 r. M. L. wystąpiła do L. J. z prośbą o przyjęcie do pracy w charakterze technika farmaceutycznego, na co ten wyraził zgodę. W tym samym dniu zawarli oni umowę o pracę na okres próbny – do dnia 30 września 2014 r., na stanowisku technika farmaceutycznego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem ustalonym na poziomie wynagrodzenia minimalnego. W dniu 1 października 2014 r. strony zawarły umowę na czas określony – do dnia 30 września 2017 r., na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W kwestionariuszu złożonym na okoliczność ubiegania się o powyższe zatrudnienie skarżąca napisała m.in., że technikum farmaceutyczne ukończyła w roku 2012,

w okresie od 1 lipca 2010 r. do 1 lipca 2013 r. prowadziła poradnię dietetyczną, a od 1 października 2013 r. do 30 września 2014 r. pracowała w aptece szpitalnej, jako technik farmaceutyczny. W roku 2009 odwołująca się ukończyła (...) Przyrodniczy w P. – Wydział Nauka o (...), kierunek – Technologia (...) w zakresie Dietetyki i otrzymała tytuł zawodowy inżyniera.

W dniu 18 września 2015 r. odwołująca się i L. J. sporządzili aneks do umowy o pracę, którym od dnia 21 września 2015 r. zmienili jej postanowienia w zakresie wymiaru czasu pracy. I tak w szczególności, w miejsce dotychczasowego – pełnego etatu, strony wprowadziły wymiar $\frac{3}{4}$ (30 godzin tygodniowo). Wynagrodzenie o pracę pozostało na poziomie minimalnym – proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy. Ze złożonych w toku postępowania przed organem rentowym list obecności wynika, że w okresie od lipca 2014 r. do dnia 30 września 2015 r., odwołująca się była obecna w pracy w godzinach 8.00 -16.00, zaś od dnia 1 października 2015 r. - w godzinach 8.00 - 14.00. Wynagrodzenie odwołującej się z tytułu zatrudnienia w Aptece (...), w roku 2014 wynosiło 1.680,00 zł brutto, do sierpnia roku 2015 – 1.750,00 zł brutto, we wrześniu 2015 r. – 1.590,91 zł brutto, a od października 2015 r. – 1.321,50 zł brutto.

Jak wynika z informacji lekarza ginekologa, prowadzącego odwołującą się w okresie ciąży, potwierdzenie 7 tygodnia jej rozwoju miało miejsce podczas wizyty lekarskiej w dniu 8 września 2015 r. Kartę ciąży założono skarżącej w dniu 6 października 2015 r. Pierwsze dolegliwości związane z ewentualnym zagrożeniem ciąży zgłosiła odwołująca się w dniu 3 grudnia 2015 r., ale odmówiła przyjęcia zaświadczenia o niezdolności do pracy. Na kolejnej wizycie – w dniu 7 stycznia 2016 r., wobec nasilenia się dolegliwości, orzeczono o jej niezdolności do pracy na okres od 8 stycznia 2016 r. do 2 lutego 2016 r., z zaleceniem leżenia. Na wizytę kontrolną - wyznaczoną na dzień 2 lutego 2016 r., zainteresowana nie stawiała. W okresie od dnia 18 listopada 2015 r. odwołująca się była okresowo niezdolna do pracy. Z zaświadczeń lekarskich (L4) wynika, że wystawiał je – do dnia 7 stycznia 2016 r. specjalista medycyny rodzinnej – lekarz pediatra, z kodem oznaczonym literą B (niezdolność do pracy w okresie ciąży), zaś od dnia 8 stycznia 2016 r. niezdolność orzekał lekarz ginekolog.

W dniu 21 października 2015 r. L. J. złożył w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu w miejscu pracy. Zazaczył w nim, że poszukuje stażysty – technika farmacji. Podał, że wymiar czasu pracy przez niego proponowanej, to 7 godzin (8.00 - 15.00). W efekcie, od dnia 1 grudnia 2015 r. L. J. zatrudnił A. J., na stanowisku stażysty - technika farmacji.

M. L., w okresie od 1 lipca 2010 r. do 1 lipca 2013 r., prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...). Do działalności tej wróciła od dnia 1 kwietnia 2015 r. Z zeznania o wysokości osiągniętego dochodu w roku podatkowym 2015, wynika, że M. L. w roku tym osiągnęła dochód łączny w wysokości 30.546,71 zł., na który złożył się dochód osiągnięty z tytułu stosunku pracy w kwocie 16.608,25 zł. Oraz z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, w wysokości 13.938,46 zł. M. L. pozostaje w związku małżeńskim. Zamieszkuje z mężem, jego rodzicami oraz dwójką dzieci. Pierwsze urodziło się w roku 2008, drugie w kwietniu roku 2016. Mąż jej pracuje w gospodarstwie rolnym i podlega ubezpieczeniu społecznemu – rolniczemu. Zainteresowana z wykształcenia jest dietetykiem i technikiem farmacji. W ramach pierwszej z wymienionych profesji prowadzi poradnię dietetyczną. W aptece (...) pracuje w miejscowości I.. Jest to mały punkt apteczny. Z inicjatywą zawarcia porozumienia z dnia 18 września 2015 r., którym do wiążącej ją z pracodawcą umowy o pracę z dnia 1 października 2014 r. wprowadzono aneks, wystąpił L. J.. Zarówno on, jak i odwołująca się, w dniu 18 września 2015 r. działali w przekonaniu, że wnioskodawczyni odbyła już staż pracowniczy. Pracodawca uznał, że nie ma w związku z tym potrzeby dalszego zatrudniania skarżącej w wymiarze pełnego etatu, a to tym bardziej, że obowiązki, jakie w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a to z uwagi na zdobyte doświadczenie, będzie w stanie zrealizować w ciągu 6 godzin pracy. Skarżąca uznała zaś, że propozycja pracodawcy jest racjonalna, a ograniczenie czasowe jej pracy technika farmacji, pozwoli jej na rozwinięcie działalności w zakresie dietetyki. Na zatrudnienie kolejnego stażysty w zawodzie technika farmacji zdecydował się L. J. wówczas, kiedy powziął wiedzę o stanie ciąży M. L..

Opisany wyżej stan faktyczny sprawy wynika w szczególności z dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego, których autentyczność oraz wiarygodność, jak również poprawność materialna i formalna nie budzą wątpliwości, zaś ich treść i forma nie były kwestionowane przez strony postępowania. Brak jest zatem jakichkolwiek

podstaw, także takich, jakie należałoby uwzględnić z urzędu, aby dokumentom tym odmówić właściwego im znaczenia dowodowego. Także zeznania przesłuchanych w sprawie osób uznał Sąd za wiarygodne. Przymiotu wiary odmówił jedynie tej części zeznań świadka L. J., w której podał, że ofertę zatrudnienia stażysty w zawodzie technika farmacji zgłosił w Powiatowym Urzędzie Pracy dopiero wówczas, kiedy odwołująca się zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich. Rzeczona oferta pochodzi bowiem z dnia 21 października 2015 r., zaś pierwsze zwolnienie lekarskie M. L. pochodzi z listopada roku 2015. O ile więc L. J. z ofertą pracy wystąpił jeszcze w czasie aktywności zawodowej wnioskodawczyni, o tyle mógł działać w przewidywaniu jej bliskiej w czasie absencji, skoro M. L. poinformowała go w dniu 6 października 2016 r. o tym, że znajduje się w ciąży. W sposób oczywisty nie przekonała też Sądu odwołująca się, że we wrześniu 2016 r. nie miała wiedzy o stanie, w jakim się znajduje, skoro lekarz ją prowadzący poświadczył, że ciążę w 7 tygodniu jej rozwoju rozpoznał u niej podczas wizyty w dniu 8 września 2015 r. Nie budzi zaś żadnych wątpliwości, że L. J. nie posiadał pełnej wiedzy o tym, że warunkiem zaliczenia stażu technika farmacji, jest odbycie 24 miesięcznej praktyki, w pełnym wymiarze godzin pracy. To z braku takiej wiedzy złożył w PUP opisaną wyżej ofertę pracy dla stażysty, w której zaznaczył, że proponuje pracę, jednakże w niepełnym, a ograniczonym wymiarze godzinowym. (7 godzin).

Jak słusznie zauważa organ rentowy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do kontroli i kwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzające do obejścia prawa – art. 58 § 2 kodeksu cywilnego (m.in. uchwała SN z dnia 27.04.2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338). Bez zrozumienia pozostaje jednakże powód, dla którego organ rentowy powyższą linię orzeczniczą Sądu Najwyższego przywołuje. Nie przystaje ona do okoliczności sprawy niniejszej w żaden sposób, skoro w dalszej części uzasadnienia zaskarżonej decyzji z dnia 18 marca 2016 r., swoje stanowisko w sprawie opiera ZUS na przyjęciu tezy o tym, że nie tylko warunki płacowe, ale cały aneks do umowy o pracę, jaki w dniu 18 września 2015 r. podpisała M. L. ze swoim pracodawcą, jest nieważny, a i powód tej nieważności jest odmienny od wyżej zaprezentowanego. Otóż przyjął organ rentowy, że skarżącą i L. J. obowiązują dotychczasowe warunki pracy, ponieważ aneksując umowę, złożyli pozorne, a więc nieważne oświadczenia woli. (art. 83 § 1 kodeksu cywilnego). Tezy o pozorności oświadczeń woli stron zawierających umowę o pracę, czy też kształtujących jej nowe warunki, nie można opierać, jak uczynił to ZUS, na zarzucie chęci uzyskania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Nie można przyjąć, że jeżeli stronom umowy o pracę przyświeca taki właśnie cel, to czynność prawna jest nieważna z mocy art. 58 § 1 lub 2 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836). 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 osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; z 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 249; z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366, z 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, nie publikowany). Wzmocnieniem tej tezy jest miarodajny stan faktyczny występujący w przedmiotowej sprawie. Wynika z niego, że wnioskodawczyni od dłuższego czasu łączyła wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy i w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Ograniczenia etatu pracowniczego, do którego doszło zresztą z inicjatywy jej pracodawcy, nie sposób zakwalifikować jako zmierzającego do obejścia prawa, czy też sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Nie przemawiają za tym również wnioski wynikające z relacji zachodzącej między art. 9 ust. 1 i art. 9 ust. 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z roku 2015, poz. 121 ze zm.).W polskim systemie prawnym obowiązuje zasada obowiązkowego podlegania ubezpieczeniu z kilku tytułów. Przepis art. 9 ust. 1 ustawy systemowej kreuje wyjątek od tej reguły. Przewiduje, że w przypadku zbiegu tytułu bezwzględnego (zatrudnienia pracowniczego) z tytułem ogólnym (wynikającym z prowadzenia działalności gospodarczej), pierwszeństwo ma pierwszy z nich. Odstępstwo od wyjątku uregulowano w art. 9 ust. 1a ustawy systemowej. W przepisie tym ustawodawca wyszedł z konieczności wprowadzenia takiej regulacji do systemu ubezpieczeń społecznych, która gwarantowałaby pewien minimalny próg fiskalny, tj. minimalną gwarantowaną podstawę ubezpieczenia. Tym progiem jest właśnie minimalne wynagrodzenie miesięczne dla stosunku pracy (wyrok SA w Gdańsku z dnia 9 maja 2013 r., III AUa 1690/12, LEX nr 1321908). W przeciwnym razie mogłoby dojść do sytuacji, gdy ubezpieczenie pracownicze (z minimalną podstawą wymiaru składki), wykluczałoby inne tytuły ubezpieczenia, które przynoszą niepomiernie wyższy dochód. Z

metodologicznego punktu widzenia zachowanie stron aneksu z dnia 18 września 2015 r. doprowadziło do zastosowania art. 9 ust. 1a ustawy systemowej, co jest zgodne z ogólną regułą (podlegania ubezpieczeniu ze wszystkich zbiegających się tytułów). Brak zatem podstaw, aby uznać je jako zmierzające do obejścia prawa. Inaczej rzecz ujmując, korzystanie przez ubezpieczonego z dobrodziejstwa określonego w art. 9 ust. 1 ustawy, a następnie powrót do sytuacji, w której ubezpieczenie będzie pochodną wszystkich zbiegających się tytułów, nie może zostać pozbawione sankcji prawnej. W przeciwnym razie należałoby uznać, że również przepis art. 9 ust. 1 ustawy systemowej koliduje z porządkiem prawnym, co jest w sposób oczywisty bezpodstawne.

W konkluzji Sąd Okręgowy uznał, że teza o pozorności, a więc nieważności oświadczeń woli stron aneksu z dnia 18 września 2015 r., mogłaby być uzasadniona tylko wówczas, gdyby stawiający ją wykazał, że na warunkach wynikających z aneksu, umowa o pracę nie była realizowana. Tymczasem organ rentowy nie przedstawił na powyższą okoliczność żadnych dowodów, a oparł się jedynie na korzyściach, jakie M. L. może osiągnąć w związku ze zbiegiem tytułów ubezpieczenia.

W świetle powyższego, w ocenie Sądu pierwszej instancji, zaskarżone decyzje należało zmienić i orzec, że M. L. i L. J. dokonali skutecznej zmiany warunków łączącej ich umowy o pracę i wywołali zbieg tytułów ubezpieczenia. Orzeczono w ten sposób na podstawie przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Wyrok ten zaskarżył w całości apelacją Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., zarzucając rozstrzygnięciu: 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6, 9 i 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz.U. z 2015 r., poz. 748 ze zm.) oraz art. 83 k.c. i art. 58 k.c.; 2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. – poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów.

Formułując zarzuty, strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, względnie jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł w szczególności, że kwestionowany wyrok naruszył przepis art. 6 i art. 11 ustawy systemowej oraz art. 58 i art. 83 k.c. Zgodnie z powołanymi przepisami, czynność prawna mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, nieważne jest też oświadczenie złożone drugiej stronie dla pozorów. W wyroku z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00 (OSNP 2002/21/527), Sąd Najwyższy uznał, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to jednak rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia ustawy. Podobnie w wyroku z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, Sąd Najwyższy wskazał, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia (np. korzystanie ze zwolnień lekarskich, urodzenie dziecka, itp.). Taka umowa o pracę jest nieważna, jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Zgodnie z art. 41 ustawy systemowej, ZUS ma obowiązek kontrolowania danych przekazywanych przez płatnika składek. Te dane dotyczą m.in. objęcia ubezpieczeniem społecznym, wyłączenia z ubezpieczenia społecznego, wysokości zarobków, które stanowią podstawę wymiaru składek. Obowiązek ten został potwierdzony w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05. Wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji, apelujący uważa, iż w przedmiotowej sprawie zachodzą okoliczności uzasadniające uznanie, że umowa o pracę zawarta została dla pozorów, w celu obejścia przepisów ustawy. Okoliczności te układają się w logiczną całość, stanowiąc uzupełniający się ciąg zdarzeń i nie mogą być podważane w oparciu o ustalenia poczynione przez Sąd orzekający, które opierają się tylko i wyłącznie na zeznaniach odwołującej się oraz pracodawcy, które to osoby są zainteresowane pozytywnym dla nich rozstrzygnięciem, dlatego też ich wyjaśnienia powinny być poddane starannej i obiektywnej analizie. Jak wynika z powyższego, od dnia 21 września 2015 r. – na mocy podpisanego z pracodawcą w dniu 18 września 2015 r. porozumienia dotyczącego zmiany warunków umowy o pracę zawartej w dniu 1 października 2014 r. – zmianie uległy warunki pracy i płacy odwołującej się, tj. dotychczasowy wymiar czasu pracy z pełnego na ograniczony do 3/4 etatu, natomiast wynagrodzenie z kwoty 1.750,00 zł brutto zmniejszono do 1.312,50 zł brutto (kwota minimalnego wynagrodzenia proporcjonalna do wymiaru czasu

pracy). Zgodnie z zawartą umową o pracę, skarżąca zatrudniona została na stanowisku technika farmaceuty. Do zakresu jej obowiązków należało m.in. przyjmowanie, metkowanie, rozkładanie na półkach oraz sprzedawanie leków i sporządzanie leków recepturowych. Po zmianie warunków pracy i płacy, zmianie uległ jedynie wymiar czasu pracy oraz wynagrodzenie, zakres obowiązków pozostał natomiast taki sam. Apelujący nie kwestionuje ani wykonywania przez odwołującą się pracy w aptece w ramach zawartej w dniu 1 października 2014 r. umowy o pracę, ani też prowadzenia przez nią działalności gospodarczej. Stoi jednak na stanowisku, iż zmiana od dnia 21 września 2015 r. warunków pracy i płacy, wynikająca z porozumienia z dnia 18 września 2015 r., nie wynikała z rzeczywistej potrzeby, a miała jedynie umożliwić zainteresowanej zmianę schematu podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Skarżąca nie miała już zagwarantowanego przez pracodawcę wynagrodzenia minimalnego, umożliwiającego wyłączenie z obowiązku ubezpieczeń społecznych osób prowadzących działalność gospodarczą, tym samym posiadała obowiązek zgłoszenia do tych ubezpieczeń i możliwość dokonania dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Z informacji uzyskanej od lekarza ginekologa wynika, że na wizycie w dniu 8 września 2015 r. potwierdzony został u skarżącej siódmy miesiąc ciąży, a porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy podpisano w dniu 18 września 2015 r., z datą obowiązywania od 21 września 2015 r. Mimo tego porozumienia, odwołująca się do końca miesiąca potwierdzała w dalszym ciągu ośmiogodzinny dzień pracy. Pracodawca zeznał, że zmiana warunków pracy i płacy dokonana została w związku z oszacowaniem przez niego ilości powierzonej skarżącej pracy. Pracy w aptece wystarczało jedynie na 6 godzin w ciągu dnia, czemu przeczy złożenie miesiąc później wniosku o zorganizowanie stażu dla osoby bezrobotnej na stanowisku technika farmaceuty. Złożenie tego wniosku świadczy o czymś zgoła przeciwnym, a mianowicie, że pracy w aptece było dużo, wobec czego zaistniała potrzeba zatrudnienia dodatkowej osoby. Pan L. J. miał zgłoszonego do ubezpieczenia tylko jednego pracownika, tj. M. L.. Zmniejszenie zatem wymiaru czasu pracy skarżącej wiązało się z dodatkowymi obowiązkami dla pracodawcy, skoro apteka czynna była według dotychczasowego harmonogramu. Ponadto, odwołująca się do końca września 2015 r. potwierdzała nadal pracę w pełnym wymiarze, tj. w godzinach 8.00 – 16.00. W momencie tym pracodawca miał już wiedzę, iż zainteresowana jest w ciąży i w niedalekiej przyszłości przestanie wykonywać swoją pracę i będzie korzystać z urlopu macierzyńskiego, a wcześniej być może także z zasiłku chorobowego, co oznacza, iż nie będzie stanowiła obciążenia finansowego jako pracownik, gdyż wypłata świadczeń dokonywana jest z funduszu chorobowego. Oceniając stan sprawy, Sąd pierwszej instancji bezkrytycznie przyjął wyjaśnienia dotyczące zakończenia stażu w zawodzie technika farmacji, a mianowicie, że strony umowy były przekonane o upływie okresu tego stażu. Wymagany ustawą z dnia 6 września 2001 r. – Prawo farmaceutyczne 24 – miesięczny staż, potwierdzający kwalifikacje zawodowe i uprawniający do wykonywania zawodu oraz świadczenia usług farmaceutycznych, upływał zainteresowanej dopiero z dniem 30 września 2015 r. Należało więc sprawdzić w stosownych dokumentach, kiedy okres stażu dobiegnie końca, a nie opierać się na przypuszczeniach. Do okresu tego stażu wlicza się wyłącznie pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, dlatego – zdaniem organu rentowego – istotnym, szczególnie dla odwołującej się, było upewnienie się, czy zmniejszenie wymiaru czasu pracy od 21 września 2015 r. nie spowoduje, iż stażu tego nie ukończy. Dlatego też – zdaniem ZUS – podpisanie w dniu 18 września 2015 r. porozumienia było świadomym działaniem ukierunkowanym jedynie na uzyskanie dodatkowego tytułu ubezpieczenia, umożliwiającego nabycie przez zainteresowaną prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego osób prowadzących działalność gospodarczą, tj. zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego, ustalonych od zadeklarowanej, zbliżonej do maksymalnej wysokości podstawy wymiaru składek. Rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy pominął całkowicie aspekt prowadzonej przez skarżącą działalności gospodarczej. Działalność odwołująca się prowadziła już wcześniej, tj. w okresie od 1 lipca 2010 r. do czerwca 2012 r., następnie zawiesiła prowadzenie działalności m.in. z powodu tego, że nie przynosiła ona oczekiwanych zysków, zwiększyły się opłaty na ZUS, a obroty nie rosły. Skarżąca podjęła ponownie działalność w czasie zatrudnienia u L. J., tj. od 1 kwietnia 2015 r. Osiągając minimalne wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia, z tytułu własnej działalności gospodarczej zobowiązana była opłacać jedynie składki na ubezpieczenie zdrowotne. Jak ustalił Sąd pierwszej instancji, dochód z tej działalności osiągnięty w 2015 roku wyniósł niecałe 14.000 zł, co oznacza, że był nadal niewielki, nie uzasadniając zadeklarowanie maksymalnej podstawy wymiaru składek. Obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, a już w szczególności od maksymalnej podstawy wymiaru składek, powodował, że dochody z tej działalności istotnie malały, co musiało spowodować, że nie miała ona już charakteru zarobkowego. Zgodnie zaś z art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j.: Dz.U. z 2013 r., poz. 672 ze zm.), działalnością gospodarczą jest zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa,

usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydawanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły. Odwołująca się, prowadząc taką działalność, już wcześniej musiała mieć świadomość tego, że w przypadku obowiązkowego ubezpieczenia z tytułu tej działalności, wzrosną koszty związane z opłacaniem składek i jednocześnie jej dochody z działalności znacznie zmaleją. Musiała też mieć świadomość tego, iż w najbliższym czasie, ze względu na ciężę i macierzyństwo, działalności tej nie będzie prowadziła w sposób zorganizowany i ciągły, przynoszący przychód, który uzasadniałby zadeklarowaną podstawę wymiaru składek. Wszystko to – odmiennie niż to uznał Sąd pierwszej instancji – jednoznacznie potwierdza, że zamiarem stron umowy o pracę nie była faktyczna zmiana warunków pracy w ramach zmienionych warunków zatrudnienia zgodnie z porozumieniem z dnia 18 września 2015 r., ale zapewnienie odwołującej się powstanie dodatkowego tytułu ubezpieczenia, a następnie uzyskanie z tego tytułu wysokich świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem. Stworzone zostały pozory zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia w postaci aneksu do umowy o pracę.

M. L. wniosła o oddalenie apelacji, oświadczając na rozprawie w dniu 11 maja 2018 r., że w dalszym ciągu prowadzi działalność gospodarczą, którą rozszerzyła o transport.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa, a oceniając zebrane dowody, w niczym nie przekroczył granic ich swobodnej oceny, o jakich mowa w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Apelacyjny w całości przyjmuje za własne poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, nie widząc potrzeby czynienia własnych ustaleń, tym bardziej, że żadna ze stron de facto nie zakwestionowała w toku postępowania odwoławczego dowodów, na których zostały oparte te ustalenia. Przede wszystkim nie doszło do podważenia autentyczności oraz wiarygodności dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego (nie budzi wątpliwości ich poprawność materialna, jak i formalna, zaś forma i treść nie były kwestionowane). Co do zeznań przesłuchanych osób, to zostały one poddane szczegółowej ocenie Sądu orzekającego, która to ocena mieści się w granicach swobodnej oceny dowodów, zakreślonych przepisem art. 233 k.p.c. Jest to ocena wszechstronna, odpowiadająca regułom logicznego rozumowania oraz zasadom doświadczenia życiowego. W żadnym razie nie jest to ocena dowolna. Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dał wyraz przeprowadzonej przez siebie ocenie dowodów, w tym podał, na jakich dowodach się oparł i dlaczego, a także którym dowodom i w jakiej części odmówił wiarygodności. Okoliczności podnoszone przez stronę apelującą w żadnym razie nie wpływają na poprawność dokonanej oceny materiału dowodowego, a co za tym idzie, dokonanych na podstawie tego materiału ustaleń faktycznych. Stanowią one jedynie nieuzasadnioną polemikę organu rentowego z ustaleniami Sądu Okręgowego, który to organ próbuje przekonać do twierdzeń, iż w rozpatrywanej sprawie zamiarem stron umowy o pracę nie była faktyczna zmiana warunków pracy w ramach zmienionych warunków zatrudnienia zgodnie z porozumieniem z dnia 18 września 2015 r., ale zapewnienie odwołującej się powstania dodatkowego tytułu ubezpieczenia, a następnie uzyskanie z tego tytułu wysokich świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem (stworzone zostały pozory zmiany warunków zatrudnienia i wynagrodzenia w postaci aneksu do umowy o pracę). Nie zostało w jakikolwiek sposób udowodnione, jak to słusznie wywiódł Sąd pierwszej instancji, że strony umowy o pracę nie realizowały wprowadzonych aneksem do umowy nowych warunków dotyczących wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny nie podziela również zarzutów apelacji w zakresie naruszenia prawa materialnego, w tym art. 6, 9, 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.) oraz art. 83 i 58 k.c. Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni wskazanych wyżej przepisów oraz wydał trafne rozstrzygnięcie z zastosowaniem obowiązującego prawa. Sąd Apelacyjny podziela całkowicie wykładnię oraz zastosowanie prawa materialnego, nie widząc celowości powtarzania podnoszonych argumentów. Całkowicie akceptuje wyrażony przez Sąd orzekający pogląd, że nawet jeżeli strony zawierając aneks do wcześniejszej umowy o pracę, dążyły do zmiany schematu podlegania przez skarżącą ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, to takie zachowanie nie stanowi obejścia prawa, nie jest też sprzeczne z zasadami współzycia

społecznego, a tym samym nie powoduje nieważności umowy. Zasadnie wywiódł Sąd pierwszej instancji, powołując się przy tym na liczne orzeczenia Sądu Najwyższego, że tezy o pozorności oświadczeń woli stron zawierających umowę o pracę, czy też kształtujących jej nowe warunki, nie można opierać, jak to uczynił ZUS, na zarzucie chęci uzyskania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Nie można przyjąć, że jeżeli stronom umowy o pracę przyświeca taki właśnie cel, to czynność prawna jest nieważna z mocy art. 58 § 1 lub

§ 2 k.c. Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak i inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak chociażby chęć uzyskania środków utrzymania. Zgodzić się wypada, że ustalony w sprawie stan faktyczny stanowi wzmocnienie wyżej przedstawionego stanowiska. Wynika z niego, że zainteresowana od dłuższego czasu łączyła wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Ograniczenia etatu pracowniczego, do którego doszło z inicjatywy pracodawcy, nie można zakwalifikować jako zmierzającego do obejścia prawa, czy też sprzecznego z zasadami współżycia społecznego. Odwołująca się skorzystała jedynie z dobrodziejstwa, jakie dał jej przepis art. 9 ust. 1a ustawy systemowej, co nie oznacza wcale obejścia prawa.

Reasumując, Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji, która z mocy art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.