

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lutego 2016 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek
Sędziowie:	SSA Grażyna Czyżak SSA Michał Bober (spr.)
Protokolant:	stażysta Katarzyna Kręska

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2016 r. w Gdańsku

sprawy M. D. (1)

z udziałem zainteresowanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji M. D. (1)

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 marca 2015 r., sygn. akt VI U 1940/14

oddala apelację.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Michał Bober

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 czerwca 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. D. (1) na kwotę 4.000 zł w przeliczeniu na okres miesiąca w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu. Zdaniem organu rentowego zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych z podstawą wymiaru składek o wysokości 8.000 zł pomimo zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu miało na celu uzyskanie przez ubezpieczoną wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

M. D. (1) w odwołaniu od decyzji wniosła o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w kwocie 8.000 zł podając, że ustalone wynagrodzenie za pracę odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i jej kwalifikacjom, a także uwzględniało ilość

i jakość świadczonej pracy. W sytuacji ubezpieczonej pomimo zmiany wymiaru czasu pracy zakres jej obowiązków nie zmniejszył się.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 24 marca 2015 roku oddalił odwołanie. Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

W dniu 21 maja 2012 roku M. D. (1) zawarła z (...) Sp. z o.o. w B. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora – prezesa zarządu w wymiarze 1 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł brutto. Pisemny zakres obowiązków wnioskodawczyni obejmował: reprezentację Spółki na zewnątrz; zawieranie umów z kontrahentami; kontrolę umów z zamawiającymi i podwykonawcami; dbałość o ochronę prawną interesów Spółki; utrzymywanie kontaktu z organami administracji publicznej; obsługę rachunku bankowego Spółki, kontakty z bankiem obsługującym Spółkę oraz przygotowywanie dokumentów finansowych dla banku; składanie raportów zgromadzeniu wspólników w formie elektronicznej lub telefonicznej z wykonywania powierzonych zadań; wykonywanie innych zadań poleconych przez zgromadzenie wspólników; prawo podejmowania zobowiązań finansowych

i prawnych w imieniu Spółki zgodnie z jej statutem; ponoszenie osobistej odpowiedzialności materialnej i karnej. Decyzją z dnia 12 sierpnia 2013 roku stwierdzono, iż ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w Spółce (...) gdyż przy zawieraniu umowy Spółka była nieprawidłowo reprezentowana, przez co umowa ta jest nieważna.

W związku z powyższym Spółka (...) zawarła z wnioskodawczynią kolejną umowę o pracę w dniu 1 listopada 2013 roku ustalając jednocześnie odmienne warunki zatrudnienia, dotyczące zatrudnienia na stanowisku dyrektora ds. finansowych i ekonomicznych w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu zmienionego czasu pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł brutto. Pisemny zakres obowiązków wnioskodawczyni obejmował: sporządzanie list płac; koordynację obiegu dokumentów; kontrolę kompletności dokumentów; kontrolę umów z zamawiającymi i podwykonawcami; przygotowywanie rozliczeń (zakupów, delegacji, wynagrodzeń, pracowników i podwykonawców oraz konsorcjantów); sprawdzanie listy obecności i godzin pracy oraz rozliczanie nadgodzin; obsługę rachunku bankowego Spółki, dokonywanie przelewów i płatności, kontakty z Bankiem obsługującym Spółkę oraz przygotowywanie dokumentów finansowych dla banku; przygotowywanie sprawozdań i analiz finansowych i ekonomicznych z działalności Spółki na polecenie zarządu lub zgromadzenia wspólników; współpracę z firmą zewnętrzną dokonującą obsługi księgowej pracodawcy; bieżące raportowanie przełożonemu w formie elektronicznej lub telefonicznej wykonywania powierzonych zadań; wykonywanie innych zadań poleconych przez zarząd. Wnioskodawczyni uzyskała uprawnienia do obsługi rachunku bieżącego oraz bezpośrednich kontaktów z bankiem, mogła przygotować i przekazywać bankowi dokumenty potwierdzające kondycję finansową i ekonomiczną pracodawcy oraz ponosiła osobistą odpowiedzialność materialną i karną w zakresie obsługi finansowej pracodawcy. Odwołująca zawarła umowę

z prezesem zarządu, którym wówczas już był jej mąż M. D. (2). Odwołująca od dnia 17 grudnia 2013 roku zaprzestała świadczenia pracy z uwagi na pobyt w szpitalu związany

z zagrożeniem ciąży i od tej pory przebywała na zasiłku chorobowym i nie powróciła do pracy po urodzeniu dziecka (maj 2014 roku).

Od momentu przejścia na zasiłek chorobowy część obowiązków odwołującej przejął jej mąż M. D. (2) (przygotowywanie umów), a część J. K. (1) prowadząca firmę rachunkową (sporządzanie godzinowych rozliczeń pracowników). Od listopada 2013 roku nie zaszły w firmie żadne zmiany organizacyjne, nie było też zwiększonej ilości zleceń. Odwołująca wykonywała swoją pracę w domu w trybie systemu pracy zadaniowego.

Sąd Okręgowy za wiarygodne uznał zeznania świadków – pracowników Spółki (...) odnośnie wykonywania przez wnioskodawczynię pracy. Świadek J. K. (2) potwierdziła, że nastąpiła zmiana umowy z kontraktu menagerskiego na umowę o pracę, nie знаła jednak przyczyn takich zmian. Część zeznań świadka J. K. (1) co do przejęcia części

obowiązków, znalazły potwierdzenie także w zeznaniach reprezentanta zainteresowanej Spółki. Sąd ten nie uznał za wiarygodne zeznań reprezentanta zainteresowanej Spółki i samej odwołującej, iż główną przyczyną zmiany umowy o pracę z innym wymiarem czasu pracy było przejście na tryb zadaniowy. Tryb ten był przewidziany tylko dla odwołującej, a jej mąż nie potrafił podać żadnej konkretnej przyczyny dla której uległ zmianie tryb pracy odwołującej przy obniżonym etacie i zachowaniu takiego samego wynagrodzenia. Podobnie twierdziła odwołująca, że ilość wykonywanej pracy była taka sama, a po odejściu na zwolnienie lekarskie, a potem urlop macierzyński część jej obowiązków została przejęta. Zeznania te są ogólnikowe, nie poparte żadnymi dowodami.

Sąd I instancji wskazał, iż zakresów obowiązków wnioskodawczyni określony w umowie o pracę z dnia 1 listopada 2013 roku uległ zmianie w porównaniu do poprzedniej umowy. Od 1 listopada 2013 roku odwołująca nie wykonywała żadnych czynności reprezentatywnych, a z zakresu obowiązków zniknął punkt zawierania umów z kontrahentami. W odmienny sposób uregulowano także uprawnienia i odpowiedzialność pracowniczą, ograniczając ją tylko do obsługi finansowej i kontaktów z bankiem co do obsługi rachunku firmowego. Odwołująca pracując poprzednio w ramach stosunku pracy na stanowisku prezesa zarządu (i będąc na kontrakcie menażerskim) miała tych obowiązków więcej w porównaniu z aktualnym zakresem. W tym wypadku nie ma znaczenia czy kondycja finansowa płatnika składek pozwalała na wypłatę tak wysokiego wynagrodzenia bowiem w sytuacji odwołującej będącej w ciąży w momencie zawierania nowej umowy najistotniejszą okolicznością był cel zawarcia umowy o pracę w dniu 1 listopada 2013 roku skoro za parę miesięcy płatnikiem zasiłku macierzyńskiego miał zostać organ rentowy.

Wynagrodzenie pracownika musi być godne, właściwe, rzetelne i odpowiednio sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Zgodnie 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, podstawą składki na ubezpieczenie społeczne jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, 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 o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Dosłowne odczytanie tych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się

w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej,

sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych 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, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, stwierdzono, że organ rentowy może kontrolować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczność sprawy wskazuje, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzający do obejścia prawa (por. wyrok SN z 19 maja 2009 roku, III UK7/09 LEX nr 509047).

W niniejsze sprawie odwołująca sporną umowę o pracę zawarła ze swoim mężem, który był wówczas prezesem zarządu Spółki (...), będąc w tym czasie ciąży, a po niespełna

2 miesiącach zaczęła korzystać z wynagrodzenia chorobowego. W ocenie Sadu Okręgowego organ rentowy prawidłowo uznał, iż nastąpiło zawyżenie podstawy wymiaru składek i w tym zakresie umowa jest nieważna (art.58 § 2 k.c.). Ustalenie podstawy wynagrodzenia odwołującej na kwotę 4.000 zł jest prawidłowe skoro w poprzedniej umowie w pełnym wymiarze czasu pracy na wyższym stanowisku otrzymała ona wynagrodzenie w wysokości 8.000 zł, a postanowienie umowne określające wyższą wysokość wynagrodzenia zostało zawarte w celu uzyskania wyższego świadczenia macierzyńskiego. Z tych też względów Sąd okręgowy, na podstawie art.477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła wnioskodawczynie zaskarżając go w całości

i domagając się jego zmiany i uwzględnienia odwołania oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych. Skarżąca zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia na pobieżnej i błędnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego,

a w konsekwencji sprzeczność ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym, a także zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Nadto zarzuciła naruszenie art. 58 § 2 k.c.

w zw. z art. 300 k.p. poprzez bezpodstawne ustalenie nieważności umowy o pracę, w zakresie wysokości wynagrodzenia, przy braku konkretnego wskazania naruszonych zasad współżycia społecznego. W ocenie apelującej rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego narusza także przepis art. 353¹ § 2 k.c. w zw. z art. 300 oraz 11 k.p. poprzez naruszenie zasady swobody stron, co do kształtowania stosunku umownego według swego uznania i woli, w ramach zgodności

z obowiązującym prawem, dobrymi obyczajami i zasadami współżycia społecznego; art. 13 k.p. w zw. z art. 78 § 1 k.p. poprzez błędna interpretację oraz niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że obniżenie wymiaru zatrudnienia stanowi samodzielną podstawę do obniżenia wynagrodzenia pracownika; art. 140 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że obniżenie wymiaru etatu,

z wprowadzeniem zadaniowego systemu czasu pracy, przy pozostawieniu niezmienionego zakresu obowiązków, powoduje ze swej istoty zmniejszenie o 1/2 zakresu obowiązków pracownika.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca wskazała, iż wywody Sądu Okręgowego są wewnętrznie sprzeczne. Z jednej strony Sąd ten uznaje za wiarygodne niemal wszystkie przeprowadzone dowody, z drugiej strony pomija okoliczności wynikające z zeznań świadków. Dowody te potwierdzają fakty, które są kluczowe dla rozstrzygnięcia sprawy, jednak Sąd wywodzi

z nich wnioski zupełnie sprzeczne z ich treścią oraz zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Okręgowy nie uwzględnił faktu, iż wnioskodawczynie przez niemal 15 miesięcy przed zawarciem spornej umowy o pracę świadczyła faktycznie pracę. Pozwany tego nie kwestionował, ani też nie miał zastrzeżeń co do wysokości wynagrodzenia za pracę. Spółka opłacała należne składki ubezpieczenia społecznego, chorobowego i zdrowotnego od tej kwoty.

Umowa o pracę z dnia 1 listopada 2013 roku została zawarta po przeprowadzeniu zmian

w strukturze personalnej Spółki, umożliwiających prawidłowe zatrudnienie ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę. Wymagało to zaprzestania pełnienia przez ubezpieczoną funkcji prezesa zarządu Spółki. Zmiany te zostały dokonane i nawiązano z ubezpieczoną kolejną umowę o pracę, tym razem formalnie prawidłową. Przywrócono tym

samym formę zatrudnienia ubezpieczonej, która była założona i zaplanowana przez strony już na początku 2012 roku, przy zawieraniu pierwszej umowy, zanim jeszcze ubezpieczona zaszła w ciążę, czy też dowiedziała się o zagrożeniu ciąży. Zatem to nie stan ciąży, czy też jej zagrożenie wpłynął na formę jej zatrudnienia, lecz świadoma i zgodna wola stron, co do sposobu i warunków zatrudnienia. To decyzja organu rentowego, zmusiła ubezpieczoną i zainteresowaną Spółkę do zawarcia kolejnej umowy, odpowiadającej wybranemu przez strony modelowi zatrudnienia.

Oceniając istotne elementy obydwu umów, wskazać należy, iż ich treść, a przede wszystkim sposób wykonywania przez ubezpieczoną (potwierdzony jednomyślnie przez świadków), są tożsame, poza wyjątkami wynikającymi z niewykonywania przez ubezpieczoną funkcji prezesa zarządu zainteresowanej. Umowa z dnia 1 listopada 2013 roku nakłada na ubezpieczoną więcej obowiązków, które nie występowały w zakresie obowiązków poprzedniej umowy. Dodatkowymi obowiązkami są: pkt. 1, 2, 3, 5, 6, 9, 10 oraz dokonywanie przelewów w ramach pkt 8. Wyłączenie z zakresu obowiązków wykonywania funkcji korporacyjnych (prezesa zarządu) jest oczywiste, wobec faktu, iż prawidłowe formalnie zawarcie umowy o pracę wymagało ustąpienia ubezpieczonej z tej funkcji. Wyłączenie funkcji reprezentacji zainteresowanej trudno zarazem określić, jako istotne zmniejszenie jej obowiązków, bowiem z tej funkcji wynikały obowiązki głównie reprezentacyjne (reprezentacja Spółki, zawieranie umów, bliżej niesprecyzowana dbałość o ochronę interesów prawnych Spółki, utrzymywanie kontaktów z administracją, prawo (nie obowiązek) podejmowania zobowiązań majątkowych oraz odpowiedzialność (ustawowa, nie umowna). Zatem wbrew konstatacji Sądu wnioskodawczyni przybyło obowiązków.

Nie sposób także zgodzić się z Sądem I instancji w zakresie pozostałych zmian w umowie, w zakresie wymiaru zatrudnienia oraz systemu czasu pracy, bowiem przyczyny wprowadzonych zmian są logiczne i wynikają ze sposobu wykonywania przez ubezpieczoną obowiązków wobec Spółki, udowodnionego zeznaniami świadków. Ubezpieczona pracuje zawodowo u innego pracodawcy (w instytucji bankowej), wykonując pracę w pełnym wymiarze etatu, w zwykłym systemie czasu pracy. W przypadku pierwszej z umów o pracę zawartych z zainteresowanym w 2012 roku, strony nie miały wystarczającego doświadczenia i rozeznania, dotyczącego możliwości uregulowania stosunku pracy, w sposób odpowiadający okolicznościom faktycznym wykonywania pracy. Stąd ubezpieczona zawarła w 2012 roku z zainteresowanym umowę o pracę w wymiarze pełnego etatu, w zwykłym czasie pracy. Dla ubezpieczonej była to druga, równoległa umowa w tym charakterze, w tym samym czasie. Ubezpieczona wykonywała ją po prostu w domu, lub innych miejscach, głównie popołudniami oraz wieczorami. Dla zainteresowanej i jej pracowników i współpracowników, kluczowe było, iż praca była wykonana terminowo i nie następowały jakiegokolwiek opóźnienia w działalności operacyjnej Spółki. Ubezpieczona posiada stosowne kompetencje i doświadczenie dla wykonywania obowiązków osoby kierującej finansami zainteresowanej Spółki, zarówno z pozycji członka zarządu, jak i osoby odpowiedzialnej za sprawy finansowe.

Spółka (...) jest firmą rodzinną, zatem naturalnym sposobem poszukiwania osób zatrudnionych są osoby najbliższe wspólników - zwłaszcza do wykonywania obowiązków wymagających zaufania, dyskrecji, dyspozycyjności oraz dostępności. Strony spornej umowy o pracę, mają już większe doświadczenie i szerzej badając możliwości regulacji stosunku pracy ubezpieczonej, zdecydowały się na dostosowanie zawieranej umowy do faktycznego sposobu wykonywania pracy, z zachowaniem zakresu obowiązków ubezpieczonej, a co się z tym wiąże, także wynagrodzenia, zgodnie z art. 11 k.p. W związku z tym postanowiono zmienić wymiar zatrudnienia na pół etatu, a dla zagwarantowania wykonywania obowiązków w pełnym zakresie, wprowadzono do umowy zadaniowy system czasu pracy. Wobec kontynuacji pracy w tym samym zakresie i w ten sam sposób, doszło jedynie do racjonalizacji i urealnienia postanowień umowy, wobec faktycznego sposobu wykonywanej pracy. Nie ma zatem mowy o istotnym ograniczeniu ilości wykonywanych obowiązków, czy też faktycznym zmniejszeniu czasu pracy ubezpieczonej, w ramach umowy zawartej w dniu

Nie było więc żadnych podstaw do zastosowania art. 58 § 2 k.c., albowiem sporna umowa o pracę nie tylko nie naruszała zasad współżycia społecznego, ale wręcz była zgodna z powszechną praktyką oraz doświadczeniem życiowym. Sąd orzekający nie wyspecyfikował zaś jakie normy, mające charakter zasad współżycia społecznego, zostały rzekomo naruszone. Konieczność wskazania konkretnie takich norm, przy powołaniu się na nieważność czynności prawnej jest poglądem ugruntowanym w judykaturze. Tymczasem

zamiarem stron umów o pracę było nawiązanie i kontynuowanie stosunku prawnego o takim charakterze i na określonych warunkach już w 2012 roku, kiedy jeszcze ubezpieczona nie mogła wiedzieć, że w grudniu 2013 roku stanie się niezdolna do pracy, wskutek zagrożenia ciąży. Działanie ubezpieczonej oraz zainteresowanej Spółki nie miało także charakteru krzywdzącego, nieuczciwego, nielojalnego dla któregokolwiek z uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Kwota wynagrodzenia, przewidziana w umowach o pracę zawieranych przez ubezpieczoną oraz zainteresowaną Spółkę nie była kwotą wygórowaną i pozostawała w zgodności z możliwościami finansowymi Spółki oraz poziomem wykształcenia i zakresem obowiązków skarżącej. Kwota taka jest zbieżna z wynagrodzeniami stosowanymi w branży budowlano - projektowej w roku 2013, a nawet jest kwotą średnią, biorąc pod uwagę standardy branżowe. Nie zmienia tego faktu korzystanie przez zainteresowaną Spółkę z usług biura księgowego, bowiem usługi takiego biura w praktyce ograniczają się do rejestracji dokumentów księgowych, zaś kwestie zarządzania finansami jednostki, czy też analizy kosztów, zarządzania płynnością finansową, czy wreszcie analizy opłacalności działalności, są wyłączone z zakresu takich usług.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja wnioskodawczyni jest nieuzasadniona.

Spór w przedmiotowej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek M. D. (1) na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika Spółki (...). Podkreślić należy, że wnioskodawczyni jest żoną prezesa zarządu Spółki (...), a także członkiem zarządu oraz współnikiem tej Spółki, dlatego też w niniejszej sprawie ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego wymagała szczególnej rozwagi.

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, iż art. 86 ust. 2 ustawy systemowej daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Nadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej ZUS może zakwestionować wysokość 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 zmierzającej do obejścia prawa. Sąd Apelacyjny w całości podziela także utrwalone w judykaturze stanowisko, iż nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń.

Autonomia stron umowy o pracę 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. Ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o 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 itp. Umowa o pracę wywołuje zatem również skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, a co za tym idzie wysokość świadczeń. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Na gruncie okoliczności rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji trafnie wskazał, że brak było podstaw do uznania, że wysokość wynagrodzenia ustalona przez strony w umowie o pracę

z dnia 1 listopada 2013 roku na kwotę 8.000 zł brutto miesięcznie była uzasadniona. Sąd

I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia oraz prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy wyprowadzając poprawne wnioski. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku gdy brak jest logiki

w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych, praktycznych związków przyczynowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Sąd Apelacyjny w całości podziela trafne i rzeczowe rozważania Sądu I instancji przyjmując je za punkt wyjścia oceny własnej i nie widząc potrzeby ich ponownego powielania. Wobec gruntownej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego i rozważań Sądu Okręgowego, Sąd Apelacyjny nie dostrzegł uzasadnienia dla podnoszonego w apelacji zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, czy też poczynienia ustaleń sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Zdaniem Sądu Odwoławczego to właśnie zaproponowana przez skarżącą ocena dowodów pomija zawarte w kodeksie postępowania cywilnego reguły rządzące postępowaniem dowodowym i nie uwzględnia istotnych okoliczności na jakie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, a które miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Trudno uznać za trafny zarzut apelacji, iż przy ocenie materiału dowodowego Sąd Okręgowy nie uwzględnił faktu, że wnioskodawczyni przed zawarciem spornej umowy o pracę wykonywała na rzecz zainteresowanej Spółki pracę przez okres około 15 miesięcy. Sąd Okręgowy okoliczności tej nie negował. Apelująca niezasadnie zaś wywodzi, że analizując umowę o pracę z dnia 1 listopada 2013 roku trzeba mieć na uwadze okoliczność wcześniejszego świadczenia pracy, a oba te stosunki pracy należy rozpoznawać łącznie, traktując je w zasadzie jako jeden stosunek pracy czy też kontynuację. Podkreślić trzeba, że obie te umowy niewątpliwie należy porównywać ale tylko w kontekście zakresu obowiązków i wysokości wynagrodzenia. Zaznaczyć przy tym trzeba, iż umowa o pracę z dnia 21 maja 2012 roku jest nieważna, a przez to umowa z dnia 1 listopada 2013 roku z prawnego punktu widzenia nie może być traktowana jako kontynuacja poprzedniego stosunku pracy. Po drugie obie umowy o pracę istotnie różniły się zakresem obowiązków. Sąd Apelacyjny nie zgadza się z twierdzeniami skarżącej, iż umową z dnia 1 listopada 2013 roku wnioskodawczyni powierzono większy zakres obowiązków, niż na podstawie umowy o pracę z dnia 21 maja 2012 roku.

Istotnym jest, że na podstawie pierwszej umowy o pracę wnioskodawczyni oprócz stanowiska dyrektora zajmującego się finansami Spółki i współpracą z biurem rachunkowym miała również pełnić funkcję prezesa zarządu Spółki. Istotnym jest również, że zawarcie umowy

o pracę z dnia 1 listopada 2013 roku nie wynikało z uznania przez wnioskodawczynię

i zainteresowaną Spółkę, że dotychczasowe ustalenia były niekorzystne dla którejś ze stron

i dlatego na nowo postanowiły uregulować łączący je stosunek. Sporna umowa o pracę została zawarta dlatego, że poprzednia umowa była nieważna. Należy przy tym zaznaczyć, iż w chwili zawierania pierwszej umowy o pracę wnioskodawczyni była jedynym współnikiem Spółki i oprócz tego, że umowa ta nie została zwarta w formie aktu notarialnego, to właściwie na jej podstawie wnioskodawczyni sama przyznawała sobie wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł m.in. za wykonywanie czynności członka zarządu. Umowa o pracę z dnia 1 listopada 2013 roku została zawarta w czasie gdy liczba współników w Spółce była już większa, a wnioskodawczyni i tak pełniła funkcję członka zarządu. Umowa ta jednak nie regulowała tym razem kwestii zarządu Spółką i związanego z tym wynagrodzenia za pracę. Skarżąca w apelacji bagatelizuje jednak w/w okoliczności, wskazując, iż po zawarciu nowej umowy odpadły jej do wykonywania jedynie mało znaczące czynności reprezentacyjne. Skarżąca zdaje się jednak zapominać, że wynagrodzenie w poprzednio zawartej umowie o pracę miało stanowić ekwiwalent za wykonywanie na podsathwie

stosunku pracy funkcji prezesa zarządu. Logicznym i zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego jest więc, że kwota 8.000 zł miesięcznie miała stanowić wynagrodzenie wnioskodawczyni nie tylko za pełnienie funkcji dyrektora ekonomicznego ale też za wykonywanie bardzo prestiżowej i bardzo odpowiedzialnej funkcji prezesa zarządu Spółki, którego obowiązkiem jest nie tylko reprezentacja (która sama w sobie może być absorbująca) ale też prowadzenie spraw Spółki, a więc podejmowanie strategicznych decyzji. Co więcej, potencjalnie możliwe ryzyko subsydiarnej odpowiedzialności członka zarządu wynikająca czy to z przepisów k.s.h. czy Ordynacji podatkowej ustawia tą funkcję jako wiążącą się ze szczególnym ryzykiem oraz koniecznością szczególnie starannego działania, co często koreluje z rekompensującym to ryzyko wysokim wynagrodzeniem. W konsekwencji logicznym i zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego jest zatem, że w sytuacji gdy mimo, że poprzedni stosunek pracy przewidywał wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł także za pełnienie funkcji prezesa zarządu, to nowy stosunek pracy nie obejmujący już funkcji zarządczej, a powierzający jedynie stanowisko dyrektora ds. finansowych i ekonomicznych, powinien w odmienny sposób regulować także kwestię wynagrodzenia.

Skarżąca nie przedstawiła żadnego racjonalnego uzasadnienia dlaczego za godne, właściwe, rzetelne i sprawiedliwe należy uważać wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł miesięcznie

z tytułu pełnienia funkcji dyrektora ds. finansowych osobie, która wcześniej przy tym samym wynagrodzeniu zajmowała w zasadzie tożsame stanowisko i oprócz tego w ramach stosunku pracy miała też pełnić funkcję prezesa zarządu Spółki. Skarżąca nie wyjaśniła też w logiczny sposób dlaczego w chwili gdy była już w ciąży zdecydowano przyznać jej wynagrodzenie

w kwocie wyższej niż w kwocie jaka miała uprzednio nagradzać pełnienie funkcji prezesa zarządu, która to funkcja ma strategiczne znaczenie dla funkcjonowania podmiotu gospodarczego. Co istotne skarżąca nie wykazała też by kondycja finansowa Spółki pomiędzy zawarciem pierwszego a drugiego stosunku pracy (a więc w przeciagu niespełna 1,5 roku) zmieniła się tak diametralnie, że uprzednio ustalone łączne wynagrodzenie prezesa zarządu Spółki i dyrektora ekonomicznego odpowiadało wynagrodzeniu dyrektora ds. finansowych

i ekonomicznych. Tymczasem jak wynika z rozliczeń podatkowych CIT-8 za lata 2012 i 2013, dochód Spółki zmniejszył się niemal dwukrotnie. Za zaskakujące można byłoby uznać, że wnioskodawczyni będąc (...) Spółki (...) oraz jej członkiem zarządu, a także zajmując się sprawami finansowymi, i mając w związku z tym pełną wiedzę w zakresie sytuacji finansowej tego podmiotu, rezygnując jednocześnie z pracowniczego uregulowania kwestii zarządu Spółką, ustala ze swoim mężem (pełniącym już wówczas funkcję prezesa zarządu) tak wysokie wynagrodzenie za pełnienie tylko jednej funkcji, w sytuacji gdy dochód Spółki wyraźnie spada. Element zaskoczenia odpada jednak gdy weźmie się pod uwagę fakt, że w chwili ustalania tak wysokiego wynagrodzenia za pracę wnioskodawczyni była w ciąży i planowała skorzystać (ostatecznie faktycznie skorzystała) ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Dalszych wątpliwości co do usprawiedliwionego ustalenia przez strony spornego stosunku pracy wynagrodzenia w kwocie 8.000 zł miesięcznie dostarcza fakt, że oprócz zrezygnowania

z pracowniczego uregulowania kwestii obowiązków i wynagrodzenia wnioskodawczyni z racji pełnienia funkcji członka zarządu, strony tej umowy same uznały, że do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora ds. finansowych i ekonomicznych wnioskodawczyni wystarczy jedynie 1/2 etatu i to dodatkowo w zadaniowym wymiarze czasu pracy. W tej sytuacji, z punktu widzenia racjonalnie działającego pracodawcy oczywistym byłoby obniżenie wynagrodzenia co najmniej

o połowę. Jednocześnie zaznaczyć należy, iż skarżąca twierdząc, iż od 1 listopada 2013 roku przybyło jej obowiązków w porównaniu do zakresu obowiązków przewidzianych w umowie z dnia 21 maja 2012 roku, zdaje się jednocześnie zapominać, że umową tą zmniejszono jej wymiar etatu o połowę. W sytuacji zwiększenia zakresu obowiązków, zasady logiki i doświadczenia życiowego nakazywałyby zwiększenie wymiaru godzin lub uregulowanie kwestii pracy świadczonej po godzinach w inny sposób. Argumentacja apelującej w tym zakresie jest więc pozbawiona logiki, a przez to całkowicie nieprzekonująca. W tym kontekście zauważyć wypada, iż trudno sobie wyobrazić, by na tzw. otwartym rynku pracy pracodawca (którego dochód ulega obniżeniu o połowę) decydował się na takie określenie obowiązków, wymiaru czasu pracy

i wynagrodzenia pracownika, by obowiązki te uległy zmniejszeniu do wykonywanych uprzednio, wymiar czasu pracy uległ zmniejszeniu o połowę i to przy zadaniowym systemie pracy, zaś wynagrodzenie uległo podwojeniu. Racjonalny

pracodawca tak nie postępuje, przez co oczywistym motywem takiego określenia zasad zatrudnienia wnioskodawczyni jest wyłącznie fakt, że pracodawca jest podmiotem blisko powiązany z pracownikiem, który w krótkiej perspektywie czasowej ma zamiar korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Przypomnieć więc trzeba, że podstawę wymiaru składki osoby ubezpieczonej będącej pracownikiem stanowić winno wynagrodzenie godziwe, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że zakres obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni w umowie z dnia 1 listopada 2013 roku choć formalnie został poszerzony o 1 pkt w porównaniu do poprzedniej umowy, to jednak trudno uznać by wszystkie

z tych obowiązków odpowiadały stanowisku dyrektora ds. finansowych i ekonomicznych.

W pisemnym zakresie obowiązków nie powierzono wnioskodawczyni żadnych czynności

o charakterze zarządczym w kwestii finansów czy też mających wpływ na rozdysponowywanie funduszy, a więc czynności utożsamianych z pełnieniem funkcji dyrektora finansowego. Analiza pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni prowadzi do wniosku, iż na podstawie umowy z dnia 1 listopada 2013 roku miała się ona zajmować czynnościami kadrowymi, w tym bardzo prostymi jak sprawdzanie listy obecności, czy kontrola kompletności dokumentów, oraz sprawami z zakresu księgowości. Jednocześnie podkreślić należy, iż Spółka (...) stała obsługą księgową zlecała podmiotowi zewnętrznemu, przez co zakres czynności skarżącej w kwestii rozliczania zobowiązań i wierzytelności Spółki nie mógł mieć aż tak kluczowego znaczenia. Trudno też uznać, że Spółka (...) współpracowała z profesjonalnym biurem rachunkowym tylko po to by rejestrowało czy archiwizowało ono sporządzone przez wnioskodawczynię dokumenty, na których obiegiem skarżąca i tak miała pełnić stały nadzór. Co więcej załączone do akt sprawy dokumenty (k. 30) świadczą o tym, iż sprawozdania finansowe za lata 2012 i 2013 sporządzone zostały właśnie przez biuro rachunkowe, a nie skarżącą, która jedynie kwitowała odbiór tych dokumentów jako jeden z członków zarządu Spółki. Pisemny zakres obowiązków z dnia 1 listopada 2013 roku nie uprawniał skarżącej do zarządzania finansami. Wykonanie przelewu czy innego rodzaju płatności z rachunku lub kasy Spółki, jest

w zasadzie czynnością techniczną, wtórną do czynności związanych z zawieraniem kontraktów i wynegocjowanymi warunkami spłaty zobowiązań.

Całkowicie nietrafny jest zarzut apelacji, iż zamiarem stron umów o pracę było nawiązanie

i kontynuowanie stosunku prawnego o takim charakterze i na określonych warunkach już w 2012 roku, kiedy jeszcze ubezpieczona nie mogła wiedzieć, że w grudniu 2013 roku stanie się niezdolna do pracy, wskutek zagrożenia ciąży. Nie sposób mówić o kontynuacji stosunku pracy

o takim samym charakterze i na tych samych warunkach, w sytuacji gdy pierwsza umowa

o pracę była nieważna, a druga umowa nie obejmowała już obowiązków związanych

z pełnieniem funkcji prezesa zarządu, a przez to także związanego z tym wynagrodzenia za pracę oraz odmiennie regulowała wymiar czasu pracy. Co więcej druga umową o pracę została zawarta już w innych okolicznościach, mianowicie w sytuacji gdy wnioskodawczyni wiedziała, że jest już w ciąży.

Istotnym jest także, że jak wynika z oświadczenia pełnomocnika skarżącej, wnioskodawczyni i Spółka (...) po wyroku Sądu I instancji rozwiązały umowę o pracę z dnia

1 listopada 2013 roku. Skoro strony niniejszego postępowania same doszły do wniosku, że sporną umowę o pracę należy rozwiązać to trudno w tych okolicznościach uznać ich stanowisko za przekonujące. Jednocześnie fakt, że Spółka (...) nie widzi obecnie potrzeby zatrudniania skarżącej na stanowisku dyrektora ds. finansowych i ekonomicznych w ramach stosunku pracy,

mimo że czynności z tego zakresu skarżąca i tak wykonuje, to wątpliwym jest czy w ogóle

w listopadzie 2013 roku istniała potrzeba zatrudnienia skarżącej, której obowiązki w czasie jej nieobecności w pracy z powodzeniem przejęli aktualny prezes zarządu, asystentka zarządu

i współpracująca ze Spółką niezależna księgowa. Okoliczności te jednak nie są przedmiotem sporu w niniejszej sprawie, ale dodatkowo wspierają argumentację zaprezentowaną przez Sąd I instancji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe oraz wypływające z niego logiczne i oparte na zasadach doświadczenia życiowego wnioski nie dają podstaw do przyjęcia za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. D. (1) umówionego wynagrodzenia za pracę. Dowody przeprowadzone w sprawie nie dają możliwości ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia za pracę w innej wysokości, aniżeli kwota 4.000 zł, która to kwota stanowi połowę umówionego wynagrodzenia i odpowiada określeniu wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni na poziomie 1/2 etatu, co w korelacji z poprzednią umową odzwierciedla faktyczną ekwiwalentność wynagrodzenia do zakresu obowiązków i wymiaru czasu pracy wobec zaprzestania wykonywania obowiązków związanych z pełnieniem funkcji prezesa zarządu Spółki (...).

W świetle powyższych okoliczności zasadna jest ocena, że ustalenie w spornym okresie wynagrodzenia za pracę na poziomie 8.000 zł brutto miesięcznie zostało dokonane przez strony umowy o pracę wyłącznie w celu nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Uprawnione zatem było ustalenie, że łącząca wnioskodawczynię z zainteresowaną Spółką umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń. Tym samym zachodzą przesłanki z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. do uznania jej za nieważną w tym zakresie, przez co narusza ona przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W konsekwencji, wbrew twierdzeniom apelującej, wyrok Sądu Okręgowego należało uznać za prawidłowy. Dlatego też Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. oddalił odwołanie.

SSA D. Stanek SSA G. Czyżak SSA M. Bober