

Sygn. akt III AUa 753/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Małgorzata Pasek
Sędziowie:	SA Małgorzata Rokicka - Radoniewicz (spr.) SO del. do SA Elżbieta Wojtczuk
Protokolant: st. prot. sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 1 marca 2018 r. w Lublinie

sprawy K. M. (1)

z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 20 czerwca 2017 r. sygn. akt VIII U 1078/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz K. M. (1) kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Elżbieta Wojtczuk Małgorzata Pasek Małgorzata Rokicka-Radoniewicz

III AUa 753/17

UZASADNIENIE

Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 28 lipca 2016 roku, numer (...) -O- (...), ustalił dla K. M. (1) (wówczas noszącej nazwisko : Z.) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o.o. podstawę wymiaru składek od(...)w kwocie 8 520 złotych proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy z uwzględnieniem przesunięcia wypłaty wynagrodzenia w miesiącu sierpniu 2015 roku, w wysokości:

- za miesiąc sierpień 2015 roku – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 4 757 złotych, na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 4 104,81 złotych;

- za miesiąc wrzesień 2015 roku – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 8 520 złotych, na ubezpieczenie zdrowotne 7 351,91 złotych.

W uzasadnieniu decyzji wskazano m.in., iż podpisanie przez strony aneksu z dnia 1 lipca 2015 roku zmieniającego wymiar czasu pracy oraz wysokość wynagrodzenia na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do wypłaty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego było zdarzeniem pozornym. W ocenie organu rentowego, ustalenie wynagrodzenia we wskazanej wysokości stanowiło celowe działanie stron umowy o pracę i miało na celu uzyskanie świadczeń od wysokiej podstawy. Wskazana w aneksie do umowy o pracę kwota wynagrodzenia powodowała, iż przeciętny stosunek wysokości wypłaconego świadczenia do wniesionej składki pozostawał w oderwaniu od ustawowych regulatorów rozłożenia kosztów świadczeń, a w efekcie był sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

Od tej decyzji odwołanie do Sądu Okręgowego w Lublinie wniosła K. M. (1) (Z.), domagając się zmiany decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek w oparciu o wysokość wynagrodzenia ustaloną pomiędzy stronami w aneksie do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku, to jest 14 500 złotych, która w pełni odpowiadała rodzajowi pracy wykonywanej przez K. M. (1) (Z.) oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniała ilość i jakość świadczonej pracy.

Płatnik składek (...) Spółka z o.o. w L. przyłączył się do odwołania i popierał stanowisko odwołującej się.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 20 czerwca 2017 roku zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że K. M. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od dnia(...)z podstawą wymiaru składek 145000 zł oraz zasądził od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni kwotę 1200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy ustalił, że płatnik (...) Spółka z o.o. w L. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest agencja pracy tymczasowej. Spółka ta jest wpisana do rejestru agencji zatrudniania od 2013 roku i jest liderem pośród agencji pracy tymczasowych na rynku województwa (...). Jej klientami są m.in. (...), (...) sp. z o.o., (...), (...) W., (...), (...),(...), (...). W ramach agencji pracy tymczasowej spółka w 2013 roku zatrudniała około 600 osób, w 2015 roku 25500 osób. Spółka ta zatrudnia w ramach umów o prace tymczasowe około 3000 osób miesięcznie.

Prezesem zarządu jest D. M.. Aktualnie w skład grupy kapitałowej wchodzi 4 spółki, w tym (...) Spółka z o.o. Spółka komandytowa w L.. Większość pracowników jest zatrudnionych zarówno w jednej, jak i w drugiej spółce, gdyż obie prowadzą taki sam rodzaj działalności i mają siedziby w tym samym miejscu. Wnioskodawczyni jest udziałowcem w spółce (...) Spółka z o.o. i posiada od początku jej istnienia 20% udziałów.

K. M. (1) (z domu Z.) została zatrudniona w (...) Spółce z o.o. na podstawie umowy o pracę z dnia 27 maja 2013 roku na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 8 520 złotych brutto na stanowisku dyrektora do spraw personalnych. Wnioskodawczyni ukończyła w 2013 roku wyższe ekonomiczne z zakresu rachunkowości na (...), legitymuje się znajomością języka angielskiego w stopniu dobrym, dysponuje prawem jazdy kat.(...). Współpracowała z D. M. już od 2009 roku, jeszcze w trakcie studiów dziennych. W dniu 17 września 2016 roku K. Z. i D. M. zawarli związek małżeński.

Do jej obowiązków na zajmowanym stanowisku należała rekrutacja pracowników, zatrudnianie wybranych pracowników po rozmowach kwalifikacyjnych, ich szkolenie, przyuczanie do pracy, podejmowanie decyzji o zwolnieniach lub oddelegowaniach na inne stanowisko, planowanie i udzielanie urlopów, działania operacyjne związane z rekrutacją i nadzorem nad pracownikami tymczasowymi. Wnioskodawczyni tworzyła również sprawozdania dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w L., wytwarzała dokumenty dla biura księgowego. Jako dyrektor była samodzielny decydem w sprawach związanych z działalnością spółki. Posiadała upoważnienie do kontaktu z informatykiem, który tworzył wewnętrzną bazę danych, mogła podejmować decyzje dotyczące funkcjonowania

programu stworzonego na potrzeby firmy. Wnioskodawczyni otwierała również oddziały firmy na terenie kraju, w tym w Ł. w 2013 roku. Zadecydowała o wyborze lokalizacji, lokalu użytkowego oraz menagera oddziału.

Po urodzeniu pierwszego dziecka, co nastąpiło w dniu (...)i po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, ze względu na konieczność sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem, K. M. (1) wnioskuje o zmniejszenie jej wymiaru czasu pracy. Porozumieniem zmieniającym z dnia 17 grudnia 2014 roku strony ustaliły wymiar czasu pracy wnioskodawczyni na 1/4 etatu od dnia 17 grudnia 2014 roku oraz wynagrodzenie w wysokości 2 130 złotych brutto. W tym czasie wnioskodawczyni poszukiwała odpowiedniej opiekunki do dziecka i dlatego nie mogła być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Około miesiąca maja lub czerwca 2015 roku wnioskodawczyni znalazła opiekunkę do dziecka i mogła powrócić do świadczenia pracy w pełnym wymiarze.

Spółka rozwijała się, w 2013 roku zatrudniała około 6-8 pracowników na podstawie umowy o pracę. W listopadzie 2012 roku wynajęła lokal użytkowy przy ul. (...) w Ł., w kwietniu 2016 roku drugi lokal o powierzchni ponad 170 metrów. W 2014 i 2015 roku wynajmowała również lokale w Ł. w (...), następnie od firmy (...) przy ul. (...), aktualnie wynajmuje lokal użytkowy o powierzchni 177 metrów przy ul. (...). W 2013 roku spółka miała 3 oddziały w Polsce, w 2015 roku już 7, w tym: w Ł. od 2009 roku, w W. od 2009 roku, w Ł. od 2013 roku, w B. od czerwca lub lipca 2015 roku, w P. od marca lub kwietnia 2015 roku, w T. od połowy 2015 roku, w K. od 2014 roku. Spółka posiada też zespoły koordynatorów lokalnych w M., C., L., S..

Rozrosła się też flota samochodowa spółki, początkowo dysponowano 4 samochodami, obecnie jest ich 12. Samochody te zostały zakupione w 2014 roku i 2015 roku.

Aktualnie spółka zatrudnia 26 osób na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, 18 osób na zasadzie stałych umów zlecenia oraz kilkanaście osób, które współpracują z firmą zdalnie i mają zadaniowy czas pracy. W lokalu przy ul. (...) pracuje 13 osób oraz 1 stażysta, przy ul. (...) pozostaje w zatrudnieniu 18 osób, w tym 8 w dziale kadr, nadto jest zatrudniona księgowa oraz specjalista do spraw rozliczeń.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku wymiar czasu pracy wnioskodawczyni został podwyższony do pełnego etatu od dnia 20 lipca 2015 roku z wynagrodzeniem 14 500 złotych. Do zakresu obowiązków K. M. (1) na stanowisku dyrektora personalnego należy m.in.:

- uczestniczenie w formułowaniu strategii firmy oraz strategii personalnej zgodnych z misją i celami firmy,
- monitorowanie i ocena rezultatów wdrożenia strategii personalnej firmy,
- inicjowanie zmian w procesie zarządzania zasobami ludzkimi w stosunku do całej firmy oraz w stosunku do poszczególnych jednostek organizacyjnych,
- kierowanie pracami pionu personalnego, dokonywanie podziału pracy, ocena oraz podejmowanie decyzji personalnych dotyczących pracowników tego pionu,
- planowanie i realizacja poszczególnych działań z zakresu pozyskiwania, monitorowania, szkolenia pracowników, ich pomieszczeń wewnętrznych i odejść w sposób zgodny ze strategią ogólną i personalną firmy.

Do obowiązków wnioskodawczyni należy także planowanie i realizacja poszczególnych działań z zakresu pozyskiwania motywowania i szkolenia pracowników, ich przesunięć wewnętrznych i odejść w sposób zgodny ze strategią ogólną i personalną firmy, przeprowadzanie szkoleń z zakresu przestrzegania przepisów (...), tworzenie i wdrażanie metod i narzędzi ułatwiających realizację polityki personalnej, dbanie o wzrost zadowolenia pracowników poprzez tworzenie dobrej atmosfery i zapewnienie odpowiednich warunków pracy, orientacja działań na wartości, które przyczyniają się do poprawy wizerunku firmy, reprezentowanie firmy podczas spotkań kontrahentami, realizacja założonych budżetów, kontrola wewnętrzna realizacji zadań, coaching managerów i osób na wyższych stanowiskach, rekrutacja pracowników do działu kadr oraz przeszkolenie tych pracowników.

Na stanowisku dyrektora do spraw personalnych K. M. (1) zajmuje się również rekrutacją pracowników, wynajdowaniem lokalizacji pod nowe oddziały, tworzeniem ofert dla działów handlowych firm.

Wnioskodawczyni wystawiała w spółce wszystkie faktury na podstawie list płac sporządzanych przez kadrowe. Jako przełożona głównej księgowej oraz osób zatrudnionych w kadrach, wydawała im polecenia służbowe.

Wnioskodawczyni zajmowała się także sporządzaniem corocznego sprawozdania do Wojewódzkiego Urzędu Pracy z prowadzenia działalności agencji pracy tymczasowej. Wystawiała faktury kosztowe. Prowadziła w spółce sprawy kadrowe, kalendarz spotkań D. M., zajmowała się listami obecności. Wspólnie z D. M. podejmowała decyzje odnośnie wyboru samochodów do leasingu. Obowiązki wynikające z zatrudnienia K. M. (1) wykonywała głównie w biurze w godzinach od 8 do 16. Część pracy świadczyła także w domu, poza godzinami pracy. W okresie od stycznia do czerwca 2015 roku wnioskodawczyni sprawdziła kilkaset nadsyłanych do agencji CV i przedstawiała wybrane D. M., który umawiał się na rozmowy z aplikującymi, po przeprowadzeniu wstępnej weryfikacji kandydatów przez menedżerkę oddziału E. P..

Wnioskodawczyni świadczyła pracę w L. w biurach agencji przy ul. (...) i w (...). W czasie, gdy prowadziła rekrutację, pracowała w biurze przy ul. (...). Ubezpieczona prowadziła m.in. rekrutację wewnętrzną do firmy na terenie całej Polski, zajmowała się dystrybucją zeznań podatkowych na formularzu (...) dla pracowników agencji. Czynności te zajmowały około 2-3 miesięcy w roku. Polegały na wcześniejszym kontakcie z pracownikiem tymczasowym, wpisaniu danych do systemu i wysłaniu formularza w formie elektronicznej i mailowo, następnie weryfikacji, czy plik dotarł do danej osoby. W 2015 roku wnioskodawczyni pomagała w dystrybucji PIT-ów za 2014 roku E. P.. PIT-y wystawiał dział kadr i płac. Wnioskodawczyni zajmowała się też wysyłaniem deklaracji do Urzędu Skarbowego

Do zakresu jej czynności należało także zamawianie materiałów biurowych, zaopatrzenie pracowników tymczasowych w ubrania np. koszulki z nadrukami. Zapewniała odzież specjalistyczną: kaski, obuwie, okulary ochronne, zatyczki do uszu czy karty chipowe wymagane przez jednego z kontrahentów. Wyszukiwała potrzebne sprzęty biurowe i dokonywała jego zakupu. Odpowiadała za kupno sprzętu takiego jak, komputery, drukarki, meble.

Zakres jej czynności od 2015 roku zwiększył się z uwagi na rozwój firmy, sukcesywnie w związku z tym wzrastała ilość wystawianych przez wnioskodawczynię faktur. Odwołująca sporządzała faktury na podstawie zestawień z oddziałów od konsultantek.

W lipcu 2015 roku do zakresu obowiązków odwołującej doszły obowiązki związane z flotą samochodową, w tym rozliczanie pracowników z ilości przejechanych kilometrów, rozliczanie wydanych pieniędzy na paliwo i wydanych faktur, umawianie przeglądów rejestracyjnych, podejmowanie decyzji odnośnie wyboru ubezpieczyciela OC, przesuwanie samochodów między oddziałami. Wnioskodawczyni samodzielnie podejmowała także decyzje w kwestii wyborów pełnomocników procesowych.

K. M. (1) zatrudniała pracowników na terenie całej Polski, podejmowała samodzielnie decyzje dotyczące dalszej współpracy z konkretnymi firmami, dalszego zatrudnienia osób, zatrudnienia nowych osób w nowo utworzonych oddziałach m.in. w B., w T. i w P..

Podejmowała decyzje co do zawierania umów kredytowych oraz factoringu bankowego. Z faktoringiem wiązało się wystawianie faktur i zgłaszanie faktur do factoringu, aby spółka mogła otrzymać środki od banku. Wnioskodawczyni zajmowała się rozliczaniem faktur, biuro rachunkowe otrzymywało tylko fakturę za faktoring do zaksięgowania. Odwołująca miała upoważnienie do konta firmowego, wykonywała z niego przelewów bez ograniczenia kwotowego. Wystawiała faktury dla kontrahentów, zawoziła im je, podtrzymywała bezpośredni kontakt z klientami.

Ustalając wysokość wynagrodzenia w aneksie do umowy o pracę, strony miały na względzie, że w 2015 roku K. M. (1) nie otrzyma należnego jej zysku z podziału dywidendy dla wspólników spółki, a środki w ten sposób uzyskane zostaną przeznaczone na kapitał zapasowy. W 2014 roku wymieniona otrzymała część należnego jej zysku w wysokości 80 tysięcy złotych. W dniu 30 lipca 2015 roku, będąc na wizycie u ginekologa, wnioskodawczyni dowiedziała się, że jest

w ciąży (wnioskodawczyni była wówczas w 6 tygodniu ciąży). Stan zdrowia wnioskodawczyni pozwalał jej wówczas na świadczenie pracy w ramach pełnego etatu. Natomiast od dnia 11 września 2015 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniu (...) urodziła córkę, po czym przebywała na urlopie macierzyńskim.

W okresie, gdy wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku ze stanem ciąży jej obowiązki przejęły częściowo : L. P., M. P. (1), E. P..

L. P. została zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw rozliczeń za wynagrodzeniem 3500 złotych brutto w (...) Spółce z o.o. od początku sierpnia 2015 roku na podstawie umowy cywilnoprawnej, w okresie od dnia 1 września 2015 roku do 28 lutego 2017 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty do spraw rozliczeń. Czynności wynikające z zatrudnienia w tej spółce wykonywała końca 2015 roku za wynagrodzeniem 2 057 złotych. Od dnia 1 stycznia 2016 roku do 28 lutego 2017 roku była zatrudniona w (...) Spółce z o.o. Spółce komandytowej na stanowisku specjalisty do spraw rozliczeń za wynagrodzeniem 3 491,98 złotych. Gdy wnioskodawczyni poszła na zwolnienie lekarskie, świadek przejęła obowiązki wnioskodawczyni związane z wystawianiem faktur w spółce z o.o., wyjaśnianiem nieścisłości, ustalaniem stawek bez prawa do podejmowania decyzji. Kontaktowała się telefonicznie i mailowo z klientami celem wyjaśniania pozycji na fakturze, kwot w nich ujętych, sposobu wyliczenia. Kontaktowała się z księgowością i klientami w celu wyegzekwowania zapłaty za faktury, sporządzała zestawienia faktur niezapłaconych dla prezesa zarządu. Wcześniej obowiązki te należały do K. M. (1).

Część obowiązków w czasie nieobecności wnioskodawczyni przejęła również E. P.. Wymieniona pozostaje w zatrudnieniu w (...) Spółce z o.o. od kwietnia 2014 roku początkowo jako konsultant do spraw rekrutacji, od września 2015 roku zajmuje stanowisko menadżera. Wymieniona studiuje i pozostaje w zatrudnieniu na podstawie umowy zlecenia. E. P. przejęła po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie rekrutacje wewnętrzne do firmy, prowadzone na terenie całej Polski, w 2016 roku obowiązek dystrybucji (...) dla pracowników agencji (w ilości kilku tysięcy). Z tytułu zatrudnienia otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2 500 złotych netto plus premię uzależnioną od wyników (ich wysokość w ciągu ostatniego roku stanowiły kwoty rzędu 10 000-13 000 złotych).

M. P. (1) była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w okresie od 2 listopada do 31 grudnia 2015 roku na stanowisku konsultanta do spraw rekrutacji za wynagrodzeniem podstawowym 1 400 złotych, następnie w spółce (...) Spółce z o.o. Spółce komandytowej na czas określony od dnia 1 stycznia 2016 roku do 30 września 2016 roku na stanowisku konsultanta do spraw rekrutacji za wynagrodzeniem 2 050,32 złotych brutto. Następnie, na podstawie porozumienia, warunki umowy o pracę zostały zmienione z dniem 1 czerwca 2016 roku i zostały jej powierzone czynności na stanowisku asystentki zarządu za wynagrodzeniem 2 287,21 złotych brutto. W okresie od 1 października 2016 roku do 31 grudnia 2017 roku wymieniona wykonuje pracę na stanowisku asystenta zarządu za wynagrodzeniem 2 051 złotych.

M. P. (1) przejęła obowiązki K. M. (1) dotyczące obiegu dokumentów, wysyłania korespondencji do kontrahentów, zamawiania artykułów biurowych, reklamowych, kontaktu się z firmami, które obsługiwały spółkę w zakresie dostarczania różnego rodzaju mediów, prądu, internetu. Wcześniej czynności te wykonywała wnioskodawczyni. Uzyskuje wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia w wysokości 1 890 złotych netto.

Część obowiązków wnioskodawczyni przejął także D. M., który zajmuje się windykacją należności, wyborem osób upoważnionych do prowadzenia windykacji w imieniu agencji, wcześniej zajmowała się tym również wnioskodawczyni.

D. M. nie pozostaje w stosunku pracy ze (...) Spółką z o.o. Oprócz K. M. (1), funkcję dyrektora do spraw rozwoju pełni także I. W. (1), która otrzymuje wynagrodzenie w wysokości około 8 000 złotych netto plus ewentualną premię za wyniki sprzedaży. Przychody osiągnięte przez I. W. (1) za 2015 rok wyniosły łącznie 148 152 złotych, za 2016 rok 167 184,68 złotych. Swoje obowiązki I. W. (1) wykonuje w oddziale w K.. W 2012 roku otrzymywała kwotę 2 500 netto tytułem wynagrodzenia za pracę

Wysokość obrotów firmy ulegała sukcesywnemu zwiększeniu. W 2012 roku wyniosły one 6 mln złotych, w 2013 roku 12 mln złotych.

W roku obrotowym od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 roku spółka osiągnęła przychody ze sprzedaży usług w wysokości 12 200 063,48 złotych. Rok obrotowy zamknął się zyskiem netto w kwocie 478 214,09 złotych. W roku obrotowym od 1 stycznia do 31 grudnia 2015 roku spółka osiągnęła przychody ze sprzedaży usług w wysokości 24 273 240,42 złotych netto. Rok obrotowy zamknął się zyskiem netto w kwocie 931 294,40 złotych. W dacie sporządzenia aneksu do umowy o pracę wnioskodawczyni firma znajdowała się w dobrej sytuacji finansowej i dysponowała środkami na wypłatę wynagrodzenia dla ubezpieczonej Spółka w ramach agencji tymczasowej zatrudniała w 2013 roku około 12 tysięcy osób, w 2015 roku natomiast ponad 25,5 tysiąca osób. W marcu 2014 roku zrezygnowała z zewnętrznego biura rachunkowego i utworzyła własny dział kadr oraz księgowość. Nadzór nad tymi komórkami sprawowała wnioskodawczyni.

W ramach stosunku pracy spółka zatrudnia m.in. M. N. na stanowisku głównego księgowego. Wymieniona jest pracownikiem Spółki z o.o. (...) od lipca 2014 roku za wynagrodzeniem 2 700 złotych brutto, następnie świadczyła pracę w ramach ¼ etatu od kwietnia do września 2015 roku za wynagrodzeniem minimalnym. W trakcie zatrudnienia świadczyła pracę w (...) Spółce z o.o. na podstawie umowy zlecenia, równocześnie prowadząc działalność gospodarczą. Aktualnie przebywa na urlopie macierzyńskim. Gdy nawiązywała stosunek pracy, była jedyną księgową, potem zatrudniano jeszcze jedną kadrową K. M. (2). Liczba kadrowych wzrastała sukcesywnie, na wniosek M. N. do działu kadr były zatrudniane nowe osoby. B. W. jest pracownikiem (...) Spółki z o.o. od 28 stycznia 2016 roku na podstawie umowy zlecenia. Pozostaje jednocześnie w zatrudnieniu w (...) Spółce z o.o. Spółce komandytowej na podstawie umowy o pracę na stanowisku księgowej. Otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3 000 złotych netto z umowy zlecenia i pracy. Zajmuje się prowadzeniem księgowości, rozliczaniem podatków, płatnościami dla klientów.

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o dowody z zeznań świadków oraz wnioskodawczyni i prezesa zarządu spółki oraz gromadzone dokumenty znajdujące się w aktach kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W ocenie Sadu dowody te potwierdzają zawarcie aneksu do umowy o pracę z wnioskodawczynią oraz spełnienie przez zatrudnioną wymogów do podjęcia zatrudnienia na podstawie tej umowy. Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu. Sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczyni oraz przedstawicielowi płatnika D. M., gdyż znalazły one pełne potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym w zeznaniach świadków. Wnioskodawczyni, D. M. oraz przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie zeznali, że K. M. (1) w czasie zatrudnienia podjętego na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku wykonywała opisane wyżej czynności. Praca jej miała charakter samodzielny, zajmowała stanowisko decyzyjne w spółce. Na bieżąco nadzorowała i kontrolowała pracowników. Na powyższe okoliczności wskazywała m.in. świadek M. P. (1), która zeznała, że stanowisko wnioskodawczyni było stanowiskiem odpowiedzialnym i samodzielnym. Wnioskodawczyni w kwestiach związanych z działalnością spółki nie musiała konsultować się z D. M..

Wskazane dowody dały również podstawę do ustalenia, że umowa o pracę zawarta w wersji z dnia 1 lipca 2015 roku rodziła po stronie wnioskodawczyni takie obowiązki, jakie przedstawiła ona w odwołaniu. D. M. jednoznacznie wskazał, że obowiązki te były przez zatrudnioną wykonywane na rzecz pracodawcy, a przyznane skarżącej wynagrodzenie w wysokości 14 500 złotych brutto było adekwatne do zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności, biorąc pod uwagę wynagrodzenia osiągane przez kadrę zarządzającą na takich samych stanowiskach w innych firmach. Przed podjęciem zatrudnienia w ramach pełnego etatu, wnioskodawczyni zdobyła odpowiednią wiedzę i doświadczenie, by wykonywać czynności na stanowisku dyrektora do spraw personalnych, zaś od lipca 2015 roku, w związku z rozwojem agencji pracy tymczasowej zakres jej obowiązków uległ zwiększeniu, adekwatnie do ustalonego wynagrodzenia.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd uznał za logiczne, wewnętrznie spójne i wzajemnie ze sobą zbieżne, a nadto konsekwentne, rzeczowe i znajdujące ugruntowanie w treści zebranego materiału procesowego, zwłaszcza w dowodach ze zgromadzonych dokumentów. Przesłuchani w sprawie świadkowie to osoby niespokrewnione i niespowinowaczone z wnioskodawczynią oraz D. M. i przez to nie mające żadnego interesu w składaniu fałszywych

zeznań na ich korzyść oraz kreowaniu niezgodnej z rzeczywistością wersji zdarzeń. Nadto świadkowie świadczyli pracę w (...) Spółce z o.o., stąd też mogli zaobserwować rodzaj i charakter pracy, jaką świadczyła na rzecz spółki.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania przedstawiciela płatnika składek i ubezpieczonej, gdyż strony opisywały okoliczności, w jakich doszło do podpisania aneksu do umowy o pracę w dniu 1 lipca 2015 roku, przekonująco wyjaśniły jakie okoliczności zdecydowały o zwiększeniu wymiaru czasu pracy i ustaleniu wynagrodzenia w kwocie 14 500 złotych i jakie czynności wykonywała na zajmowanym stanowisku.

Sąd Okręgowy wskazał, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę, w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego. Powyższe uprawnienie wynika z dyspozycji art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. 2016, poz. 963 ze zm.), który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania przez płatników składek zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji 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 współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek w okresie od momentu zatrudnienia. Spornym pozostawało tylko to, czy K. M. (1) powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 14 500 złotych, czy też jak chciał tego organ rentowy, powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym od 20 lipca 2015 roku z podstawą wymiaru składek w kwocie 8 520 złotych, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, z uwzględnieniem przesunięcia wypłaty wynagrodzenia, za miesiąc sierpień 2015 roku – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 4 757 złotych, na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 4 104,81 złotych; za miesiąc wrzesień 2015 roku – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 8 520 złotych, na ubezpieczenie zdrowotne 7 351,91 złotych.

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia przepisu art. 18 § 1 k.p., umówienie się przez strony stosunku pracy o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie 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 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2000 roku, Nr 14, poz. 176 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączone 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 bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki 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 ochronie 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 swobody woli stron wyrażonej w 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. Należy bowiem pamiętać, że 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 roku, U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99, OSNAPiUS z 2001 roku, nr 10, poz. 345).

W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to organ powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/06, OSNP 2008/5-6/78). W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie sprostął ciężarowi dowodu w tym zakresie, a zebrany w sprawie materiał (zarówno w toku postępowania przed organem rentowym, jak i w toku procesu przed Sądem) okazał się niewystarczający dla wykazania zasadności stanowiska organu rentowego, iż wynagrodzenie za pracę K. M. (1) w kwocie 14 500 złotych brutto miesięcznie zostało ustalone wyłącznie w celu umożliwienia osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Organ rentowy nie poddawał przy tym w wątpliwość prawdziwości twierdzeń ubezpieczonej co do faktu wykonywania pracy na rzecz płatnika, a kwestionował wyłącznie wysokość ustalonego przez strony wynagrodzenia na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku.

Swoje wątpliwości organ rentowy uzasadniał tym, że wysokość wynagrodzenia K. M. (1) uległa zmianie na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do wypłaty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Jego zdaniem w tych okolicznościach ustalenie podstawy wymiaru składek na poziomie 14 500 złotych mogło mieć na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy wskazał, że w rozpoznawanej sprawie okoliczność, że w dacie podpisywania aneksu do umowy i zwiększenia wysokości zatrudnienia K. M. (1), wymieniona oraz płatnik wiedzieli o ciąży ubezpieczonej, miałyby znaczenie tylko w takiej sytuacji, w której strony nie wywiązywałyby się z zobowiązań przewidzianych umową o pracę. Nawet jeśli głównym powodem, dla którego ubezpieczona nawiązała stosunek pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie nie mogło zostać uznane za naruszające zasady współżycia społecznego, zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 2004 roku, II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; z dnia 28 kwietnia 2005 roku, I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28).

Z okoliczności sprawy wynika, że K. M. (1) już od 2009 roku pracowała na rzecz (...) Spółki z o.o.. Oznacza to, że tak ubezpieczona, jak i płatnik mieli możliwość wcześniejszej współpracy i wzajemnego poznania tak swoich możliwości, jak i potrzeb. W 2013 roku wnioskodawczyni została zatrudniona w niej na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora do spraw personalnych. Wnioskodawczyni posiadała 20% udziałów tej spółki, była zatrudniona od dnia 27 maja 2013 roku na podstawie umowy o pracę za wynagrodzeniem 8 520 złotych. Po uregulowaniu kwestii opieki nad dzieckiem, na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku zakres obowiązków wnioskodawczyni uległ zmianie, wymiar czasu pracy został uzupełniony do pełnego etatu, wysokość wynagrodzenia została ustalona na kwotę 14 500 złotych. W ocenie Sądu, D. M. przekonująco w tym zakresie zeznał, że na wysokość wynagrodzenia miała okoliczność, że wnioskodawczyni zrzekła się w 2015 roku prawa do dywidendy, firma rozwijała się. Wskazywał, że kierując się ustalaniem wynagrodzenia na wysokim poziomie miał na względzie wynagrodzenie uzyskiwane przez kadrę zarządzającą na podobnych stanowiskach. Wskazywał, że inny dyrektor zarządzający, I. W. (1) jest zatrudniony i pobierała wynagrodzenie w porównywalnej wysokości.

Z zeznań odwołującej wynika, że zakres jej obowiązków i uprawnień ulegał systematycznemu poszerzeniu, co wiązało się ze stałym rozwojem firmy. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko odwołującej się o ekwiwalentności otrzymywanego przez odwołującą wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Najwyższego do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. W wyroku z dnia 23 stycznia 2014 roku (I UK 302/13, LEX nr 1503234) Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Od dnia 1 lipca 2015 roku został zwiększony wymiar czasu pracy wnioskodawczyni i powierzone dodatkowe obowiązki związane z prowadzeniem firmy. Zakres uprawnień odwołującej został poszerzony, pociągając za sobą także zwiększenie odpowiedzialności. Cięża, którą potwierdzono w dniu 30 lipca 2015 roku nie była przeszkodą i K. M. (1) wykonywała zwiększone obowiązki pracownicze do momentu, w którym z uwagi na przeciwwskazania medyczne nie mogła dalej pracy świadczyć.

Niezależnie od powyższego, trzeba także podkreślić, iż w ocenie Sądu wypłacana ubezpieczonej kwota 14 500 złotych brutto jest kwotą dużą, ale nie przewyższającą możliwości finansowych spółki. W 2014 roku spółka osiągnęła przychody ze sprzedaży usług w wysokości 12 200 063,48 złotych, w 2015 roku 24 273 240,42 złotych netto.

Nie można też nie zauważyć, że w 2015 roku w ramach agencji pracy tymczasowej spółka ta zatrudniała ponad 25,5 tysiąca osób. W 2015 roku nastąpiło zwiększenie floty aut służbowych do 12, liczby lokalów użytkowych do 7, wzrosła liczba klientów firmy do 150. Istniały tym samym wystarczające środki finansowe na wypłatę wysokiego wynagrodzenia wnioskodawczyni, nawet, gdyby ich koszt wynosiłby rocznie około 174 000 złotych. Spółkę było stać na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne, płatnik nie posiadał zaległości w płatnościach składek. Obowiązki K. M. (1) zostały rozdzielone pomiędzy L. P., która przejęła po niej obowiązki związane z finansami, z kolei E. P. i M. P. (2) przejęły sprawy administracyjne. Część z nich przejął również D. M..

W ocenie Sądu, również okoliczność, że skarżąca została zatrudniona przez swojego męża nie daje podstaw do kwestionowania wysokości ustalonego wynagrodzenia, gdyż w gospodarce rynkowej na kierownicze, czy zarządzające stanowiska ze względu na zaufanie, zatrudnia się członków rodziny. W świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego, do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła, a więc nie wykonywała zatrudnienia w ogóle albo wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę. Praca u osoby z rodziny nawet w ciąży, a następnie pójście na zwolnienie nie dyskwalifikują takiego zatrudnienia, czy też ustalonego wynagrodzenia za pracę. Więzy rodzinne pomiędzy stronami nie wykluczają łączenia obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Fakt, iż strony były spowinowacane wpłynął jedynie na sferę zaufania pracodawcy do pracownika, które było wyższe niż w przypadku osoby obcej. Dodatkowo D. M. podnosił, iż strony ustaliły miesięczne wynagrodzenie w wysokości 14 500 złotych mając wiedzę, jakie obowiązki wykonują osoby na równorzędnych stanowiskach w firmach o podobnym profilu działalności i w jakiej wysokości otrzymują wynagrodzenie. W ocenie Sądu, wnioskodawczyni miała odpowiednie umiejętności, poparte doświadczeniem, do wykonywania powierzonych jej obowiązków. Tym samym, nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że wysokość jej wynagrodzenia pozostawała w znacznej dysproporcji do wynagrodzenia uzyskiwanego przez inne osoby na aktualnym rynku pracy.

Błędne byłoby także porównywanie wysokości wynagrodzenia K. M. (1) do wynagrodzeń innych zatrudnianych przez D. M. osób. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z kolei przepis art. 18^{3c} § 1 k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Z norm tych nie wynika więc, jak chciałby tego organ rentowy, ani nakaz wynagradzania wszystkich „po równo”, niezależnie od zakresu wykonywanych obowiązków i zakresu odpowiedzialności ani tym bardziej nakaz przyznawania wynagrodzeń w wysokości bliskiej płacy minimalnej. Wynagrodzeniem „godziwym” o jakim mowa w art. 13 k.p. nie jest bowiem tylko wynagrodzenie w kwocie tzw. najniższej krajowej.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w sposób określony w sentencji wyroku.

Orzeczenie o zwrocie kosztów procesu uzasadnia przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., a ich wysokość w kwocie 1 200 zł ustalono na podstawie § 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804 ze zm. w wersji obowiązującej na dzień złożenia odwołania).

Od tego wyroku apelację wniósł organ rentowy – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzucał:

1. naruszenie prawa materialnego:

- art.78 w związku z art.13 kp poprzez błędne uznanie, że ustalone w aneksie do umowy o pracę wynagrodzenie wnioskodawczyni w wysokości 14500 zł jest wynagrodzeniem adekwatnym do wykonywanej pracy, podczas gdy wnioskodawczyni poprzednio zatrudniona na stanowisku dyrektora personalnego w wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem 21300 zł, a zwiększenie wynagrodzenia nie wynikało ze zwiększenia zadań, a ponadto wzrost wynagrodzenia nie może być rekompensowany rezygnacją ubezpieczonej z dywidendy oraz przyjęcie, że okolicznością uzasadniającą przyznanie wysokiego wynagrodzenia były dobre wyniki finansowe spółki;

- naruszenie przepisu § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z godnie z którym podstawę wymiaru składek stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych poprzez bezzasadne uznanie, że przy ustalaniu wynagrodzenia ubezpieczonej mógł być uwzględniony fakt, że zrezygnowała z dywidendy, a tym samym Sąd przyjął, że kwota dywidendy może być podstawą wymiaru składek;

- art.58 §2 kc poprzez niezastosowanie i nieprzyjęcie, że zbyt wysokie wynagrodzenie określone w aneksie do umowy o pracę podpisanym w czasie gdy ubezpieczona była w ciąży winno być uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego;

- art.351. kc w związku z art.300 kp poprzez niewzięcie pod uwagę, że zgodnie z tym przepisem treść stosunku pracy lub jego cel nie może sprzeciwiać się właściwości tego stosunku ani zasadom współzycia społecznego, w sytuacji, gdy ustalenie wynagrodzenia wnioskodawczyni za świadczoną pracę wskazuje na naruszenie zasad współzycia społecznego oraz reguł sprawiedliwego i odpowiedniego do nakładu pracy traktowania zatrudnionych pracowników, w szczególności ze względu na poziom ich wynagrodzenia;

- art.83 ust.1 pkt 3, art.68 ust.1, art.18 ust.1, art.20 ust.1, art.32 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez zmianę decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek wnioskodawczyni na kwotę 14500 zł.

2. naruszenie przepisów postępowania w sposób, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art.233 § 1 kpc poprzez:

- dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią materiału dowodowego, a w konsekwencji przyjęcie, że wynagrodzenie w kwocie 14500 zł było wynagrodzeniem ekwiwalentnym do obowiązków, podczas gdy postępowanie dowodowe nie wykazało zwiększenia obowiązków uzasadniających wzrost wynagrodzenia;

- uznanie za wiarygodne wyjaśnień wnioskodawczyni i osoby reprezentującej spółkę, że ustalone wynagrodzenie było ekwiwalentne do obowiązków ubezpieczonej oraz że inny dyrektor I. W. (2) pobiera wynagrodzenie w porównywalnej wysokości, podczas gdy jej wynagrodzenie wynosi ok.80243 zł;

- dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego poprzez nieuwzględnienie faktu, że wnioskodawczyni przed zawarciem aneksu do umowy miała wynagrodzenie 2130 zł na ¼ etatu a co świadczy o tym, że na takich zasadach wystarczające było zatrudnienie w sytuacji gdy spółka już wcześniej zwiększyła ilość oddziałów i zrezygnowała z zewnętrznej obsługi księgowej.

Wnosił o zmianę wyroku i oddalenie odwołania oraz zasądzenie na rzecz ZUS kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny stwierdza, że zarzuty apelacji są całkowicie nieuzasadnione. Wbrew pogładowi wyrażonemu w apelacji Sąd pierwszej instancji przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe z urzędu oraz na wniosek stron, poczynił ustalenia faktyczne, które znajdują oparcie w przeprowadzonych dowodach, są dokładne i wewnętrznie

spójne. Zastrzeżenia apelacji dotyczą kwestii, co do których Sąd pierwszej instancji wypowiedział się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, ponieważ argumenty organu rentowego co do zawyżonego zdaniem organu wynagrodzenia były podnoszone w decyzji i odpowiedzi na odwołanie. Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Okręgowego, że organ rentowy nie udowodnił, że ustalenie w aneksie do umowy nowej wysokości wynagrodzenia zostało dokonane w celu obejścia prawa i uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych organ rentowy ma pozycję strony, więc powinien przejawiać odpowiednią aktywność dowodową, w przeciwnym wypadku ponosi skutki prawne swej bierności, polegające zwłaszcza na zmianie wydanej decyzji (por. wyrok SN z 30 marca 2000 roku II UKN 444/99 OSNAP 2001/17/543). Co więcej, z dowodów przeprowadzonych na wniosek organu rentowego również wynika, że wnioskodawczyni wykonywała pracę w zwiększonym zakresie i po zawarciu aneksu zakres jej obowiązków się zwiększył..

Sąd Apelacyjny podziela w pełni stanowisko Sądu I instancji, że dowody przedstawione przez wnioskodawczynię i zainteresowanego wskazują, że aneks do umowy o pracę wynikał z poszerzenia zarówno obowiązków jak i uprawnień wnioskodawczyni w stosunku do spółki i praca w zwiększonym znacznie rozmiarze była przez wnioskodawczynię wykonywana. Wiarygodność świadków i stron nie budzi wątpliwości, zeznania są dokładne, spójne a zarazem spontaniczne. Dla oceny prawnej ważności umowy o pracę w zakresie ustalonego wynagrodzenia nieistotne są rozważania organu rentowego na temat motywów zawarcia umowy, skoro bezsporną okolicznością jest fakt, że umowa została sporządzona i wnioskodawczyni niezwłocznie przystąpiła do wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających z treści zmienionej umowy i zakresu czynności.

Wbrew pogładowi wyrażonemu w apelacji Sąd Apelacyjny stwierdza zatem, że nie zachodzi naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ani zarzucana w apelacji błędna ocena materiału dowodowego. Wbrew zarzutom apelacji Sąd pierwszej instancji przeprowadził bardzo wnikliwe postępowanie dowodowe w granicach zgłoszonych wniosków dowodowych i poczynił ustalenia faktyczne, które znajdują oparcie w przeprowadzonych dowodach, są dokładne i wewnętrznie spójne. Sąd Apelacyjny nie dopatrył się uchybień uzasadniających zarzut przekroczenia granic zastrzeżonej dla sądu swobodnej oceny dowodów (art.233 § 1 KPC). Zastrzeżenia organu rentowego dotyczą nieistotnych kwestii nie mających związku z przedmiotem postępowania (rozważanie, czy zasługiwała na podwyższenie wynagrodzenia skoro mogła otrzymywać dywidendę, oraz w jakiej wysokości wynagrodzenie otrzymywała dyrektorka oddziału – filii spółki) zawierają własną interpretację faktów, nie znajdującą potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w pełni odpowiada wymogom art.328 § 2 KPC – Sąd I instancji ocenił wszystkie dowody i wyjaśnił wnioski, jakie z nich wysnuł i wskazał podstawę prawną rozstrzygnięcia – przepisy art. 18 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2017 roku, poz.1778) określające zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości podziela stanowisko Sądu Okręgowego. W tej sytuacji nie zachodzi potrzeba ich powtórzenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 roku II UKN 61/97 – OSNAPiUS 1998/3/104, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku I PKN 339/98 – OSNAPiUS 1998/24/776). Podnieść należy dodatkowo, że skarżący argumentami przytoczonymi w apelacji w żaden sposób nie podważył zasadności stanowiska Sądu pierwszej instancji. Organ rentowy a priori przyjął założenie, że aneks do umowy o pracę był pozorny z uwagi na wysokość ustalonego wynagrodzenia, ale w toku postępowania sądowego nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie tej tezy, poza własnym przekonaniem, że każda umowa o pracę zawarta przez osobę, która następnie korzysta ze zwolnienia lekarskiego i świadczeń w związku z ciążą, budzi wątpliwości, co do powodów, dla których mogła być zawarta.

Z tych względów Sąd Apelacyjny na mocy art.385 KPC orzekł, jak w sentencji. Orzeczenie o kosztach Sąd Apelacyjny oparł na przepisach art.98 KPC oraz § 2 pkt 3 i § 10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015 poz.1804).