

Sygn. akt III AUa 290/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz (spr.)
Sędziowie:	SA Elżbieta Czaja SO del. do SA Jacek Chaciński
Protokolant: st. prot. sądowy Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2019 r. w Lublinie

sprawy D. B. oraz (...) 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 21 lutego 2019 r. sygn. akt VIII U 1188/18

oddala apelację.

Elżbieta Czaja Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Jacek Chaciński

III AUa 290/19

UZASADNIENIE

Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 8 maja 2014 roku ustalił dla D. W. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością podstawy wymiaru składek za miesiące od kwietnia 2009 roku do grudnia 2011 roku na ubezpieczenia społeczne w kwocie po 3.088,00 złotych miesięcznie i na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie po 2.664,63 złote miesięcznie, za miesiące od stycznia 2012 roku do czerwca 2013 roku na ubezpieczenia społeczne w kwocie 3.750,00 złotych miesięcznie i na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie po 3.235,87 złotych miesięcznie oraz za miesiące od lipca 2013 roku do marca 2014 roku na ubezpieczenia społeczne w kwocie po 4.050,00 złotych miesięcznie i na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie po 3.494,74 złote miesięcznie. W uzasadnieniu rozstrzygnięcia organ rentowy argumentował, że umowa o pracę zawarta z D. W. (1) na stanowisko referenta administracyjnego miała posłużyć jedynie ustaleniu wysokiego wynagrodzenia, a

realizowane czynności nie miały nic wspólnego z obowiązkami wynikającymi z tej umowy. Kwota wynagrodzenia w wysokości 6.000,00 złotych wraz z premią uznaniową nie była adekwatna do powierzonych obowiązków, a podobnego wynagrodzenia nie osiąga żaden z pracowników spółki. Ponadto płatnik nie przedstawił zakresu obowiązków ani uzasadnienia przyznania tak wysokich premii.

Od tej decyzji odwołanie do Sądu Okręgowego w Lublinie złożyli (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz D. W. (1), kwestionując przyjęte przez organ rentowy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. W uzasadnieniu wnioskodawcy argumentowali, że z dniem 1 kwietnia 2009 roku został nawiązany ważny stosunek pracy. Spółka (...) jest przedsiębiorstwem rodzinnym, a członkowie rodziny posiadają udział kapitałowy i uczestniczą w jej funkcjonowaniu. Z tego względu nie istniała potrzeba formułowania pisemnych obowiązków dla poszczególnych pracowników. Odnośnie wysokości wynagrodzenia podnieśli, że brak jest podstaw prawnych i faktycznych do ujednoczenia wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników, a przyznawanie premii uznaniowej uzależnione jest wyłącznie od woli pracodawcy. Jednocześnie sytuacja ekonomiczna spółki uzasadniała przyznawanie poszczególnym pracownikom premii w znacznej wysokości.

Po rozpatrzeniu sprawy z powyższego odwołania Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 20 czerwca 2017 roku, sygn. akt VIII U 1245/14, oddalił odwołanie. Na skutek apelacji wnioskodawców sprawa została skierowana do Sądu Apelacyjnego w Lublinie. Sąd ten wyrokiem z dnia 28 marca 2018 roku, sygn. akt III AUa 818/17, uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Lublinie do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd Okręgowy nie poczynił istotnych w sprawie ustaleń. Uchylając wyrok i przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sąd Okręgowy został zobowiązany do ustalenia miesięcznej podstawy wymiaru składek deklarowanych przez płatnika za ubezpieczoną w deklaracjach rozliczeniowych za okres objęty zaskarżoną decyzją, ponownego przesłuchania świadków, ubezpieczonej i prezesa zarządu spółki (...) w charakterze strony celem ustalenia dokładnego zakresu obowiązków D. B., ustalenia zakresu pozostałych pracowników zatrudnionych na podobnych lub tożsamyh stanowiskach, różnic w zakresie obowiązków, zasad wypłacania premii oraz do przeprowadzenia innych dowodów zawnioskowanych przez strony procesu

Sąd Okręgowy w Lublinie po ponownym rozpoznaniu sprawy wyrokiem z dnia 21 lutego 2019 roku zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił D. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) Sp.zo.o. w L. podstawę wymiaru składek ubezpieczenie społeczne: za rok 2009 – na kwiecień 6000 zł, maj 21485 zł, lipiec i sierpień 6085 zł, wrzesień 11585 zł, październik, listopad i grudzień 6085 zł, za rok 2010 – za miesiące styczeń, luty, marzec, kwiecień, maj, czerwiec 6085 zł, lipiec 20585, sierpień 2335 zł, wrzesień 11950 zł, październik, listopad i grudzień 0 zł, za rok 2011 za miesiące styczeń, luty, marzec, kwiecień, maj, czerwiec i lipiec po 12388 zł, sierpień 13788 zł, wrzesień 266 zł i za październik, listopad, grudzień 0 zł, za rok 2012 za miesiące syczeń i luty po 8988 zł, marzec, kwiecień, maj, czerwiec, lipiec po 13288 zł, sierpień 20488 zł, wrzesień 876 zł, październik, listopad i grudzień po 0 zł, za rok 2013 za miesiące syczeń, luty, marzec po 11888 zł, kwiecień 13988 zł, maj 13288 zł, czerwiec 20488 zł, lipiec i sierpień po 13288 zł, wrzesień 1386 zł oraz październik, listopad i grudzień po 0 zł, za rok 2014 za styczeń 11838 zł, luty 14738 zł oraz marzec 14975 zł.

Ponadto zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz D. B. na rzecz (...) Sp.zo.o. w L. po 13080 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. została powołana na mocy umowy w formie aktu notarialnego przez D. W. (2) oraz R. R. z dniem 13 września 1999 roku a zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 23 lutego 2001 roku. Spółka zajmuje się sprzedażą materiałów sanitarnych do budowy infrastruktury drogowej.

Od dnia powstania spółki do dnia 19 lutego 2003 roku jej współnikami byli R. R., posiadający 5 udziałów oraz D. W. (2), posiadająca 205 udziałów. Następnie do marca 2011 roku współnikami byli D. W. (2) i D. W. (3). Od marca 2011 roku do dnia 8 maja 2014 roku współnikami byli D. W. (2) oraz D. B..

W Spółce nie została wyodrębniona struktura podziału na mniejsze jednostki organizacyjne. Pracownicy wykonywali zadania według swoich obowiązków, związanych ze sprzedażą, przedstawianiem ofert handlowych, księgowością oraz obsługą kadrową i administracyjną. Nadzór nad nimi sprawował prezes zarządu.

W Spółce żaden z pracowników nie otrzymywał zakresu czynności na piśmie. Zakres czynności za każdym razem był ustalany ustnie przez prezesa zarządu.

W Spółce (...) obowiązuje regulamin wynagradzania z dnia 1 stycznia 2000 roku, zgodnie z którym pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje płaca zasadnicza, premia uznaniowa miesięczna pomniejszona w przypadku zasiłku chorobowego oraz ubezpieczenie na życie. Premia uznaniowa jest jedynym rodzajem premii funkcjonującej w spółce. Jej wysokość zależy od zaangażowania w pracę, wyniki oraz doświadczenie nowo zatrudnianego pracownika. Pracownicy handlowi otrzymują premie po dokonaniu weryfikacji wypracowanego obrotu i zysku. W magazynie premie uzależnione są od czasu i ilości pracy. Pracownicy kadr oraz księgowości otrzymują je w zależności od ilości wykonanych zadań. Ostateczną decyzję co do wysokości premii podejmuje prezes zarządu, opierając się na zgromadzonych informacjach. Regularne przyznawanie premii zatrudnionym pracownikom wynikało z dynamicznego rozwoju spółki na przełomie lat 2009/2010, co było z kolei związane z rozwojem infrastruktury drogowej w Polsce.

Od początku funkcjonowania Spółka, w oparciu o umowę cywilnoprawną, współpracowała również z radcą prawnym W. B., prowadzącym jednoosobową kancelarię prawną. W ramach obowiązków zajmował się on m.in. występowaniem do Sądu przeciwko dłużnikom spółki. W celu wniesienia pozwu odbierał dokumenty przygotowane przez pracowników spółki i na tej podstawie opracowywał pismo. Nie podejmował on samodzielnie decyzji o wystąpieniu z powództwem, realizując polecenie prezesa lub prokurenta. Ponadto W. B. zajmował się opracowywaniem umów z kontrahentami. Oprócz prowadzenia spraw w imieniu spółki udzielał także porad prawnych zarządowi lub pracownikom.

W dniu 1 kwietnia 2009 roku spółka (...), reprezentowana przez prezesa zarządu D. W. (3), zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z D. W. (1) (obecnie D. B.) – córką D. W. (3) oraz D. W. (2). Na podstawie umowy wnioskodawczyni została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta administracyjnego, z wynagrodzeniem w wysokości 6.000 złotych brutto z premią uznaniową.

W początkowym okresie zatrudnienia wnioskodawczyni zajmowała się analizą korespondencji przychodzącej i wychodzącej. Następnie powierzono jej sprawy związane z redagowaniem pism wychodzących do kontrahentów, związanych z wzywaniem do zapłaty należności. Wnioskodawczyni dysponowała wzorami, na podstawie których opracowywała własne pisma. Każdy z klientów spółki miał przydzielonego opiekuna – pracownika działu handlowego, który sprawował m.in. nadzór nad terminową realizacją zobowiązań. Gdy istniały problemy w płatnościach pracownicy działu handlowego spotykali się z prezesem sygnalizując mu o zaistniałej sytuacji. W spotkaniach tych brała udział wnioskodawczyni wraz z księgową A. F.. Na polecenie prezesa lub pracownika działu handlowego wnioskodawczyni sporządzała niezbędne pisma. W sytuacji, gdy z uwagi na stopień skomplikowania niezbędna była ingerencja dyrektora handlowego, korzystał on z pracy wnioskodawczyni. Brała ona również udział w spotkaniach wyjazdowych z klientami, w czasie których prowadzone były negocjacje. Ponadto wnioskodawczyni współpracowała z radcą prawnym, który dotychczas prowadził obsługę prawną spółki. Radca prawny udostępniał jej opracowane przez siebie umowy, które wnioskodawczyni dostosowywała do konkretnej sytuacji. Informował również wnioskodawczynię o niezbędnej dokumentacji, którą musiała przygotować. Sporządzone przez nią umowy były następnie konsultowane z W. B., który je opiniował. W razie braków zwracał się o konieczność ich uzupełnienia. Przy sporządzaniu umów wnioskodawczyni konsultowała ich treść również z ówczesnym prokurentem A. J. (1) w zakresie ustaleń handlowych z kontrahentami. Z czasem do obowiązków wnioskodawczyni należało dostarczanie dokumentów do różnych instytucji. Od 2013 roku zajmowała się także przygotowaniem umów handlowych. Pod względem merytorycznym umowy były sprawdzane przez radcę prawnego lub księgową. Również od 2013 roku zakres czynności wnioskodawczyni został powiększony o udział w naradach z pracownikami zajmującymi się marketingiem i handlem, które odbywały się 2 razy w tygodniu w godzinach popołudniowych. W L. spółka zatrudniała 7-10 takich osób. Z czasem wnioskodawczyni zaczęła samodzielnie opracowywać umowy z kontrahentami, jak również parafować przedstawione spółce umowy.

Uczestniczyła także przy przetargach na zamówienia publiczne oraz zajmowała się bieżącymi kontaktami z urzędem skarbowym oraz bankami. W trakcie zatrudnienia w spółce bezpośrednio podlegała prezesowi zarządu, który decydował, czym w danym tygodniu będzie się zajmować.

D. B. łączyła pracę w spółce z nauką na studiach prawniczych na (...) Uniwersytecie(...), w systemie stacjonarnym. Miała możliwość dostosowania harmonogramu i czasu zajęć na uczelni. Ponadto czas pracy w spółce był nienormowany, w związku z czym swoje obowiązki mogła wykonać w wolnej chwili lub w sobotę. Wnioskodawczyni każdego dnia pracowała co najmniej 8 godzin. Po ukończeniu studiów nadal pracowała w zadaniowym systemie czasu pracy.

w przypadku pozostałych pracowników, przyznawane były w formie ustnej przez prezesa zarządu. Odbiór premii lub wynagrodzenia nie był kwitowany. W czasie zatrudnienia w okresie od kwietnia 2009 roku do marca 2014 roku wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za wnioskodawczynią, zadeklarowana przez płatnika z uwzględnieniem wynagrodzenia zasadniczego wraz z premią za poszczególne miesiące wyniosła:

- w kwietniu 2009 roku – 6.000,00 złotych;
- w maju 2009 roku – 21.485,00 złotych;
- od czerwca do sierpnia 2009 roku – po 6.085,00 złotych miesięcznie;
- we wrześniu 2009 roku – 11.585,00 złotych;
- od października 2009 roku do czerwca 2010 roku – po 6.085,00 złotych miesięcznie;
- w lipcu 2010 roku – 20.585,00 złotych;
- w sierpniu 2010 roku – 25.335,00 złotych;
- we wrześniu 2010 roku – 11.950,00 złotych;
- od stycznia do lipca 2011 roku – po 12.388,00 złotych miesięcznie;
- w sierpniu 2011 roku – 13.788,00 złotych;
- we wrześniu 2011 roku – 266,00 złotych;
- od stycznia do lutego 2012 roku – po 8.988,00 złotych miesięcznie;
- od marca do lipca 2012 roku – po 13.288,00 złotych miesięcznie;
- w sierpniu 2012 roku – 20.488,00 złotych;
- we wrześniu 2012 roku – 876 złotych;
- od stycznia do marca 2013 roku – po 11.888,00 złotych miesięcznie;
- w kwietniu 2013 roku – 13.988,00 złotych;
- w maju 2013 roku – 13.288,00 złotych;
- w czerwcu 2013 roku – 20.488,00 złotych;
- od lipca do sierpnia 2013 roku – po 13.288 złotych miesięcznie;
- we wrześniu 2013 roku – 1.386,00 złotych;

- w styczniu 2014 roku – 11.838,00 złotych;

- w lutym 2014 roku – 14.738,00 złotych;

- w marcu 2014 roku – 14.975,00 złotych.

Wnioskodawczyni tytułem premii uznaniowej w 2009 roku uzyskała zarobki w łącznej wysokości 26.900,00 złotych, w 2010 roku – 61.450,00 złotych, w 2011 roku – 98.600,00 złotych, w 2012 roku – 119.750,00 złotych, w 2013 roku – 94.050,00 złotych.

Oprócz wnioskodawczyni od 2009 roku stanowisko referenta administracyjnego zajmowały 3 inne osoby, tj. A. J. (2), D. W. (2) oraz A. W., przy czym każda z nich odpowiadała za odmienną sferę działalności spółki. Nazwa stanowiska pracy nie była decydująca i nie przekładała się na wysokość wynagrodzenia. Decydujący był indywidualny zakres merytorycznych zadań powierzonych pracownikowi.

A. W. w 2010 roku tytułem premii uznaniowej otrzymała łącznie 16.150,00 złotych, w 2011 roku – 27.550,00 złotych, w 2012 roku – 39.650,00 złotych, a w 2013 roku – 18.651,00 złotych.

D. W. (2) w 2010 roku tytułem premii uznaniowej otrzymała łącznie 181.800,00 złotych, w 2011 roku – 442.600,00 złotych, w 2012 roku – 674.050,00 złotych, w 2013 roku – 308.000,00 złotych, a w 2014 roku – 95.000,00 złotych.

A. J. (1) w 2010 roku tytułem premii uznaniowej otrzymał łącznie 56.900,00 złotych, w 2011 roku – 153.450,00 złotych, w 2012 roku – 185.150,00 złotych, a w 2013 roku – 248.000,00 złotych.

W 2014 roku prezesem spółki został A. J. (1), pracujący w niej od października 2004 roku na stanowisku referenta do spraw administracyjnych, a od 2007 roku pełniący funkcję prokurenta. Z dniem 1 listopada 2014 roku zmienił angaż D. B., która po zawarciu aneksu do umowy o pracę została zatrudniona na stanowisku asystenta prezesa zarządu w wymiarze ½ etatu z wynagrodzeniem w wysokości 3.500,00 złotych miesięcznie plus premia uznaniowa. Wnioskodawczyni po tej zmianie nadal wykonuje dotychczasowe czynności w ramach zadaniowego czasu pracy, bezpośrednio współpracując z prezesem zarządu i przyjmując od niego polecenia. Część z jej obowiązków nie została delegowana na innych pracowników, jak również spółka nie stworzyła kolejnego stanowiska referenta administracyjnego. Spółka nawiązała współpracę z łącznie trzema zewnętrznymi kancelariami adwokackimi, które zajmują się sprawami z zakresu prawa handlowego, prawa cywilnego i sprawami z zakresu ubezpieczeń społecznych. W przeciwieństwie do W. B. każda z kancelarii zatrudnia swoich pracowników, przez co większa część obowiązków związanych z działalnością spółki mogła zostać delegowana na podmioty zewnętrzne. Umowy dotyczące kupna oraz sprzedaży materiałów wnioskodawczyni przygotowuje samodzielnie. Natomiast w zakresie kontraktów, tj. umów partnerskich o wyższym stopniu szczegółowości i skomplikowania, jak również w zakresie zamówień publicznych, wnioskodawczyni współpracuje z kancelarią adwokacką. Jest również odpowiedzialna za przygotowywanie dokumentów stanowiących załączniki do pism sądowych w przypadku procesu. Wnioskodawczyni łączy pracę w spółce z zatrudnieniem w kancelarii adwokackiej.

D. B. od dnia 16 kwietnia 2013 roku objęła 1 udział w spółce (...), następnie w październiku 2013 roku nabyła 110 udziałów, a w styczniu 2014 roku 460 udziałów.

Stan faktyczny w sprawie został ustalony na podstawie dowodów z dokumentów, z zeznań wnioskodawczyni, przedstawiciela odwołującej się spółki oraz zeznań świadków.

Zeznania wszystkich przesłuchanych świadków Sąd uznał za wiarygodne. Zeznania są ze sobą zgodne, logiczne oraz wzajemnie się uzupełniają. Świadkowie przedstawili w nich zasady podziału obowiązków w spółce (...), sposób wynagradzania poprzez przyznawanie premii uznaniowej, a także zakres obowiązków i czas pracy wnioskodawczyni. Z zeznań jednoznacznie wynika, że w spółce nie istniało stanowisko tożsame ze stanowiskiem wnioskodawczyni, ponieważ o zakresie obowiązków decydowały indywidualne polecenia prezesa, a nie nazwa zajmowanego stanowiska.

A. F., zatrudniona w spółce od czerwca 2008 roku na stanowisku księgowego wyjaśniła, że premia uznaniowa była przyznawana w zależności od stanowiska pracy – rodzaju wykonywanej pracy. Opisała organizację pracy w spółce polegającą na przypisaniu do każdego klienta opiekuna, nadzorującego współpracę i terminowość realizacji płatności oraz zakres obowiązków wnioskodawczynie przy sporządzaniu wezwań do zapłaty. W jej ocenie różnorodny zakres obowiązków wnioskodawczynie wynikał z planów przekazania jej odpowiedzialności za działanie spółki przez D. i D. W. (2). Potwierdził to w swoich zeznaniach również D. W. (3).

W. B. od początku istnienia spółki prowadził jej obsługę prawną w ramach jednoosobowej kancelarii prawnej. Świadek opisał zakres obowiązków wnioskodawczynie związany ze sporządzaniem umów z kontrahentami, w oparciu o udostępniane przez niego wzory, a także współpracę z nim podczas wykonywania czynności. Zwrócił również uwagę, że zatrudnienie dodatkowej osoby wynikało z jego inicjatywy, ponieważ zwiększenie sprzedaży związane z rozwojem infrastruktury drogowej spowodowało również znacznie zwiększenie obowiązków. W związku z tym powstały zatory płatnicze oraz konieczność prowadzenia większej ilości spraw, w tym na drodze sądowej i egzekucyjnej, zmierzającej do odzyskania należności.

Świadek A. W. od grudnia 2007 roku zajmowała w spółce stanowisko referenta administracyjnego. Zeznała, że wnioskodawczynie zajmowała się zagadnieniami prawniczymi. Natomiast do jej obowiązków należało przygotowywanie faktur zakupowych, prowadzenie nadzoru nad raportami kasowymi pracowników z działu sprzedaży, a następnie prowadzenie spraw związanych z ubezpieczeniem należności spółki oraz wprowadzaniem faktur do systemu. Zakres jej obowiązków jest więc mniejszy w porównaniu do wnioskodawczynie.

D. W. (3) w momencie zatrudnienia wnioskodawczynie pełnił funkcję prezesa zarządu. Opisał organizację pracy w spółce oraz potwierdził zakres wykonywanych przez wnioskodawczynie obowiązków, zgodnych z zeznaniami pozostałych świadków. Wyjaśnił również, że spółka (...) ma charakter rodzinny, co wiąże się z brakiem ściśle określonych zadań dla poszczególnych pracowników. Każdy z nich wykonywał obowiązki w zależności od potrzeby. Natomiast przez cały okres zatrudnienia wnioskodawczynie podlegała bezpośrednio prezesowi zarządu, który wydawał jej polecenia.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania A. J. (1), pełniącego obecnie funkcję prezesa zarządu spółki (...), a wcześniej pracującego jako referent administracyjny i prokurent. Jego zeznania są tożsame z zeznaniami D. W. (3). A. J. (1) wyjaśnił, że po objęciu funkcji prezesa sposób pracy wnioskodawczynie, oparty o ścisłą współpracę z prezesem zarządu nie zmienił się. Zwiększył się natomiast zakres jej obowiązków oraz stopień trudności powierzonych zadań.

Zeznania wnioskodawczynie D. B. były w całości zgodne z zeznaniami świadków oraz A. J. (1). Wnioskodawczynie wyjaśniła, że zakres jej obowiązków był szeroki i wiązał się początkowo z organizowaniem korespondencji, a następnie z pomocą przy kompleksowej obsłudze prawnej przez współpracującego ze spółką radcę prawnego. Wnioskodawczynie stopniowo przejmowała dodatkowe obowiązki, a część z nich, po odpowiednim przyuczeniu, wykonywała samodzielnie. Do głównych obowiązków w okresie spornym należało sporządzanie umów z kontrahentami oraz odzyskiwanie należności od dłużników spółki poprzez wzywania do zapłaty, przygotowywanie pozwów oraz współudział przy prowadzeniu negocjacji i nadzór nad realizacją ich ustaleń. Wykonywanie wszystkich tych obowiązków zostało potwierdzone w zeznaniach świadków. Podobnie jeśli chodzi o łączenie studiów w systemie stacjonarnym z zatrudnieniem w spółce, gdzie pracowała w ramach nienormowanego czasu pracy. Potwierdzenie znalazły również zeznania wnioskodawczynie, zgodnie z którymi nadzór nad jej pracą polegał na ścisłej współpracy z prezesem zarządu, który bezpośrednio zlecał jej czynności do wykonania. Prezes, podobnie jak w przypadku innych pracowników, decydował również o wysokości jej premii.

Wysokość premii uznaniowej wnioskodawczynie oraz pozostałych pracowników wynika z dokumentów w postaci kart wynagrodzeń oraz deklaracji podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Karty i deklaracje, podobnie jak pozostałe dokumenty zostały przez Sąd w całości obdarzone wiarą. Okoliczności w nich stwierdzone nie były sporne.

Sąd Okręgowy orzekł, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2019 r., poz. 300) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Natomiast na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy systemowej podlegają one również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, a na podstawie art. 12 ust. 1 ubezpieczeniu wypadkowemu. Wysokość podstawy wymiaru składek została określona w art. 18 oraz art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie ze wskazanymi przepisami podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe dla pracowników stanowi przychód.

Zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu regulują przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. 2018, poz. 1510, tekst jednolity ze zmianami). Zgodnie z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a) tej ustawy obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są pracownikami w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Natomiast jak stanowi art. 81 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób.

W rozpatrywanej sprawie organ rentowy zakwestionował wysokość wynagrodzenia D. B. z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. Organ argumentował, że kwota wynagrodzenia w wysokości 6.000,00 złotych wraz z premią uznaniową nie była adekwatna do powierzonych jej obowiązków, a podobnego wynagrodzenia nie osiąga żaden z pracowników spółki.

Ustalenie w umowie o pracę wysokości wynagrodzenia dokonywane jest w ramach zasady swobody umów określonej w art. 353¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku kodeks cywilny na podstawie której strony dowolnie kształtują treść zawartej umowy, byleby nie była ona sprzeczna z ustawą lub zasadami współżycia społecznego. Jednocześnie wysokość przyznanego wynagrodzenia powinna uwzględniać kryteria wskazane w art. 78 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy, a więc odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.

Ustalenie wysokości wynagrodzenia w umowie o pracę w oparciu zasadę swobody umów doznaje jednak pewnych ograniczeń. Wynika to z faktu, że umowa o pracę i określone w niej wynagrodzenie wywołuje nie tylko skutki bezpośrednie pomiędzy stronami, lecz także dalsze, w tym na płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych. Roszczenie ubezpieczonego konkretyzuje się bowiem do wysokości należnego świadczenia, które z kolei zależne jest od wysokości wynagrodzenia. W związku z tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a w przypadku odwołania Sąd, mają prawo zbadać zasadność ustalonej kwoty wynagrodzenia, dokonując oceny z punktu widzenia interesu publicznego (uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP z 2005, nr 21, poz. 338; wyrok SA w Łodzi z dnia 14 listopada 2014 r., III AUa 172/14, LEX nr 1621153).

Wysokość wynagrodzenia powinna być godziwa. Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający m.in. takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność. Ocenę za każdym razem należy odnosić do indywidualnego przypadku, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności wpływających na wysokość wynagrodzenia (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16; wyrok SA w Katowicach z dnia 14 września 2018 r., III AUa 343/18, Legalis nr 1841968).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy w ocenie Sądu Okręgowego ustalenie wnioskodawczyni wynagrodzenia, wraz z przyznawaną premią uznaniową, w zadeklarowanej przez płatnika wysokości, nie budzi zastrzeżeń.

Argumenty organu rentowego oparte na braku skonkretyzowanego, pisemnego zakresu obowiązków, nie są uzasadnione. W spółce (...) nie istniała wyodrębniona struktura zatrudnienia lub wykaz stanowisk zawierający z góry

określony podział czynności. Za każdym razem był on ustalany przez prezesa zarządu spółki, który sprawował nadzór nad wszystkimi pracownikami. W działalność spółki zaangażowani są także członkowie rodziny D. W. (2) oraz D. W. (3), co w naturalny sposób powoduje mniejsze sformalizowanie stosunku pracy w ich przypadku. Każdy z nich dbał o rozwój spółki samodzielnie w ramach swoich możliwości i zajmowanego stanowiska.

Prezes zarządu spółki sprawował również nadzór nad pracownikami, z którymi bezpośrednio współpracował, tak jak w przypadku wnioskodawczynie. Część ze stanowisk pracy charakteryzowała się dużą elastycznością. W tym również zakres obowiązków wnioskodawczynie nie powodował konieczności stałego przebywania w siedzibie spółki w określonych godzinach. D. B. wykonywała czynności w zależności od potrzeby, ponieważ sprowadzały się one początkowo do sporządzania przedsądowych wezwań do zapłaty oraz przygotowywania dokumentacji związanej z pismami procesowymi, w tym pozwami o zapłatę. Ponadto wnioskodawczynie samodzielnie przygotowywała umowy z kontrahentami, początkowo w oparciu o wzorce umów dostarczane jej przez radcę prawnego spółki, a następnie samodzielnie. Brała także udział w negocjacjach z dłużnikami spółki, nadzorując realizację zawartych ustaleń. Początkowo jej praca polegała zatem w głównej mierze na obsłudze prawnej spółki w zakresie odzyskiwania należności, co zapewniało spółce stabilne funkcjonowanie pod względem finansowym. Zatrudnienie wnioskodawczynie charakteryzowało się przy tym systematycznym, stałym zwiększaniem zakresu czynności i powierzaniem jej zadań o wyższym stopniu skomplikowania pod względem merytorycznym i faktycznym. Należy mieć przy tym na uwadze, że spółka (...) realizowała kontrakty opiewające na kilka milionów złotych, co dodatkowo podkreśla zakres odpowiedzialności D. B.. W dłuższej perspektywie takie działanie zmierzało do przejęcia przez nią samodzielnego nadzoru nad prowadzeniem spółki. Biorąc pod uwagę koneksje rodzinne osób odpowiadających za rozwój spółki, powierzenie wnioskodawczynie różnorodnego zakresu obowiązków jest działaniem jak najbardziej zrozumiałym i naturalnym. Wynika z zaufania wspólników spółki oraz ówczesnego prezesa zarządu do wnioskodawczynie oraz przygotowywania jej do przyszłej roli.

Powyższe uzasadnia ustalenie Sądu, że w spółce faktycznie nie istniało stanowisko, których zakres obowiązków byłby tożsamy z obowiązkami wnioskodawczynie. Każda z osób zatrudnionych na stanowisku referenta administracyjnego wykonywała inny rodzaj czynności, powiązany z innym zakresem odpowiedzialności. W związku z tym brak jest podstaw do porównywania zarobków D. B. do innych pracowników. Niemniej wysokość premii uznaniowych osiągniętych przez wnioskodawczynię nie odbiegały od premii innych osób. Wnioskodawczynie tytułem premii uznaniowej w 2009 roku uzyskała 26.900,00 złotych, w 2010 roku – 61.450,00 złotych, w 2011 roku – 98.600,00 złotych, w 2012 roku – 119.750,00 złotych, w 2013 roku – 94.050,00 złotych. Tymczasem D. W. (2) w 2010 roku otrzymała z tego tytułu 181.800,00 złotych, w 2011 roku – 442.600,00 złotych, w 2012 roku – 674.050,00 złotych, w 2013 roku – 308.000,00 złotych, a w 2014 roku – 95.000,00 złotych, natomiast A. J. (1) w 2010 roku otrzymał 56.900,00 złotych, w 2011 roku – 153.450,00 złotych, w 2012 roku – 185.150,00 złotych, a w 2013 roku – 248.000,00 złotych. Z zestawienia tego wynika, że wnioskodawczynie otrzymała znacznie mniejszą premię od D. W. (2) i A. J. (1). Jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku referenta administracyjnego, która otrzymała niższą premię była A. W.. Zakres jej obowiązków był jednak nieporównywalnie mniejszy i charakteryzował się mniejszą odpowiedzialnością, niż pozostałych osób na tym stanowisku. A. W. była odpowiedzialna za przygotowywanie faktur zakupowych i prowadzenie nadzoru nad raportami kasowymi pracowników z działu sprzedaży, a następnie za prowadzenie spraw związanych z ubezpieczeniem należności spółki oraz wprowadzaniem faktur do systemu. Nie była więc odpowiedzialna za tak istotne zakresy działalności spółki jak terminowe uzyskanie płatności, prowadzenie sporów sądowych, udział w przetargach, czy właściwe wykonywanie kontraktów. Nie zajmowała się więc obsługą prawną spółki(...).

Sąd nie dopatrywał się także przeciwwskazań do przyznawania przez prezesa zarządu wysokich premii uznaniowych wnioskodawczynie oraz pozostałym pracownikom. W spółce premie mają charakter uznaniowy co oznacza, że ich przyznanie nie musi mieć podstawy i jest uzależnione od dyskrecyjnej decyzji pracodawcy. Tym samym kryteria zawarte w art. 78 § 1 k.p. nie mają do niej zastosowania (wyrok SN z dnia 20 października 2003 r., I PK 343/03, Legalis nr 227177). Przyznane nagrody stanowią jednak przychód pracownika, w związku z czym organ rentowy ma prawo zakwestionować ich wysokość. W rozpatrywanej sprawie organ rentowy nie przedstawił jednak żadnych argumentów, które mogłyby podważyć wysokość premii uznaniowych D. B.. Spółka (...) osiąga duże przychody

oraz dochody, a zatrudnieni w niej pracownicy regularnie otrzymują premie. D. B. nie jest więc jedyną osobą, która uzyskuje na tej podstawie wysokie zarobki. Ich wysokość uzależniona jest od czynników związanych z doświadczeniem i efektywnością w wykonywaniu zadań, a po uwzględnieniu tych zmiennych ostateczną decyzję podejmuje prezes. Ostatecznie jest więc przyznawana według kryteriów z art. 78 § 1 k.p., w związku z czym w okolicznościach sprawy ustalenie przez organ rentowy podstawy wymiaru składek w znacznie niższej wysokości stanowiło nieuprawnioną ingerencję w stosunek pracy. Spółka ma bowiem możliwość wypłacania wysokich wynagrodzeń, a jej działanie nie jest umotywowane chęcią uzyskania przez pracowników wysokich świadczeń z funduszu chorobowego.

W konsekwencji Sąd uznał, że wniesione odwołania okazały się uzasadnione. Tym samym Sąd w punkcie I wyroku zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił D. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne w wysokości odpowiadającej wypłaconemu jej miesięcznie wynagrodzeniu ustalonym na podstawie informacji miesięcznych płatnika.

W punkcie II oraz III wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu z uwagi na wynik sprawy zgodnie z art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c.

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

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art.6 ust.1 pkt 1 w związku z art.13 pkt 1 oraz art.18 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez uznanie, że brak jest podstaw do obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne D. B. podlegającej ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę u płatnika (...) Sp. z o.o.;
2. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art.78 § 1 kodeksu pracy poprzez uznanie, że wynagrodzenie ustalone w umowie nie jest wygórowane i adekwatne do zakresu powierzonych zadań;
3. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art.353¹ kodeksu cywilnego w związku z art.58 § 2 kc w związku z art.300 kp poprzez uznanie, że wynagrodzenie ustalone dla wnioskodawczynie nie narusza zasad współzycia społecznego i znajduje oparcie w zasadzie swobody umów;
4. naruszenie prawa procesowego przez przekroczenie wyrażonej w art.233 § 1 kpc zasady swobodnej oceny dowodów oraz sprzeczność ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie dowołania oraz zasądzenie na rzecz organu rentowego kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy, rozpoznając odwołanie wnioskodawczynie od zaskarżonej decyzji, poczynił bardzo dokładne ustalenia w zakresie stanu faktycznego, przeprowadził dowody z zeznań wnioskodawczynie oraz świadków – pozostałych pracowników i osób współpracujących ze spółką (...). W uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i wnikliwie przeanalizował materiał dowodowy zebrany w postępowaniu przed organem rentowym i uzupełniony przez Sądem, szczegółowo odnosząc się do każdego dowodu. Sąd Apelacyjny podziela w pełni stanowisko Sądu I instancji, że dowody te wskazują, że wnioskodawczynie uzyskiwała wynagrodzenie adekwatne do jej obowiązków, co więcej, pozostali pracownicy tej spółki również otrzymywali wysokie zarobki obejmujące też bardzo wysokie premie. Wiarygodność świadków i stron nie budzi wątpliwości, zeznania są dokładne, spójne a zarazem spontaniczne. Wynika z nich, że wnioskodawczynie od chwili zawarcia umowy o pracę świadczyła pracę zgodnie z jej warunkami, które nie odbiegały od

tych, na jakich byli zatrudniani pozostali pracownicy. Dla oceny prawnej nieistotne są rozważania organu rentowego, że wnioskodawczyni dopiero przyuczała się do obowiązków i że dopiero kończyła studia wyższe.

Sąd Apelacyjny nie dopatrywał 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, że wynagrodzenia innych osób zatrudnionych w spółce są niższe i że zakres obowiązków wnioskodawczyni zdaniem organu nie uzasadniał wysokiego wynagrodzenia)) i zawierają własną interpretację faktów, nie znajdującą potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, bowiem brak jest podstaw do stwierdzenia obejścia prawa skoro wnioskodawczyni nie korzystała ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego sposób nadmierny kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w pełni odpowiada wymogom art.328 § 2 KPC – Sąd I instancji bardzo szczegółowo ocenił wszystkie dowody i wyjaśnił przystępnie podstawę prawną rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd Apelacyjny w całej rozciągłości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i wnioski prawnicze zawarte w motywach zaskarżonego wyroku. W tej sytuacji nie zachodzi potrzeba ich powtarzania (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. Nie można zgodzić się z tezą apelacji, że wysokie wynagrodzenie było podyktowane chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego – tej okoliczności organ rentowy nie wykazał w żaden sposób – z zestawienia zarobków wnioskodawczyni wynika, że w niewielkim zakresie w okresie objętym zaskarżoną decyzją korzystała ze zwolnienia lekarskiego i trudno przyjąć jakikolwiek związek pomiędzy faktem podjęcia pracy i ustalenia wynagrodzenia a korzystaniem ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy nie udowodnił, aby zamiar stron było inny aniżeli wykonywanie pracy zgodnej z kwalifikacjami i wskazanym zakresem obowiązków. Brak jest podstaw do kwestionowania ustaleń Sądu co do wartości dowodów przedstawionych przez wnioskodawczynię i stwierdzenia naruszenia przy wyrokowaniu przepisu art.58 § 1 kodeksu cywilnego. Organ rentowy a priori przyjął założenie, że wskazanie w umowie o pracę wysokiego wynagrodzenia jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, ale w toku postępowania sądowego nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie tej tezy, poza własnym przekonaniem, że postanowienia umowy o pracę z wysokim wynagrodzeniem budzi wątpliwości, co do powodów, dla których umowa mogła być zawarta.

Z tych względów Sąd Apelacyjny na mocy art.385 KPC orzekł, jak w sentencji.