

Sygn. akt III AUa 227/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 lipca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 31 lipca 2019 r. w Lublinie

sprawy M. L.

z udziałem zainteresowanej (...) 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 24 stycznia 2019 r. sygn. akt VIII U 2012/18

I. oddala apelację;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz M. L. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Jacek Chaciński Elżbieta Czaja Małgorzata Rokicka-Radoniewicz

Sygn. akt III AUa 227/19

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2019 r. Sąd Okręgowy w Lublinie zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. z dnia 27 czerwca 2018 r. w ten sposób, że ustalił, iż podstawy wymiaru składek dla M. L. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. wynoszą:

- za miesiąc październik 2017 roku kwotę 27.900 zł,
- za miesiąc listopad 2017 roku kwotę 10.020,83 zł,
- za miesiąc grudzień 2017 roku kwotę 11.668,07 zł,
- za miesiąc styczeń 2018 roku kwotę 18.112 zł,
- za miesiąc luty 2018 roku kwotę 7.800 zł,
- za miesiąc marzec 2018 roku kwotę 7.020 zł,

Zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz M. L. kwotę 3.600 (trzy tysiące sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest m.in. działalność portali internetowych, jak też działalność usługowa związana z prawidłowym odżywianiem. Prezesem zarządu jest P. B.. W 2016 roku spółka rozpoczęła działalność w zakresie świadczenia usług informatycznych skierowanych do dietetyków.

M. L. ukończyła w 2013 roku studia wyższe na Uniwersytecie (...) w L. o specjalności dietetyka, następnie w 2014 roku na kierunku (...). W 2014 roku rozpoczęła studia doktoranckie na Uniwersytecie (...) Wydziale (...).

W dniu 31 maja 2016 roku pomiędzy (...) Spółką z o.o. w L. oraz M. L. została zawarta umowa o pracę na czas określony od 1 czerwca 2016 roku do 28 lutego 2019 roku na stanowisku specjalisty do spraw dietetyki w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.780 złotych brutto miesięcznie wraz z premią uznaniową.

Pracodawca przeprowadził w dniu 1 czerwca 2016 roku instruktaż ogólny, następnie od 1 czerwca do 2 czerwca 2016 roku instruktaż stanowiskowy na stanowisku specjalisty do spraw dietetyki. M. L. w okresie od 25 października 2016 roku do 26 października 2016 roku uczestniczyła w szkoleniu okresowym pracodawców i innych osób kierujących pracownikami w zakresie aktualizacji i uzupełnienia wiedzy i umiejętności z zakresu bhp. Odbyła także kurs zarządzania zasobami ludzkimi.

Od dnia 1 czerwca 2016 roku wnioskodawczyni wykonywała czynności na stanowisku specjalisty do spraw dietetyki i zastępcy kierownika projektu do spraw dietetyki. Do zakresu jej obowiązków należało opracowanie szczegółowych funkcjonalności programu (...), opracowanie planu rozwoju aplikacji mobilnej (...) dieta i przepisy, ścisła współpraca z działem (...) w zakresie wdrożenia nowych funkcjonalności programu (...) i dopracowanie aplikacji mobilnej (...) dieta i przepisy, a także współudział w koordynacji prac wdrożeniowych, nadzór nad blogiem (...), administracja portalami społecznościowymi (w tym (...)), koordynowanie pracy osób współpracujących (w tym teksty, przepisy, media społecznościowe, reklamy, (...)), współpraca z działem sprzedaży, współpraca z zewnętrznymi partnerami, prowadzenie i nadzór nad szkoleniami.

Na zajmowanym stanowisku ubezpieczona otrzymywała od dnia 1 sierpnia 2016 roku wynagrodzenie w wysokości 2.780 złotych brutto wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 220 złotych brutto oraz z premią uznaniową.

W powyższym okresie zatrudnienia wnioskodawczyni realizowała projekt, polegający na stworzeniu programu (...) dla dietetyków i aplikacji mobilnej (...). Współpracowała z informatykami, którzy tworzyli oprogramowanie aplikacji. Wnioskodawczyni sprawowała nadzór merytoryczny nad tym programem.

Od dnia 1 lutego 2017 roku nastąpiła podwyżka wynagrodzenia wnioskodawczynie, która polegała na tym, że wnioskodawczynie otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 4.700 złotych brutto miesięcznie wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 300 złotych brutto i premię uznaniową.

Powyższa zmiana wynagrodzenia wnioskodawczynie - bez zmiany stanowiska – była związana z rozwojem firmy. W powyższym okresie firma w dalszym ciągu realizowała projekt polegający na stworzeniu programu(...) dla dietetyków i aplikacji mobilnej (...). Wnioskodawczynie wyszukiwała braki na rynku, tworzyła opisy funkcjonalności, które docelowo miały zostać wdrożone w programie. Brała udział w szkoleniach i konferencjach reprezentując firmę. Angażowała się w promowanie marki poprzez portale społecznościowe. Była odpowiedzialna za prowadzenie blogów, pisanie artykułów i ich publikowanie. Tworzyła jadłospisy do aplikacji mobilnej. Jako zastępca kierownika współpracowała z pracownikami spółki wyznaczając im zadania dotyczące prowadzenia bloga. Współpracowała z działem (...), firmami zewnętrznymi w zakresie programowania aplikacji mobilnej, wykonywania zdjęć na blogi, podejmowała współpracę z uczelniami i pozyskiwała nowych klientów. Kierownikiem projektu był prezes P. B..

W sierpniu 2017 roku projekt ten uległ ukończeniu, tj. aplikacja(...) została stworzona i udoskonalony program był sprzedawany. W związku z tym od września 2017 roku firma rozpoczęła współpracę z nowymi odbiorcami - odbiorcami cateringowymi. Firma powiększała się i powstały odrębne działy. Ze strony pracodawcy powstała potrzeba utworzenia stanowiska dyrektora operacyjnego, który by koordynował i nadzorował wszystkie działy. Powstał bowiem dział sprzedaży, dział(...) i dział dietetyków.

W związku z powyższymi zmianami, ale przede wszystkim w związku ze sprzedażą aplikacji podstawowej programu zakres obowiązków odwołującej od września 2017 roku uległ zwiększeniu.

Z tych też względów aneksem z 30 sierpnia 2017 roku płatnik zmienił treść wiążącej strony umowy o pracę i zastąpił go nowym. Pracodawca powierzył od dnia 1 września 2017 roku wnioskodawczynie wykonywanie czynności na stanowisku dyrektora operacyjnego za wynagrodzeniem w kwocie 7.080 złotych brutto miesięcznie wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 720 złotych brutto oraz premią uznaniową.

Do zakresu obowiązków M. L. na zajmowanym stanowisku należał współudział w tworzeniu planów rozwoju spółki i nadzór nad ich realizacją, uczestnictwo i nadzór nad procesem planowania i wdrażania nowych produktów i usług, podział zadań i zarządzanie realizacją tych zadań w obrębie poszczególnych obszarów działalności spółki, udział w opracowywaniu i wdrażaniu systemów motywacyjnych w spółce, ustalanie i doskonalenie strategii komunikacyjnej w spółce, tworzenie dobrych relacji z kluczowymi klientami i partnerami spółki, dokonywanie przeglądu raportów i wykazów finansowych spółki, współpraca z podległymi działami, celem poprawy efektywności pracy i wyników spółki, nadzór nad realizacją wytycznych dotyczących kontroli kosztów, bezpieczeństwa i jakości świadczonych usług, reprezentowanie firmy na ogólnopolskich konferencjach, kongresach i zjazdach, udział w rekrutacji nowych pracowników, analiza szans i zagrożeń Spółki w poszczególnych obszarach jej działalności.

W październiku 2017 roku wnioskodawczynie nadzorowała i częściowo prowadziła cykl szkoleń „(...)”. Odbýwały się one w godzinach 19-20. Była odpowiedzialna za moderowanie szkoleń on-line, w których wzięło udział 3,5 tysiąca dietetyków. Wyszukiwała prelegentów, zawierała z nimi umowy, była odpowiedzialna za cały cykl szkoleń. W zawieranych umowach z prelegentami występowała jako moderator, a w umowach z uczelniami była wskazywana jako osoba koordynująca i odpowiedzialna za współpracę.

Na zajmowanym stanowisku wymieniona koordynowała także działania pracowników i firm zewnętrznych, które wykonywały prace graficzne i informatyczne, a także działania sprzedawców, dietetyków. Dokonywała aktualizacji w programie, usuwała w nim błędy. W związku z chorobą wiceprezesa zarządu spółki J. B. przejęła częściowo jego obowiązki polegające na reprezentowaniu spółki na spotkaniach, kongresach. Jej wynagrodzenie zostało ustalone przez prezesa P. B..

M. L. była odpowiedzialna za relacje z partnerami i odbiorcami programu. Sprawowała w dalszym ciągu nadzór nad pracą osób zatrudnionych w dziale sprzedaży, w dziale (...) oraz dietetykami.

W latach 2016-2017 nastąpił duży rozwój firmy, wzrosły jej obroty, zwiększyła się liczba osób zatrudnionych oraz współpracujących. Aktualnie firma zatrudnia w ramach umów o pracę i umów cywilnoprawnych około 20 osób. Część z tych osób prowadzi własną działalność gospodarczą i świadczy usługi na rzecz (...) Spółki z o.o. w jej siedzibie. I tak A. K. świadczy usługi informatyczne dla (...) Spółki z o.o. Jego współpraca z wnioskodawczynią polegała na tym, że on rozwijał oprogramowanie, a wnioskodawczyni pod względem dietetycznym określała rozwój aplikacji, wprowadzanie nowych funkcji w aplikacji.

W 2016 roku spółka osiągnęła przychody w kwocie 189.075,36 złotych, zaś w 2017 roku 1.317 901,63 złotych. Wzrost przychodów wynikał przede wszystkim z faktu sprzedaży nowego oprogramowania, którego tworzenie ukończono w sierpniu 2017 roku.

Od września 2017 roku do lutego 2018 roku wnioskodawczyni otrzymywała premie uznaniowe. Premia za trzeci kwartał 2017 roku w kwocie 20.100,00 złotych brutto została wypłacona łącznie z wynagrodzeniem za wrzesień 2017 roku w wysokości 19.507,17 złotych, premia za IV kwartał 2017 roku w kwocie 10.000 złotych brutto została wypłacona łącznie z wynagrodzeniem za grudzień 2017 roku w wysokości 12 686,25 złotych.

Za miesiąc listopad i grudzień wnioskodawczyni otrzymała także wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Na początku 2018 roku otrzymała do dyspozycji samochód służbowy. W dniu 8 października 2018 roku została zatrudniona przez (...) Spółkę z o.o. także na podstawie umowy zlecenia.

Podstawa wymiaru składek dla M. L. za miesiąc październik 2017 roku wyniosła 27.900 złotych, za listopad 2017 roku – 10.020,83 złotych, za grudzień 2017 roku – 11.668,07 złotych, za styczeń 2018 roku – 18.112 złotych, za luty 2018 roku – 7.800 złotych, za marzec 2018 roku – 7.020 złotych.

Wnioskodawczyni świadczyła pracę do dnia 25 lutego 2018 roku, a następnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniu (...) urodziła dziecko. W czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy jej obowiązki przejął prezes firmy, zostały one również rozdzielone między A. S., która przejęła czynności w zakresie współpracy z uczelniami i z podmiotami zewnętrznymi w zakresie szkoleń, konferencji. Część obowiązków przejęła również dyrektor finansowa M. P. (1), w zakresie raportów odnośnie dochodów spółki, prognoz i konstruowania umów. W czasie nieobecności odwołującej została także zawarta dodatkowa współpraca z osobą z (...) K. N..

M. P. (2) pozostaje w zatrudnieniu w spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony. Początkowo świadczyła pracę w ramach 1/5 etatu, aktualnie jest zatrudniona na 3/5 etatu. Od kwietnia 2017 roku jej wynagrodzenie wynosiło 4.300 złotych.

M. L. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 1 czerwca 2016 roku. W imiennych raportach ZUS(...) złożonych przez płatnika wykazano podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc czerwiec 2016 roku w wysokości 0 złotych, od lipca do sierpnia 2016 roku w wysokości po 2.780 złotych, za wrzesień 2016 roku w wysokości 3.000 złotych, za październik 2016 roku w wysokości 2.800 złotych, od listopada 2016 roku do grudnia 2016 roku w wysokości po 3.000 złotych, za styczeń 2017 roku w wysokości 2.500 złotych, za luty 2017 roku w wysokości 3.000 złotych, od marca do września 2017 roku w wysokości po 5.000 złotych, za październik 2017 roku w wysokości 27.900 złotych, za listopad 2017 roku w wysokości 10020, 83 złotych, za grudzień 2017 roku w wysokości 11.668,07 złotych, za styczeń 2018 roku w wysokości 18.112 złotych, za luty 2018 roku w wysokości 7.800 złotych, za marzec 2018 roku w wysokości 7.020 złotych, od kwietnia do maja 2018 roku w wysokości 0 złotych.

Pracodawca wypłacił wnioskodawczyni wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w okresach : od dnia 26 września do dnia 27 września 2016 roku, od dnia 12 do dnia 16 grudnia 2016 roku i od dnia 26 lutego do dnia 30 marca 2018 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, zeznań świadków i przesłuchania stron. Sąd podkreślił, że w rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zawarcia między stronami umowy o pracę i faktu wykonywania czynności pracowniczych przez M. L.. Odnosząc się zaś do wiarygodności i mocy dowodowej dowodów ze zgromadzonych dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach osobowych Sąd wskazał, że stanowiły one wiarygodny materiał dowodowy, ich autentyczność i prawdziwość nie została skutecznie podważona w toku postępowania i nie wzbudziła wątpliwości Sądu. W ocenie Sądu, aneks do umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2017 roku był wiarygodnym dowodem na okoliczność, że ustalone w nim wynagrodzenie w kwocie 7.080 złotych brutto wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 720 złotych brutto oraz premią uznaniową było ekwiwalentnym do rodzaju i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię na jego podstawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczyni oraz przedstawicielowi płatnika P. B., gdyż znalazły one pełne potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym w zeznaniach świadków. Sąd podniósł, że wnioskodawczyni, P. B. oraz przesłuchani w sprawie świadkowie zgodnie zeznali, że M. L. w czasie zatrudnienia wykonywała opisane wyżej czynności na stanowisku dyrektora operacyjnego. Jej praca miała charakter samodzielny, zajmowała stanowisko decyzyjne w spółce. Na bieżąco nadzorowała i kontrolowała realizację programu(...), który został zakończony w sierpniu 2017 roku. Na powyższe okoliczności wskazywała m.in. M. P. (1), która zeznała, że stanowisko wnioskodawczyni było stanowiskiem odpowiedzialnym i samodzielnym, wiązało się z nadzorem, koordynowaniem pracy pracowników i firm zewnętrznych, które wykonywały prace graficzne i informatyczne, a także sprzedawców i dietetyków.

Wskazane wyżej dowody, zwłaszcza zeznania wnioskodawczyni oraz przedstawiciela płatnika dały Sądowi również podstawę do ustalenia, że umowa o pracę zawarta w wersji aneksowanej w dniu 30 sierpnia 2017 roku rodziła po stronie wnioskodawczyni takie obowiązki, jakie przedstawiła ona w odwołaniu. P. B. jednoznacznie wskazał, że obowiązki te były przez zatrudnioną wykonywane na rzecz pracodawcy, a przyznane skarżącej wynagrodzenie było adekwatne do zakresu jej obowiązków i odpowiedzialności. Przed podjęciem zatrudnienia w ramach pełnego etatu, wnioskodawczyni zdobyła odpowiednią wiedzę i doświadczenie, by wykonywać czynności na stanowisku dyrektora operacyjnego, w związku z rozwojem firmy zakres jej obowiązków uległ zwiększeniu, adekwatnie do ustalonego wynagrodzenia. P. B. podkreślał przy tym, że sam nie ma rozeznania w dietetyce i prowadzi też inne działalności i w związku z tym wnioskodawczyni jako dyrektor operacyjny miała nadzorować całą działalność Spółki, tym bardziej, że nie mógł tego – z uwagi na chorobę – robić nieżyjący już obecnie wiceprezes J. B..

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd uznał za logiczne, wewnętrznie spójne i wzajemnie ze sobą zbieżne, a nadto konsekwentne, rzeczowe i znajdujące potwierdzenie w treści zebranego materiału procesowego, zwłaszcza w dowodach ze zgromadzonych dokumentów. Przesłuchani w sprawie świadkowie świadczą pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L., stąd też mogli zaobserwować rodzaj i charakter pracy, jaką odwołująca wykonywała 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 30 sierpnia 2017 roku, przekonująco wyjaśniły jakie okoliczności zdecydowały o zwiększeniu wymiaru czasu pracy i ustaleniu jej wynagrodzenia w kwocie 7 080 złotych brutto wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 720 złotych brutto miesięcznie oraz premią uznaniową i jakie czynności wykonywała na zajmowanym stanowisku.

W ocenie Sądu I instancji odwołanie M. L. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, 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 obowiązują 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 współżycia 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 współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

W ocenie Sądu 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 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 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 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 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 M. L. zostało ustalone wyłącznie w celu umożliwienia osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Swoje wątpliwości organ rentowy uzasadniał tym, że wysokość wynagrodzenia M. L. 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 wynikającym z aneksu do umowy o pracę mogło mieć na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd wskazał, że w rozpoznawanej sprawie okoliczność, że w dacie 30 sierpnia 2017 roku wnioskodawczyni 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 wyraziła zgodę na zwiększenie wysokości jej wynagrodzenia było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie nie mogło zostać uznane za naruszające zasady współzycia 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).

Sąd zwrócił uwagę na zeznania wnioskodawczyni, w których podała, że w ciążę zaszła we wrześniu 2017 roku (dziecko urodziła w dniu (...)), a o fakcie ciąży powiadomiła pracodawcę w grudniu 2017 roku, gdyż nie chciała powiadamiać o tym pracodawcy przed końcem trzeciego miesiąca ciąży (por. k. 22 a.s.). Wnioskodawczyni w chwili podpisywania aneksu do umowy o pracę gwarantującego jej wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 7.080 zł nie była zatem w ciąży. Na długim zwolnieniu lekarskim zaczęła zaś przebywać od dnia 26 lutego 2018 roku, a zatem po prawie 5 miesiącach od podpisania aneksu.

Z okoliczności sprawy wynika przy tym, że M. L. od 2016 roku pracowała na rzecz (...) sp. z o.o. w L.. Oznacza to, że tak ubezpieczona, jak i płatnik mieli możliwość wcześniejszej współpracy i wzajemnego poznania tak swoich możliwości, jak i potrzeb. W 2016 roku wnioskodawczyni została zatrudniona w niej na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty do spraw dietetyki, od dnia 1 lutego 2017 roku wnioskodawczyni otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 4.700 złotych brutto miesięcznie wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 300 złotych brutto oraz premią uznaniową, co było związane z realizacją projektu polegającego na stworzeniu programu (...) dla dietetyków i

aplikacji mobilnej (...). Od dnia 1 września 2017 roku wnioskodawczyni powierzono funkcję dyrektora operacyjnego za wynagrodzeniem 7.080 złotych brutto miesięcznie wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 720 złotych brutto oraz premią uznaniową z uwagi na istotną zmianę w działalności spółki związaną z zakończeniem projektu i rozpoczęciem sprzedaży oprogramowania. W ocenie Sądu, zarówno wnioskodawczyni jak i prezes zarządu spółki P. B. przekonująco w tym zakresie zeznali, że na wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni miała wpływ okoliczność, że program (...) dla dietetyków i aplikacji mobilnej (...) zostały już ukończone i rozpoczęła się ich sprzedaż. Od września 2017 roku firma rozpoczęła współpracę z nowymi odbiorcami, zwiększeniu uległ stan zatrudnienia, w tym osób współpracujących. Z uwagi też na stan zdrowia wiceprezesa zarządu, powstała konieczność stworzenia nowego stanowiska. Z zeznań odwołującej wynikało, że po zakończeniu prac nad programem, rozpoczął się etap sprzedaży i zakres jej obowiązków i uprawnień ulegał systematycznemu poszerzeniu. W tej sytuacji Sąd podzielił stanowisko odwołującej się o ekwiwalentności otrzymywanego przez odwołującą wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych. Prezes zarządu podnosił, że nie miał wiedzy i doświadczenia w dziedzinie dietetyki, prowadził działalność w innych dziedzinach, tym samym to na odwołującej spoczywał ciężar obsługi działalności spółki związanej z wprowadzaniem na rynek tego programu (...) i aplikacji mobilnej.

Jak wyżej Sąd wskazał, od września 2017 roku odwołującej powierzono dodatkowe obowiązki związane z prowadzeniem firmy. Zakres uprawnień odwołującej został poszerzony, pociągając za sobą także zwiększenie odpowiedzialności. Stan ciąży nie był przeszkodą, gdyż M. L. wykonywała obowiązki pracownicze do momentu, w którym z uwagi na przeciwwskazania medyczne nie mogła dalej pracy świadczyć, to jest do dnia 25 lutego 2018 roku.

Niezależnie od powyższego, Sąd podniósł, że chociaż wypłacane ubezpieczonej kwoty były duże, to nie przewyższały one możliwości finansowych spółki. W 2014 roku spółka osiągnęła przychody w wysokości 189.075,36 złotych, zaś w 2017 roku 1.317 901,63 złotych. Istniały tym samym wystarczające środki finansowe na wypłatę wysokiego wynagrodzenia wnioskodawczyni oraz premii uznaniowych. Płatnik wykazał przy tym, że premie wnioskodawczyni wypłacił, składając dowody przelewów. Fakt, że wnioskodawczyni miała dużo obowiązków do wykonania potwierdza też okoliczność, że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych (w miesiącach październiku i listopadzie 2017 roku), za co otrzymała stosowne wynagrodzenie. W czasie usprawiedliwionej nieobecności wnioskodawczyni, jej obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy prezesa zarządu P. B., A. S. i M. P. (1).

W ocenie Sądu, wnioskodawczyni miała odpowiednie umiejętności, poparte doświadczeniem, do wykonywania powierzonych jej obowiązków. Tym samym, nie istniały żadne podstawy do stwierdzenia, że wysokość jej wynagrodzenia pozostawała w znacznej dysproporcji do wynagrodzenia uzyskiwanego przez inne osoby w firmie, w tym M. P. (1). Obowiązki M. L. były zupełnie innego rodzaju niż M. P. (1).

Sąd wskazał, że zgodnie 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 3k.p.c., a ich wysokość w kwocie 3.600 złotych ustalono na podstawie § 2 pkt 5 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).

Z wyrokiem tym nie zgodził się organ rentowy. Wniósł apelację. Zaskarżył wyrok w całości zarzucając:

-naruszenie art.233 §1 k.p.. poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów i nierozpoznanie istoty sprawy w rezultacie uznanie, że ubezpieczona wykonywała obowiązki na stanowisku dyrektora operacyjnego, a wynagrodzenie w kwocie 7800 zł plus premie uznaniowe w zestawieniu z wykonywanymi obowiązkami było uzasadnione;

- naruszenie art.6 ust.1 pkt 1 w zw. z art.13 pkt 1 oraz art.18 ust.1 i 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art.81 ust.1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w rezultacie uznanie, iż brak jest podstaw do ustalenia ubezpieczonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za miesiące od października 2017 r. do lutego 2018 r. na ubezpieczenie społeczne po 5000 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne po 4314,50 zł; za miesiąc marzec 2018 r. - na ubezpieczenia społeczne po 4500 zł, a na ubezpieczenia zdrowotne 3883,05 zł;

- naruszenie art.58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, iż rażąco wysokie wynagrodzenie ustalone przez strony w umowie o pracę nie zostało dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

Mając na względzie powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje

Apelacja nie jest zasadna

Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne.

Apelacja zarzucając Sądowi I Instancji dowolność oceny dowodów stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu i dokonaną oceną dowodów.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji dokonał oceny zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów określonej w treści art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd ten, w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważył materiał dowodowy jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odniósł je do pozostałego materiału dowodowego (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655; Kodeks Postępowania Cywilnego. Komentarz, T. Ereciński (red.), Lexis Nexis 2007, str. 552 i nast.).

Podkreślenia wymaga, na co zwrócił także uwagę Sąd I instancji, że organ rentowy w toku procesu nie przedstawił dowodów wskazujących na to, aby umówione wynagrodzenie zostało ustalone w celu osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy nie składał wniosków dowodowych ograniczając się od podtrzymywania wniosku o oddalenie odwołania.

Tymczasem ustalone w sprawie okoliczności świadczą o tym, że określone w aneksie do umowy sporne wynagrodzenie odpowiada nałożonym na wnioskodawczynię obowiązkom dyrektora operacyjnego, a okoliczności jego ustalenia wskazują, że nie można mówić o naruszeniu zasad współżycia społecznego.

Po pierwsze - jak wynika z ustaleń Sądu - wnioskodawczyni w momencie zawierania przedmiotowego porozumienia nie była w ciąży. Po drugie po zajściu w ciążę nie korzystała od razu ze zwolnienia lekarskiego, lecz od daty podpisania aneksu pracowała jeszcze prawie 5 miesięcy. Okoliczności te świadczą o tym, że wnioskodawczyni zawierając porozumienie nie działała z zamiarem wykorzystania stanu ciąży do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Stanowisko organu rentowego, że świadczenie pracy w okresie ciąży miało uwiarygodnić fakt wykonywania pracy na stanowisku dyrektora regionalnego jest gołosłowne i świadczy o dopasowywaniu ustalonych okoliczności do z góry przyjętej tezy.

Po trzecie wnioskodawczyni była zatrudniona w spółce (...) od czerwca 2016 r. zajmując różne stanowiska. W okresie jej zatrudnienia doszło do wzrostu jej wynagrodzenia i ostatnio przed podpisaniem aneksu zostało ono ustalone na poziomie 5000 zł. Wzrost tego wynagrodzenia w związku z powierzeniem jej funkcji dyrektorskiej do kwoty 7800 zł nie może być uznany jako coś atypowego, rażąco odbiegającego od dotychczas uzyskiwanego wynagrodzenia i nałożonych obowiązków.

Sąd I instancji ustalił jakie czynności wykonywał wnioskodawczyni na stanowisku dyrektora operacyjnego i co było powodem powierzenia jej tego stanowiska.

Organ rentowy w środku zaskarżenia prezentuje swoją własną wersję stanu faktycznego, podnosząc, że z systemu informatycznego ZUS wynika, że liczba pracowników Spółki (...) zmniejszała się po podpisaniu aneksu. Odnosząc się do tego zarzutu wskazać należy, że stosowne wnioski dowodowe na powyższe okoliczności winny być złożone przed Sądem i instancji. Po wtóre zaś - jak wynika z ustaleń Sądu - zwiększeniu uległa liczba osób zatrudnionych i współpracujących z których część ma własną działalność gospodarczą. Spółka zatem nawiązywała różne rodzaje współpracy nie ograniczając się tylko do zatrudnienia pracowniczego.

Organ rentowy nie zakwestionował także skutecznie ustaleń Sądu wskazujących na okoliczność przyznania wnioskodawczyni premii, co wiązało się z zakończeniem tworzenia programu (...) i rozpoczęciem jego sprzedaży. Podnoszona okoliczność, że prezes zarządu czy inne osoby nie otrzymały premii nie jest argumentem wskazującym na sprzeczność tego świadczenia z zasadami współżycia społecznego. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego ani prezes zarządu ani wiceprezes nie byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Konkludując stan faktyczny został przez Sąd I instancji ustalony prawidłowo, a dokonana ocena dowodów, jak już podniesiono, mieści się w ramach określonych w art.233 §1 k.p.c. W konsekwencji nie doszło do naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego, to jest art.58 k.c. i art.6 ust.1 pkt 1 w zw. z art.13 pkt 1 oraz art.18 ust.1 i 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych i art.81 ust.1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych.

Z tych przyczyn Sąd Apelacyjny na podstawie art.385 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje oparcie w §9 ust 2 w zw. z § 10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.