

Sygn. akt **III AUa 1598/22**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2024 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2024 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **Ż. S.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

przy udziale : (...) sp. z o.o. w P.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 19 października 2022 r. sygn. akt VII U 1061/22

oddala apelację.

	Marta Sawińska	
--	----------------	--

UZASADNIENIE

Decyzją z 26 kwietnia 2022 r., nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art.13 pkt 1, art. 18 ust.1, art. 20 ust. 1, art. 83 ust. 1 pkt 1 i 3, art. 68 ust. 1 pkt 1a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U.2021.423 ze zm.), § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, art. 2, art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t.: Dz. U.2020.1320) oraz § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 8 kwietnia 2008 r. (Dz. U.2008.465) w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych, art. 104 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j.t.: Dz.U.2020.1100) obowiązującej od 1 czerwca 2004 r., art. 29 ust. 1 ustawy z 13 lipca 2006 r. (j.t.: Dz. U.2020.7) o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, art. 58 § 1-3 Kodeksu cywilnego (j.t.: Dz.U.2020.1740) stwierdził, że Ż. S.:

1. podlega od 1 marca 2016 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w P.,

2. podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych stanowi od 1 listopada 2021 r. kwota 7 500 zł brutto (pełen etat) z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy spowodowanych chorobą.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że Ż. S. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 1 marca 2016 r., po ustawowym terminie, tj. 11 kwietnia 2016 r. jako pracownik zatrudniony u płatnika składek (...) sp. z o.o., na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych, na pełen etat, na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem 3 600 zł brutto + premia uznaniowa. Aneksiem od 1 lipca 2016 r. zmieniono stanowisko pracy ubezpieczonej na kierownik biura i wynagrodzenie, które wzrosło do kwoty 4 100 zł brutto + premia uznaniowa. Kolejnym aneksem od 1 grudnia 2016 r. zwiększono wynagrodzenie ubezpieczonej do kwoty 4 300 zł brutto + premia uznaniowa, a od 1 marca 2017 r. do kwoty 4 600 zł brutto + premia uznaniowa. Na mocy kolejnego aneksu od 6 września 2018 r. zmianie uległo stanowisko pracy na dyrektor ds. administracyjnych i wynagrodzenie na 5 400 zł brutto + premia uznaniowa. Od 1 czerwca 2019 r. zmniejszono etat ubezpieczonej do 3/8 etatu i obniżono wynagrodzenie do 2 400 zł brutto + premia uznaniowa. Od 1 stycznia 2020 r. wysokość wynagrodzenia została zmieniona na kwotę 2 600 zł brutto + premia uznaniowa. Kolejnym aneksem od 1 stycznia 2021 r. podwyższono wynagrodzenie ubezpieczonej do kwoty 2 800 zł brutto + premia uznaniowa. Od 1 listopada 2021 r. ubezpieczona zajmuje stanowisko dyrektora operacyjnego w ramach pełnego etatu, za wynagrodzeniem 12 500 zł brutto + premia uznaniowa.

W konsekwencji organ rentowy nie zakwestionował samego faktu świadczenia pracy przez Ż. S., jednakże podważył wysokość deklarowanej podstawy wymiaru składek począwszy od grudnia 2021 r. w związku ze zmianą warunków pracy i płacy od 1 listopada 2021 r. W toku postępowania wyjaśniającego strony oświadczyły, że przyczyną tej zmiany była zmiana wymiaru czasu pracy oraz nowe obowiązki na stanowisku dyrektora operacyjnego. Tymczasem z przedłożonych dokumentów, tj. skierowania na badanie lekarskie z 9 listopada 2020 r. oraz orzeczenia lekarskiego z 1 grudnia 2020 r. nr (...) wynika, że już co najmniej rok przed podpisaniem aneksu do umowy o pracę, praca ta była wykonywana na stanowisku dyrektora operacyjnego. Organ rentowy nie dał wiary wyjaśnieniom stron w tej części, które dotyczyły zwiększenia obowiązków ubezpieczonej, natomiast za wiarygodne i udokumentowane uznał wyjaśnienia dotyczące zmiany wymiaru czasu pracy z 3/8 na pełen etat. W związku z powyższym za prawidłową podstawę wymiaru składek od 1 grudnia 2021 r. organ rentowy uznał kwotę 7 500 zł brutto. Podstawę 7 500 zł ustalono podnosząc proporcjonalnie poprzednie wynagrodzenie, tj. 2 800 zł brutto na 3/8 etatu do pełnego wymiaru czasu pracy na stanowisku zajmowanym od co najmniej roku. W ocenie pozwanego ustalenie takich warunków zatrudnienia podyktowane było chęcią uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i nie miało odzwierciedlenia w sytuacji faktycznej. Nie bez znaczenia – zdaniem pozwanego organu - jest okoliczność, że od 14 stycznia 2022 r. Ż. S. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby, a od 16 lutego 2022 r. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła Ż. S. zaskarżając przedmiotową decyzję w części, tj. co do punktu 2, wnosząc o jego zmianę poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych stanowi w okresie od 1 listopada 2021 r. kwota 12 500 zł brutto (pełen etat) z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy spowodowanych chorobą, ewentualnie wniosła o: uchylenie punktu 2 zaskarżonej decyzji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania organowi rentowemu, a nadto o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołująca wskazała, że przez cały okres zatrudnienia u płatnika składek przeszła wszystkie szczeble w dziale administracji i świadczyła pracę adekwatną do zakresu obowiązków wynikających z kolejno zawieranych umów o pracę i ich aneksów i wbrew twierdzeniom organu rentowego było tak również w przypadku świadczenia pracy na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych, jak i na stanowisku dyrektora operacyjnego. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 3/8 etatu, na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych było spowodowane tym, że odwołująca zmuszona została do zapewnienia opieki chorującemu synowi, poza tym chciała skupić się na działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek. W drugiej połowie 2021 r. płatnik składek przedstawił odwołującej plany dotyczące zmiany jej dotychczasowego stanowiska na stanowisko dyrektora operacyjnego. Wiązało się to z dużo większym zaangażowaniem ze względu na dwa razy szerszy zakres obowiązków i większą odpowiedzialność.

Obowiązki dyrektora operacyjnego odwołująca przejęła dopiero 1 listopada 2021 r., zgodnie z zawartym z płatnikiem aneksem do umowy o pracę z 6 października 2021 r. Skierowanie na badanie lekarskie z 9 listopada 2020 r. podpisała osoba najniższego szczebla administracji płatnika, która nie ma wglądu do umów o pracę z pracownikami. Wpis w rubryce „stanowisko pracy” – dyrektor operacyjny został umieszczony omyłkowo. Skierowania na badania lekarskie nie są żadnymi kluczowymi dokumentami z punktu widzenia funkcjonowania spółki. W grudniu 2020 r. odwołująca faktycznie wykonywała obowiązki dyrektora ds. administracyjnych, a nie dyrektora operacyjnego, a okoliczność tę mogą potwierdzić współpracownicy i zarząd płatnika składek. Zakres obowiązków na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych był dwa razy mniejszy niż zakres obowiązków dyrektora operacyjnego. Do pisma odwołująca załączyła między innymi przykładowe potwierdzenia zawartych transakcji walutowych, wydruk z portalu zarobki.pracuj.pl oraz wydruki z portalu wynagrodzenia.pl – stanowisko dyrektor operacyjny i dyrektor ds. administracyjnych.

Płatnik składek poparł w całości stanowisko odwołującej i wniósł o zmianę punktu 2 zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych stanowi w okresie od 1 listopada 2021 r. kwota 12 500 zł brutto (pełen etat) z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy spowodowanych chorobą, ewentualnie uchylenie punktu 2 zaskarżonej decyzji i przekazanie sprawy organowi rentowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu płatnik składek podniósł, że odwołująca przez cały okres zatrudnienia otrzymywała wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej pracy, jej rodzaju, ilości i jakości oraz wymaganych kwalifikacji. Organ rentowy błędnie ustalił faktyczny moment rozpoczęcia przez odwołującą pracy na stanowisku dyrektora operacyjnego. Stało się to dopiero z chwilą podpisania aneksu do umowy o pracę z 6 października 2021 r., a nie jak twierdzi pozwany na podstawie jednego dokumentu od grudnia 2020 r. Błąd w skierowaniu na badania lekarskie odwołującej z 9 listopada 2020 r. był oczywistą omyłką osoby, która wystawiła ten dokument. W grudniu 2020 r. odwołująca faktycznie wykonywała obowiązki dyrektora ds. administracyjnych, a nie dyrektora operacyjnego, co potwierdzają wszystkie dokumenty przedłożone w toku postępowania wyjaśniającego i oświadczenia współpracowników i zarządu spółki.

Wyrokiem z 19 października 2022 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu (sygn. VII U 1061/22) zmienił zaskarżoną decyzję w pkt 2 i ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresie od 1 listopada 2021 r. w wysokości 12.500 brutto (pełen etat) z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy spowodowanych chorobą

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Ż. S. urodziła się (...) Odwołująca ukończyła studia licencjackie w Wyższej Szkole (...) w P., na Wydziale Finansów i (...), na kierunku stosunki międzynarodowe, w specjalności biznes międzynarodowy, uzyskując 22 czerwca 2009 r. tytuł licencjata. Po studiach licencjackich odwołująca podjęła studia magisterskie uzupełniające na Uniwersytecie im. A. M. w P., na kierunku stosunki międzynarodowe, w specjalności dyplomacja i stosunki konsularne, które ukończyła w czerwcu 2011 r. Następnie odwołująca ukończyła 30 września 2012 r. kurs i uzyskała certyfikat specjalisty ds. rachunkowości według wymagań określonych przez Stowarzyszenie (...) w Polsce opartych na Międzynarodowych Standardach Edukacyjnych przez (...).

Financial Support Group sp. z o.o. (FSG BIZNES sp. z o.o.) jest zarejestrowana od 23 czerwca 2009 r. w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy Poznań Nowe Miasto i W. w P. pod numerem KRS (...) (NIP (...), REGON (...)). Siedziba spółki mieści się w P. (adres przy Placu (...)). Kapitał zakładowy spółki wynosi 205 550,00 zł. T. K. i M. S. są współnikami. K. T. jest również współnikiem, który posiada 70 udziałów o łącznej wartości 3 500 zł i jednocześnie pełni funkcję prezesa zarządu. Od lutego 2021 r. Ż. S. pełni funkcję członka zarządu. Do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków majątkowych i niemajątkowych oraz podpisywania dokumentów w imieniu spółki upoważniony jest prezes zarządu i wiceprezes zarządu oraz każdy członek zarządu łącznie z prezesem zarządu lub wiceprezesem zarządu.

Przeważającym przedmiotem działalności spółki FSG BIZNES sp. z o.o. jest działalność wspomagająca usługi finansowe z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszków emerytalnych (62.19.Z) oraz doradztwo biznesowe w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania (70.22).

W okresie od 11 grudnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. i od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. Ż. S. świadczyła pracę w (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. na pełen etat, w wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki w dziale Administracji, początkowo za wynagrodzeniem 2 000 zł brutto miesięcznie, a od 1 kwietnia 2014 r. za wynagrodzeniem 2 700 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p.

Od 1 stycznia 2015 r. odwołująca kontynuowała zatrudnienie w (...) sp. z o.o. należącej do Grupy (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystenta brokera/asystenta zarządu do 31 października 2015 r., a od 1 listopada 2015 r. jako specjalista ds. administracyjnych. Pod koniec 2015 r. odwołująca otrzymała propozycję od zarządu spółki (...) powrotu do działu administracji spółki na stanowisko kierownika działu administracji w związku z planowaną ciężką A. S. (1). Stosunek pracy w (...) sp. z o.o. ustął na mocy porozumienia stron (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.).

1 marca 2016 r. Ż. S. została zatrudniona w (...) sp. z o.o., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony od 1 marca 2016 r. Do zakresu obowiązków odwołującej należało między innymi rzetelne prowadzenie rejestru dokumentów wychodzących oraz przychodzących do spółki, kompletowanie, porządkowanie oraz archiwizowanie dokumentów firmowych, przygotowywanie i prowadzenie prezentacji na potrzeby prezesa zarządu i jego gości, koordynowanie współpracy zarządu z poszczególnymi działami spółki i ich pracownikami, odbiór i dostarczanie dokumentacji firmowej we wskazane miejsca. Do 30 czerwca 2016 r. odwołująca otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 3 600 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa. Na mocy aneksu nr (...) z dniem 1 lipca 2016 r. zmianie uległa nazwa stanowiska pracy na kierownik biura oraz wysokość wynagrodzenia, które podwyższono do kwoty 4 100 zł brutto miesięcznie (2 902,59 zł netto) + premia uznaniowa. Aneksem z 18 listopada 2016 r. zmieniono wysokość wynagrodzenia odwołującej od 1 grudnia 2016 r. do kwoty 4 300 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa.

28 lutego 2017 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. Ustalono, że od 1 marca 2017 r. Ż. S. będzie otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 4 600 zł brutto miesięcznie wraz z premią uznaniową. Zakres obowiązków odwołującej nie uległ zmianie.

Z dniem 6 września 2018 r. na podstawie aneksu nr 3 z 6 września 2018 r. odwołującej powierzono stanowisko dyrektora ds. administracyjnych i podwyższono wynagrodzenie do kwoty 5 400 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa. Na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych odwołująca nie miała pełnej decyzyjności, pośredniczyła między współpracownikami, czy kontrahentami a prezesem zarządu. Po zmianie warunków zatrudnienia odwołująca pracowała więcej niż osiem godzin dziennie.

Odwołującej podlegała służbowo K. W. zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych i asystentka ds. administracyjnych.

9 listopada 2018 r. Ż. S. uzyskała orzeczenie lekarskie nr (...), stwierdzające, że jako osoba zatrudniona w (...) sp. z o.o. na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych jest zdolna do wykonywania pracy, a następnie badanie okresowe należy wykonać w listopadzie 2020 r.

31 maja 2019 r., odwołująca wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 3/8 etatu, ponieważ była zmuszona przez większą część czasu opiekować się synem po przebytej operacji przebiccia w obu uszach błony bębenkowej i usunięcia trzeciego migdałka. Poza tym zamierzała rozwinąć swoją działalność prowadzoną jednoosobowo od 2 maja 2013 r. pod nazwą (...) w zakresie świadczenia usług związanych z administracyjną obsługą biura.

Na mocy aneksu nr (...) zmniejszono wymiar czasu pracy odwołującej od 1 czerwca 2019 r. do 3/8 etatu i jednocześnie obniżono wynagrodzenie do 2 400 zł brutto + premia uznaniowa. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

Odwołująca była zatrudniona w wymiarze 3/8 etatu do 31 października 2021 r.

Pomimo zmniejszonego wymiaru czasu pracy zarząd zainteresowanej spółki był bardzo zadowolony z pracy odwołującej. W związku z dynamicznym rozwojem spółki, od połowy 2020 r. K. T. pełniący funkcję prezesa zarządu prowadził z odwołującą rozmowy na temat powołania jej na członka zarządu (...) sp. z o.o. Dwuosobowy wówczas zarząd spółki potrzebował wsparcia w bieżącym zarządzaniu spółką oraz reprezentowaniu spółki na zewnątrz. W tym czasie prezes zarządu zainteresowanej spółki był często nieobecny w spółce, ponieważ większą część swojego czasu zaangażował się w (...). Z kolei L. R. pełniący funkcję wiceprezesa zarządu podjęła nowe wyzwania jako członek zarządu w spółce nienależącej do Grupy (...), co również wiązało się z jej ograniczoną dostępnością. Odwołująca wyraziła zgodę na powołanie do zarządu zainteresowanej spółki.

Na mocy aneksu nr (...) z 18 grudnia 2019 r. wynagrodzenie Ż. S. wzrosło od 1 stycznia 2020 r. do kwoty 2 600 zł brutto + premia uznaniowa.

3 marca 2020 r. pracodawca wystawił zaświadczenie o zatrudnieniu Ż. S., w którym wskazano, że jest ona zatrudniona w (...) sp. z o.o. na czas nieokreślony do 1 marca 2016r. na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych w wymiarze 3/8 etatu.

9 listopada 2020 r. K. W., zatrudniona od 2016 r. w (...) sp. z o.o. na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych, wystawiła odwołującej skierowanie na okresowe badanie lekarskie. W dacie wystawienia skierowania K. W. wiedziała, że odwołująca jako jej przełożona, jest zatrudniona na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych, ale kierowała się podpisem w stopce na mailu – dyrektor operacyjny. Zgodnie z przyjętą praktyką w spółce dla potrzeb klientów obcojęzycznych, w stopkach stosuje się czasami anglojęzyczne skróty. W tamtym okresie, dla potrzeb zagranicznych klientów, wobec odwołującej w wewnętrznej nomenklaturze używano skrótu (...) na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych. Skróty (...) tłumaczony jest zarówno jako dyrektor administracyjny, jak i dyrektor operacyjny. Pracownicy działu administracji, w tym K. W. nie mają wglądu w akta osobowo – płacowe pracowników. Przeważnie na skierowaniach na badania lekarskie widnieją podpisy prezesa zarządu albo członków zarządu. K. W. nie pamięta, dlaczego złożyła podpis na skierowaniu z 9 listopada 2020 r. W tym czasie nie miała wiedzy kiedy uległo zmianie stanowisko odwołującej i nie знаła zakresu obowiązków odwołującej na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych.

1 grudnia 2020 r. lekarz medycyny pracy wystawił odwołującej orzeczenie lekarskie nr (...) o braku przeciwwskazań na stanowisku dyrektor operacyjny. Odwołująca nie zapoznała się z treścią skierowania na badanie lekarskie z 9 listopada 2020 r. i orzeczenia lekarskiego ponieważ była zaangażowana w realizację projektu.

Kolejnym aneksem z 22 grudnia 2020 r., od 1 stycznia 2021 r. podwyższono wynagrodzenie ubezpieczonej do kwoty 2 800 zł brutto + premia uznaniowa.

Do końca grudnia 2020 r. odwołująca brała udział z własnej woli bez wynagrodzenia w procesie M&A jako asystentka starszego analityka i prezesa zarządu K. T.. Odwołująca chciała zdobyć nowe doświadczenie.

Pod koniec 2020 r. zarząd zainteresowanej spółki przedstawił odwołującej propozycje zmiany zajmowanego stanowiska dyrektora ds. administracyjnych na dyrektora operacyjnego. Wiązało się to z rozwojem spółki, większymi obrotami oraz koniecznością obsługi innych spółek z Grupy (...). W pierwszym kwartale 2021 r. ponowiono propozycję, jednakże ze względu na pełnioną funkcję członka zarządu w spółce, szerszy zakres obowiązków, prowadzoną działalność gospodarczą i opiekę nad dzieckiem, odwołująca nie była w stanie zgodzić się na zmianę stanowiska w tamtym czasie. We wrześniu 2021 r. odwołująca, zdając sobie sprawę jaka jest sytuacja spółki, podjęła z zarządem negocjacje dotyczące zmiany stanowiska na dyrektora operacyjnego. Odwołująca wiedziała, że wiąże się to ze zdecydowanym ograniczeniem prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek, a przy

tym koniecznością zorganizowania zastępczej opieki dla syna. 1 stycznia 2022 r. odwołująca zawiesiła prowadzoną działalność gospodarczą.

24 marca 2021 r., ujawniono w KRS wpis o powołaniu Ż. S. na stanowisko członka zarządu (...) sp. z o.o.

6 października 2021 r. na mocy aneksu nr (...) Ż. S. powierzono stanowisko dyrektora operacyjnego od 1 listopada 2021 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego została ustalona na kwotę 12 500 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa. W załączniku nr 1 stanowiącym zakres obowiązków odwołującej wymieniono między innymi: rozliczanie wynagrodzeń zewnętrznych doradców spółki, tworzenie i comiesięczna weryfikacja pliku kontrolingowego spółki, współuczestnictwo w tworzeniu budżetów spółki, nadzór i koordynacja operacyjnych aspektów przy doradztwie transakcyjnym realizowanym przez spółkę, negocjacje kluczowych umów kosztowych zawieranych przez spółkę, odpowiedzialność za prawidłową realizację głównych umów najmu zawieranych przez spółkę, nadzór nad prawidłowością zarządzania flotą spółki wraz z negocjacjami umów ubezpieczenia oraz umów najmu samochodów, koordynacja z księgowością składania obowiązkowych sprawozdań finansowych spółki wraz z przygotowaniem projektów sprawozdań zarządu z działalności spółki, weryfikacja wprowadzonych płatności do systemu bankowego, nadzór nad windykacją należności przedawnionych, nadzór nad płynnością pracy w spółce, optymalizacja procesów biznesowych i kosztów operacyjnych spółki, zarządzanie podległym zespołem pracowników z działów administracji, analiza wyników finansowych spółki, współpraca z zarządem przy tworzeniu strategii działania spółki, czynny udział w procesach rekrutacji pracowników do działu administracji oraz działu analiz, reprezentacja spółki na zewnątrz. Po zmianie stanowiska odwołująca miała objąć zadania scalające wszystkie spółki i przede wszystkim odpowiadać za kwestie finansowe spółki. Wysokość wynagrodzenia odwołującej została ustalona na podstawie oczekiwań finansowych odwołującej z uwzględnieniem możliwości spółki do wypłaty oczekiwanego wynagrodzenia, a także na podstawie raportów dostępnych w internecie. Oczekiwania odwołującej wynikały z doświadczenia jakie nabyła od początku zatrudnienia w spółce, zdobytych kwalifikacji, zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności, które przedstawił jej zarząd. Przy podpisaniu aneksu spółkę reprezentowała A. S. (2) działająca na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez Zgromadzenie Wspólników uchwałą nr 1 z 5 października 2021 r.

Po objęciu stanowiska dyrektora operacyjnego odwołująca przejęła od L. R. rozliczenia doradców biznesowych z wykonanej pracy. Prowadziła z I. K. analizę rentowności klientów, tworzyła plik kontroli przychodów i kosztów. Miała analizować koszty w firmie i zajmować się ich optymalizacją, w tym analizować, które umowy podnajmu trzeba wypowiedzieć oraz umowy z dostawcami, umowy leasingu, najmu sprzętu biurowego oraz telekomunikacyjne.

O swoim awansie Ż. S. nie poinformowała pracowników, i to zgodnie z przyjętą praktyką w tym zakresie w firmie. Wszystkie zapisy z umów zawieranych z pracownikami zna odwołująca, kadrowa i zarząd. Odwołująca informuje podległych pracowników w dziale administracji o ich awansach, natomiast nie informuje o awansach dyrektorów. Na stanowisku dyrektora do spraw administracyjnych, jak i dyrektora operacyjnego odwołującej podlegał ten sam dział, w którym pracują trzy osoby.

W okresie od maja 2021 r. do października 2021 r. odwołująca otrzymała wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu w wysokości 500 zł miesięcznie. W tym czasie zarząd zainteresowanej spółki proponował odwołującej przejście obowiązków wiceprezes L. R., powołanej na członka zarządu spółki nienależącej do Grupy (...).

Od listopada 2021 r. odwołująca zaczęła zajmować się również bezpieczeństwem walutowym w spółce. Do połowy stycznia 2022 r. samodzielnie zawarła transakcje walutowe w kwocie przekraczającej 500 000 €, a nadto wprowadziła po raz pierwszy stałe umowy z klientem zawierane w Euro. Odwołująca posiadała dostęp do wszystkich informacji spółki oraz kont bankowych, a nadto, zajmowała się kupnem waluty.

W połowie października 2021 r. odwołująca dowiedziała się, że spodziewa się drugiego dziecka (vide: dokumentacja lekarska historia zdrowia z Centrum Medycznego (...)) z 15 października 2021 r.).

Prezes zarząd zamówił dla odwołującej samochód A. (...) do użytku służbowego.

Od 14 stycznia 2022 r., do dnia porodu ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Poród był terminowy, odbył się 14 czerwca 2022 r.

W czasie nieobecności odwołującej zarząd zainteresowanej spółki zatrudnił dwie osoby, które przejęły podstawowe obowiązki odwołującej w dziale administracji.

Wynagrodzenia pracowników w (...) sp. z o.o. w P. w kwietniu 2022 r. przedstawiały się następująco, przy czym w listopadzie 2021 r. były one niższe:

Pracownik	Wartość brutto
Pracownik 1	26 100,00 zł
Pracownik 2	14 241,22 zł
Pracownik 3	13 200,00 zł
Pracownik 4	11 950,00 zł
Pracownik 5	11 850,00 zł
Pracownik 6	11 735,66 zł
Pracownik 7	10 200,00 zł
Pracownik 8	9 300,00 zł
Pracownik 9	8 700,00 zł
Pracownik 10	8 610,00 zł
Pracownik 11	11 000,00 zł
Pracownik 12	6 429,88 zł
Pracownik 13	6 900,00 zł
Pracownik 14	5 800,31 zł
Pracownik 15	5 799,12 zł

Pracownik 16	6 000,00 zł
Pracownik 17	5 200,00 zł
Średnie wynagrodzenie	10 177,42 zł

Spółka (...) sp. z o.o. nie posiada zadłużenia i nie korzysta z kredytu obrotowego.

Zgodnie ze sprawozdaniami (...) sp. z o. o. osiągnęła zysk za:

- 2019 rok w wysokości 114.684,91 zł
- 2020 rok w wysokości 346.189,03 zł,
- 2021 rok w wysokości 1.173.325,23 zł.

Ż. S. nie jest spokrewniona ani spowinowana z żadnym z byłych i obecnych wspólników oraz członków zarządu (...) sp. z o.o.

18 lutego 2022 r. Ż. S. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w P. z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciężką chorobą za okres od 16 lutego 2022 r. do 11 marca 2022 r. Pismem z 9 marca 2022 r. organ rentowy zawiadomił płatnika składek i odwołującą o wszczęciu z urzędu postępowania wyjaśniającego w zakresie prawidłowości zgłoszenia Ż. S. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. i wezwał strony do złożenia wyjaśnień i dowodów potwierdzających zatrudnienie i wykonywanie pracy. Strony złożyły wyjaśnienia i przedłożyły żądane dokumenty. Pismem z 16 grudnia 2020 r. organ rentowy zawiadomił strony o tym, że zebrał materiały i dowody niezbędne do wydania zaskarżonej decyzji.

26 kwietnia 2022 r. pozwany organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym zmienił zaskarżoną decyzję w pkt 2 i ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresie od 1 listopada 2021 r. w wysokości 12.500 brutto (pełen etat) z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy spowodowanych chorobą

Sąd Okręgowy wskazał, że w niniejszym postępowaniu okolicznością sporną było jedynie ustalenie, czy określenie w umowie o pracę Ż. S. z 1 marca 2016 r., zgodnie z aneksem nr (...) z 6 października 2021 r. wynagrodzenia odwołującej na kwotę 12.500 zł brutto na stanowisku określonym formalnie w treści aneksu jako „dyrektora operacyjnego” w okolicznościach sprawy stanowiło obejście prawa lub naruszenie zasad współzycia społecznego. Podkreślił, że bezspornym bowiem pozostawało, że Ż. S. świadczyła pracę na rzecz płatnika składek (...) sp. z o.o. w P. - okoliczność ta nie była w żaden sposób kwestionowana przez organ rentowy (a wręcz wprost wynika z pkt 1 zaskarżonej decyzji).

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Okręgowy podkreślił, że zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r. (j.t.: Dz. U. 2022.1009 ze zm., zwana dalej ustawą systemową) obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze RP są między innymi pracownikami, a obowiązek ubezpieczenia powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku – art. 13 ust. 1 tej ustawy.

Zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (w szczególności: art. 18 ust. 1 ustawy), 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 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych). Zatem podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne stanowią środki pieniężne wypłacone pracownikowi albo też takie środki postawione do dyspozycji pracownika. Dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma zatem fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości.

W myśl art. 47 ust. 1 ustawy systemowej, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za pracowników obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu w całości płatnicy składek.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, stosownie do art. 86 ust. 1 i 2 ustawy systemowej sprawuje kontrolę nad wykonywaniem przez płatników składek zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych, w tym w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład.

Zgodnie z art. 41 ust. 13 ustawy systemowej, jeżeli Zakład zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Jeżeli w terminie określonym w ust. 11 osoba ubezpieczona i płatnik składek nie złożą wniosku o zmianę stanowiska Zakładu, informacje uznane przez Zakład traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy wskazał, że wyniki postępowania dowodowego opisane powyżej prowadzą do wniosku, iż odwołująca świadczyła pracę na rzecz (...) sp. z o.o., czego organ rentowy w żaden sposób nie zdołał skutecznie podważyć. Wyklucza to przede wszystkim uznanie stosunku pracy za pozorny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r.), nie eliminuje jednak możliwości badania, czy zawarcie umowy zawierającej daną kwotę wynagrodzenia nie zmierzało do obejścia prawa lub naruszało zasady współzycia społecznego.

Przepis art. 58 § 1 kodeksu cywilnego stanowi bowiem, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy (§ 1); nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (§ 2); jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (§ 3).

Pozwany organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wskazał, że w świetle zebranego materiału kwestią wątpliwą stała się wysokość deklarowanej podstawy wymiaru składek odwołującej począwszy od (...) w związku ze zmianą warunków pracy i płacy od 1 listopada 2021 r. Strony postępowania administracyjnego oświadczyły, że przyczyną powyższej zmiany była zmiana wymiaru czasu pracy oraz nowe obowiązki odwołującej na stanowisku dyrektora operacyjnego. Tymczasem w ocenie organu rentowego z przedłożonych dokumentów tj. skierowania na badanie lekarskie z 9 listopada 2021 r. oraz orzeczenia lekarskiego z 1 grudnia 2020 r. nr (...) wynika, że już co najmniej rok przed aneksem do umowy o pracę (z października 2020 r.) praca ubezpieczonej była wykonywana na stanowisku dyrektora operacyjnego. Zatem w ocenie ZUS trudno dać wiarę w tę część wyjaśnień, która mówi o znacznym zwiększeniu obowiązków, natomiast za wiarygodne i udokumentowane organ rentowy uznał wyjaśnienia dot. zmiany wymiaru czasu pracy. Zatem za prawidłową podstawę wymiaru składek Ż. S. od 1 grudnia 2021 r. organ rentowy uznał kwotę 7.500 zł brutto - podnosząc proporcjonalnie poprzednie wynagrodzenie (2.800 zł brutto na 3/8 etatu) do wymiaru czasu pracy na zajmowanym od co najmniej roku stanowisku.

Powyższe stanowisko organu rentowego – w ocenie Sądu I instancji - nie wytrzymuje krytyki z uwagi na brak konsekwencji rozumowania ZUS oraz w konfrontacji z ustalonym przez Sąd Okręgowy stanem faktycznym sprawy.

Po pierwsze, organ rentowy stanął na stanowisku, że w listopadzie 2021 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy Ż. S. (zgodnie z aneksem nr 7 z 6 października 2021 r.) do pełnego wymiaru czasu pracy, co uprawniało do ustalenia proporcjonalnie wyższego wynagrodzenia, jednak nie nastąpiła zmiana stanowiska pracy, obowiązków i wynagrodzenia ubezpieczonej wynikająca z przedmiotowego aneksu. Powyższe oznacza, że organ rentowy kwestionuje zapisy aneksu nr 7 z 6 października 2021 r. w zakresie zmiany stanowiska pracy, zmiany zadań i wysokości wynagrodzenia, nie kwestionując zmiany wymiaru czasu pracy. Powyższe wybiórcze uwzględnienie zapisów aneksu nr 7 ma mieć oparcie w rzekomym wcześniejszym wykonywaniu przez odwołującą zadań dyrektora operacyjnego, czego potwierdzenia ZUS upatruje w treści skierowania na badania okresowe i wyniku tych badań przeprowadzonych 1 grudnia 2020 r., gdzie wskazano stanowisko odwołującej jako dyrektor operacyjny. Powyższego stanowiska nie potwierdzają jednak żadne inne dokumenty zawarte w aktach osobowych ubezpieczonej, nadto również w świetle zeznań K. W. wskazanie stanowiska ubezpieczonej w skierowaniu na badania okresowe z 9 listopada 2020 r. jako dyrektora operacyjnego, należało uznać za błąd.

Wadliwość stanowiska ZUS – w ocenie Sądu Okręgowego - potwierdza również fakt, że w żadnym z wcześniejszych aneksów do umowy o pracę nie powierzono odwołującej zadań dyrektora operacyjnego. Jeszcze w marcu 2020 r. bezsprzecznie wykonywała ona pracę na stanowisku dyrektora ds. administracyjnych (patrz zaświadczenie z 9 marca 2020 r.), a treść aneksu nr (...) z 22 grudnia 2020 r. do umowy o pracę Ż. S. bynajmniej nie zawiera modyfikacji jej stanowiska pracy i zadań pracowniczych. Wówczas zmodyfikowano wyłącznie wysokość wynagrodzenia odwołującej, podwyższając je o 200 zł brutto. Przedmiotowej podwyżki, również nie sposób wiązać z przyjęciem nowych zadań dyrektora operacyjnego, taki wzrost świadczeń pracowniczych (nawet przy uwzględnieniu wymiaru czasu pracy) nie odpowiada zasadom doświadczenia życiowego i nie przystaje do ewentualnego rozszerzenia zadań, obowiązków i zakresu odpowiedzialności pracownika na takim stanowisku.

Sąd Okręgowy podkreślił, że również zeznania odwołującej, jak i K. T. złożone za płatnika składek, w ocenie Sądu I instancji, wskazują niewątpliwie na zmianę stanowiska pracy odwołującej od listopada 2021 r., a przede wszystkim potwierdzają zwiększenie zakresu zadań pracowniczych scedowanych na Ż. S. od tej właśnie daty.

Nadto, co także niezwykle istotne, średnie wynagrodzenie u płatnika składek w kwietniu 2022 r. wynosiło ok. 10.200 zł, co - zdaniem Sądu I instancji – z pewnością również uzasadnia ustalenie wynagrodzenia odwołującej na stanowisku dyrektora operacyjnego na poziomie finansowym 12.500 zł brutto, zwłaszcza biorąc pod uwagę dodatkowo znaczny wzrost zysków spółki (...) sp. z o. o. za 2021 roku do kwoty 1.173.325,23 zł, i to w porównaniu do poprzednich lat (za poprzedni rok – tj. 2020 zysk spółki wynosił 346.189,03 zł, za rok 2019 zysk spółki wynosił 114.684,91 zł).

Sąd Okręgowy podał, że w sprawie przeprowadzone zostało postępowanie dowodowe, celem ustalenia, czy wysokość podstawy wymiaru składek odwołującej została świadomie zawyżona w celu uzyskania przez odwołującą nadmiernego świadczenia z ubezpieczeń społecznych, jednak rezultat owego zrealizowanego (stosownie do wniosków dowodowych wszystkich stron procesu) postępowania dowodowego nie pozwala na podważenie zapisów spornego aneksu nr 7 z 6 października 2021 r., w tym w szczególności w zakresie ustalonego odwołującej wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z treścią art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Następnie Sąd I instancji zacytował stanowisko orzecznictwa w zakresie wynagrodzenia (w tym SN i TK).

Sąd I instancji wskazał, że organ rentowy zarzucając odwołującej obejście przepisów prawa polegające na świadomym osiąganiu korzyści (zamiarze ich osiągania) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, tj. konkretnie, iż zgłoszenie odwołującej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek począwszy od listopada 2021 r. w kwocie 12.500 zł brutto miało na celu uzyskanie wysokich

świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych, a zatem – adekwatnym wynagrodzeniem Ż. S. winna być kwota 7.500 zł brutto (podnosząc proporcjonalnie poprzednie wynagrodzenie - 2.800 zł brutto na 3/8 etatu, do pełnego wymiaru czasu pracy). Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy, uwzględniając wszelkie aspekty zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika składek - w ocenie Sądu Okręgowego - nie sposób jednak w pełni zaakceptować stanowiska organu rentowego.

Sąd I instancji podkreślił, że Ż. S. została zatrudniona od 1 listopada 2021 r. u dotychczasowego pracodawcy na nowym stanowisku pracy – dyrektora operacyjnego, zakres jej obowiązków został istotnie rozszerzony, a nadto zwiększono wymiar czasu pracy ubezpieczonej, co tym samym całkowicie uzasadnia zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego do 12.500 zł. Zdaniem Sądu I instancji, organ rentowy nie wykazał by „nowy” zakres zadań pracowniczych odwołującej był przez nią faktycznie wykonywany jeszcze przed formalną zmianą stanowiska pracy, która nastąpiła na mocy aneksu do umowy z 6 października 2021 r. W każdym razie ze zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego – zdaniem Sądu Okręgowego - nie sposób wywieść takiego wniosku.

Reasumując Sąd Okręgowy podał, że mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy, uwzględniając wszelkie aspekty zatrudnienia ubezpieczonej, nie sposób zaakceptować stanowiska organu rentowego wyrażonego w zaskarżonej decyzji jakoby wysokość wynagrodzenia odwołującej ustalona na kwotę 12.500 zł brutto na podstawie aneksu nr (...) z 6 października 2021 r. była wadliwa. W związku z powyższym, w ocenie Sądu I instancji - należy uznać, że wynagrodzenie odwołującej, w wysokości określonej aneksem nr (...) z 6 października 2021 r., w kompleksie okoliczności stanu faktycznego niniejszej sprawy, jest godziwe i właściwe, odpowiednie co do rodzaju i ilości wykonywanej pracy przez odwołującą. Kwota wynagrodzenia 12.500 zł brutto miesięcznie za taki zakres czynności, jaki ustaliły strony umowy o pracę i co relewantne, jaki był przez odwołującą rzeczywiście realizowany, dla osoby z wyższym wykształceniem, szerokim i długoletnim doświadczeniem zawodowym, znajomością specyfiki spółki, zarządzającą zespołem pracowników oraz cieszącą się zaufaniem współników spółki (powołanie w skład zarządu) i prezesa zarządu nie może być więc uznana za rażąco wysoką, a postanowienie umowy o pracę określające taką właśnie wysokość wynagrodzenia za nieważne. Reasumując, pozwany organ rentowy nie był zatem upoważniony do obniżenia podstawy wymiaru składek odwołującej do wysokości 7.500 zł brutto od 1 listopada 2021 r.

Nadto Sąd Okręgowy podał, że skrót (...) (Chief O. O.), to w tłumaczeniu na język polski dyrektor operacyjny – jedna z najważniejszych osób w firmie, która podlega jedynie dyrektorowi generalnemu (...) (Chief E. O.) albo prezesowi zarządu i zajmuje się przede wszystkim nadzorowaniem operacji w przedsiębiorstwie oraz szeroko pojętą strategią firmy, zaś stosowanie tego typu skrótów aktualnie stosowane jest nie tylko w międzynarodowych korporacjach, lecz również w polskich spółkach, i to dla kontaktów z klientami również w celach podniesienia prestiżu danego podmiotu.

Z uwagi na powyższe, w sentencji wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w pkt 2 w ten sposób, że ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresie od 1 listopada 2021 r. w wysokości 12.500,00 brutto (pełen etat) z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy spowodowanych chorobą.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 18 ust. 112, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych - Dz.U. z 2022r., poz. 1009 ze zm. w zw. z art. 58 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny poprzez przyjęcie, że podstawę wymiaru składek odwołującej podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika (...) sp. z o.o. w P. w okresie od 1 listopada 2021r. stanowi wynagrodzenie w wysokości 12 500 zł (pełen etat) z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy;
2. naruszenie przepisów kodeksu postępowania cywilnego regulujące zasady postępowania dowodowego tj. treści art. 233 § 1 k.p.c. polegające na braku wszechstronnego rozważenia całego materiału dowodowego oraz na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów i uznanie, że wynagrodzenie deklarowane przez płatnika jako podstawa wymiaru

składek na ubezpieczenia społeczne odpowiada rodzajowi i ilości świadczonej pracy na rzecz płatnika składek podczas, gdy okoliczności sprawy wskazują, że od 1 listopada 2022r. nie nastąpiło rzeczywiste zwiększenie zakresu obowiązków i wykonywanej pracy w ramach stosunku pracy łączącego płatnika z odwołującą, a podpisanie aneksu z 6 października 2022r. nie odpowiadało realnej zmianie sytuacji, a miało na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę wyroku w całości i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji celem ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację organu rentowego odwołująca Ż. S. oraz płatnik składek (...) z o.o. wnieśli o jej oddalenie całości i zasądzenie od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. kosztów procesu według norm przepisanych za postępowanie apelacyjne.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacje pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji przeprowadził w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe w sposób staranny, nieuchybiający zasadzie swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody Sąd I instancji ocenił wszechstronnie, tj. wiarygodność i moc poszczególnych dowodów oceniona została w odniesieniu do całokształtu pozostałych dowodów. Sąd I instancji dokonał ustalenia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie i Sąd Apelacyjny podstawę faktyczną wyroku w pełni podziela. Sąd Apelacyjny zaaprobował ustalenia i ocenę prawną Sądu Okręgowego.

Na wstępie Sąd Apelacyjny wskazuje, że kwestią sporną w niniejszej sprawie było jedynie ustalenie czy określone w umowie o pracę z 1 marca 2016r. zgodnie z aneksem nr 7 z 6 października 2021r. wynagrodzenie odwołującej na kwotę 12500 zł brutto było wynagrodzeniem odpowiednim, godziwym, czy nie stanowiło wynagrodzenia nadmiernego, wygórowanego, albowiem organ rentowy nie kwestionował tego, że Ż. S. świadczyła pracę na rzecz spółki płatnika składek (...) sp. z o.o. w P.. W ocenie pozwanego wynagrodzenie ustalone przez strony w umowie o pracę miało na celu uzyskanie przez odwołującą najkorzystniejszych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego ze względu na ciążę.

W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazuje, iż ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy – zgodnie z art. 6 ust. 1, art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2, art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych - następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń.

Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Tym samym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Jednoznacznie zatem należy stwierdzić, że co prawda z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p. i 22 § 1 k.p. nie ma przeszkód do umówienia się przez strony na wynagrodzenie wyższe od najniższego wynagrodzenia za pracę, jednakże ustalenie

w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 09.08.2005 r. sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z 04.08.2005 r., II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z 19.05.2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Należy zwrócić uwagę, iż sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Z kolei odnosząc się do zarzutów podniesionych przez organ rentowy w apelacji Sąd Apelacyjny stwierdza, że nie zasługiwały one na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej Ż. S. ustalona w aneksie nr 7 z 6 października 2021 r. do umowy z 1 marca 2016 r. ustalone na kwotę 12500 zł, organ rentowy za niekwestionowane wynagrodzenie uznał kwotę 7500 zł.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zwrócić uwagę należy, że Sąd I instancji ustalił stan faktyczny sprawy na podstawie analizy całokształtu zebranego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadka K. W., nadto Sąd I instancji wziął zarówno pod uwagę zeznania samej ubezpieczonej Ż. S., K. T. przesłuchanego za płatnika składek jak i dokumentację zgromadzoną w aktach sprawy oraz w aktach organu rentowego – związanych z działalnością płatnika składek i udziałem odwołującej w tej działalności. Nadmienić raz jeszcze należy, że zarówno zeznania świadka K. W., K. T. przesłuchanego za płatnika składek jak i ubezpieczonej były spójne i logiczne, nadto pozwany organ rentowy nie kwestionował tych zeznań w toku postępowania.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala stwierdzić, iż odwołująca Ż. S. od 1 listopada 2021 r. faktycznie wykonywała obowiązki dyrektora operacyjnego (powierzone jej aneksem nr 7 z dnia 6 października 2021 r.), a pracę tę wykonywała w pełnym wymiarze czasu pracy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego odwołującej została ustalona na kwotę 12 500 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa. Do obowiązków odwołującej zgodnie z załącznikiem nr 1 należało: rozliczanie wynagrodzeń zewnętrznych doradców spółki, tworzenie i comiesięczna weryfikacja pliku kontrolingowego spółki, współuczestnictwo w tworzeniu budżetów spółki, nadzór i koordynacja operacyjnych aspektów przy doradztwie transakcyjnym realizowanym przez spółkę, negocjacje kluczowych umów kosztowych zawieranych przez spółkę, odpowiedzialność za prawidłową realizację głównych umów najmu zawieranych przez spółkę, nadzór nad prawidłowością zarządzania flotą spółki wraz z negocjacjami umów ubezpieczenia oraz umów najmu samochodów, koordynacja z księgowością składania obowiązkowych sprawozdań finansowych spółki wraz z przygotowaniem projektów sprawozdań zarządu z działalności spółki, weryfikacja wprowadzonych płatności do systemu bankowego, nadzór nad windykacją należności przedawnionych, nadzór nad płynnością pracy w spółce, optymalizacja procesów biznesowych i kosztów operacyjnych spółki, zarządzanie podległym zespołem pracowników z działów administracji, analiza wyników finansowych spółki, współpraca z zarządem przy tworzeniu strategii działania spółki, czynny udział w procesach rekrutacji pracowników do działu administracji oraz działu analiz, reprezentacja spółki na zewnątrz. Po zmianie stanowiska odwołująca miała objąć zadania scalające wszystkie spółki i przede wszystkim odpowiadać za kwestie finansowe spółki. Z kolei wysokość wynagrodzenia odwołującej została ustalona na podstawie oczekiwań finansowych odwołującej z uwzględnieniem możliwości spółki do wypłaty oczekiwanego wynagrodzenia, a także na podstawie raportów dostępnych w internecie. Oczekiwania odwołującej wynikały z doświadczenia jakie nabyła od początku zatrudnienia w spółce (pracowała u płatnika składek od 2016 r.), zdobytych kwalifikacji, zakresu obowiązków oraz odpowiedzialności, które przedstawił

jej zarząd. Przy podpisaniu aneksu spółkę reprezentowała A. S. (2) działająca na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez Zgromadzenie Wspólników uchwałą nr 1 z 5 października 2021 r. Po przejściu stanowiska dyrektora operacyjnego odwołująca Ż. S. przejęła od L. R. rozliczenia doradców biznesowych z wykonanej pracy. Prowadziła z I. K. analizę rentowności klientów, tworzyła plik kontroli przychodów i kosztów. Miała analizować koszty w firmie i zajmować się ich optymalizacją, w tym analizować, które umowy podnajmu trzeba wypowiedzieć oraz umowy z dostawcami, umowy leasingu, najmu sprzętu biurowego oraz telekomunikacyjne. Od listopada 2021 r. odwołująca zaczęła zajmować się również bezpieczeństwem walutowym w spółce. Do połowy stycznia 2022 r. samodzielnie zawarła transakcje walutowe w kwocie przekraczającej 500 000 €, a nadto wprowadziła po raz pierwszy stałe umowy z klientem zawierane w Euro. Odwołująca posiadała dostęp do wszystkich informacji spółki oraz kont bankowych, a nadto, zajmowała się kupnem waluty.

Zupełnie bezzasadne są twierdzenia organu rentowego w zakresie w jakim wskazywał, że odwołująca przed 6 października 2021 r. wykonywała obowiązki dyrektora operacyjnego, bowiem – w ocenie organu rentowego - wynika to ze skierowania na badanie lekarskie z 9 listopada 2020r., na którym stanowisko pracy określono jako dyrektor do spraw operacyjnych. Sąd Apelacyjny wskazuje przy tym, że organ rentowy całkowicie pomija zeznania świadka K. W. oraz K. T., którzy zgodnie wskazali na identyczne przyczyny wystawienia skierowania tej treści. W skierowaniu błędnie wskazano stanowisko „dyrektor do spraw operacyjnych” a błąd wynikał z faktu, że na potrzeby prowadzonego wówczas projektu z kontrahentem zagranicznym, w stopce (e-mail) odwołującej wskazano podpis (...), co można tłumaczyć jako dyrektor operacyjny, ale również jako dyrektor administracyjny. Po za tym K. T. wyjaśnił, że podpis w stopce niekoniecznie odpowiada stanowisku pracy, które zapisane jest w umowie o pracę - z reguły tak jest, ale wyjątkowo mogą istnieć różnice wynikające z podniesienia rangi danego pracownika w oczach klienta jak to było w przypadku odwołującej. Po za tym świadek K. W. przyznała jednoznacznie, że: „w 2020r. wszyscy wiedzieli, że pani Ż. jest dyrektorem do spraw administracyjnych. (...) Ja podpisałam to skierowanie kierując się podpisem pani Ż. na stopce e-maila. (...) Nie znam zakresu obowiązków pani Ż..(...) Ja nie wiem, ile zarabiają poszczególne osoby w spółce.”

Mając na uwadze powyższe zatem – w ocenie Sądu Apelacyjnego - organ rentowy błędnie ustalił faktyczny moment rozpoczęcia przez odwołującą pracy na stanowisku dyrektora operacyjnego, gdyż jak wynika z prawidłowo ustalonego w sprawie stanu faktycznego stało się to dopiero z chwilą podpisania aneksu do umowy o pracę z 6 października 2021 r., a nie jak twierdzi pozwany na podstawie jednego dokumentu od grudnia 2020 r. Błąd w skierowaniu na badania lekarskie odwołującej z 9 listopada 2020 r. był oczywistą omyłką osoby, która wystawiła ten dokument, natomiast w grudniu 2020 r. odwołująca faktycznie wykonywała obowiązki dyrektora ds. administracyjnych, a nie dyrektora operacyjnego, co potwierdzają wszystkie dokumenty przedłożone w toku postępowania wyjaśniającego i oświadczenia współpracowników i zarządu spółki.

Sąd Odwoławczy podkreśla również, że już pod koniec 2020 r. zarząd zainteresowanej spółki przedstawił odwołującej propozycje zmiany zajmowanego stanowiska dyrektora ds. administracyjnych na dyrektora operacyjnego. Wiązało się to z rozwojem spółki, większymi obrotami oraz koniecznością obsługi innych spółek z Grupy FSG. W pierwszym kwartale 2021 r. ponowiono propozycję, jednakże ze względu pełnioną funkcję członka zarządu w spółce, szerszy zakres obowiązków, prowadzoną działalność gospodarczą i opiekę nad dzieckiem (synem po przebytej operacji w obu uszach błony bębenkowej i usunięcia trzeciego migdała), odwołująca nie była w stanie zgodzić się na zmianę stanowiska w tamtym czasie. Po za tym zmiana stanowiska wiązała się z dużo większym zaangażowaniem ze względu na dwa razy szerszy zakres obowiązków i większą odpowiedzialność, dlatego też konieczna była zmiana wymiaru etatu z 3/8 etatu (dotychczasowego) na cały etat. Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego obowiązki dyrektora operacyjnego odwołująca przejęła dopiero 1 listopada 2021 r., zgodnie z zawartym z płatnikiem aneksem do umowy o pracę z 6 października 2021 r.

Sąd Odwoławczy zaznacza, że średnie wynagrodzenie u płatnika składek w kwietniu 2022 r. wynosiło ok. 10.200 zł, zatem z pewnością również uzasadnia ustalenie wynagrodzenia odwołującej na stanowisku dyrektora operacyjnego na poziomie finansowym 12.500 zł brutto, mając na uwadze specyfikę stanowiska, jej dotychczasowe zarobki a także, możliwości finansowe płatnika składek. Stanowisko powierzone odwołującej od 1 listopada 2021 r. jest jednym

z najbardziej odpowiedzialnych i wymagających stanowisk w spółce, co również musi się wiązać z odpowiednim (adekwatnym do obowiązków) wynagrodzeniem.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wskazane wyżej okoliczności świadczą o tym, że wynagrodzenie odwołującej było wynagrodzeniem godziwym, adekwatnym do zakresu jej obowiązków, kompetencji a także kwalifikacji.

Sąd Apelacyjny zaznacza także, że zatrudnienie odwołującej przez płatnika składek i koszty ponoszone przez niego tytułem wynagrodzenia odwołującej nie spowodowały wystąpienia straty po stronie płatnika składek, zwłaszcza biorąc pod uwagę dodatkowo znaczny wzrost zysków spółki FSG Biznes sp. z o. o. za 2021 r. do kwoty 1.173.325,23 zł, i to w porównaniu do poprzednich lat (za poprzedni rok – tj. 2020 zysk spółki wynosił 346.189,03 zł, za rok 2019 zysk spółki wynosił 114.684,91 zł). Zatem płatnik składek dysponował wystarczającym środkami na ustalenie wynagrodzenia odwołującej na kwotę 12500 zł. Po za tym Sąd Apelacyjny podkreśla, że z uwagi na obroty spółki, co roku spółka podwyższała wynagrodzenie też innym pracownikom (miała do tego możliwości finansowe). Z kolei zarobki w dziale administracji (gdzie przedtem pracowała odwołująca) są na poziomie 7000-8000 zł + premia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego należy też podkreślić, iż w sprawie o wysokość podstawy wymiaru składek organ rentowy kwestionując wysokość wynagrodzenia, od którego uzależniona jest wysokość składek i w związku z tym wysokość ewentualnego świadczenia z ubezpieczenia społecznego, powinien już w decyzji przedstawić wszystkie zarzuty oraz własny proces myślowy, jaki doprowadził go do przedstawienia tychże zarzutów. Postępowanie toczące się na skutek odwołania od tego rodzaju decyzji organu rentowego nie jest zwykłym postępowaniem cywilnym, w którym regułą jest, że powód zawsze powinien udowodnić fakty, na których opiera powództwo. 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 powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne.

Organ rentowy z kolei w zaskarżonej decyzji nie oparł się na niezbitych dowodach świadczących o zamierzonym zawyżeniu wysokości wynagrodzenia, ustaleniu go w oderwaniu od możliwości finansowych płatnika składek i rażąco przewyższającym wynagrodzenie tego rodzaju pracowników na otwartym rynku pracy lub dowodach jednoznacznie dyskwalifikujących twierdzenia i dowody zaoferowane przez ubezpieczoną. Podkreślić przy tym trzeba, że podstawowa reguła dowodowa w ramach procedury cywilnej stanowi, iż ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ogólnie można więc stwierdzić, że ciężar dowodu, co do faktów uzasadniających roszczenie odwołującej/odwołujących, spoczywa na odwołującej/odwołujących, natomiast ciężar dowodu faktów uzasadniających żądanie oddalenia odwołania spoczywa na pozwanym (w tej sytuacji na organie rentowym). Co więcej kolejna rządząca procesem cywilnym zasada kontradiktoryjności polega na tym, że to nie na sądzie, lecz stronach procesowych spoczywa ciężar aktywnego uczestniczenia w czynnościach procesowych, oferowania dowodów na potwierdzenie własnych tez oraz podważenie twierdzeń przeciwnika. Pożądana aktywność wyraża się zarówno w składaniu pism procesowych jak też w odpowiednim reagowaniu na zachowania procesowe przeciwnika i przedstawiane przez niego dowody tak w pismach procesowych jak i na rozprawie.

Pozwany organ rentowy nie zdołał skutecznie zakwestionować wiarygodności dowodów zgłoszonych przez odwołującą i nie naprowadził też dowodów, które mogłyby świadczyć o zamierzonym działaniu płatnika składek i ubezpieczonej Ż. S., ukierunkowanym wyłącznie na uzyskanie wysokiego świadczenia z ubezpieczenia społecznego, bez zaistnienia jakichkolwiek racjonalnych, ekonomicznych i kadrowych przyczyn, które mogłyby uzasadniać zatrudnienie i wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej.

Za niezasadny Sąd Apelacyjny uznał również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 18 ust. 1 i 2, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. oraz i art. 58 k.c. przez przyjęcie, że podstawę wymiaru składek odwołującej podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w P. w okresie od 1 listopada 2021 r. stanowi wynagrodzenie w wysokości 12500 zł (pełen etat) z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy. W ocenie Sądu Odwoławczego wynagrodzenie ustalone pomiędzy stronami umowy o pracę zostało ustalone w granicach rynkowego wynagrodzenia osób posiadających tożsame kwalifikację do tych posiadanych przez odwołującą, a także

w oparciu o możliwości finansowe płatnika składek oraz stosownie do obowiązków powierzonych odwołującej od 1 listopada 2021 r. na stanowisku dyrektora ds. operacyjnych, dlatego o ocenie Sądu Apelacyjnego zakwestionowanie ustalonego wynagrodzenia przez odwołującą pozostaje niezasadne.

Na marginesie Sąd Apelacyjny zaznacza, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury podjęcie pracy przez kobietę w ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie przez nią świadczeń z ubezpieczeń społecznych, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem, jeżeli praca ta była faktycznie wykonywana, co jak wyżej wskazano miało miejsce. Podkreśli wypada również, że z dokumentacji medycznej zgromadzonej w aktach oraz z zeznań odwołującej i K. T. wynika, że odwołująca nie wiedziała, że jest w drugiej ciąży. Ponadto odwołująca podkreśliła, że w październiku 2021 r. na wyjeździe integracyjnym nie wiedząc o ciąży spożywała alkohol. Ciąża odwołującej była dla niej zaskoczeniem, była również zaskoczeniem dla płatnika składek. Jak wynika z zeznań K. T., odwołująca miała odciążyć zarówno jego jak i pozostałych członków zarządu w zakresie czynności dotyczących analizy finansowej spółki, ponadto odwołującej został zamówiony samochód służbowy A. (...) za ponad 260000 zł. Płatnik składek był zadowolony w dotychczasowej pracy odwołującej i liczył na szybki powrót odwołującej z urlopu macierzyńskiego (proponował też po porodzie by odwołująca skorzystała z urlopu „macierzyńskiego”, na co odwołująca ostatecznie nie zgodziła się). Jak wynika z okoliczności ustalonych w niniejszej sprawie płatnik składek niewątpliwie czeka na powrót odwołującej, by mogła przyjąć z powrotem dotychczasowe obowiązki związane ze stanowiskiem dyrektora ds. operacyjnych, gdyż odwołująca zadeklarowała, że z urlopu rodzicielskiego będzie korzystać do czerwca 2023 r.

Nie ma także racji organ rentowy, podnosząc, że Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych sprzecznie z zebrany materiał dowodowy i w konsekwencji naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów. Nie ma bowiem uzasadnionych powodów do zakwestionowania istnienia logicznego związku między treścią przeprowadzonych dowodów a ustalonymi na ich podstawie w drodze wniosku faktami stanowiącymi podstawę zawartego w nim rozstrzygnięcia. Argumentacji mogącej uzasadniać taki wniosek nie dostarcza uzasadnienie apelacji, która w istocie nie wykazuje uchybień w rozumowaniu Sądu, które podważałyby prawidłowość dokonanej oceny. Natomiast naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna czego, zdaniem Sądu Apelacyjnego organ rentowy we wniesionej apelacji nie uczynił. W ocenie Sądu Apelacyjnego organ rentowy wybiórczo traktuje materiał dowodowy uwypuklając przy tym korzystne dla siebie dowody (dokumenty, zeznania), pomijając z kolei pozostały materiał dowodowy (w tym też całe zeznania świadka i stron). Takie stanowisko organu rentowego nie sposób zaakceptować, bowiem należy ocenić cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i na podstawie tej oceny wydać stosowne orzeczenie, co niewątpliwie też uczynił Sąd I instancji, prezentując swoje stanowisko w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Apelacyjny podaje, że odwołująca zanim została zatrudniona u płatnika składek na stanowisku dyrektora operacyjnego cały czas nabywała doświadczenie zawodowe oraz kształciła się w różnych działach spółki. Objęcie stanowiska przez odwołującą (dyrektora ds. operacyjnych) miało też odciążyć zarówno K. T. jak i pozostałych członków zarządu (L. R. i I. K.) w wykonywanych czynnościach dotyczących analizy finansowej spółki. Po przejściu odwołującej na zwolnienie chorobowe w związku z ciążą jej obowiązki powróciły z powrotem do pozostałych członków zarządu, natomiast jej czynności dotyczące stricte działu administracji zostały objęte przez nowo zatrudnionych dwóch pracowników A. N. i W. P.. Po za tym Spółka liczy, że po zakończeniu przez odwołującą urlopu rodzicielskiego odwołująca będzie kontynuować pracę w spółce (...) sp. z o.o. jako dyrektor ds. operacyjnych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie odwołującej, które otrzymywała za świadczoną u płatnika składek pracę nie było nadmierne, wygórowane i pozostało ekwiwalentne do wykonywanych przez nią zadań oraz wymaganego wykształcenia. Wysokość wynagrodzenia odwołującej odpowiada wysokości wynagrodzeń oferowanych na rynku osobom posiadającym analogiczne kwalifikacje zawodowe. W konsekwencji zatem – w ocenie Sądu Apelacyjnego - ustalone w aneksie nr (...) z dnia 6 października 2021 r. do umowy z dnia 1 marca 2016 r. wynagrodzenie nie pozostaje rażąco przewyższające wkład pracy, lecz zostało ustalone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Reasumując Sąd Apelacyjny wskazuje, że apelacja organu rentowego choć dość obszerna, to nie zawierała żadnych zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji nie uchybił przepisom kodeksu postępowania cywilnego i przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, oceniając dowody zgodnie z zasadą wyrażoną art. 233 § 1 k.p.c.

Mając na względzie powyższe Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Na marginesie Sąd Apelacyjny podaje, że ani odwołująca Ż. S. ani też płatnik składek (...) sp. z o.o. nie byli reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika w sprawie, a zatem mimo oddalenia apelacji organu rentowego, brak było podstaw do zasądzenia od organu rentowego na rzecz odwołującej i płatnika składek zwrotu kosztów procesu (kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym/apelacyjnym).

sędzia Marta Sawińska