

Sygn. akt IV U 1332/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Natalia Lipińska

Protokolant: stażysta Sylwia Dymańska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2013 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołania T. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo Usługowa (...)

przy udziale osoby zainteresowanej A. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 24 maja 2013 roku nr (...)

w sprawie T. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo Usługowa (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o wysokość podstawy wymiaru składek

zmienia zaskarżoną decyzję w pkt. 2 w ten sposób, że ustala dla A. S. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w okresie od 18 stycznia 2013 roku w wysokości 2 776,00 złotych (słownie: dwa tysiące siedemset siedemdziesiąt sześć złotych) brutto.

Sygn. akt IV U 1332/13

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie

z dnia 15 listopada 2013 r.

Decyzją z dnia 24 maja 2013 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku

z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 i art. 18 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205,

poz. 1585 ze zm.), art. 180 k.p.a. oraz art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r.

o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 ze zm.), stwierdził, że A. S. podlega z tytułu zatrudnienia ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 18 stycznia 2013 r.

u płatnika składek F.H.U. (...) (punkt 1), ustalając, że podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia w okresie od 18 stycznia 2013 r. wynosi miesięcznie nie więcej niż 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. 1.280,00 zł w 2013 r. (punkt 2).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że podstawa wymiaru składek wynikająca

z ustalonego w łączącej ubezpieczoną z płatnikiem składek umowie o pracę wynagrodzenia została celowo zawyżona w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Jak wskazał, wątpliwości budzi ustalenie dla ubezpieczonej wynagrodzenia na poziomie 2.776,00 zł, w sytuacji, gdy wynagrodzenie pozostałych pracowników zatrudnionych w firmie nie przekracza minimalnego wynagrodzenia za pracę. W ocenie organu rentowego, tak ustalona wysokość wynagrodzenia nie spełnia kryteriów płacy słusznej i sprawiedliwej.

Odwołanie od tej decyzji wniósł T. N. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo- Usługowa (...) w T., domagając się zmiany punktu 2 decyzji i ustalenia, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla A. S. w okresie od 18 stycznia 2013 r. wynosi 2.776,00 zł. W uzasadnieniu odwołujący podniósł, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie w kwocie 2.776,00 zł było adekwatne do zajmowanego przez ubezpieczoną stanowiska specjalisty ds. szkoleń, posiadanych przez nią kwalifikacji i doświadczenia- zdobytych w ramach wykonywanej uprzednio pracy

w oparciu o umowy cywilnoprawne. Zaznaczył przy tym, że odwołująca poza czynnościami służbowymi, w przeciwieństwie do innych pracowników, miała dostęp do niejawnych informacji przedsiębiorstwa i uczestniczyła w podejmowaniu strategicznych decyzji kształtujących ścieżkę rozwoju firmy. W dalszej kolejności odwołujący zarzucił, że organ rentowy nie przeprowadzał żadnego postępowania wyjaśniającego, a informację o faktach powziął z własnej dokumentacji. Nie odzwierciedlają więc one rzeczywistego stanu faktycznego, w szczególności tego, że zatrudnione uprzednio w firmie osoby zajmowały również inne niż kasjer- sprzedawca stanowiska, zbliżone zakresem obowiązków do stanowiska ubezpieczonej, za płacą na poziomie 2.500,00 zł i 3.000,00 zł miesięcznie.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji i powołując się na liczne judykaty, wskazał, że postanowienie umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę

w części przekraczającej granice płacy słusznej i godziwej pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, co rodzi ten skutek, iż jest ono nieważne (art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.c.).

Zainteresowana A. S. podzieliła stanowisko odwołującego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Zainteresowana A. S. ukończyła studia wyższe na kierunku Ogrodnictwo o specjalności Ogrodnictwo z marketingiem i uzyskała tytuł zawodowy inżyniera. Legitymuje się też zaświadczeniem o ukończeniu kursu pedagogicznego dla wykładowców pozaszkolnych form kształcenia i certyfikatami o ukończeniu „Kursów trenerskich” organizowanych przez CENTRUM (...) Sp. z o.o. w K..

dowód:

- dyplom ukończenia studiów wyższych- k. 6,
- zaświadczenie i certyfikaty- k. 7-10,

Przed podjęciem zatrudnienia w firmie odwołującego zainteresowana wykonywała pracę na podstawie umów o dzieło, których przedmiotem było między innymi przygotowywanie zestawów artykułów poradnikowych do publikacji na ogrodniczym forum dyskusyjnym, przygotowywanie i przeprowadzenie zajęć na kursie z zakresu florystyki i bukietarstwa oraz opracowywanie tekstów informacyjnych do wydawnictw. W okresie studiów na podstawie umów zlecenia brała udział w weekendowych promocjach.

dowód:

- umowy o dzieło i umowy zlecenia- k. 20,

W dniu 18 stycznia 2013 r. A. S. zawarła z T. N. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo- Usługowa (...) w T. umowę o pracę na czas określony od 18 stycznia

2013 r. do 17 stycznia 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Mocą tej umowy powierzono zainteresowanej stanowisko specjalisty ds. szkoleń i ustalono wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.776,00 zł brutto miesięcznie. T. N. był laureatem najlepszej jakości dla sklepów (...) za 2010 r. i chcąc utrzymać dalej taki poziom postanowił zatrudnić w swojej firmie specjalistę ds. szkoleń. Zawierając umowę o pracę odwołujący umówił się z zainteresowaną, że będzie ona dojeżdżać do poszczególnych sklepów celem prowadzenia szkoleń pracowników własnym samochodem, dlatego jej wynagrodzenie ustalone zostało na nieco wyższym poziomie. Pracownika na stanowisko specjalisty ds. szkoleń odwołujący wybrał spośród 8 osób wyłonionych z kilkudziesięciu chętnych, którzy wykazali zainteresowanie przedstawioną przez niego ofertą pracy.

dowód:

- umowa o pracę z dnia 18.01.2013 r.- k. 5,
- zeznania odwołującego T. N.- 00:18:16, 00:26:01, 00:28:50,

A. S. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 18 stycznia 2013 r. przez F.H.U. (...) w T. w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie dla zainteresowanej ustalono na poziomie 2.776,00 zł brutto. W deklaracji za kwiecień 2013 r. płatnik składek wykazał 5 osób ubezpieczonych, w tym zainteresowaną. Pozostałe cztery osoby mają wynagrodzenie ustalone na poziomie płacy minimalnej.

dowód:

- notatka ZUS z dnia 15.05.2013 r.- k. 5 akt ZUS,

Firma odwołującego zajmuje się handlem. T. N. prowadzi 8 sklepów samoobsługowych w sieci (...) jako franczyzobiorca. Pracowników tych sklepów zatrudnia firma świadcząca dla niego usługi outsourcingu kadrowo-płacowego. Pracowników tych jest łącznie około 160. Dodatkowo firma prowadzi 2 salony fryzjerskie. Sam odwołujący zatrudnia 5 osób. Cztery z nich zajmują stanowiska kasjera- sprzedawcy w sklepie w W., z tym, że jedna z nich przebywa na urlopie bezpłatnym, piątym zaś jest zainteresowana. Kasjerom-sprzedawcom przysługuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, tj. około 1.200,00 zł netto (1.600,00 zł brutto). Na stanowiska kasjera- sprzedawcy przyjmowane są osoby bez żadnego doświadczenia, które kształci sam odwołujący.

dowód:

- zeznania odwołującego T. N.- 00:09:06-00:13:58,

Przed przyjęciem zainteresowanej do pracy odwołujący zatrudniał inne osoby niż kasjerów- sprzedawców. Były to E. F. pełniąca obowiązki menadżera za wynagrodzeniem 3.000,00 zł netto miesięcznie i J. P. zajmująca stanowisko kierownika regionalnego za wynagrodzeniem 2.500,00 zł netto miesięcznie. E. F. miała podobny zakres obowiązków jak zainteresowana. Z uwagi na rezygnację z pracy po ponad trzyletniej współpracy z odwołującym, w jej miejsce zatrudniona została A. S.. J. P. jako kierownik regionalny zajmowała się kontrolowaniem 4 sklepów. Również to zadanie przejęła zainteresowana. E. F. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w Firmie Handlowo- Usługowej (...) w T. w okresie od 19 października 2009 r. do 30 czerwca 2012 r., zaś J. P. od 21 listopada 2009 r. do 30 czerwca 2012 r. Podstawa wymiaru składek w 2012 r. w przypadku tych pracownic wynosiła odpowiednio: 4.196,18 zł (E. F.) i 3.494,00 zł (J. P.).

dowód:

- pismo organu rentowego z dnia 30.10.2013 r.- k. 26,

- zeznania odwołującego T. N.- 00:31:25-00:34:52,

W dniu 1 marca 2013 r. zainteresowana stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Obecnie korzysta z urlopu macierzyńskiego, który będzie jej przysługiwał do sierpnia 2014 r. W tym czasie odwołujący nie zamierza zatrudniać nowego pracownika i sam będzie realizował obowiązki należące do zainteresowanej.

dowód:

- zaświadczenie płatnika składek- k. 3 akt ZUS,
- zaświadczenia lekarskie- k. 2 akt ZUS,
- zeznania odwołującego T. N.- 00:28:50,

W Firmie prowadzonej przez odwołującego pracownicy korzystały z urlopów macierzyńskich. W około 30 przypadkach do porodu dochodziło po nawiązaniu stosunku pracy. W około pięciu przypadkach już po miesiącu od zatrudnienia kobieta udawała się na zwolnienie lekarskie z uwagi na stan ciąży.

dowód:

- zeznania odwołującego T. N.- 00:23:12,

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów i zeznania odwołującego.

Sąd pozytywie ocenił dowody z dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność, jak również poprawność materialna i formalna nie budziły wątpliwości, zaś ich treść i forma nie były kwestionowane przez strony postępowania. Brak było zatem jakichkolwiek podstaw, także takich, jakie należałoby uwzględnić z urzędu, aby dokumentom tym odmówić właściwego im znaczenia dowodowego.

W ocenie Sądu, na wiarę zasługiwały też zeznania odwołującego T. N., który wskazał na okoliczności istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, dotyczące zatrudnienia w prowadzonej przez siebie firmie zainteresowanej A. S. na stanowisku specjalisty ds. szkoleń, a w szczególności kwestii związanej z jej wynagrodzeniem. Zeznania te były jasne, spójne, zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Odwołujący podał w nich motywy, które nim kierowały, kiedy zatrudniał zainteresowaną na stanowisku specjalisty ds. szkoleń i dlaczego ustalił zainteresowanej wynagrodzenie na poziomie 2.776,00 zł. Wytłumaczył również, że przed nawiązaniem stosunku pracy z zainteresowaną zatrudniał dwie inne osoby wykonujące podobną do A. S. pracy, tj. E. F.- pełniącą obowiązki menadżera za wynagrodzeniem 3.000,00 zł netto miesięcznie i J. P.- zajmującą stanowisko kierownika regionalnego za wynagrodzeniem 2.500,00 zł netto miesięcznie. Również w tym zakresie zeznania strony były przekonujące. Pewne nieścisłości, jakie pojawiły się w zeznaniach odwołującego, dotyczące okresu zatrudnienia E. F. i J. P., sprostowane przez organ rentowy w piśmie procesowym z dnia 30 października 2013 r., nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia i zdaniem Sądu nie podważyły wiarygodności złożonych przez T. N. zeznań.

Sąd rozważył, co następuje:

Odwołanie od zaskarżonej decyzji ZUS Oddział w T. z dnia 24 maja 2013 r., w świetle ustalonego stanu faktycznego i obowiązujących przepisów, zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie odwołujący T. N. (prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowo- Usługowa (...) w T.) domagał się zmiany zaskarżonej decyzji w punkcie 2 i ustalenia, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla A. S. w okresie od 18 stycznia 2013 r. wynosi 2.776,00 zł.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była więc podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek Firma Handlowo- Usługowa (...) w T.. Podstawę tę stanowiło wynagrodzenie A. S. ustalone w umowie o pracę z dnia 18 stycznia 2013 r. na czas określony od 18 stycznia 2013 r. do 17 stycznia 2018 r. na kwotę 2.776,00 zł.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

W ujęciu art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę (z art. 22 § 1, art. 29 § 1 pkt 3, art. 13 i art. 84 k.p.). Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis ten określa podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia w nawiązaniu do konstytucyjnego zakazu dyskryminacji w życiu gospodarczym (art. 32 ust. 2 Konstytucji) oraz konstytucyjnej zasady równego prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, awansów, a w szczególności do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji). W tej mierze należy także uwzględnić podstawowe zasady prawa pracy dotyczące równości praw pracowników oraz ich niedyskryminacji (art. 11², 11³ i 18^{3a}-18^{3e} k.p.), a także prawo pracownika do godziwego wynagrodzenia (art. 13 k.p.).

Określone w umowie o pracę wynagrodzenie powinno być ustalone zgodnie z przepisami płacowymi respektującymi wskazane wyżej zasady konstytucyjne i podstawowe zasady prawa pracy. Naruszenie tych zasad może być podstawą do uznania nieważności przepisu płacowego (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu wykonywania przez zainteresowaną A. S. pracy w ramach zawartej umowy (w konsekwencji czego objął zainteresowaną ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od 18 stycznia 2013 r.), zarzucił natomiast, że postanowienie umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę w części przekraczającej granice płacy słusznej i godziwej pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, co rodzi ten skutek, iż jest ono nieważne (art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.c.).

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 29 stycznia 2013 r., III AUa 493/12 (LEX nr 1280382), autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Przepis art. 353¹ k.c., poprzez art. 300 k.p. znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą

mogły być przez pryzmat zasad współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

Wcześniej podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy, stwierdzając, że 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 (por. wyrok SN z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192).

W uzasadnieniu pierwszego z powołanych orzeczeń Sąd Apelacyjny zaakcentował, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Umowa o pracę wywołuje bowiem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Stąd ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, w którym istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Godziwe wynagrodzenie za pracę (art. 13 k.p.) to zatem wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne i uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p. (por. wyrok SN z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421). Istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) 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.).

Analiza okoliczności niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, że ustalona przez strony umowy o pracę na czas określony z dnia 18 stycznia 2013 r. płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie została ustalona ponad granicę płacy słusznej i sprawiedliwej oraz żeby rażąco przewyższała wkład pracy, a w konsekwencji, żeby składka przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że organ rentowy nie przeprowadził w zasadzie żadnego postępowania wyjaśniającego, a swoje ustalenia oparł na skąpej dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy. Jego ustalenia sprowadzają się w zasadzie tylko do stwierdzenia, że zainteresowana została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 18 stycznia 2013 r. przez F..H.U. PROFIT T. N. w T. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 2.776,00 zł brutto i że płatnik składek, oprócz zainteresowanej, zatrudniał tylko 4 inne osoby na stanowisku kasjera-sprzedawcy za wynagrodzeniem odpowiadającym płacy minimalnej.

Nie wziął więc pod uwagę faktu, że w przeszłości odwołujący zatrudniał dwie pracownice, których płace kształtowały się na poziomie znacznie wyższym niż płaca minimalna i pracownice te zajmowały inne niż kasjer- sprzedawca stanowiska. Były to E. F.- pełniąca obowiązki menadżera za wynagrodzeniem 3.000,00 zł netto miesięcznie i J. P.- zajmująca stanowisko kierownika regionalnego za wynagrodzeniem 2.500,00 zł netto miesięcznie. Jak wynika z pisma organu rentowego z dnia 30 października 2013 r., podstawa wymiaru składek w 2012 r. w przypadku tych pracownic wynosiła odpowiednio: 4.196,18 zł (E. F.) i 3.494,00 zł (J. P.). Pracodawca różnicował zatem, czego organ rentowy nie dostrzegł, wysokość wynagrodzenia za pracę poszczególnych osób- w zależności od rodzaju wykonywanej przez nie pracy, zakresu obowiązków, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.

Skoro więc zainteresowana została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. szkoleń, zaś organ rentowy nie kwestionował zarówno faktu wykonywania przez nią pracy, jak i charakteru realizowanych obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, stwierdzić należało, że miesięczna płaca ustalona na poziomie 2.776,00 zł brutto nie była nadmiernie wygórowana, o czym świadczy chociażby fakt, że uprzednio płatnik składek wypłacał menadżerowi 3.000,00 zł netto miesięcznie, a kierownikowi regionalnemu 2.500,00 zł netto. Biorąc pod uwagę realia rynkowe, również z tego powodu trudno uznać, aby ustalona zainteresowanej płaca była w rażąco sposób zawyżona.

Jednocześnie trzeba mieć na uwadze, że na stanowisko kasjera- sprzedawcy, jak podniósł odwołujący- zatrudniane były osoby „bez wykształcenia”, które sam przyuczał do zwozu. Zainteresowana tymczasem, jak wykazało postępowanie dowodowe, ukończyła studia wyższe zdobywając tytuł inżyniera, a przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek, wykonywała pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (zlecenia i o dzieło), zajmując się między innymi przygotowaniem zestawów artykułów poradnikowych do publikacji na ogrodniczym forum dyskusyjnym, przygotowaniem i przeprowadzaniem zajęć na kursie z zakresu florystyki i bukietarstwa, czy opracowywaniem tekstów informacyjnych do wydawnictw. Kwalifikowała się zatem doświadczeniem zawodowym, przydatnym na zajmowanym stanowisku specjalisty ds. szkoleń.

Ustalonego w umowie o pracę na czas określony z dnia 18 stycznia 2013 r. wynagrodzenia nie można zatem odnosić do wysokości wynagrodzenia kasjera- sprzedawcy. Oznaczałoby to, że gdyby w firmie płatnika składek zatrudnione były tylko sprzątające wysokość wynagrodzenia zainteresowanej powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia osoby zatrudnionej na takim stanowisku. Takie porównanie jest co najmniej nieuprawnione. Podobne porównania można by czynić, ale poprzez odniesienie płacy zainteresowanej do wysokości wynagrodzenia osób zajmujących to samo albo podobne stanowisko. Takich jednak w firmie nie było.

Z powyższego wynika, że swoje rozstrzygnięcie organ rentowy oparł zatem nie tyle na okolicznościach faktycznych, ale kierując się prezentowanymi w odpowiedzi na odwołanie poglądami orzecznictwa i odnosząc wynagrodzenie zainteresowanej do wynagrodzenia kasjera- sprzedawcy, co w okolicznościach sprawy nie było uzasadnione.

Nie miał więc racji ZUS twierdząc, że postanowienie umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę w części przekraczającej granice płacy słusznej i godziwej pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

W tym miejscu podnieść jedynie należy, na co zwrócił uwagę Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 19 maja 2005 r., III APa 5/05 (OSA 2006/9/29), że nie jest rzeczą sądu ocenianie racjonalności działań pracodawcy w zakresie przyznawanych pracownikom wynagrodzeń, aczkolwiek doświadczenie wskazuje, iż pracownicy kompetentni, cieszący się zaufaniem pracodawcy, otrzymują wyższe wynagrodzenia aniżeli inni o zbliżonym czy wręcz porównywalnym zakresie czynności i obowiązków (por. wyrok SA

Mając to wszystko na uwadze, Sąd stwierdził, że decyzja z dnia 24 maja 2013 r. w zakresie punktu 2 była błędna, co skutkowało jej zmianą w tej części i ustaleniem dla A. S. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w okresie od 18 stycznia 2013 r. na kwotę 2.776,00 zł brutto.

Uwzględniając powyższe, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd rozstrzygnął jak w sentencji wyroku.

SSO Natalia Lipińska

Sekr.:

- (...)
- (...)

• (...)

(...)