

Sygn. akt IV U 1627/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2014 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 5 lutego 2014 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołania E. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 13 sierpnia 2013 roku nr (...)

w sprawie E. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

przy udziale zainteresowanych J. F., A. F.

o podstawę wymiaru składek

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala dla odwołującej się E. P. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w okresie od 15 lutego 2013 roku na kwotę 2 800 złotych brutto.

Sygn. akt IV U 1627/13

## UZASADNIENIE

**wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie**

**z dnia 5 lutego 2014 r.**

Decyzją z dnia 13 sierpnia 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.) w związku z 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 E. P. podlega z tytułu zatrudnienia ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 15 lutego 2013 r. u płatnika składek Zakład (...) S.C. (punkt 1), ustalając, że podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia w okresie od 15 lutego 2013 r. wynosi miesięcznie 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 2.800,00 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 wniosła E. P., domagając się zmiany punktu 2 decyzji i ustalenia, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w jej przypadku w okresie od 15 lutego 2013 r. wynosi 2.800,00 zł.

W uzasadnieniu odwołująca podniosła, że tak ukształtowane wynagrodzenie za pracę było adekwatne do jej wykształcenia i zakresu obowiązków. Odwołująca podkreśliła, że ukończyła Akademię (...) w K., posiada umiejętności przygotowywania ofert, jest osobą komunikatywną, przedsiębiorczą i zorganizowaną. Przed zatrudnieniem w firmie, jej obowiązki wykonywał współwłaściciel A. F.. W okresie zatrudnienia zaś to ona zajmowała się nawiązywaniem kontaktów, prowadzeniem rozmów handlowych i mediacji oraz analizą materiałów i kosztów. Zauważyła też, że przeciętne wynagrodzenie przedstawicieli handlowych kształtuje się w granicach od 3.000,00 do 5.000,00 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, że jest ono nieważne (art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.c.).

Zainteresowany A. F. podzielił stanowisko odwołującej.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:**

W 2011 r. odwołująca E. P. ukończyła Akademię (...) w K., kierunek- technologia chemiczna, specjalność- analityka i kontrola jakości. Od grudnia tego roku odbywała zorganizowany przez Urząd Pracy w D. sześciomiesięczny staż zawodowy w Zakładach (...) w T.- M.. Po jego zakończeniu rozpoczęła poszukiwanie pracy. O pracy w Zakładzie (...) S.C. J. i A. F. w D. dowiedziała się od znajomego.

dowód:

- zeznania odwołującej E. P.- 00:29:02-00:32:47,

Zakład (...) S.C. J. i A. F. w D. zajmuje się instalacją urządzeń sanitarnych i sprzedażą takich urządzeń. Z uwagi na nadmiar pracy i wyjazd za granicę jednego z pracowników, do obowiązków którego należały sprawy administracyjne, współwłaściciele firmy postanowili zatrudnić u siebie pracownika na stanowisko przedstawiciela handlowego. W 2012 r. dochód spółki wyniósł 167.362,10 zł.

dowód:

- PIT 36L za 2012 r.- k. 34,
- zeznania świadka H. F.- 00:13:12, 00:14:38-00:17:42, 00:18:49,
- zeznania zainteresowanego A. F.- 01:01:31,

W dniu 15 lutego 2013 r. E. P. zawarła z A. F.- współwłaścicielem firmy Zakład (...) - (...) S.C. J. i A. F. w D. umowę o pracę na czas określony od 15 lutego 2013 r. do 15 lutego 2014 r.

w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem 2.800,00 zł brutto (2.018,00 zł netto). Jako miejsce wykonywania pracy przez odwołującą oznaczono teren województwa. Przy przyjęciu do pracy A. F. nie wiedział, że odwołująca jest w ciąży. Firma (...) S.C. miała swoją siedzibę przy ul. (...) w D., gdzie znajdował się zarówno sklep, jak też biuro,

w którym pracowała odwołująca.

dowód:

- zeznania świadka H. F.- 00:18:49, 00:20:39,
- zeznania odwołującej E. P.- 00:32:47,
- zeznania zainteresowanego A. F.- 01:06:13,

Pełniąc obowiązki przedstawiciela handlowego odwołująca nawiązywała nowe kontakty z klientami, współpracowała z istniejącymi, przygotowywała oferty handlowe, prowadziła mediacje z przedstawicielami i klientami odnośnie ceny towarów. Współpraca

z innymi firmami instalacyjno- budowlanymi polegała na pogłębianiu kontaktów biznesowych i organizowaniu wspólnych dostaw z hurtowni, a pozyskiwanie klientów

z przedstawianiem ofert. Była to praca nie tylko w biurze, ale i w terenie w obrębie województwa (...). Odwołująca mogła korzystać z samochodu służbowego. Firma (...) S.C. planowała otworzyć sprzedaż internetową, której prowadzeniem miała zająć się ubezpieczona. Odwołująca pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy w godzinach od 8:00 do 16:00.

dowód:

- notatka ZUS z dnia 15.05.2013 r.- k. 5 akt ZUS,
- zeznania świadka H. F.- 00:20:39,
- zeznania odwołującej E. P.- 00:32:47-00:40:21,
- zeznania zainteresowanego A. F.- 01:06:13,

Firma (...) S.C. zatrudnia około 8 osób, w tym referenta ds. finansowo- księgowych za wynagrodzeniem 1.600,00 zł brutto. Pozostałe osoby to sprzedawcy

i pracownicy fizyczni. Pracownik, który wyjechał był kosztorysantem i zarabiał 1.600,00 zł brutto miesięcznie. Sprzedawcy i pracownicy fizyczni osiągają wynagrodzenie na poziomie 1.600,00- 2.000,00 zł brutto miesięcznie. Wyższe wykształcenie w firmie posiada odwołująca, referent ds. finansowo- księgowych i jeden ze sprzedawców.

dowód:

- zeznania świadka H. F.- 00:13:12-00:14:38,
- zeznania zainteresowanego A. F.- 01:01:31, 01:11:04,

Od dnia 28 maja 2013 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. Początkowo czuła się dobrze, a potem lekarz zalecił jej leżenie w domu. Na skutek pogorszenia stanu zdrowia, odwołująca poddana została hospitalizacji. Ciąża zakończyła się porodem przed czasem w dniu (...). Dziecko odwołującej ważyło 2150 g i nadal objęte jest opieką w poradni neonatologicznej. Obecnie odwołująca korzysta z urlopu macierzyńskiego.

dowód:

- zeznania odwołującej E. P.- 00:44:17,

Odwołująca nie jest krewną współwłaścicieli firmy Zakład (...) - (...) S.C. J. i A. F. w D..

dowód:

- zeznania odwołującej E. P.- 00:44:17,

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów oraz zeznania świadka, odwołującej i zainteresowanego.

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 świadka H. F.

i zainteresowanego A. F., którzy wskazali na okoliczności istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, dotyczące charakteru pracy odwołującej na stanowisku przedstawiciela handlowego, w szczególności zakresu powierzonych jej i rzeczywiście realizowanych obowiązków w ramach zawartej ze współwłaścicielem firmy Zakład (...) - (...) S.C. A. F. umowy. Zeznania te były jasne, spójne, zgodne

z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Zainteresowany wskazał w nich na powody, dla których zatrudnił odwołującą na stanowisku przedstawiciela handlowego, podkreślając, że ubezpieczona przejęła jego obowiązki, jak również na kondycję firmy. Zeznaniami odwołującej E. P. Sąd przyznał walor wiarygodności poza twierdzeniem o tym, że

w dniu zawarcia umowy o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży, ponieważ, jak oświadczyła na rozprawie w dniu 5 lutego 2014 r., zawierając umowę o pracę z A. F. wiedziała

o stanie ciąży i nie poinformowała o tym facie pracodawcy. W pozostałej części zeznania ubezpieczonej korespondowały z treścią zeznań świadka i zainteresowanego, w związku z czym Sąd nie znalazł powodów, aby je kwestionować w jakiegokolwiek części.

### **Sąd rozważył, co następuje:**

Odwołanie od zaskarżonej decyzji (...) Oddział w T. z dnia 13 sierpnia 2013 r., w świetle ustalonego stanu faktycznego i obowiązujących przepisów prawa, zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie odwołująca E. P. domagała się zmiany zaskarżonej decyzji w punkcie 2 i ustalenia, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w jej przypadku w okresie od 15 lutego 2013 r. wynosi 2.800,00 zł.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była więc podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek Zakład (...) S.C. J. i A. F. w D.

Podstawę tę stanowiło wynagrodzenie E. P. ustalone w umowie o pracę z dnia 15 lutego 2013 r. na czas określony od 15 lutego 2013 r. do 15 lutego 2014 r. na kwotę 2.800,00 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. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> 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 E. P. pracy w ramach zawartej umowy (w konsekwencji czego objął zainteresowaną ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od 15 lutego 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. 353<sup>1</sup> 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 współżycia 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 współżycia 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 15 lutego 2013 r. płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, 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 tym miejscu zauważyć trzeba, że organ rentowy nie przeprowadził wnikliwego postępowania wyjaśniającego i nie wziął pod uwagę wszystkich okoliczności sprawy, a swoje ustalenia oparł na skąpej dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy. Ustalenia te sprowadzają się w zasadzie tylko do stwierdzenia, że odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 15 lutego 2013 r. przez Zakład (...) S.C. za wynagrodzeniem

w kwocie 2.800,00 zł brutto, a od dnia 28 maja 2013 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą. W szczególności, ZUS nie badał, jakie wykształcenie ma odwołująca i nie odniósł go do wykształcenia pozostałych osób zatrudnionych u płatnika składek, jakie stanowiska zajmują pracownicy firmy (...) S.C. i w końcu jaki był zakres obowiązków ubezpieczonej na stanowisku przedstawiciela handlowego, przejętych od współwłaściciela firmy A. F.. Swoje rozstrzygnięcie organ rentowy oparł zatem nie tyle na okolicznościach faktycznych, ale kierując się prezentowanymi w odpowiedzi na odwołanie poglądami orzecznictwa.

W ocenie Sądu, nie miał racji ZUS twierdząc, że postanowienie umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę w części przekraczającej granicę płacy słusznej i godziwej pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego.

Zakres obowiązków odwołującej i jej przygotowanie zawodowe świadczą o tym, że ukształtowane umową o pracę wynagrodzenie było adekwatne do rzeczywiście realizowanych przez nią czynności na powierzonym stanowisku przedstawiciela handlowego.

Kwota wynagrodzenia 2.800,00 zł brutto miesięcznie za taki zakres czynności, jaki ustaliły strony umowy o pracę i jaki był przez odwołującą rzeczywiście realizowany, dla osoby z wyższym wykształceniem, nie może być więc uznana za rażąco wysoka,

a postanowienie umowy o pracę określające taką wysokość wynagrodzenia za nieważne z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, polegającą na świadomym uzyskaniu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

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.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd stwierdził, że decyzja z dnia 13 sierpnia 2013 r.

w zakresie punktu 2 była błędna, co skutkowało jej zmianą w tej części i ustaleniem dla E. P. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w okresie od 15 lutego 2013 r. na kwotę 2.800,00 zł brutto.

Uwzględniając powyższe, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. Sąd rozstrzygnął jak w sentencji wyroku.