

Sygn. akt V U 100/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 września 2017 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 6 września 2017 r. w Legnicy

sprawy z wniosku J. H.

przy udziale (...) Sp. z o.o. w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania J. H.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 9 listopada 2016 r.

nr (...)

I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 9 listopada 2016 r. nr (...) w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek J. H. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...)Sp. z o.o. w G. w okresie od 05 października 2015 roku wynosi 9 233 złote miesięcznie,**

II. **zasądza od strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz J. H. kwotę 4800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .**

SSO Regina Stępień

Sygn. akt V U 100 /17

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 9 listopada 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla J. H. jako pracownika u płatnika składek(...)Sp. z o.o. wynosi 2 900 zł brutto miesięcznie w okresie od 5 października 2015 r. do nadal.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 1 października 2015 r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej J. H. na poziomie 9.233 zł brutto miesięcznie jest sprzeczna z zasadami współzycia, a w konsekwencji nieważna (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podał, że płatnik składek zatrudnił J. H. od dnia 1 października 2015 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 9.233 zł brutto na

stanowisku kierownika sprzedaży. Wcześniej, tj. od momentu przejścia spółki w 2013 r., wyżej wymieniona była wyłącznie jej biernym udziałowcem. Z wyjaśnień złożonych przez J. H. wynika, że zaangażowała się w pracę na rzecz spółki w pełnym jej wymiarze na ww. stanowisku ze względu na nowe perspektywy oraz nowe idee. Do jej zadań na stanowisku kierownika sprzedaży, zgodnie z protokołem przesłuchania p. B. O. –prezesa spółki (...), należało: „poszukiwanie i nawiązywanie kontaktu z przyszłymi kontrahentami zainteresowanymi usługami spółki”. W toku prowadzonych czynności kontrolnych ZUS ustalił nadto, że zarówno przed zatrudnieniem J. H., jak również w trakcie jej usprawiedliwionej nieobecności, jej obowiązkami zajmował się oraz zajmuje nadal Ł. H. – współwłaściciel i prokurent spółki, który z tego tytułu w okresie od lipca 2014 r. do października 2015 r. oraz od marca 2016 r. do września 2016 r. otrzymywał średnio miesięcznie wynagrodzenie w wysokości 2.900 zł brutto. W takich okolicznościach sprawy, zdaniem organu rentowego, wynagrodzenie J. H. jest niewspółmiernie wysokie w stosunku do wynagrodzenia pracownika, który wykonywał swoje obowiązki oraz obowiązki ubezpieczonej przed jej zatrudnieniem oraz podczas jej nieobecności. Zdaniem ZUS, spółka nie posiada – wbrew twierdzeniom Prezesa Zarządu spółki p. B. O. – środków finansowych na wypłatę wynagrodzeń dla J. H.. Z ustaleń Zakładu wynika bowiem, że (...)Sp. z o. o. zalega z opłatą składek w wysokości ponad 150 tys. zł, a zadłużenie obejmuje okres sprzed 2015 r., a więc pracodawca – wbrew twierdzeniom Prezesa spółki o dobrej kondycji finansowej przedsiębiorstwa – nie wywiązuje się z podstawowego obowiązku związanego z odprowadzaniem należnych składek, czym działa na szkodę wszystkich zatrudnianych pracowników. Organ rentowy zweryfikował również, czy pracodawca – zatrudniając J. H. - spełnił podstawowe obowiązki wynikające z kodeksu pracy, wymagane do dopuszczenia pracownika do pracy i ustalił, że ww. ubezpieczona przed rozpoczęciem wykonywania pracy nie została skierowana przez pracodawcę do wykonania wstępnych badań lekarskich ani nie miała przeprowadzonego szkolenia z zakresu bhp, pomimo że obowiązek taki ciążył na osobie prezesa spółki jako pracodawcy zatrudniającym i kierującym pracownikiem. Powyższe okoliczności – w ocenie organu rentowego – dają podstawę do stwierdzenia, iż celem zawarcia przez strony umowy o pracę z wynagrodzeniem w kwocie 9.233 zł brutto miesięcznie, nieadekwatnym do zakresu zadań pracownika, było uzyskanie przez J. H. nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z macierzyństwem. Na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku z ciężką ubezpieczona udała się w dniu 2 marca 2016 r.

Odwołanie od ww. decyzji złożyła ubezpieczona J. H., wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla niej jako pracownika (...)Sp. z o.o. stanowi kwota 9.233 zł brutto miesięcznie w okresie od października 2015 r. do chwili obecnej. Skarżąca zarzuciła w pierwszej kolejności, że organ rentowy narusza art. 353(1) k.c., statuujący prawo stron do swobodnego zawierania umów i określania ich warunków, w tym warunków wynagrodzenia. Po drugie, podniosła, że od dnia zawarcia umowy o pracę płatnik składek przekazywał na ubezpieczenia społeczne składki w wysokości należnej od wypłacanego jej wynagrodzenia, a Zakład wysokości tych wpłat nie kwestionował. Podała, że w ramach zatrudnienia zajmowała się pozyskiwaniem nowych klientów, promocją i marketingiem przedsiębiorstwa, nie tylko na terenie Polski, ale również Niemiec – gdyż jest to główny rynek świadczonych przez (...)Sp. z o.o. usług. Wskazała, iż szeroka i skrupulatna analiza rynku pozwoliła spółce na zawarcie nowych długoterminowych i lukratywnych umów. Podkreślenia jednak wymaga, że zawarcie umowy z kontrahentem stanowi finalny efekt całego procesu poszukiwania i badania rynku, a jest to proces długotrwały i czasochłonny, a wszelkie czynności z pozyskiwaniem kontrahentów wykonywane były przez nią w ramach zawartego stosunku pracy. Ubezpieczona podniosła, iż jest wieloletnim przedsiębiorcą, prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, posiada wysokie kwalifikacje zawodowe –jest absolwentką (...), a także elitarnej uczelni biznesowej (...); włada językami obcymi – biegle językiem angielskim, a językiem niemieckim w stopniu komunikatywnym. Mając powyższe okoliczności na uwadze, zdaniem odwołującej, ustalone pomiędzy nią a płatnikiem składek wynagrodzenie jest wynagrodzeniem adekwatnym do poziomu wiedzy, umiejętności, a także wykonywanej przez nią pracy. Skarżąca zaprzeczyła, aby podczas jej absencji chorobowej wszystkie dotychczas wykonywane przez nią obowiązki przejął Ł. H.. Wymieniony bowiem świadczy pracę na terenie Niemiec, wykonując pracę montera, a jej obowiązki wykonuje jedynie częściowo. Zresztą nawet nie miałby możliwości wykonania wszystkich należących do niej obowiązków, z uwagi na fakt, iż przebywa on poza granicami Polski. Ponadto, aktualnie zajmuje się nowymi obowiązkami związanymi z rozpoczęciem produkcji szyb okiennych i ich eksportu, więc tym bardziej jego obowiązki są inne niż jej dotychczasowe. Ubezpieczona podniosła też, że w spółce zatrudnieni są pracownicy, którzy wynagrodzenia oscylują w granicach kwoty 6.000 zł netto miesięcznie i od tych wynagrodzeń

odprowadzane są składki do ZUS, czego organ rentowy nie kwestionuje. Ponadto, zadłużenie płatnika zostało ugodą zawartą z ZUS rozłożone na raty, a płatnik nie posiada bieżących zaległości wobec organu rentowego, co pozwana – zdaniem skarżącej – na wyprowadzenie diametralnie odmiennego od twierdzeń ZUS wniosku, że aktualna kondycja finansowa spółki jest dobra.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz od wnioskodawczyni kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił:

Płatnik składek (...)Sp. z o.o. w G. prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do KRS nr (...) z 9 grudnia 2010 r. Głównym udziałowcem spółki, posiadającym 91 udziałów o łącznej wartości 4 550 zł, przy kapitale zakładowym wynoszącym 5 000 zł, jest J. H.. Prokurentem samoistnym spółki jest Ł. H..

Prezesem Zarządu ww. spółki w 2015 r. była B. O..

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej ww. płatnik składek zajmuje się montażem i demontażem stolarki okiennej. Usługi te wykonywane są na terytorium UE (w Polsce i Niemczech).

We wrześniu i październiku 2015 r. płatnik składek zatrudniał 7 pracowników na stanowiskach: montera okien, pomocnika montera i majstra budowy, którym był Ł. H..

W dniu 1 października 2015 r. działająca w imieniu spółki Prezes Zarządu B. O. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 5 października 2015 r. z J. H.. Do zawarcia umowy o pracę doszło w siedzibie spółki – w G. przy ul. (...). W momencie zawierania umowy Prezes Zarządu spółki nie wiedziała nic na temat wykształcenia, doświadczenia i kwalifikacji zawodowych J. H., za wyjątkiem tego, że ubezpieczona ma wykształcenie wyższe. Nie wymagała od ubezpieczonej żadnych dokumentów potwierdzających jej kwalifikacje, ponieważ była ona głównym udziałowcem spółki.

Zgodnie z treścią umowy o pracę J. H. miała u płatnika składek zajmować stanowisko kierownika sprzedaży za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 9.233 zł brutto.

Przed podjęciem pracy u płatnika składek J. H. nie odbyła żadnych szkoleń z zakresu bhp (ani ogólnego ani stanowiskowego). Nie została też skierowana na wstępne badania lekarskie celem ustalenia, czy z powodów zdrowotnych może podjąć pracę u płatnika składek na stanowisku kierownika sprzedaży.

J. H. jest absolwentką (...) oraz uczelni biznesowej (...). Zna biegle język angielski, a językiem niemieckim posługuje się w stopniu komunikatywnym. Kwalifikacje te wnioskodawczyni dokumentowała na początku października, stosowne dokumenty przyniosła do biura firmy.

Przed podjęciem pracy w spółce J. H. prowadziła własną działalność gospodarczą w zakresie dekoracji wnętrz na imprezy okolicznościowe, wcześniej współpracowała w Anglii z różnymi firmami zajmując się sprzedażą powierzchni reklamowych w gazetach, prowadziła firmę sprzątającą. Jej zarobki w tym czasie wynosiły ok. 3 500 zł, zaś w okresie prowadzenia działalności gospodarczej ok. 7 000 zł miesięcznie.

W momencie jej zatrudnienia, (...)sp. z o.o. znajdowała się w trudnej sytuacji. Konieczne było podjęcie działań celem zwiększenia ilości zleceń. Głównym zadaniem wnioskodawczyni było pozyskiwanie zleceń dla firmy, rekrutowanie pracowników, analiza rynku w Polsce i Niemczech. Płatnik składek, po zawarciu umowy o pracę, nie przedstawił ubezpieczonej zakresu jej obowiązków na piśmie. W dniu podpisywania umowy o pracę Prezes Zarządu przekazała ubezpieczonej ustnie, czym ma się zajmować w spółce. Do jej obowiązków należało: poszukiwanie i nawiązywanie kontaktu z przyszłymi kontrahentami zainteresowanym usługami spółki. Miała za zadanie przedstawiać kontrahentom ofertę i cennik spółki w języku niemieckim, a celem jej pracy miało być finalnie zawarcie umowy z

klientem. Nie otrzymała do wykonywania swoich obowiązków żadnych upoważnień od władz spółki. Nie wystawiała w imieniu spółki żadnych dokumentów.

J. H. została zatrudniona w spółce w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracę wykonywała w biurze w siedzibie firmy w G. przy ul. (...). Biuro było otwarte od poniedziałku do piątku. Ubezpieczona nie miała stałego harmonogramu pracy. Nie miała obowiązku przebywania w biurze codziennie.

W spółce nie ma obowiązku potwierdzania obecności w pracy na liście obecności.

Pracę ubezpieczonej nadzorowała telefonicznie i osobiście Prezes Zarządu B. O..

J. H. wynagrodzenie otrzymywała w gotówce pod koniec przepracowanego miesiąca. Jego odbiór potwierdzała na liście płac.

Przed zatrudnieniem ubezpieczonej zadania należące do zakresu obowiązków wymienionej wykonywał prokurent spółki – Ł. H.. On też wykonywał zadania należące do zakresu obowiązków ubezpieczonej, po tym jak J. H. w dniu 2 marca 2016 r. udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie. W czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy J. H. spółka nie zatrudniła na jej miejsce żadnej innej osoby na zastępstwo, nawet na umowę zlecenie.

W dniu 2 listopada 2015 r. spółka zatrudniła na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży – pracownika biurowego M. N. z wynagrodzeniem w wys. 6.364 zł brutto (4.500 zł netto) miesięcznie. Do obowiązków wyżej wymienionej należało: pomoc kierownikowi sprzedaży, segregowanie i układanie dokumentów księgowych, przeliczanie faktur z obcej waluty na złotówki, przeliczanie godzin pracy zatrudnionych pracowników, wpisywanie faktur do rejestru VAT i prowadzenie korespondencji (ZUS, US, komornicy).

Był to ustny zakres obowiązków. Pracodawca nie przedstawił temu pracownikowi zakresu obowiązków na piśmie. Podobnie jak w przypadku ubezpieczonej – nie skierował też M. N. na wstępne badania lekarskie ani na szkolenia z zakresu bhp.

Nadzór nad pracą M. N. sprawowała osobiście Prezes Zarządu spółki B. O..

J. H. o tym że jest w ciąży dowiedziała się w połowie lutego 2016r., w dniu 2 marca 2016 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w związku z ciążą a dziecko urodziła 20 października 2016r.

Na dzień 31 grudnia 2015 r. płatnik miał zysk netto w wysokości 34.945,42 zł, a przychód w 2015r. - 90.000 zł , w 2016r. - 140.000 zł.

Od czasu zatrudnienia wnioskodawczyni (...), systematycznie poprawia swą sytuację ekonomiczną. Wnioskodawczyni w okresie swojej pracy dla tej firmy pozyskała dwóch kontrahentów: firmę (...) i (...). Spowodowało to zwiększenie ilości zleceń o wartości od kilku do kilkudziesięciu tysięcy euro.

W okresie od 1 czerwca do 31 grudnia 2015 r. zatrudnieni u płatnika składki na stanowiskach monterów okien i pomocników monterów pracownicy zarabiali średnio od ok. 991 zł do ok. 6.185 zł brutto miesięcznie:

- D. W. (monter okien) średnio ok. 6.185 zł brutto,
- R. K. (monter okien) średnio 4.845 zł brutto,
- K. B. (monter okien) średnio 4.453 zł brutto,
- K. N. (pomocnik montera) średnio 1.788 zł brutto,
- J. S. (pomocnik montera) średnio 2.363 zł brutto,

- M. P. (1) (pomocnik monter) średnio 1.039 zł brutto,
- M. P. (2) (pomocnik monter) średnio 991 zł brutto,
- D. G. (pomocnik monter) średnio 3.517 zł brutto,
- G. M. (pomocnik monter) średnio 3.375 zł brutto,
- T. G. (pomocnik monter) średnio 1.331 zł brutto.

Zarobki wyżej wymienionych zależały od stawki godzinowej oraz ilości przepracowanych w miesiącu godzin. Im więcej godzin – tym wyższe wynagrodzenie.

Ł. H. jako majster budowy w okresie od 1 czerwca do 31 grudnia 2015 r. zarabiał średnio 5 073 zł brutto miesięcznie. W okresie od lipca 2014 r. do października 2015 r. oraz od marca 2016 r. do września 2016 r. spółka za wyżej wymienionego deklarowała składki od podstawy wymiaru w wys. 2.900 zł brutto miesięcznie.

Pismami z dnia 25 maja 2016 r. organ rentowy zawiadomił płatnika składek i ubezpieczoną o wszczęciu z urzędu postępowania administracyjnego w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym przez J. H. i podstawy wymiaru z tytułu zatrudnienia jej jako pracownika u płatnika składek (...)Sp. z o.o. w G. w okresie od 5 października 2015 r. do nadal.

Po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego, organ rentowy w dniu 9 listopada 2016 r. wydał decyzję, zaskarżoną w niniejszej sprawie, na mocy której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla J. H. jako pracownika u płatnika składek (...)Sp. Z o.o. wynosi 2.900 zł brutto miesięcznie w okresie od 5 października 2015 r. do nadal.

Na dzień wydania zaskarżonej decyzji, tj. na dzień 9 listopada 2016 r., płatnik składek zalegał z zapłatą na rzecz ZUS składek na ubezpieczenia społeczne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, na łączną kwotę przenoszącą 150 tys. zł.

W dniu 6 marca 2017 r. płatnik składek zawarł z organem rentowym umowę o rozłożenie na raty (12 rat) należności z tytułu składek w łącznej wysokości 170.800,12 zł.

Dowód: dokumenty z akt ubezpieczeniowych ZUS, w tym: zawiadomienia z dnia 25.05.2016 r.,

protokół przesłuchania B. O., protokół kontroli z dnia 01.08.2016 r.,

oświadczenia pracowników(...)Sp. z o.o., decyzja ZUS z dnia

wykaz zatrudnionych pracowników w okresie od 06.2015 r. do 12.2015 r. wraz z

listami płac k. 33-44

CIT-8 za 2015 r. k. 45-48

rachunek zysków i strat za okres od 01.01.2015 r. do 31.12.2015 r. k. 49

bilans na dzień 31.12.2015 r. k. 50

umowa nr (...) z dnia 06.03.2017 r. o rozłożenie na raty

należności z tytułu składek k. 53-57v

zeznania świadka Ł. H. e-protokół z 10.07.2017r. (k.102-102v) 00:02:09-00:25:49

wyjaśnienia wnioskodawczyni e-protokół jw. (k.102v-103v)

przesłuchanie przedstawiciela płatnika składek e-protokół jw. (k.103v-104) 00:46:53-01:09:43)

Sąd zważył:

Odwołanie jest uzasadnione.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.jedn.: Dz.U. z 2016 r. poz. 963), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ww. ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 cyt. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Należy przypomnieć, że zgodnie z 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 zatrudnienia 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 wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę nie było zawyżone i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron. Zostało ono ukształtowane na poziomie 9 233 zł brutto miesięcznie, co w generalnie, w stosunku do średnich krajowych zarobków nie jest kwotą znaczną, i dotyczyło samodzielnego stanowiska

z szerokim zakresem obowiązków i miało na celu poprawę sytuacji ekonomicznej spółki. Co w istocie miało miejsce. Po pozyskaniu zleceń – sytuacja ekonomiczna uległa poprawie. Potwierdzają to przedstawione w toku postępowania wyjaśnienia stron i zeznania świadka Ł. H.. Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona w ten sposób kwota nie była wygórowana, gdyż nie odbiega od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach w spółkach wykonujących usługi w kraju i zagranicą. Zakres powierzonych J. H. zadań z wykorzystaniem jej znajomości języków obcych, umiejętności poruszania się na rynku europejskim, zabiegania o zlecenia, nawiązywania kontaktów z kontrahentami - spowodowały pozyskania zleceń, a w konsekwencji doprowadziły do poprawy sytuacji ekonomicznej spółki. Niewątpliwie zaangażowanie wnioskodawczynie w tym zakresie musiało być znaczne i skuteczne. Wymagało to podjęcia wielu czynności formalnych, jak i nie mniej ważnych działań nieformalnych. Nie bez znaczenia dla tego typu zadań pozostają przymioty osobiste pracownika na stanowisku kierownika sprzedaży, w tym znajomość języków obcych i komunikatywność oraz znajomość realiów rynku. Sąd nie zgodził się tym samym z podnoszonym przez ZUS argumentem, że przeciwko ukształtowaniu wynagrodzenia zainteresowanej na poziomie 9 233 zł przemawiał brak upoważnienia do zawierania kontraktów w imieniu spółki, gdyż nie wpływało to na zakres jej zadań i nie mogło to przesądzać o charakterze i wartości jej pracy.

Podkreślić należy, iż zatrudnienia wnioskodawczynie za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 9 233 zł brutto mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy. Z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma więc przeszkód, aby pracodawca przyznał pracownikowi wynagrodzenie w kwocie mieszczącej się w granicach możliwości finansowych firmy. Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego lecz także wzgląd na interes publiczny, który nie może jednak powodować zaniżenia podstawy wymiaru składek, która odpowiada wynagrodzeniu ekwiwalentnemu do świadczonej pracy i związanej z nią odpowiedzialności pracownika.

Oceniając postępowanie stron stosunku pracy, Sąd nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego, jakoby ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie 9 233 zł brutto stanowiło o sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Orzecznictwo i judykatura zgodnie przyjmują, że przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współzycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, niełojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z 3.02.2011 r., I CSK 261/10).

Możliwość uznania wysokości ukształtowanego przez strony umowy wynagrodzenia jako sprzecznego z zasadami współzycia społecznego wymagała wykazania, że wysokość ta rażąco odbiegała od wynagrodzeń osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach. Sąd nie miał wątpliwości, że w świetle przedstawionych przez płatnika dowodów nie sposób postanowienia umowy o pracę kształtującego wynagrodzenie zainteresowanej traktować jako sprzecznego z zasadami współzycia społecznego.

Nie było też podstaw do stwierdzenia, iż ustalenie wynagrodzenia w badanej umowie o pracę miało na celu jedynie wyłudzenie wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Takie stwierdzenie jest o tyle nieuprawnione, iż w chwili zawierania umowy zainteresowana nie była w ciąży, nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a strony nie mogły przewidywać zaistnienia jej niezdolności do pracy w niedalekiej przyszłości. Zebrany materiał dowodowy przekonuje też o konieczności i celowości zatrudnienia wnioskodawczynie na stanowisku kierownika sprzedaży. Jej mąż Ł. H., który z konieczności przejął jej obowiązki z chwilą jej zwolnienia lekarskiego – zajmował się przede wszystkim pracami montaż stolarki okiennej i koordynacją prac innych osób wykonujących bezpośrednio prace związane z montażem.

Sąd nie podziela ponadto stanowiska strony pozwanej, jakoby wynagrodzenie wnioskodawczynie nie było godziwe na tle wynagrodzeń innych pracowników, którzy w jej firmie zarabiali miesięcznie ok. 5 – 6 tys. zł. Analiza wysokości wynagrodzeń pracowników przedstawionych do akt przez ubezpieczoną (k. 33 – 44) pozwala na wysunięcie wniosku, że średnie zarobki ww. pracowników oscyływały w granicach ok. 3 tys. zł brutto miesięcznie. Do wyliczeń Sąd

bowiem wziął pod uwagę nie tylko wynagrodzenia monterów okien – rzeczywiście oscylujące w granicach od 4 do 6 a czasami nawet 8 tys. zł, ale też pomocników monterów (ze znacznie niższymi wynagrodzeniami) i uwzględnił fakt, że w niektórych miesiącach wynagrodzenia te wynosiły 1 – 2 tys. zł brutto. Niezależnie od powyższego i tak stwierdzić należy, że nie można czynić prostych porównań wynagrodzeń pracowników fizycznych, do wynagrodzenia ubezpieczonej zatrudnionej na stanowisku kierownika ds. sprzedaży.

W świetle powyższych uwag, w ocenie Sądu, okoliczności niniejszej sprawy wynikające z przeprowadzonego postępowania dowodowego wskazują, że wynagrodzenie ustalone przez strony w umowie o pracę z dnia 1 października 2015 r. było adekwatne do zakresu powierzonych J. H. i wykonywanych przez nią obowiązków. Było też uzasadnione z ekonomicznie.

Podsumowując, Sąd uznał, że sporna kwota wynagrodzenia wskazana w umowie o pracę z dnia 1 października 2015r. była adekwatna do zajmowanego przez zainteresowaną stanowiska i zakresu wykonywanych na tym stanowisku obowiązków, a także do sytuacji ekonomicznej płatnika i zakresu odpowiedzialności J. H..

Z powyższych względów Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. i orzekł, jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.).