

Sygn. akt IV U 1451/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 kwietnia 2014 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Kazimierz Kostrzewa

Protokolant: stażysta Marta Bartusiak

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2014 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołania K. J. prowadzącego działalność pod nazwą Firma (...) w C.

przy udziale zainteresowanej E. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 19 czerwca 2013 roku nr (...)

w sprawie K. J. prowadzącego działalność pod nazwą Firma (...) w C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 1451/13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 8 kwietnia 2014 r.

Decyzją z dnia 19 czerwca 2013 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 3 w związku z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13, art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), § 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 r. Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.), art. 104, 107 i art. 180 k.p.a. oraz art. 58 k.c., ustalił, że u płatnika składek (...) K. J. od 01.01. (...): 1. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla E. W. na poziomie przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w formie komunikatu w sprawie przeciętnego wynagrodzenia, wydanego na podstawie art. 20 pkt. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 z późn. zm.)(za miesiąc gdy praca trwała niepełny miesiąc m.in. z powodu korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego – podstawę wymiaru ustala się proporcjonalnie do okresu wykonywania pracy), 2. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w odniesieniu do w/w podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, 3. podstawę wymiaru składek na Fundusz Pracy zgodnie z podstawami wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne określonymi w pkt. 1 decyzji. 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 6000,00 zł, w sytuacji, gdy taki wysokie wynagrodzenie oferowane jest pracownikom z 15-letnim doświadczeniem na stanowisku projektanta w dużych firmach głównie z województwa (...). W ocenie organu rentowego, jednoosobowe firmy tak jak odwołującego oferują znacznie niższe wynagrodzenie zwłaszcza dla osób bez doświadczenia. Tak ustalona wysokość wynagrodzenia nie spełnia kryteriów płacy słusznej i sprawiedliwej, tym bardziej że E. W. nie posiadała doświadczenia zawodowego na stanowisku asystenta projektanta, a ponadto pracę świadczyła u siebie w domu, kontaktując się z pracodawcą telefonicznie lub mailowo sporadycznie listowo. W toku postępowania strony nie wykazały wyjątkowych umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, które uzasadniałyby ustalenie wynagrodzenia na tak wysokim poziomie. E. W. pomimo doświadczenia w branży budowlanej, nie pracowała wcześniej na stanowisku asystenta projektanta. W dniu 13 lipca 2012 r. uzyskała tytuł magistra inżyniera w specjalności inżynieria drogowa na Politechnice B. na Wydziale (...). Poprzednio E. W. była zatrudniona od 17.03.2008 r. do 23.06.2010 r. jako brygadzysta zespołu z wynagrodzeniem od 1300,00 zł do 1600,00 zł, a od 15.03.2011 r. do 31.12.2012 r. jako kierownik robót, z wynagrodzeniem 3500,00 zł z tym, że w okresie od 17.09.2012 r. do 31.12.2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. K. J. bez problemu mógłby zatrudnić osoby na stanowisko asystenta projektanta z dużo niższym wynagrodzeniem, z którymi miałby możliwość codziennego osobistego kontaktu. Z uwagi na długotrwałą nieobecność w pracy E. W. nie zatrudnił innego pracownika w jej miejsce, chociaż zatrudnienie takie nie wiązałoby się z dodatkowymi kosztami dla firmy, ponieważ wypłata zasiłku chorobowego dla E. W. obciąża ZUS. W tej sytuacji organ rentowy wskazał, iż ustalenie dla E. W. wynagrodzenia na poziomie przeciętnego wynagrodzenia spełnia kryteria płacy godziwej i od tej wysokości wynagrodzenia winny zostać ustalone podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i na Fundusz Pracy.

Odwołanie od tej decyzji wniósł K. J. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Firma Budowlano- (...) w C., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i na Fundusz Pracy E. W. z uwzględnieniem postanowień umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 01.01.2013 r. w uwzględnieniu wysokości tego wynagrodzenia na poziomie 6000,00 zł oraz wnosił o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm prawem przewidzianych. Zarzucił, że decyzja ta: narusza przepisy art. 83 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 41 ust. 12 i 13, art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – poprzez bezzasadne i błędne ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne oraz na Fundusz Pracy dla E. W. oraz narusza przepis art. 107 k.p.a. w zw. z art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – poprzez brak wskazania w decyzji podstawy prawnej i uzasadnienia prawnego orzeczeń dotyczących podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne oraz na Fundusz Pracy. W rozwinięciu zarzutów K. J. podniósł, iż organ rentowy nie wykazał, iż wynagrodzenie ustalone dla E. W. w umowie o pracę jest zawyżone w stosunku do innych osób pracujących na stanowisku asystenta projektanta. U poprzedniego pracodawcy zarabiała 3500,00 zł. w dniu 13.07.2012 r. uzyskała tytuł magistra inżyniera w specjalności inżynieria drogowa, a tym samym nabyła szersze uprawnienia w budownictwie, przede wszystkim możliwość uzyskania uprawnień budowlanych do projektowania bez ograniczeń i sporządzania projektów architektoniczno-budowlanych art. 12 i art. 14 ust. 1 pkt. 1 ustawy prawo budowlane. W chwili zawarcia umowy E. W. miała prawie 5-letnie doświadczenie zawodowe w branży budowlanej, przy czym współpracował wcześniej z E. W. przez ponad 2 lata, a zatem dobrze znał jej wiedzę i kompetencje zawodowe. W ramach realizacji umowy E. W. opracowywała dokumentację projektową, wykonując kompleksowe prace projektowe i programistyczne, zarówno w zakresie technicznym, jak i graficznym w szczególności przygotowywała rysunki, opisy techniczne, specyfikację i harmonogramy robót budowlanych, jak też współpracowała przy koordynacji projektów i prowadzeniu uzgodnień technicznych z klientami oraz kompletowała oryginały i kopie ukończonej dokumentacji. W czasie zatrudnienia u płatnika wykonywała prace przy dwóch dużych projektach: remont nawierzchni wraz z pobocznymi w ciągu drogi krajowej nr (...) Z.-M. oraz remont drogi krajowej nr (...) M. od km(...) do (...). Pracę wykonywała pod nadzorem i kierownictwem odwołującego, jednak w dużym stopniu samodzielnie co było jednym z założeń jej zatrudnienia. Odnosząc się do zarzutu organu rentowego, iż nie zatrudnił nikogo na miejsce E. W. to wynika to ze specyfikacji prowadzonej przez niego działalności kiedy okresy intensywnej pracy przeplatają się z okresami pozyskiwania nowych projektów. Na koniec podkreślił, iż

wynagrodzenie ustalone w umowie tylko o 1500,00 zł przekracza wynagrodzenie asystenta projektanta i tym samym brak podstaw do uznania go za rażąco wygórowane.

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.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

K. J. zatrudnił E. W. na stanowisku asystenta projektanta od dnia 01.01.2013 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 6000,00 zł. Do zakresu jej obowiązków należało przygotowywanie rysunków, opisów technicznych, specyfikacji, harmonogramów dla prowadzonych budów. Od dnia 01.03.2013 r. zainteresowana rozpoczęła przebywanie na zwolnieniu lekarskim aż do porodu co miało miejsce w dniu 12 czerwca 2013 r. i następnie przebywa na zasiłku macierzyńskim. Do pracy na razie nie wróciła. Do zakresu jej obowiązków należało: ponoszenie odpowiedzialności dotyczącej opracowywanej dokumentacji projektowej zgodnie z obowiązującymi przepisami, utrzymywanie ścisłej współpracy w formie elektronicznej oraz telefonicznej z projektantem/ przełożonym w zakresie wykonywanej pracy, wykonywanie pod kierownictwem projektanta zleconych do opracowywania kompleksowych prac projektowych lub programistycznych pod względem technicznym i graficznym, współpraca z projektantem w zakresie innych czynności związanych ze sporządzaniem projektów budowlanych i wykonawczych, współpraca przy koordynacji projektów, prowadzenie uzgodnień technicznych z klientem zleconych przez projektanta, kompletowanie oryginałów i kopii zakończonej dokumentacji w formie papierowej i/lub elektronicznej.

dowód: umowa o pracę - k. 133 as,

zakres obowiązków –k. 136 as,

E. W. mieszka w miejscowości J. gmina A. i tam miała świadczyć pracę. Dokumentację wykonywała w formie elektronicznej w programie (...) oraz w programach do projektowania i edycji (...) oraz C.. E. W. pomimo doświadczenia w branży budowlanej, nie pracowała wcześniej na stanowisku asystenta projektanta. W dniu 13 lipca 2012 r. uzyskała tytuł magistra inżyniera w specjalności inżyniera drogowy na Politechnice B. na Wydziale (...). Poprzednio E. W. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. od 17.03.2008 r. do 23.06.2010 r. jako brygadzysta zespołu z wynagrodzeniem od 1300,00 zł do 1600,00 zł, i w (...) S.A. a od 15.03.2011 r. do 31.12.2012 r. jako kierownik robót, z wynagrodzeniem 3500,00 zł z tym, że w okresie od 17.09.2012 r. do 31.12.2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku ze stanem ciąży. Spółka ta znajduje się w upadłości likwidacyjnej.

dowód: kserokopia odpisu dyplomu –k. 132 as,

kwestionariusz osobowy –k. 139-140 as,

pismo (...) S.A. w upadłości likwidacyjnej –k. 181 as,

zeznania E. W. –k. 159 as,

K. J. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Firma Budowlano- (...) w C. od 1999 r., do lutego 2011 r. pracował w (...)i w okresie zatrudnienia nie prowadził działalności gospodarczej. Po ustaniu zatrudnienia od lutego 2011 r. podjął prowadzenie działalności, następnie znowu ją zawiesił i od 2012 r. prowadzi działalność gospodarczą i wykonuje w jej ramach projekty oraz wykonuje i nadzoruje roboty budowlane w zakresie obiektów mostowych i drogowych. K. J. współpracował z E. W. przez okres około 2 lat, kiedy ta pracowała w firmie (...) S.A. przy budowie

obwodnicy E.. Wcześniej nie zatrudniał asystenta projektanta, ale korzystał w tym zakresie ze współpracy z firmą brata B. J.. Po przejściu E. W. na zwolnienie lekarskie sam przejął jej obowiązki i również współpracował z firmą brata.

Dochód firmy odwołującego w 2012 r. wyniósł 133061,69 zł. Sytuacja finansowa firmy jest dobra. Odwołujący dotychczas zatrudniał tylko trzech pracowników tj. od 01.01.2013 r. E. W., od 02.08.2013 r. S. K. na stanowisku inżynier budowy z wynagrodzeniem 5638,00 zł i od 12.08.2013 r. M. M. na stanowisku inżynier budowy z wynagrodzeniem 4203,00 zł. Zatrudnienie tych dwóch inżynierów budowy wiązało się z podjęciem realizacji dwóch nowych umów zawartych w sierpniu 2013 r. W ramach obowiązków wykonują oni także prace projektowe pod nadzorem odwołującego.

dowód: roczna struktura przychodów za rok 2012 - k. 17 ar,

umowa o pracę z dnia 02.08.2013 r. –k. 51 as,

umowa o pracę z dnia 12.08.2013 r. –k. 53 as,

pismo odwołującego –k. 71-75 as,

zeznania odwołującego –k. 156-157 as,

zeznania E. W. –k. 158-159 as.

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

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, który wskazał na okoliczności istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, dotyczące zatrudnienia w prowadzonej przez siebie firmie zainteresowanej E. W. na stanowisku asystenta projektanta, 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 odwołującą i dlaczego ustalił odwołującej wynagrodzenie na poziomie 6000,00 zł.

Zeznaniom zainteresowanej E. W. Sąd dał wiarę również w całości. Jej zeznania pozwoliły ustalić sposób nawiązania współpracy, podstaw zatrudnienia chociaż strony dzieliła tak duża odległość jeżeli chodzi o miejsce zamieszkania i siedzibę firmy odwołującego oraz jej doświadczenie zawodowe.

Sąd rozważył, co następuje:

Odwołanie od zaskarżonej decyzji (...) Oddział w T. z dnia 19 czerwca 2013 r., w świetle ustalonego stanu faktycznego i obowiązujących przepisów nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie odwołujący K. J. (prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą Firma Budowlano- (...) w C.) domagał się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia, społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i składek na Fundusz Pracy E. W. w okresie od 1 stycznia 2013 r. wynosi 6000,00 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 rentowemu, 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 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. 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 uwzględniać 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 E. W. pracy w ramach zawartej umowy (w konsekwencji czego objął ją ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od 01.01.2013 r.), zarzucił natomiast, że postanowienie umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę w części przekraczającej granicę 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 współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granicę 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 zawartej na czas nieokreślony z dnia 01 stycznia 2013 r. - płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki została ustalona ponad granicę płacy słusznej i sprawiedliwej, a ponadto rażąco przewyższa wkład pracy zainteresowanej.

Organ rentowy poczynił w niniejszej sprawie wystarczające ustalenia faktyczne, z których wynika, że E. W. przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek nie pracowała na stanowisku asystenta projektanta. Płatnik składek zatrudnił ją na stanowisku projektanta za wynagrodzeniem 6000,00 zł. Do zakresu jej obowiązków należało ponoszenie odpowiedzialności dotyczącej opracowywanej dokumentacji projektowej zgodnie z obowiązującymi przepisami, utrzymywanie ścisłej współpracy w formie elektronicznej oraz telefonicznej z projektantem/ przełożonym w zakresie wykonywanej pracy, wykonywanie pod kierownictwem projektanta zleconych do opracowywania kompleksowych prac projektowych lub programistycznych pod względem technicznym i graficznym, współpraca z projektantem w zakresie innych czynności związanych ze sporządzaniem projektów budowlanych i wykonawczych, współpraca przy koordynacji projektów, prowadzenie uzgodnień technicznych z klientem zleconych przez projektanta, kompletowanie oryginałów i kopii zakończonej dokumentacji w formie papierowej i/lub elektronicznej. Od dnia 01.03.2013 r. zainteresowana rozpoczęła przebywanie na zwolnieniu lekarskim aż do porodu co nastąpiło w dniu 12.06.2013 r. i następnie przebywa na zasiłku macierzyńskim. Do pracy na razie nie wróciła. Rozważając ile zainteresowana zarabiała u poprzedniego pracodawcy tj. 3500,00 zł także już po obronieniu dyplomu i pracując na stanowisku kierownik robót i w jakiej sytuacji osobistej się znajdowała tj. firma była w upadłości likwidacyjnej, jej umowa trwała tylko do dnia 31.12.2012 r. a E. W. była w ciąży i w okresie od 17.09.2012 r. do 31.12.2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożoną ciążą należy uznać że jej wynagrodzenie umówione z odwołującym było nadmiernie wysokie. Zainteresowana współpracowała z odwołującym i jej zatrudnienie przez odwołującego nie jest kwestionowane, zeznał on że była osobą kompetentną, ale samo ustalenie wysokości wynagrodzenia dla niej w wysokości 6000,00 zł jest w ocenie Sądu wygórowane w stosunku do rodzaju obowiązków zainteresowanej i jej możliwości pracowniczych w stanie w jakim się znajdowała. Jak wynika z zeznań stron wiedziały one że E. W. jest w ciąży i ciąża ta nie przebiegała bezproblemowo na co wskazuje zwolnienie lekarskie już w okresie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy i później kolejne zwolnienie od dnia 01.03.2013 r. E. W. miała pracę wykonywać w domu przy użyciu komputera albowiem jak zeznały strony dokumentację wykonywała w formie elektronicznej w programie (...) oraz w programach do projektowania i edycji (...) oraz C.. Zgodnie z przepisami prawa pracy, a w szczególności art. 175 k.p. i w świetle przepisów wykonawczych tj. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. (Dz. U. z dnia 27 września 1996 r. Dz.U.1996.114.545) wynika, że do prac narażających na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania

jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych dla kobiet w ciąży wskazano w pkt. V ust. 1 ppkt 4 prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę. W tej sytuacji odwołujący nie powinien oczekiwać że zainteresowana będzie świadczyła prace w wyższym wymiarze dobowym przy komputerze niż ten wynikający z przepisów.

W świetle analizy całokształtu materiału dowodowego taka wysokość ustalonego wynagrodzenia była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, przewyższa wartość świadczenia ekwiwalentnego ze strony E. W. i jako takie należy uznać je za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Po przejściu E. W. na zwolnienie lekarskie od 01.03.2013 r. odwołujący ponownie przejął jej obowiązki i sam wykonywał wszystkie prace projektowe w firmie. Na stanowisko opuszczone przez zainteresowaną nie zatrudnił nikogo. Biorąc powyższe pod uwagę w ocenie Sądu brak było usprawiedliwienia dla ustalenia tak wysokiego wynagrodzenia dla zainteresowanej tj. w wysokości 6000,00 zł brutto, skoro była to jej pierwsza praca na stanowisku asystenta projektanta, była bez doświadczenia i biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy. Odwołujący w sierpniu 2013 r. zatrudnił dwóch inżynierów budów, których zakres czynności był większy niż zainteresowanej – oni także wykonują prace projektowe pod kierownictwem odwołującego, a i tak ich wynagrodzenia są niższe niż ustalone dla zainteresowanej, bo wynoszą 5638,00 zł i 4203,00 zł.

Opisane okoliczności mogą uzasadniać twierdzenie, że ustalenie wynagrodzenia w przedmiotowej umowie nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Wypada też zauważyć w tezie wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/2004 (OSNP 2006/7-8 poz. 122), przyjęto, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 kc)”, a w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. II UK 141/2004 (OSNP 2005/15 poz. 235), iż „stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 kc w związku z art. 300 kp)”, niemniej jednak, pomijając nawet, że rozstrzygnięcia te zapadły w odmiennych niż oceniany stanach faktycznych, trzeba zauważyć, że dotyczą one kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając czy nie naruszają one zasad współzycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 kc nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Zawarcie umowy o pracę w przedstawionych wyżej okolicznościach, jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, można uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Podsumowując zatem wskazać trzeba, że zatrudnienie E. W. z tak wysokim wynagrodzeniem, biorąc pod uwagę, iż nie miała doświadczenia na stanowisku asystenta projektanta i uwzględniając jej sytuację osobistą wskazuje, że tak wysokie wynagrodzenie byłoby niewspółmiernie wysokie do powierzonych jej obowiązków, kwalifikacji i wkładu pracy. Dlatego też zasadnie organ rentowy ustalił, u płatnika składek (...) K. J. od 01.01.2013 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla E. W. na poziomie przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w formie komunikatu w sprawie przeciętnego wynagrodzenia, wydanego na podstawie art. 20 pkt. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 z późn. zm.)

(za miesiąc gdy praca trwała niepełny miesiąc m.in. z powodu korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego – podstawę wymiaru ustala się proporcjonalnie do okresu wykonywania pracy), 2. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w odniesieniu do w/w podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, 3. Podstawę

wymiaru składek na Fundusz Pracy zgodnie z podstawami wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne określonymi w pkt. 1 decyzji.

Uwzględniając powyższe, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd rozstrzygnął jak w sentencji wyroku i oddalił odwołanie K. J. od zaskarżonej decyzji organu rentowego.