

Sygn. akt IV U 199/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Guniewska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Stanisława Bosek

po rozpoznaniu w dniu 04 lipca 2018 r.

sprawy **(...) sp. z o.o. w R. i G. M.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

o składki ubezpieczeniowe

na skutek odwołania (...) sp. z o.o. i G. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

z dnia 6 grudnia 2017 r. nr (...)

z dnia 15 grudnia 2017 r. znak (...)

I. oddala odwołania

II. zasądza od (...) sp. z o.o. w R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. kwotę 360,00 zł. (trzysta sześćdziesiąt 00/100 zł.) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. zasądza od G. W. - M. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. kwotę 360,00 zł. (trzysta sześćdziesiąt 00/100 zł.) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt IV U 199/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 lipca 2018 r.

Decyzją z dnia 6 grudnia 2017 r. znak: (...) nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., powołując się na przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 1 kc, stwierdził nieważność warunków umowy o pracę zawartej w dniu 18 kwietnia 2017 r. pomiędzy G. M. a płatnikiem składek (...) Sp. z o.o., w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia przysługującego od 18 kwietnia 2017 r., w kwocie 14 257 zł miesięcznie brutto przy ustalonym przez strony pełnym wymiarze czasu pracy i ustalił jednocześnie dla ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) Sp. z o.o., od 18 kwietnia 2017 r. za pełne miesiące,

podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe na kwotę 3 074,77 zł brutto.

W uzasadnieniu swego stanowiska organ rentowy wskazał, iż w toku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego ustalono, że G. M. figuruje jako osoba zgłoszona do ubezpieczeń społecznych emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) Sp. z o.o. od 18 kwietnia 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 14 257 zł brutto. Ustalono także, że za okres od 1 sierpnia 2017 r. do 2 września 2017 r. pracodawca wypłacił w/w wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a następnie przedłożono w ZUS dokumentację celem wypłaty świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego przez Zakład od 3 września 2017 r.

W ocenie ZUS w okolicznościach jak w sprawie, istnieją podstawy do zakwestionowania ustalonego na poziomie 14 257 zł wynagrodzenia za pracę ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Za uznaniem nieważności ustalonego na taką kwotę wynagrodzenia przemawia fakt, że okres zatrudnienia G. M. przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest stosunkowo krótki - od 18 kwietnia 2017 r. do 1 sierpnia 2017 r. – kiedy to stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Od 9 września 2017 r. w/w przebywa na urlopie macierzyńskim. Nadto przed zatrudnieniem u płatnika (...) Sp. z o.o. G. M. nie posiadała żadnego tytułu rodzącego obowiązek ubezpieczeń społecznych w okresie od lipca 2012 r. do stycznia 2017 r. Od lutego 2017 r. w/w figuruje w systemie informatycznym ZUS jako osoba zgłoszona do ubezpieczeń z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Zdaniem organu rentowego w/w pracuje na stanowisku specjalnie dla niej utworzonym, gdyż płatnik nie zatrudniał nigdy wcześniej pracownika na stanowisku architekt. Co więcej, Spółka pomimo długotrwałej nieobecności G. M. nie zatrudniła innego pracownika w celu jej zastępstwa. Nadto płatnik w okresie zatrudnienia w/w zgłaszał do ubezpieczeń społecznych jednego pracownika pracującego w niepełnym wymiarze czasu z wynagrodzeniem dużo niższym niż ustalone dla w/w.

Zakład podkreślał też, iż wysokość ustalonego wynagrodzenia G. M. nie nosiła cechy ekwiwalentności do zakresu i rodzaju wykonywanych czynności i czasokresu wykonywanej pracy. Jako nie bez znaczenia ocenił też okoliczność, że Ł. M. – mąż w/w, jest współnikiem większościowym w Spółce – posiada 60 udziałów. Wobec naprowadzonych okoliczności Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał, iż ustalenie wynagrodzenia w kwocie 14 257 zł spowodowane było chęcią uzyskania wysokich świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego.

W związku z powyższym ustalono podstawę wymiaru składek dla w/w z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) Sp. z o.o. w kwocie 3 074,77 zł, za pełne miesiące, jako odpowiadającej wysokości przeciętnego wynagrodzenia brutto pracowników zatrudnionych w województwie (...) za październik 2014 r., na stanowisku architekt.

Od wskazanej decyzji ZUS odwołania złożyli płatnik (...) Sp. z o.o. w R. oraz G. M. zaskarżając decyzję w całości. Zarzucili naruszenie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998 r. oraz art. 58 kc przez błędne uznanie, iż przyjęte w umowie o pracę wynagrodzenie nie miało realnego uzasadnienia i miało jedynie na celu otrzymanie z ZUS wyższej kwoty świadczeń. Tymczasem, zdaniem odwołujących się, ustalone w umowie wynagrodzenie zgodne było z kwalifikacjami G. M., doświadczeniem oraz wkładem pracy, a także odpowiedzialnością z tytułu zleconych obowiązków. Potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku architekt powstała w związku z koniecznością realizacji umów zawartych z nowymi kontrahentami, wymagań przez nich stawianych w zakresie opracowania dokumentacji projektowych oraz koncepcji architektonicznych. Dodali, iż nie można porównywać wynagrodzenia w/w z wynagrodzeniem innych zatrudnionych w Spółce osób, którzy wykonywali zupełnie inne obowiązki, posiadali inne doświadczenie i inną odpowiedzialność za realizację powierzonych obowiązków.

Płatnik dodał jeszcze, że nie miał świadomości stanu wnioskodawczyni przy zawieraniu z nią umowy o pracę. Zgodnie z przedłożonym zaświadczeniem lekarskim była ona zdolna wykonywać pracę na stanowisku architekta. G. M. podjęła pracę i wykonywała obowiązki z niej płynące.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. w odpowiedzi na złożone odwołania wniósł o ich oddalenie oraz o zasądzenie na swą rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Ponawiając twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji raz jeszcze wskazał, iż decyzja o wynagrodzeniu za pracę w kwocie 14 257 zł była podyktowana planowanym w najbliższym czasie korzystaniem przez G. M. z urlopu macierzyńskiego i pobieraniem z tego tytułu wysokiego zasiłku macierzyńskiego. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie 3 074,77 zł ustalona została w oparciu o dane o wynagrodzeniach opracowane przez GUS dla grupy zawodowej: „architekci, geodeci, projektanci i pokrewni”.

W dniu 15 grudnia 2017 r. (...) Oddział w R. wydał kolejną decyzję znak: 350000/603/MW26086/2017-ZAS, którą ustalał dla G. M. podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 3 września 2017 r. do 8 września 2017 r. oraz zasiłku macierzyńskiego za okres od 9 września 2017 r. do 26 stycznia 2018 r. w wysokości 2 653,22 zł z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy u płatnika (...) Sp. z o.o.

Zakład wskazał w uzasadnieniu swego stanowiska, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego ustalił przyjmując do podstawy wymiaru wynagrodzenie za pełne miesiące zatrudnienia w/w tj. za miesiąc maj, czerwiec i lipiec 2017 r. w kwocie 3 074,77 – ustalonej w decyzji z 6 grudnia 2017 r. jako podstawę wymiaru składek z tytułu zatrudnienia, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%, zgodnie z zasadami określonymi przepisami ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Również i tą decyzję zaskarżyli płatnik oraz G. M.. Wskazując na przedwczesność decyzji, gdyż sprawa z odwołania do decyzji ustalającej podstawę wymiaru składek dla w/w na ubezpieczenia społeczne nie została jeszcze zakończona, wnosili o zawieszenie postępowania. Ponawiali też twierdzenia, iż wysokość ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia była adekwatna do posiadanych przez G. M. kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz rodzaju obowiązków. Domagali się zmiany zaskarżonej decyzji przez ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego w wysokości 12 302,37 zł, przyjmując do podstawy wymiaru wynagrodzenie z umowy o pracę w kwocie 14 257 zł po pomniejszeniu o 13,71% oraz zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania.

Ustosunkowując się do twierdzeń odwołującej, organ rentowy podtrzymał stanowisko zawarte w decyzji podnosząc, że znajduje ono oparcie w obowiązujących przepisach prawa i wskazał, że wydana decyzja stanowi konsekwencję decyzji poprzedniej z 6 grudnia 2017 r. Przychylał się do wniosku o zawieszenie postępowania. Wnosił o oddalenie odwołań i zasądzenie od płatnika i ubezpieczonej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sprawy z odwołań G. M. oraz płatnika (...) Sp. z o.o. w R. od decyzji ZUS z 6 grudnia 2017 r. i decyzji z 15 grudnia 2017 r. zostały połączone do wspólnego prowadzenia i rozpoznania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

G. M. z dniem 18 kwietnia 2017 r. została zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w R. jako architekt, w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 14 257 zł. Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

Według odpisu z Rejestru Przedsiębiorców z Krajowego Rejestru Sądowego sporządzonego na dzień 31 stycznia 2018 r., przedmiotem działalności Spółki jest przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi, sprzedaż detaliczna prowadzona przez domy sprzedaży wysyłkowej, sprzedaż detaliczna pozostałych wyrobów prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach, działalność portali internetowych, działalność wydawnicza w zakresie oprogramowania, działalność związana z oprogramowaniem, sprzedaż hurtowa realizowana na zlecenie, call center, pozostałe pośrednictwo pieniężne, działalność agentów i pośredników turystycznych oraz organizatorów turystyki. Prezesem Spółki od końca roku 2016 jest M. P. (1). Mąż G. M. jest większościowym współnikiem Spółki.

W lutym 2017 r. (...) Sp. z o.o. zawarła umowę o prace projektowe z N.G. (...) Sp. z o.o. sp. komandytową, zaś w kwietniu 2017 r. umowę o wykonanie koncepcji architektonicznej budynku mieszkalnego wielorodzinnego z (...) Sp. z o.o. sp. komandytowo – akcyjna. Powyższe powodowało konieczność zatrudnienia osoby, która posiadałaby kwalifikacje do wykonania owych prac projektowych.

G. M. w 2009 r. ukończyła studia na wydziale architektury, na kierunku architektura i urbanistyka. Na mocy decyzji Okręgowej Komisji Kwalifikacyjnej (...) Okręgowej Izby Architektów RP z dnia 12 grudnia 2015 r. uprawniona została do wykonywania samodzielnej funkcji technicznej w budownictwie w specjalności architektonicznej obejmującej projektowanie bez ograniczeń w zakresie określonym decyzji, z dniem 15 marca 2016 r. została wpisana do centralnego rejestru osób posiadających uprawnienia budowlane.

W latach 2008 – 2012 tj. jeszcze w czasie studiów i po ich zakończeniu podejmowała pracę w biurach projektowych. Początkowo były to praktyki, a następnie pracowała jako asystent architekta, architekt. Są to okresy od 1 stycznia 2007 r. do 1 lutego 2008 r., od 1 marca 2008 r. do 15 maja 2008 r., od 7 lipca 2008 r. do 20 czerwca 2012 r. Wynagrodzenie jej z tego okresu wynosiło maksymalnie około 2 500 zł. Dodatkowo uzyskiwała premie, które zależna były od uznania pracodawcy.

W okresie od czerwca 2012 r. do lutego 2017 r. wnioskodawczyni nie pozostawała w zatrudnieniu. Z dniem 17 lutego 2017 r. podjęła własną działalność gospodarczą w zakresie architektury – (...).

Po przeprowadzonej rozmowie z G. M., M. P. (1) zdecydował się ją zatrudnić w Spółce. Wynagrodzenie w kwocie 14 257 zł brutto ustalono w drodze negocjacji. Do obowiązków wnioskodawczyni należeć miało: wykonywanie projektów architektonicznych – budowlanych, wykonywanie projektów aranżacji wnętrz, nadzór budowlany, konsultacje z najemcami, koordynacja branżowa, przygotowywanie dokumentów pod warunki zabudowy, pod pozwolenia na budowę, poszukiwanie nowych terenów – działek budowlanych pod rozwój firmy, koordynacja sprzedaży.

Wnioskodawczyni podjęła wykonywanie swoich obowiązków od 18 kwietnia 2017 r. Przy zawieraniu umowy o pracę była w ciąży. Od 1 sierpnia 2017 r. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. Za okres od 1 sierpnia do 2 września 2017 r. pracodawca wypłacił w/w wynagrodzenie za czas choroby, a następnie przedłożono w ZUS dokumentację celem wypłaty świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego przez Zakład - od 3 września 2017 r. W dniu 9 września 2017 r. w/w urodziła dziecko.

Na czas nieobecności w pracy G. M. nie zatrudniono nowego pracownika. Część jej prac była już wdrożona do realizacji, inne zaś zostały wstrzymane z przyczyn leżących po stronie kontrahentów i zostały odłożone do czasu powrotu wnioskodawczyni do pracy po zakończonym urlopie macierzyńskim.

W Spółce poza wnioskodawczynią, od 1 czerwca 2017 r. zatrudniony został D. D.. Powierzono mu stanowisko referenta do spraw księgowości, w wymiarze 1/2 etatu. Jego wynagrodzenie ustalono na kwotę 1 242 zł brutto. W/w posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne. Do jego obowiązków należy: przeprowadzanie okresowej kontroli kont, obsługa korespondencji, weryfikacja dokumentów księgowych, sprawdzanie pod względem formalno- rachunkowym, przeprowadzanie bieżącej kontroli finansowo – księgowej, przygotowywanie i realizacja przelewów bankowych, sporządzanie okresowych raportów na temat wpływów i wypływów finansowych, prowadzenie bieżących rozliczeń z kontrahentami, sporządzanie i przysyłanie faktur do kontrahentów, przygotowywanie dokumentów firmowych, obsługa urzędów i programów koniecznych do wykonywania obowiązków i wykonywanie innych zleconych prac.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego na okoliczność obowiązków pracowniczych G. M. i ustalonego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w dniu 6 grudnia 2017 r. wydał zaskarżoną w sprawie decyzję stwierdzając nieważność warunków umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia.

Kolejną decyzją z 15 grudnia 2017 r. ustalił podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 3 września 2017 r. do 8 września 2017 r. i zasiłku macierzyńskiego za okres od 9 września 2017 r. do 26 stycznia 2018 r. w wysokości

2 653,22 zł, po przyjęciu do podstawy wymiaru wynagrodzenie za pełne miesiące zatrudnienia ustalone decyzją z 6 grudnia 2017 r. tj. 3 074,77 zł.

(dowód: zeznania wnioskodawczynie G. M. k. 114b, zeznania M. P. (2) k. 114 – 114b, akta osobowe, dokumentacja w aktach ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody. Jako wiarygodne Sąd uznał twierdzenia odwołujących się – M. P. (1) stającego za płatnika oraz G. M. w zakresie w jakim dotyczyły potrzeby zatrudnienia architekta w Spółce, negocjowania warunków zatrudnienia, wykonywania przez wnioskodawczynię pracy. Okoliczności te zostały potwierdzone przez dowody z dokumentów. Twierdzenie zaś M. P. (1): iż w jego przekonaniu dobrzy architekci zarabiają około 9 tys. brutto i więcej, stanowi wyraz subiektywnego przekonania w/w.

Czyniąc ustalenia w sprawie Sąd oparł się także na dowodach z dokumentów złożonych do akt sprawy sądowej oraz zebranych w postępowaniu przed organem rentowym.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania złożone w sprawie od decyzji ZUS z 6 grudnia 2017 r. oraz z 15 grudnia 2017 r., jako pozbawione uzasadnionych podstaw, zostały oddalone.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że umowa o pracę i jej treść, w szczególności w zakresie wynagrodzenia za pracę, wpływa na stosunek ubezpieczenia, kształtuje go poprzez wyznaczenie wysokości składki i powstanie obowiązku jej opłacenia i prowadzi do uzyskania świadczeń w odpowiedniej wysokości. Jak wynika z treści art. 6 ust. 1 pkt.1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Pracownik podlega ubezpieczeniom społecznym z mocy prawa i zgłoszenie do ubezpieczenia ma charakter deklaratoryjny.

Zasady ustalania składek oraz podstaw ich wymiaru reguluje przepis art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, stanowiąc między innymi, że podstawę wymiaru składek stanowi przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 tej ustawy czyli przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z 26 lipca 1991 r. Niewątpliwie składka na ubezpieczenia społeczne ma charakter obowiązkowy, celowy, odpłatny i bezzwrotny, a prawidłowe opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz właściwe fundusze jest obowiązkiem płatnika składek.

Organ rentowy może co do zasady kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07). Kompetencja taka wynika wprost z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej, który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje m.in. zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, że ZUS nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną -w całości lub w części (por. uzasadnienie wyroku Sadu apelacyjnego w szczecinie z 13 grudnia 2017 r. III AUa 650/16 lex nr 2451330).

W związku z powyższym za niezasadny uznać należy podniesiony w odwołaniach zarzut naruszenia art. 83 ust. 1 ustawy systemowej. Nawet gdyby uznać, że powołany w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych inicjującej niniejsze postępowanie przepis art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uprawnia organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jedynie do wydawania decyzji w zakresie prawidłowości obliczenia (wymierzenia) przez płatnika składki na ubezpieczenie społeczne, a nie w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki, to podstawy pozytywnej odpowiedzi na postawione pytanie dostarcza art. 86 ust. 2 tej ustawy, który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek.

Sąd Najwyższy w powołanych wcześniej orzeczeniach sformułował tezę, iż autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie. Istotnie w świetle normy zawartej w art. 18 § 1 kp stanowiącego, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, dopuszczalne jest umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego. Jednakże strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Autonomia bowiem stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353¹ kc, który poprzez art. 300 k.p. ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy i zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Z kolei, odpowiednie zastosowanie art. 58 kc pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Jak wskazano wcześniej, umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą lecz i skutek dalszy bowiem umówione wynagrodzenie kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie należne, odpowiednie, rzetelne, sprawiedliwe i zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. W wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r. I UK 19/09 Lex nr 515697 Sąd Najwyższy wyraził nadto pogląd, iż nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ kc, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter tych świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Pomimo, iż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych. Dodać wypada również, iż ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 kc w zw. z art. 300 kp jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w niniejszej sprawie, w pierwszej z wydanych decyzji z 5 grudnia 2017 r. stwierdził nieważność umowy o pracę jaki podpisały strony – wnioskodawczyni G. M. z (...) Sp. z o.o., w części dotyczącej wynagrodzenia przysługującego wnioskodawczyni od 18 kwietnia 2017 r. Zakład zarzuca, że wysokość wynagrodzenia w kwocie 14 257 zł nie nosi cech ekwiwalentności do zakresu i czasokresu wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy, jest rażąco wysokie w porównaniu do wynagrodzenia innych pracowników, tym samym ocenia postanowienia umowy w tym zakresie jako nieważne z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Co więcej organ rentowy wskazuje, że zamiarem stron podwyższenia wynagrodzenia wnioskodawczyni była chęć uzyskania przez nią wysokiego zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Zawarta przez strony umowa o pracę spełnia wymogi z art. 22 kp. ZUS również nie kwestionuje faktu istnienia pomiędzy stronami ważnego stosunku pracy. Nie można zapominać, że wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, iż cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r. I UK 337/05 Wokanda 2006 Nr 12, poz. 29).

Sporna pozostaje natomiast wysokość wynagrodzenia. Sąd Okręgowy podziela stanowisko organu rentowego zawarte w zaskarżonej decyzji z 6 grudnia 2017 r., że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia w kwocie 14 257 zł brutto, stanowi przejaw nadmiernego uprzywilejowania płacowego, a przez to sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego. Stanowi wynagrodzenie nadmierne, nieadekwatne do zakresu obowiązków, a także wynagrodzeń osiągniętych przez inne zatrudnione w firmie osoby. Zgodnie z treścią art. 78 kp wynagrodzenie 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.

Doświadczenie zawodowe G. M., wbrew jej twierdzeniom i twierdzeniom pracodawcy nie było tak znaczne i obejmowało głównie czas praktyk w trakcie trwania studiów i pracy na stanowisku asystenta architekta, architekta w biurach projektowych, w okresach od 1 stycznia 2007 r. do 1 lutego 2008 r., od 1 marca 2008 r. do 15 maja 2008 r., od 7 lipca 2008 r. do 20 czerwca 2012 r. W okresie od czerwca 2012 r. do lutego 2017 r. nie była zatrudniona. Z dniem 17 lutego 2017 r. podjęła własną działalność gospodarczą w zakresie architektury. Uprawnienia budowlane do projektowania bez ograniczeń w/w nabyła w grudniu 2015 r. Okres zatem samodzielnej pracy na stanowisku architekta zdaje się obejmować dość krótki czas jej aktywności zawodowej. Niesporna jest też blisko czteroletnia przerwa w tej aktywności.

Nie zostały też w toku postępowania przedstawione przez skarżących dowody uzasadniające przyjęcie za uzasadnione przyznania wnioskodawczyni wynagrodzenia w tak znacznej wysokości, które wskazywały na szczególne dokonania zawodowe, osiągnięcia, specjalizacje. Słuchany za pozwanego prezes zarządu Spółki M. P. (1), stwierdził, że dobry architekt, w jego przekonaniu, zarabia 9 tys. brutto a nawet więcej. I aczkolwiek stwierdzenie takie wyraża prywatny, subiektywny pogląd słuchanego to jednak, nie wskazano w toku postępowania, jakie to okoliczności spowodowały ustalenie przez strony umowy wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie nawet przekraczającym tą uznaną za dopuszczalną przez prezesa zarządu Spółki kwotę 9 tys. zł, którą otrzymuje „dobry architekt”.

(...) Sp. z o.o., jak wynika z danym w KRS prowadzi określony w nim rodzaj działalności. Pomimo braku zapisów w tym przedmiocie w rejestrze, początkiem 2017 r. zajęła się działalnością w zakresie prac projektowych. Pierwszym i jedynym architektem zatrudnionym w Spółce była G. M.. Spółka nie mając możliwości i umiejętności w/w, pomimo jej niewielkiego dorobku zawodowego i doświadczenia, zdecydowała się ją zatrudnić i to za bardzo wysokim wynagrodzeniem. Strony zawarły też umowę bezterminową, czyli stanowiącą najbardziej pewną i korzystną dla pracownika podstawę nawiązania stosunku pracy.

Niewątpliwie praca architekta obarczona jest znaczną odpowiedzialnością, wymaga wiedzy, kwalifikacji, co jednak dotyczy także wielu innych profesji. Ustalenie jednak tak korzystnych warunków zatrudnienia, przyjęcie wynagrodzenia na poziomie 14 257 zł stanowi w przypadku wnioskodawczyni przejaw jej nadmiernego uprzywilejowania. Nie bez znaczenia dla oglądu sytuacji pozostaje tu okoliczność, że inny pracownik zatrudnionych w Spółce, który posiadał wykształcenie wyższe i wykonywał czynności księgowo, otrzymywał wynagrodzenie kilkukrotnie niższe od wynagrodzenia wnioskodawczyni.

Jak ustalono w sprawie, G. M. podjęła pracę od 18 kwietnia 2017 r., a od 1 sierpnia 2017 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy przypadającą w okresie ciąży. W dniu 9 września 2017 r. w/w urodziła dziecko. Okres wykonywania przez nią pracy przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, był istotnie stosunkowo krótki. W świetle naprowadzonych wyżej okoliczności uznanie przez ZUS, że decyzja o wynagrodzeniu za pracę w kwocie 14 257 zł podyktowana była planowanym w

najbliższym czasie korzystaniem przez wnioskodawczynię z urlopu macierzyńskiego i pobieraniem wysokiego zasiłku macierzyńskiego, uznać należy za usprawiedliwione.

Prawidłowe i zasadne w ocenie Sądu jest zatem ustalenie przez ZUS podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla w/w w kwocie 3 074,77zł, jako odpowiadającej wynagrodzeniu dla grupy zawodowej architektów na terenie województwa (...) w tym czasie.

Mając na uwadze poczynione ustalenia i ich prawną ocenę oraz treść powołanych przepisów, Sąd w myśl art. 477¹⁴ § 1 kpc oddalił odwołania złożone w sprawie od decyzji ZUS z 6 grudnia 2017 r. i 15 grudnia 2017 r. przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. w R. oraz przez G. M. jako pozbawione uzasadnionych podstaw. Wydane przez ZUS decyzje są bowiem prawidłowe, odpowiadającą prawu i rzeczywistemu stanowi.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego na rzecz organu rentowego oparto na treści art. 98 kpc i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804). Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w powołanym art. 98 kpc, strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić swojemu przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu (por. m.in. uchwała składu siedmiu sędziów SN – zasada prawna z dnia 23 czerwca 1951 r., C 67/51, OSN(C) 1951, nr 3, poz. 63; orzeczenie SN z dnia 21 lipca 1951 r., C 593/51, OSN(C) 1952, nr 2, poz. 49; orzeczenie SN z dnia 27 sierpnia 1962 r., II CZ 103/62, OSNC 1963, nr 7–8, poz. 171; postanowienie SN z dnia 10 września 1963 r., I CZ 97/63, OSNC 1964, nr 4, poz. 85; postanowienie SN z dnia 10 listopada 2010 r., III PZ 5/10, LEX nr 686071). O wysokości kosztów orzeczono przy uwzględnieniu ilości odwołań i spraw połączonych do rozpoznania.