

Sygn. akt *IV U 629/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 sierpnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Jolanta Krzywonos

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Misiuda

po rozpoznaniu w dniu 2 sierpnia 2018 r. w Rzeszowie

sprawy z wniosku B. C.

przy udziale (...) B. S. w D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania B. C.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J.

z dnia 27/03/2018 r. znak (...) - (...)

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J. z dnia 27/03/2018 r , znak: (...) w pkt. II w ten sposób, że ustala dla B. C. wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) B. S. w D. w kwocie 4000 zł /słownie : cztery tysiące / brutto miesięcznie .

Sygn. akt IV U 629/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 2 sierpnia 2018 r.

Decyzją z dnia 27 marca 2018 r. znak: (...) nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J., powołując się na przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 105 § 1 kodeksu postępowania administracyjnego, przepisy ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych i § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, w pkt 1 - umorzył postępowanie w sprawie podlegania ubezpieczeniom społecznym przez B. C. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) B. S. stwierdzając jednocześnie, że zainteresowana podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u tego u płatnika od 1 października 2017 r. Dalej, w pkt 2 decyzji - ustalił dla B. C. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) B. S. wynagrodzenie w kwocie 2 500 zł brutto miesięcznie oraz podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe w kwocie 2 500 zł za miesiąc październik 2017 r. i w kwocie 416,75 zł za miesiąc listopad 2017

r., a na ubezpieczenie zdrowotne w kwocie 2 157,25 zł za miesiąc październik 2017 r., 2 157,37 za miesiąc listopada 2017 r. i 575,28 zł za grudzień 2017 r.

W uzasadnieniu swego stanowiska organ rentowy wskazał, iż B. C. została zgłoszona do ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego, wypadkowego i zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) B. S. od 1 października 2017 r. W związku z tym zgłoszeniem płatnik składek złożył za wnioskodawczynię imienne raporty o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc październik 2017 r. – 4 000 zł i za miesiąc listopad – 666,67 zł. Złożył też imienne raporty miesięczne o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek, w których wykazał: okres wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy finansowany ze środków pracodawcy – od 6 listopada 2017 r. do 8 grudnia 2017 r. oraz okres zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego – od 9 grudnia 2017 r. do 28 lutego 2018 r.

W ocenie ZUS, w okolicznościach jak w sprawie, istnieją podstawy do zakwestionowania ustalonego na poziomie 4 000 zł wynagrodzenia za pracę ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Zakład podał dalej, że tak ustalone wynagrodzenie zmierzało też do omińnięcia prawa, stosownie do art. 58 § 1 kc poprzez stworzenie warunków umożliwiających uzyskiwanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Za uznaniem nieważności ustalonego na taką kwotę wynagrodzenia, w ocenie ZUS przemawia fakt, że okres zatrudnienia B. C. przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego był krótki - od 1 października 2017 r. do 5 listopada 2017 r. – kiedy to stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Zatrudnienie zatem w/w nie przyniosło spodziewanych efektów w postaci przejścia przez nią części obowiązków wykonywanych dotychczas przez właścicielkę firmy. Zdaniem organu rentowego przyznane wnioskodawczyni wynagrodzenie pozostaje w dysproporcji do wynagrodzenia pozostałych pracowników, których podstawy wymiaru składek są równe kwocie minimalnego wynagrodzenia. Nadto osoba zatrudniona od 4 lat na tym stanowisku co wnioskodawczyni, ma przyznane wynagrodzenie w kwocie 2 500 zł. ZUS odniósł się też do wynagrodzenia jakie B. C. otrzymywała u poprzednich pracodawców: w Spółce (...) – średnio 2 833,85 zł i Fundacji (...) – średnio 2 036,56 zł, podkreślając, że było znacznie niższe od przyznanego u płatnika (...) B. S. przy zajmowaniu równorzędnego stanowiska pracy. Dalej wskazywał, iż pomimo długotrwałej nieobecności B. C. pracodawca nie zatrudnił innego pracownika w celu jej zastępstwa, lecz sam wykonuje obowiązki doradcy klienta biznesowego. Końcowo Zakład wskazywał, iż wysokość ustalonego wynagrodzenia B. C. nie nosiła cechy ekwiwalentności do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy i czasokresu jej wykonywania.

Skutkiem uprzedniego organ rentowy ustalił dla B. C. wynagrodzenie w wysokości 2 500 zł brutto miesięcznie z tytułu zatrudnienia u płatnika od 1 października 2017 r.

Od wskazanej decyzji ZUS odwołanie złożyła B. C. kwestionując stanowisko w niej zawarte. Podniosła, iż błędne jest uznanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o istnieniu podstaw do zastosowania normy art. 58 § 1 kc. Stwierdziła, iż czuje się dyskryminowana, pokrzywdzona i potraktowana nierzetelnie, niesprawiedliwie. Żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniać kobiety w ciąży, zawierać swobodnie umów pomiędzy podmiotami oraz nie definiuje godziwości wynagrodzenia. Podkreślała dalej, że na wysokość ustalonego w kwocie 4 000 zł wynagrodzenia miały wpływ nie tylko zakres i rodzaj obowiązków, ale również posiadane wykształcenie i kwalifikacje – wyższe i szersze od kwalifikacji posiadanych przez innych pracowników. Nadto głównym warunkiem podjęcia zatrudnienia u B. S. była chęć uzyskania wyższego wynagrodzenia od dotychczas pobieranego. Podnosiła też, że jest jedyną osobą zatrudnioną w firmie (...) na stanowisku „doradca klienta biznesowego do spraw szkoleń z Europejskiego Funduszu Społecznego” i porównywanie jej stanowiska i warunków zatrudnienia do pracy na stanowisku „doradcy klienta biznesowego” zajmowanego przez inną pracownicę nie znajduje potwierdzenia.

Wnosiła o uchylenie bądź zmianę decyzji.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J. w odpowiedzi na złożone odwołanie wniósł o jego oddalenie. Ponawiając twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji raz jeszcze wskazał, iż ustalenie wynagrodzenia za pracę w kwocie 4 000 zł

stanowiło naruszenie zasad współżycia społecznego i zmierzało do omińnięcia prawa – art. 58 § kc poprzez stworzenie warunków umożliwiających uzyskiwanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

B. S. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) + w D. na rozprawie w dniu 2 sierpnia 2018 r. oświadczyła, iż podtrzymuje stanowisko B. C. zawarte w odwołaniu od decyzji ZUS.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

B. C. z dniem 1 października 2017 r. została zatrudniona w firmie (...) + w D. prowadzonej przez B. S. na stanowisku doradcy klienta biznesowego ds. szkoleń z (...), w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4 000 zł. Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

B. S. zatrudniła wnioskodawczynię wiedząc, że zajmuje się przygotowaniem projektów unijnych. Znała ją wcześniej z okresu kiedy prowadzone przez nią biuro współpracowało z poprzednim pracodawcą B. C.. Do obowiązków wnioskodawczyni należeć miała m.in. bieżąca obsługa klientów kluczowych firmy, z naciskiem na firmy korzystające z dofinansowań z Europejskiego Funduszu Społecznego, pozyskiwanie nowych klientów, analizowanie potrzeb klientów, reprezentowanie firmy podczas oficjalnych spotkań, organizowanie spotkań biznesowych, negocjowanie warunków oferowanych usług, monitorowanie sytuacji na rynku firm księgowych, współuczestniczenie w działaniach promocyjnych w ramach projektów realizowanych przez klientów, wprowadzanie danych do SL, gromadzenie i kompletowanie dokumentacji projektowej, nadzór nad informowaniem klientów o współfinansowaniu projektu ze środków unijnych.

B. C. w 2011 r. ukończyła studia na wydziale administracji. Od 2011 r. podejmowała zatrudnienie na stanowiskach związanych z realizacją projektów unijnych – w (...) sp. jawna (...) Business (...) oraz Fundacji (...). Po przeprowadzonej we wrześniu 2017 r. rozmowie z B. S. strony zdecydowały się zawrzeć umowę o pracę, na warunkach jak wskazane wyżej. Wnioskodawczyni podjęła wykonywanie swoich obowiązków od 1 października 2017 r. Od 6 listopada 2017 r. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. Za okres od 6 listopada 2017 r. do 30 listopada 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 1 grudnia 2017 r. W dniu 27 kwietnia 2018 r. w/w urodziła dziecko.

Na czas nieobecności w pracy B. C. nie zatrudniono nowego pracownika, jej obowiązki wykonuje B. S..

W firmie na koniec roku 2017 zatrudnionych było 6 osób w oparciu o umowy o pracę oraz stażysta. Zatrudniony był pracownik na stanowisku pracownika biurowego – na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1/2 minimalnego wynagrodzenia, księgowa – pełen etat i wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, informatyk – 1/8 etatu – 1/8 wynagrodzenia minimalnego, doradca klienta biznesowego – pełen etat i wynagrodzenie w wysokości 2 500 zł oraz B. C. – doradca klienta biznesowego ds. szkoleń z (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 4 000 zł.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego na okoliczność prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne, a także obowiązków pracowniczych B. C. i ustalonego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w dniu 27 marca 2018 r. wydał zaskarżoną w sprawie decyzję. Uznając, iż B. C. jako pracownik u płatnika (...) B. S. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 1 października 2010 r. i stwierdzając nieważność warunków umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia, ustalił je na kwotę 2 500 zł brutto miesięcznie i ustalił podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych dla w/w.

(dowód: zeznania wnioskodawczyni B. C. k. 42b, zeznania B. S. k. 42b, akta osobowe, dokumentacja w aktach ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody.

Jako wiarygodne uznał twierdzenia odwołującej się B. C. oraz jej pracodawcy - B. S. w zakresie w jakim dotyczyły okoliczności zawarcia umowy o pracę, warunków zatrudnienia, wykonywania przez wnioskodawczynię pracy. Okoliczności te zostały potwierdzone przez dowody z dokumentów.

Czyniąc ustalenia w sprawie Sąd oparł się także na dowodach z dokumentów, w tym zawartych w aktach osobowych B. C. oraz zebranych w postępowaniu przed organem rentowym.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie B. C. od decyzji ZUS z 27 marca 2018 r. jest uzasadnione.

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 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, 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 współzycia 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 współzycia 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 odwołaniu zarzut bezpodstawności działania organu rentowego. 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 kp 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 współżycia 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 współżycia 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 współżycia społecznego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w niniejszej sprawie, w zaskarżonej decyzji stwierdził, iż B. C. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) B. S. od 1 października 2017 r. i stwierdzając nieważność umowy o pracę jaką podpisały strony w części dotyczącej wynagrodzenia przysługującego wnioskodawczyni od 1 października 2017 r. ustalił, iż wynagrodzenie to wynosi 2 500 zł brutto miesięcznie i ustalił podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych za miesiące październik i listopada 2017 r. Zakład zarzucił, że wysokość wynagrodzenia w kwocie 4 000 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 współżycia społecznego. Co więcej organ rentowy wskazuje, że zamiarem stron ustalenia wynagrodzenia wnioskodawczyni w takiej wysokości było stworzenie warunków do uzyskania w przyszłości przez nią wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Stwierdzić należy jednoznacznie, że 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 w oparciu o wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego w sprawie, nie podziela stanowiska organu rentowego wyrażonego w tej kwestii w zaskarżonej decyzji. W przekonaniu Sądu Zakład nie wykazał słuszności swego stanowiska, iż wysokość wynagrodzenia za pracę ustalona przez strony umowy nie nosi cech ekwiwalentności do zakresu i czasokresu wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy, posiadanych kwalifikacji i umiejętności, a przez to takie ustalenie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wbrew przeciwnie, w ocenie Sądu warunki zawartej umowy o pracę w zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia, w kontekście zakresu obowiązków i odpowiedzialności, a przede wszystkim posiadanej przez wnioskodawczynię specjalizacji w zakresie sporządzania projektów unijnych, odpowiadały cechom wynagrodzenia godziwego i w konsekwencji winny zostać uznane za zgodne z zasadami współżycia społecznego.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2006 r. II PK 163/05 OSNP 2007/5-6/71: „Czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność, wprawdzie nieobjęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo (System Prawa Prywatnego, tom 2, pod redakcją Z. Radwańskiego, Warszawa 2002, s. 227-228). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 25 listopada 2004 r., (I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209), stwierdził, że "czynności mające na celu obejście ustawy (in fraudem legis) zawierają jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem." (podobnie uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05 - OSNP 2006, nr 11-12, poz. 192).

W ocenie Sądu orzekającego brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że zawarta przez B. C. z (...) B. S. umowa o pracę zmierzała do obejścia przepisów prawa w rozumieniu art. 58 kc. Zauważyć należy również, że skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę a co więcej może być nawet głównym motywem nawiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004. I PK 42/04 OSNP 2005/14/209).

Jak ustalono pracodawca zamierzał zatrudnić osobę, która posiada umiejętność pisania projektów unijnych. Natomiast B. C. była taką pracą zainteresowana. O potrzebie zatrudnienia decyduje sam pracodawca, a nie organ rentowy. Jest to sfera autonomicznej woli określonego podmiotu do ukształtowania jego struktury organizacyjnej i struktury zatrudnienia, w którą organ rentowy, ani sąd powszechny nie mogą ingerować. Powyższa decyzja, której konsekwencją było utworzenie nowego stanowiska pracy, należała do swobodnej decyzji przedsiębiorcy, która mieści się w zakresie wolności prowadzenia działalności gospodarczej na ryzyko przedsiębiorcy, a w związku z tym pozostaje poza kontrolą i oceną Sądu i organu rentowego. Decyzja ta nie może podlegać ocenie z punktu widzenia jej zasadności czy racjonalności.

Jak wskazano wyżej, kwota ustalonego przez strony wynagrodzenia, w przekonaniu Sądu, nie stanowi wynagrodzenia nadmiernego, nieadekwatnego do zakresu obowiązków. Wynagrodzenie wnioskodawczyni pozostaje zgodne z treścią art. 78 kp stanowiącego, że 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. Wnioskodawczyni została zatrudniona na stanowisku doradcy klienta biznesowego ds. szkoleń z EFS (Europejskiego Funduszu Społecznego). Była jedyną osobą w firmie zatrudnioną na takim stanowisku i posiadającym kompetencje w tej dziedzinie. Od 2011 r. zajmowała się projektami unijnymi, a więc posiadała niezbędną do pracy wiedzę i doświadczenie. Nie budzi zdziwienia, że obecne wynagrodzenie zostało ustalone jako wyższe wobec osiąganego u poprzedniego pracodawcy. W interesie pracownika leży poszukiwanie pracy, która przynosi wyższy dochód. Nie bez znaczenia pozostaje też, że z każdym rokiem pracy wnioskodawczyni nabywała nowe umiejętności, zdobywała praktykę i doświadczenie zawodowe, a więc wzrastała jej „pracownicza wartość”. Dlatego też, zdaniem Sądu, ustalenie przez ZUS podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla w/w w kwocie 2 500 zł jest niczym nieuzasadnione i krzywdzące.

Wskazać należy jeszcze, że wnioskodawczyni od momentu zawarcia umowy o pracę przystąpiła do pracy i realizowała powierzone jej obowiązki, okoliczność ta nie była z resztą kwestionowana przez organ rentowy. Od 6 listopada 2017 r. stała się niezdolna do pracy, następnie istotnie korzystała ze świadczenia z ubezpieczenia społecznego lecz nie sposób uznać by samo przez się stanowiło to o zamiarze obejścia przepisów prawa.

Reasumując, należy wskazać, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych w toku niniejszego postępowania nie wykazał okoliczności świadczących o tym, że warunki zawartej przez strony umowy o pracę w szczególności w zakresie wynagrodzenia naruszały prawo lub zmierzały do jego obejścia, czy też by pozostawały sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Organ rentowy w toku postępowania nie zgłaszał żadnych wniosków dowodowych ani nie podnosił dodatkowej argumentacji przemawiającej za prawidłowością swej decyzji pomimo, że jest stroną postępowania, i że to na nim spoczywał ciężar wykazania wobec kwestionowania, warunków zawartej przez strony umowy o pracę.

Mając na uwadze poczynione ustalenia i ich prawną ocenę oraz treść powołanych przepisów, Sąd w myśl art. 477¹⁴ § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję w pkt 2, jako nie odpowiadającą prawu i rzeczywistości stanowi, i ustalił, że wynagrodzenie B. C. z tytułu zatrudnienia u płatnika (...) B. S. w D. wynosi 4 000 zł.

Skutkiem uprzedniego weryfikacji winny podlegać także ustalenia w zakresie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.