

Sygn. akt IV U 391/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2014 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Natalia Lipińska

Protokolant: stażysta Monika Barwacz

po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2014 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołania A. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 27 stycznia 2014 roku nr (...)

w sprawie A. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

przy udziale osoby zainteresowanej J. K.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 391/14

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie

z dnia 2 lipca 2014 r.

Decyzją z dnia 27 stycznia 2014 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. 12-13 i art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 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 ze zm.), art. 104, art. 107 i art. 180 k.p.a. oraz art. 58 k.c., ustalił u płatnika składek J. K. prowadzącej Firmę (...) w W. od dnia 28 maja 2013 r.: 1) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla A. K. na poziomie minimalnego wynagrodzenia pracowniczego (za miesiące, w których praca nie była świadczona przez cały ten okres- proporcjonalnie do okresu wykonywania pracy), 2) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne w oparciu o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, 3) podstawę wymiaru składek na Fundusz Pracy zgodnie z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne określoną w punkcie 1. 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 4.202,54 zł, w sytuacji, gdy wynagrodzenia osób zatrudnionych na analogicznych stanowiskach u innych pracodawców są zdecydowanie niższe. Poza tym, tak ukształtowane wynagrodzenie za pracę jest niewspółmierne do obowiązków i kwalifikacji ubezpieczonej, która nie wykazała posiadania wyjątkowych umiejętności, kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego. Co więcej, firma płatnika składek nie dysponowała wystarczającymi środkami finansowymi pozwalającymi na zatrudnianie w dłuższym okresie czasu pracownika za takim wynagrodzeniem. W konkluzji ZUS stwierdził, że umowa o pracę zawarta między płatnikiem składek a ubezpieczoną dotknięta jest wadą nieważności w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia (art. 58 k.c.), ponieważ wynagrodzenie to przekracza granice płacy godziwej i pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Godzi bowiem w powszechne poczucie sprawiedliwości i zasady solidaryzmu społecznego.

Odwołanie od tej decyzji wniosła A. K., domagając się jej zmiany i ustalenia od 28 maja 2013 r. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne na poziomie wynagrodzenia określonego łączącą ją z płatnikiem składek umową o pracę z dnia 28 maja 2013 r., tj. na poziomie 4.202,54 zł. W uzasadnieniu odwołująca podniosła, że określone w umowie o pracę z dnia 28 maja 2013 r. wynagrodzenie zbliżone jest do przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto w sektorze przedsiębiorstw. W ocenie odwołującej, wnioski organu rentowego, że tak ukształtowane wynagrodzenie przekracza granice pracy godziwej jest nieporozumieniem, ponieważ przyjęcie takiej tezy oznaczałoby, że każda płaca w Polsce musiałaby być niższa od przeciętnego wynagrodzenia. Rodzi się więc pytanie, czy każda płaca przewyższająca kwotę przeciętnego wynagrodzenia podawanego przez GUS jest niegodziwa. Odwołująca zaakcentowała przy tym, że ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie jest adekwatne do zakresu jej obowiązków i kilkuletniego stażu pracy. Podkreśliła też, że ZUS zakwestionował wysokość tego wynagrodzenia dopiero w momencie, kiedy zaczęła ubiegać się o wypłatę zasiłku chorobowego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. Podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, podkreślił, że ingerencja w treść umowy o pracę zawartej przez prywatne podmioty jest dopuszczalna. Ustalenie w umowie o pracę wygórowanego wynagrodzenia może więc być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne- jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.c.).

Zainteresowana J. K. podzieliła stanowisko odwołującej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Odwołująca A. K. ma wykształcenie średnie ogólne. W 2000 r. ukończyła I Liceum Ogólnokształcące w T., a następnie kurs agenta ochrony mienia (w 2001 r.) i kurs kaligrafii (w 2002 r.). Od 2000 r. do 2013 r. odwołująca była zatrudniana przez firmy handlowo- usługowe. Bezpośrednio przed zawarciem umowy o pracę z płatnikiem składek ubezpieczona pracowała jako sprzedawca w kwaciarni w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony za minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

dowód:

- świadectwo pracy z dnia 05.05.2013 r.- akta ZUS,
- zaświadczenie o ukończeniu kursu kaligrafii z dnia 12.12. (...)- akta ZUS,
- świadectwo dojrzałości- k. 18,
- kwestionariusz osobowy- k. 17,
- częściowo zeznania odwołującej A. K.- 00:14:28, 00:16:39, 00:20:26,

J. K. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą od 1994 r. Profil tej działalności zmieniał się. Do 29 stycznia 2013 r. firma płatnika składek zajmowała się świadczeniem usług pielęgniarских, drobną sprzedażą i wolontariatem na rzecz osób niepełnosprawnych. Z dniem 29 stycznia firma J. K. zmieniła nazwę na Firma Usługowo- Handlowa (...) w W..

dowód:

- odpis z CEIDG- k. 32-37,
- zeznania odwołującej A. K.- 00:25:32,
- zeznania zainteresowanej J. K.- 00:32:34-00:32:48, 00:36:01,

W dniu 28 maja 2013 r. odwołująca A. K. zawarła umowę o pracę z J. K. prowadzącą Firmę (...) w W. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku projektanta i kierownika produkcji za wynagrodzeniem 4.202,54 zł brutto. Odwołującą obowiązywała 8 godzinna dobowo i 40 godzinna tygodniowa norma czasu pracy. W dniu zawierania umowy o pracę odwołująca nie wiedziała, że jest w ciąży. O ciąży dowiedziała się 2 lipca 2013 r.

dowód:

- umowa o pracę z dnia 28.05.2013 r.- k. 15,
- obwieszczenie w sprawie systemu i rozkładu czasu pracy z dnia 28.05.2013 r. wraz z informacją- k. 30-31,
- zeznania odwołującej A. K.- 00:15:56-00:16:11, 00:17:12, 00:18:22,

Zgodnie z kartą obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika, podpisaną przez odwołującą w dniu zawarcia umowy o pracę, tj. w dniu 28 maja 2013 r., do zakresu obowiązków ubezpieczonej na stanowisku projektanta, kierownika produkcji należało: projektowanie artykułów dekoracyjnych, użytkowych oraz wyposażenia dekoracyjnego wnętrza; produkcja zaprojektowanych artykułów; kupno gotowych artykułów dekoracyjnych oraz sprzętu i materiałów potrzebnych do ich wykonania; zdobywanie materiałów potrzebnych do produkcji, niedostępnych w punktach sprzedaży; sprzedaż; sprzedaż internetowa; pakowanie i wysyłanie paczek; korespondencja e- mailowa; przedstawicielstwo handlowe; podstawowa praca administracyjna oraz bieżące dokumentowanie wykonanych projektów w postaci port folio firmy. J. K. ustanowiła odwołującą swoim pełnomocnikiem.

dowód:

- odpisy z CEIDG- akta ZUS,
- karta obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika z dnia 28.05.2013 r.- k. 24-25,
- zeznania odwołującej A. K.- 00:17:54, 00:28:57,

Miejszem świadczenia przez odwołującą pracy był jej dom, w którym mieszka wraz z mężem i dziećmi. Warsztat i magazyn, w którym pracowała do momentu udania się na zwolnienie lekarskie, znajduje się w pokoju tego domu. W okresie od 28 maja 2013 r. do 1 września 2013 r. odwołująca szyla wkłady do koszy wiklinowych i robiła wianki dekoracyjne. Stworzyła też kolekcję przytulank i toreb na zakupy.

dowód:

- fotografie wyrobów odwołującej- akta ZUS,

- zeznania odwołującej A. K.- 00:17:54-00:18:47, 00:22:10, 00:26:56

Dochód firmy płatnika składek za 2012 r. wyniósł 44.227,87 zł (przychód: 101.449,86 zł), a za 2013 r.- 19.160,03 zł (przychód: 114.910,67 zł).

dowód:

- zaświadczenie US w B. z dnia 13.06.2014 r.- k. 60,
- zeznania zainteresowanej J. K.- 00:33:59, 00:36:01,

Od 2 września 2013 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Od 20 stycznia 2014 r. korzysta z urlopu macierzyńskiego. Urlop ten zaplanowała do dnia 18 stycznia 2015. (wraz z dodatkowym urlopem macierzyńskim i urlopem rodzicielskim).

dowód:

- lista obecności- k. 38-49,
- wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego z dnia 27.01.2014 r.- k. 50,
- zeznania odwołującej A. K.- 00:19:10-00:19:41,

Na miejsce odwołującej J. K. nie zatrudniła nowego pracownika. Nie ma zresztą takiej możliwości, ponieważ warsztat i magazyn firmy mieści się w pokoju domu, w którym mieszka odwołująca wraz z mężem i dziećmi. Obowiązki ubezpieczonej w firmie przejęła jej matka- płatnik składek.

dowód:

- zeznania odwołującej A. K.- 00:19:41, 00:18:22, 00:26:56,

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów oraz zeznania stron.

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.

Sąd nie czynił ustaleń faktycznych w oparciu o przedłożony przez pełnomocnika odwołującej biznes plan (k. 61-72) określający, jak podał pełnomocnik w piśmie z dnia 16 czerwca 2014 r., przewidywane efekty ekonomiczne rozszerzenia działalności gospodarczej na okres trzech lat.

Po pierwsze, plan ten dotyczy rozszerzenia działalności gospodarczej, a zatem w żaden sposób nie wpływa na zakres obowiązków odwołującej od 28 maja 2013 r. do 1 września 2013 r., sprecyzowanych w podpisanej przez nią w dniu 28 maja 2013 r. karcie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika. Po drugie, są to tylko przewidywane efekty ekonomiczne rozszerzenia działalności gospodarczej. Poza tym, należy pamiętać, że skoro odwołująca zaplanowała korzystanie z urlopu macierzyńskiego do stycznia 2015 r., nie wiadomo, kiedy plan ten wcieli w życie, a co więcej, czy w ogóle podjęcie środki mające służyć realizacji celu określonego w przedłożonym przez pełnomocnika dokumencie- przy założeniu, że powróci do pracy.

Zeznaniom odwołującej A. K. Sąd przyznał walor wiarygodności w części. Na wiarę zasługiwały jej twierdzenia o tym, że przed podpisaniem umowy o pracę z dnia 28 maja 2013 r. pracowała w kwaciarni za minimalnym wynagrodzeniem za pracę, w dniu

28 maja 2013 r., kiedy jeszcze nie wiedziała, że jest w ciąży, podpisała ze swoją matką umowę o pracę, mocą której powierzone jest zostało stanowisko projektanta, kierownika produkcji oraz tej części jej zeznań, w której wskazała na zakres swoich obowiązków

i miejsce świadczenia pracy. W tym zakresie zeznania odwołującej były jasne, logiczne

i znalazły potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach, w szczególności w treści umowy o pracę z dnia 28.05.2013 r. oraz karcie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika. Natomiast twierdzenia odwołującej o tym, że pracowała w galerii artystycznej

w Anglii nie zostały potwierdzone żadnym dokumentem. W aktach sprawy znajduje się jedynie świadectwo dojrzałości, zaświadczenie o ukończeniu kursu kaligrafii (akta ZUS) oraz kwestionariusz osobowy, z którego wynika, że ubezpieczona ukończyła I Liceum Ogólnokształcące w T., kurs agenta ochrony mienia, kurs kaligrafii, zaś od 2000 r. do 2013 r. była zatrudniana przez różne firmy.

Zeznaniom zainteresowanej J. K. Sąd przyznał walor wiarygodności

w całości. J. K. skazała w nich na okoliczności istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, dotyczące faktu prowadzenia od 1994 r. działalności gospodarczej, której profil się zmieniał, a do stycznia 2013 r. wiązał się ze świadczeniem usług pielęgniarских, drobną sprzedażą i wolontariatem na rzecz osób niepełnosprawnych, wysokości osiągniętego w 2012 r. i 2013 r. dochodu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej oraz zatrudnienia w firmie na podstawie umowy o pracę swojej córki A. K.. Zeznania te były spójne, jasne i logiczne. Korespondowały też z treścią zgromadzonych w sprawie dokumentów, w szczególności zaświadczeniem Urzędu Skarbowego w B. z dnia

13 czerwca 2014 r.

Sąd rozważył, co następuje:

Odwołanie od zaskarżonej decyzji ZUS Oddział w T. z dnia 27 stycznia

2014 r., w świetle ustalonego stanu faktycznego i obowiązujących przepisów prawa, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie odwołująca A. K. domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (w tym ubezpieczenie zdrowotne i Fundusz Pracy) od 28 maja 2013 r. na poziomie wynagrodzenia określonego łączącą ją z płatnikiem składek umową o pracę z dnia 28 maja 2013 r., tj. na poziomie 4.202,54 zł.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była więc podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne odwołującej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek J. K. prowadzącej Firmę (...) w W..

Podstawę tę stanowiło wynagrodzenie A. K. ustalone w umowie o pracę z dnia 28 maja 2013 r.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może prowadzić kontrolę wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń

z ubezpieczenia społecznego- zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego. Organ rentowy może więc zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) (por. m. in. uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Taki też pogląd wyraził Sąd Apelacyjny w Krakowie, podnosząc w wyroku z dnia

16 października 2013 r., III AUa 294/13 (LEX nr 1388831), że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. W innym swoim

wyroku Sąd Apelacyjny w Krakowie stwierdził, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać- w okolicznościach każdego konkretnego wypadku- zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca- stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki- nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. wyrok SA w Krakowie z dnia 20 września 2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

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 2013 r. poz. 1442 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, za pracownika uważa się natomiast osobę pozostającą w stosunku pracy.

W ujęciu art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę (z art. 22 § 1, art. 29 § 1 pkt 3, art. 13 i art. 84 k.p.).

Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Przepis ten określa podstawowe kryteria ustalania wynagrodzenia w nawiązaniu do konstytucyjnego zakazu dyskryminacji w życiu gospodarczym (art. 32 ust. 2 Konstytucji) oraz konstytucyjnej zasady równego prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, awansów, a w szczególności do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości (art. 33 ust. 2 Konstytucji). W tej mierze należy także 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 odwołującą pracy w ramach zawartej umowy, 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 granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują bowiem zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

W uzasadnieniu tego orzeczenia 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 z dnia 28 maja 2013 r. płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne (a tym samym ubezpieczenie zdrowotne i Fundusz Pracy), została ustalona ponad granicę płacy słusznej i sprawiedliwej.

Jak wynika z ustaleń faktycznych Sądu, w dniu 28 maja 2013 r. odwołująca i zainteresowana prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, mocą której odwołującej powierzone zostało stanowisku projektanta, kierownika produkcji za wynagrodzeniem 4.202,54 zł brutto.

W tym samym dniu, tj. 28 maja 2013 r., odwołująca podpisała kartę obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika. Zgodnie z jej treścią, do zakresu obowiązków ubezpieczonej na stanowisku projektanta, kierownika produkcji należało: projektowanie artykułów dekoracyjnych, użytkowych oraz wyposażenia dekoracyjnego wnętrz, produkcja zaprojektowanych artykułów, kupno gotowych artykułów dekoracyjnych oraz sprzętu i materiałów potrzebnych do ich wykonania, zdobywanie materiałów potrzebnych do produkcji, niedostępnych w punktach sprzedaży, sprzedaż, sprzedaż internetowa, pakowanie i wysyłanie paczek, korespondencja e- mailowa, przedstawicielstwo handlowe, podstawowa praca administracyjna oraz bieżące dokumentowanie wykonanych projektów w postaci port folio firmy.

Przy założeniu, że odwołująca wszystkie te czynności realizowała, zarówno zaoferowane jej w umowie o pracę stanowisko projektanta, kierownika produkcji, jak i wysokość wynagrodzenia- w ocenie Sądu- nie były adekwatne do powierzonych jej zadań.

Z zakresu obowiązków wynika bowiem, że działalność, jaką zajęła się odwołująca, miała stosunkowo niewielki zakres, a jej charakter zbliżony był raczej do pracy nakładczej. Świadczy o tym najlepiej to, że w okresie od 28 maja 2013 r. do 1 września 2013 r. odwołująca szyla wkłady do koszy wiklinowych, robiła wianki dekoracyjne, stworzyła kolekcję przytulank i toreb na zakupy, co potwierdzają znajdujące się w aktach organu rentowego fotografie wyrobów odwołującej. Nie była to zatem działalność ukierunkowana na produkcję wyrobu (wyrobów), mających swoich stałych odbiorców, na szerszą skalę niż pojedyncze egzemplarze, co sugerowałaby nazwa stanowiska projektanta, kierownika produkcji.

Działalności takiej odwołująca nie mogła zresztą prowadzić, skoro, jak sama podała, miejscem świadczenia przez nią pracy był dom, w którym mieszka wraz z mężem i dziećmi, a warsztat i magazyn, w którym pracowała do momentu udania się na zwolnienie lekarskie, znajdował się w pokoju tego domu.

Nie jest też tak, że odwołująca „de facto była odpowiedzialna za prowadzenie firmy”, skoro po udaniu się przez nią na zwolnienie lekarskie, firma działała i działa nadal, a na miejsce ubezpieczonej nie zatrudniono nowego pracownika. Możliwości takiej zresztą nie było i ma, ponieważ warsztat pracy i magazyn firmy mieści się w domu, w którym A. K. mieszka na co dzień wraz z mężem i dziećmi.

Odwołująca została co prawda ustanowiona pełnomocnikiem przedsiębiorcy (płatnika składek), jednak trzeba mieć na uwadze, że matka odwołującej (płatnik składek), na co zwróciła uwagę podczas przesłuchania, ma problemy ze zdrowiem i nie może podnieść się z łóżka, w związku z czym wyręcza ją córka. Powyższe nie oznacza, że to odwołująca jest czy była odpowiedzialna za prowadzenie firmy.

Odwołująca nie wykazała w końcu posiadania umiejętności, kwalifikacji i przede wszystkim doświadczenia zawodowego, które uzasadniałyby ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie 4.202,54 zł. Z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy wynika, że A. K. ukończyła liceum ogólnokształcące, a następnie kurs agenta ochrony mienia i kurs kaligrafii. Od 2000 r. do 2013 r. była zatrudniana przez firmy handlowo- usługowe, natomiast bezpośrednio przed zawarciem umowy o pracę z płatnikiem składek pracowała w kwaciarni za minimalnym wynagrodzeniem za pracę. W aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek dokumentu, w którym podanoby, że ubezpieczonej na przestrzeni całej jej kariery zawodowej przysługiwało wynagrodzenie wyższe niż płaca minimalna.

Rację ma tymczasem organ rentowy twierdząc, że wynagrodzenie za pracę w kwocie przewyższającej 4.000,00 zł brutto oferowane jest osobom z wieloletnim doświadczeniem w planowaniu i organizowaniu produkcji, posiadającym wiedzę specjalistyczną. Firmy zaś jednoosobowe oferują zwykle wynagrodzenie za pracę na zdecydowanie niższym poziomie.

Zasadny jest również wniosek, że firmy J. K. nie było stać na wypłacanie odwołującej wynagrodzenia na poziomie ustalonym w umowie o pracę z dnia 28 maja 2013 r., ponieważ nie pozwalały jej na to dochody firmy. Z zaświadczenia Urzędu Skarbowego w B. z dnia 13 czerwca 2014 r. wynika, że w 2012 r. dochód firmy płatnika składek wyniósł 44.227,87 zł, zaś w 2013 r. 19.160,03 zł- co daje niecałe 1.600,00 zł miesięcznie w 2013 r.

Reasumując, stwierdzić należało, że kwota wynagrodzenia 4.202,54 zł brutto miesięcznie za taki zakres czynności, jaki ustaliły strony umowy o pracę i jaki był przez odwołującą rzeczywiście realizowany, dla osoby z wykształceniem średnim ogólnym, bez specjalistycznego doświadczenia zawodowego, jest rażąco wysoka, a tym samym, postanowienie umowy o pracę określające taką wysokość wynagrodzenia- nieważne- z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, polegającą na chęci uzyskania nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd stwierdził, że decyzja ZUS Oddział w T. z dnia 27 stycznia 2014 r. jest prawidłowa, odwołanie nie zasługuje zaś na uwzględnienie.

Uwzględniając powyższe, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., Sąd rozstrzygnął jak w sentencji wyroku.