

**Sygn. akt VIII U 629/17 Przed sprostowaniem**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 roku.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący – Sędzia S.O. Zofia Kubalska

**Protokolant – sekretarz sądowy Ewelina Parol**

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018 roku w Lublinie

sprawy A. K.

z udziałem R. P. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania A. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 27 stycznia 2017 roku numer (...) -O- (...)

znak (...) - (...)

oddala odwołanie.

**Sygn. akt VIII U 629/17 Po sprostowaniu**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 roku.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący – Sędzia S.O. Zofia Kubalska

**Protokolant – sekretarz sądowy Ewelina Parol**

po rozpoznaniu w dniu 25 stycznia 2018 roku w Lublinie

sprawy A. K.

z udziałem R. P. (2)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania A. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 27 stycznia 2017 roku numer (...) -O- (...)

znak (...) - (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VIII U 629/17

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 27 stycznia 2017 roku stwierdził, że podstawa wymiaru składek dla A. K. z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem R. P. (2) wynosi:

- za miesiąc październik 2016 roku na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe 1 850 złotych, a na ubezpieczenie zdrowotne 1 596,36 złotych;

- za miesiąc listopad 2016 roku na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe 925,00 złotych, a na ubezpieczenie zdrowotne 798,18 złotych.

W uzasadnieniu decyzji organ wskazał, że w związku z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego dla A. K. zgłoszonej przez płatnika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. dokonał analizy danych zaewidencjonowanych w (...). W ocenie organu rentowego, fakt zawarcia umowy o pracę był bezsporny, zakwestionował on wysokość ustalonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na krótko przed absencją chorobową, w sytuacji, gdy podstawa wymiaru składek pozostałych pracowników była znacznie niższa (decyzja k. 113-121 akt ZUS).

W odwołaniu złożonym w dniu 3 marca 2017 roku pełnomocnik wnioskodawczynie wnosił o zmianę decyzji. Zarzucił jej naruszenie przepisów:

- art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 18 ust. 1, 9 i ust 10 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 81 ust. 1 i ust. 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. 2015, poz. 581 ze zm.) i przyjęcie nieprawidłowych kwot podstawy wymiaru składek;

- art. 13 k.p. w zw. z art. 353<sup>1</sup> k.c. poprzez brak ich zastosowania.

W konkluzji wniósł o zmianę powyższej decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek zgodnie z wysokością wynagrodzenia otrzymywanego przez wnioskodawczynię (odwołanie k. 2-9 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie, przedstawiając argumentację zbieżną z uzasadnieniem zaskarżonej decyzji (odpowiedź na odwołanie k. 10-12 a.s.).

Płatnik składek przyłączył się do stanowiska wnioskodawczynie, wnosząc o zmianę decyzji.

W toku postępowania strony popierały stanowiska prezentowane w sprawie.

**Sąd Okręgowy w Lublinie ustalił następujący stan faktyczny:**

Płatnik R. P. (2) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą P. R. Technika (...). Zajmuje się m.in. montażem systemów garażowych, rolet zewnętrznych.

A. K. posiada wykształcenie wyższe, ukończyła studia wyższe magisterskie na Politechnice L. (dyplom ukończenia studiów, k. 105 akt ZUS). Wymieniona od 1 marca 2014 roku do 31 grudnia 2015 roku pozostawała w zatrudnieniu na stanowisku pracownika biurowego w firmie (...) w L.. Zajmowała się kontrolą rozchodów i przychodów w magazynie. Pracę świadczyła przez dwa miesiące, po czym, z uwagi na stan ciąży była niezdolna do pracy. Pierwsze dziecko urodziła w dniu (...) roku.

W dniu 8 sierpnia 2015 roku wnioskodawczyni rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej, której przedmiotem było tynkowanie. W ramach prowadzonej działalności współpracowała z firmą (...) w zakresie usług wykończeniowych. Nadzorowała prace budowlane pracowników, których wynajmowała z firmy (...), należącej do jej ojca (częściowe zeznania wnioskodawczyni k. 32v-34, k. 80 a.s., wydruk k. 30 a.s., kwestionariusz osobowy k. 17 akt ZUS).

Z dniem 1 października 2016 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 października 2016 roku do 31 grudnia 2017 roku, na podstawie której A. K. została zatrudniona u R. P. (2) na stanowisku kierownika sprzedaży i administracji, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie 4 927,86 złotych (akta osobowe k. 71 a.s., w tym: umowa o pracę z dnia 1 października 2016 roku).

A. K. przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kierownika sprzedaży i administracji, odbyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (akta osobowe k. 15a.s., w tym: karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres obowiązków, orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 30 września 2016 roku o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy).

Wysokość wynagrodzenia odwołującej została ustalona w drodze negocjacji.

Wnioskodawczyni i płatnik składek znali się przed podpisaniem umowy o pracę. Wnioskodawczyni była sąsiadką R. P. (2), mieszkała w tym samym bloku, dwa piętra wyżej. Dodatkowo firma płatnika współpracowała z firmą (...), która stanowiła własność ojca ubezpieczonej (częściowe zeznania wnioskodawczyni k. 32v-34, k. 80 a.s.).

Praca miała być wykonywana w mieszkaniu płatnika składek przy ul. (...) w L., przy czym wnioskodawczyni mogła ją wykonywać także u siebie w domu. A. K. miała świadczyć pracę w godzinach od 8 do 16.

Zakres obowiązków odwołującej został określony pisemnie. Do zadań odwołującej należało przygotowywanie ofert handlowych dla partnerów biznesowych firmy, należyte reprezentowanie i dbanie o relacje z partnerami handlowymi, właściwa „obsługa posprzedażowa”, serwisowa i gwarancyjna partnerów handlowych firmy, ustalanie wstępnego harmonogramu prac, obsługa wyjazdów służbowych firmy, przygotowywanie i terminowe wysłanie stosownych deklaracji i dokumentów do urzędów, administracji, a w szczególności ZUS, US (akta osobowe k. 15 a.s., w tym zakres obowiązków).

W rzeczywistości, wymieniona zajmowała się porządkowaniem i wypełnianiem dokumentów, w tym deklaracji (...) i (...), podpisywała wskazane dokumenty jako pracownik. Porządkowała i segregowała faktury, dokumenty związane z prowadzeniem działalności, oferty handlowe. Pilnowała płatności za wykonane usługi. Wysyłała, na polecenie R. P. (2) oferty do potencjalnych kontrahentów, przy czym nie brała bezpośrednio udziału w negocjacjach w imieniu płatnika. Z tego tytułu otrzymywała wynagrodzenie, płatne na konto. R. P. (2) mailowo i telefonicznie kontrolował jej pracę (częściowe zeznania wnioskodawczyni k. 32v-34, k. 80 a.s., oferty k. 27-39 akt ZUS, częściowe zeznania zainteresowanego R. P. (2) k. 78v-80 a.s.).

Płatnik składek z tytułu zawartej umowy o pracę dokonał zgłoszenia A. K. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 1 października 2016 roku.

W dokumentach rozliczeniowych złożonych za ubezpieczoną płatnik wykazał podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości: za miesiąc październik 2016 roku- 4 927,86 złotych, za listopad 2016 roku –2 463,93 złotych, za grudzień 2016 roku- 0,00 złotych. Płatnik wykazał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego od 16 listopada 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku.

W październiku 2016 roku R. P. (2) zatrudniał 3 osoby, w listopadzie 2016 roku 4 osoby na podstawie umowę o pracę, w ramach 1/8 etatu.

W czasie absencji A. K. nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni, R. P. (2) osobiście zajmował się kwestiami organizacyjnymi i biurowymi (częściowe zeznania zainteresowanego R. P. (2) k. 78v-80 a.s.).

A. K. nie zawiesiła prowadzenia działalności gospodarczej w dacie zawierania umowy o pracę z płatnikiem składek. Dokonała tego z dniem 1 czerwca 2017 roku (częściowe zeznania wnioskodawczyni k. 32v-34, k. 80 a.s., wydruk k. 30 a.s.).

W dacie zawarcia umowy o pracę wnioskodawczyni była w 12 tygodniu ciąży. Była to druga ciąża ubezpieczonej (kserokopia dokumentacji medycznej k. 76 a.s.).

Od dnia 16 listopada 2016 roku A. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu niezdolności do pracy. W dniu (...) urodziła dziecko. Aktualnie korzysta z urlopu rodzicielskiego (częściowe zeznania wnioskodawczyni k. 32v-34, k. 80 a.s.).

Płatnik składek w 2016 roku w zeznaniu rocznym PIT- 36 wykazał przychód w kwocie 836 535,51 złotych, dochód w kwocie 45 936,22 złotych (pismo Naczelnika (...) Urzędu Skarbowego w L. k. 49 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wszczął postępowanie wyjaśniające w związku z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego dla A. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u wymienionego płatnika. Po przeprowadzeniu postępowania, w dniu 27 stycznia 2017 roku organ rentowy wydał zaskarżoną w niniejszej sprawie decyzję.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów. W rozpoznawanej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zawarcia między stronami umowy o pracę i faktu wykonywania czynności pracowniczych przez A. K.. Odnosząc się do wiarygodności i mocy dowodowej dowodów ze zgromadzonych dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach osobowych wskazać należy, że co do zasady stanowiły one wiarygodny materiał dowodowy, ich autentyczność i prawdziwość nie została skutecznie podważona w toku postępowania i nie wzbudziła wątpliwości Sądu. Jedynie w odniesieniu do umowy o pracę z dnia 1 października 2016 roku należy podkreślić, że stanowiła ona wyłącznie dowód tego, że jej strony w wymienionej dacie zawarły porozumienie o wskazanej w nich treści. Dokument ten nie mógł być dowodem na okoliczność, że ustalone w nim wynagrodzenie w kwocie 4927,86 złotych brutto było wynagrodzeniem ekwiwalentnym do rodzaju i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię na jego podstawie.

W tym zakresie organ wywodził, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Nie zasługiwały na obdarzenie przymiotem wiarygodności zeznania A. K. oraz płatnika R. P. (2) w tej części, w których wskazywali, że wysokość ustalonego w treści umowy wynagrodzenia dla A. K. była adekwatna do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez nią pracy.

W tym zakresie wnioskodawczyni przyznała bowiem, że jako kierownik sprzedaży i administracji nie miała kontaktu z pracownikami płatnika. Nie zarządzała grupą pracowników, ani nie zatrudniała ich. W trakcie postępowania nie była

w stanie wskazać nazw firm, z którymi się kontaktowała. Wnioskodawczyni zeznawała również, że przed podjęciem spornego zatrudnienia nie miała doświadczenia w wykonywaniu pracy na stanowisku kierowniczym, uprzednio była zatrudniona jako pracownik biurowy i przez 2 miesiące świadczyła pracę w firmie należącej do jej ojca, po czym stała się niezdolna do pracy z uwagi na stan ciąży.

Okoliczności te potwierdził płatnik składek, R. P. (2), który przyznał, że wymieniona nie zarządzała grupą pracowników, zajmowała się obiegiem dokumentów. Do jej obowiązków należało „zrobienie porządku w dokumentach” -fakturach, dokumentach, płatnościach, deklaracjach podatkowych. Przygotowywała oferty, dokumenty do podpisu.

R. P. (2) nie negował przy tym, że przed zatrudnieniem wnioskodawczyni nie istniało w jego firmie stanowisko kierownika do spraw sprzedaży i administracji. Zeznał, że wszystkie obowiązki wykonywał osobiście, a utworzone dla wnioskodawczyni stanowisko było związane z jego sytuacją osobistą. W ocenie Sądu, przytoczone twierdzenia nie znalazły potwierdzenia w materiale zgromadzonym w sprawie, gdyż wnioskodawczyni świadczyła pracę tylko do dnia 15 listopada 2016 roku, następnie z uwagi na stan ciąży przebywała na zwolnieniu lekarskim i płatnik składek osobiście w dalszym ciągu wykonywał wszystkie czynności, nie zatrudniając nikogo w zastępstwie odwołującej.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom A. K. co do skali czynności wykonywanych przez nią w odniesieniu do spraw administracyjnych, bowiem odwołująca nie przedstawiła żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń. Przedłożone w toku sprawy dowody z dokumentów w postaci sporządzonych przez nią ofert w korespondencji z płatnikiem nie potwierdzały świadczenia pracy i wykonywania czynności o charakterze kierowniczym. Ponadto zakres obowiązków wskazywany przez odwołującą, biorąc pod uwagę fakt jednoczesnego prowadzenia własnej działalności gospodarczej przemawiał przeciwko możliwości wykonywania czynności przez nią w tak wielkim zakresie.

Zarówno z zeznań wnioskodawczyni, jak i zainteresowanego nie wynikało tym samym, że wynagrodzenie we wskazanej w umowie kwocie odpowiadało rodzajowi wykonywanej przez ubezpieczoną pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Podkreślić ponownie należy, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował samego faktu legalności zatrudnienia A. K. ani ważności umowy o pracę. Jediną kwestią budzącą wątpliwości pozwanego organu rentowego był fakt zbyt wygórowanego wynagrodzenia przyznanego wnioskodawczyni przez pracodawcę.

### **Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:**

Odwołanie A. K. nie jest zasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę, w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego. Powyższe uprawnienie wynika z dyspozycji art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. 2017, poz. 1773 ze zm.), który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania przez płatników składek zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń. Kontrola ta obejmuje między innymi 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 Zakład Ubezpieczeń Społecznych 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). Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje

zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach działań prowadzonych w oparciu o przepisy art. 41 ust. 12 i 13 ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów rozpoznawanej sprawy, podkreślić należy, iż wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie kwestionował faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek w okresie od momentu zatrudnienia. Spornym pozostawało, czy A. K. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek szczegółowo wskazaną w odwołaniu, czy też ustaloną przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji.

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia przepisu art. 18 § 1 k.p., umówienie się przez strony stosunku pracy o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) 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 k.c. 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.

Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączone ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Co więcej, godziwość wynagrodzenia, jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.), na którą powoływał się pełnomocnik ubezpieczonej w odwołaniu, zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje

bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> 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. Należy bowiem pamiętać, że 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.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.), musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 roku, U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99, OSNAPiUS2001, nr 10, poz. 345).

W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to organ powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 roku, sygn. akt I UK 269/06).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że ustalone dla ubezpieczonej wynagrodzenie za pracę w wysokości 4927,86 złotych brutto nie odpowiadało ilości i jakości pracy świadczonej przez wnioskodawczynię i było rażąco niewspółmiernie wysokie w stosunku do świadczonej pracy. Ustalona przez strony umowy o pracę kwota wynagrodzenia była nieadekwatna do zakresu faktycznie powierzonych ubezpieczonej czynności.

W ocenie Sądu, R. P. (2) ustalił z wnioskodawczynią zbyt wysokie wynagrodzenie za pracę, jako nieadekwatne zarówno dla posiadanych przez nią kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji zawodowych, jak i faktycznie wykonywanych przez nią czynności pracowniczych. Należy podkreślić, że ubezpieczona z wykształceniem wyższym dotychczas pracowała jako pracownik biurowy, prowadziła także działalność gospodarczą, której głównym przedmiotem było tynkarstwo. Nie posiadała dodatkowych kwalifikacji zawodowych, odbytych kursów, szkoleń. Nie posiadała również jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego w zarządzaniu zespołem ludzi, danym projektem, czy komórką organizacyjną przedsiębiorstwa. Nie była wcześniej kierownikiem odpowiadającym za sprawy organizacyjne przedsiębiorstwa. Nie miała żadnych kompetencji do podjęcia pracy na stanowisku kierownika sprzedaży i administracji, a tym samym w dacie zawierania umowy o pracę niezasadne było ustalanie dla niej wynagrodzenia zbliżonego dla tego rodzaju stanowisk.

Nadto, w toku postępowania ubezpieczona zeznała, że będąc kierownikiem administracyjnym nie miała kontaktu z pracownikami płatnika składek i nie zarządzała określonym zespołem ludzi. Nie potrafiła podać szczegółów z przebiegu swojego zatrudnienia i świadczenia pracy, zasłaniając się niepamięcią gdy miała wskazać nazwy firm, z którymi kontaktowała się w imieniu pracodawcy.

Ze zeznań płatnika składek wynikało, że wnioskodawczyni faktycznie nie zarządzała grupą osób, zajmowała się porządkowaniem dokumentacji, przy czym płatnik składek nie nadzorował na bieżąco wykonywanych przez nią czynności.

Z zeznań zainteresowanego wynikał również brak racjonalnych podstaw ekonomicznych, uzasadniających zatrudnianie wnioskodawczyni przy wykonywaniu czynności biurowych za wynagrodzeniem w kwocie 4 927,86 złotych. Rodzaj i zakres obowiązków pracowniczych ubezpieczonej, ustalony w oparciu o zeznania wnioskodawczyni i zainteresowanego, nie dawał podstaw do stwierdzenia, że praca wnioskodawczyni przyczyniała się do zwiększenia przychodów spółki, innymi słowy, do generowania dodatkowych zysków, uzasadniających przyznanie jej wynagrodzenia w stawce ustalonej w umowie o pracę. Należało zatem uznać zarzut organu rentowego nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez ubezpieczoną do zajmowanego przez nią stanowiska i zakresu powierzonych jej rzeczywiście czynności.

Brak niezbędnego doświadczenia zawodowego ubezpieczonej na stanowisku kierowniczym, a także odmienny od ustalonego w oparciu o treść umowy o pracę, zakres jej obowiązków pracowniczych, sprowadzający się do porządkowania dokumentów, sporządzania deklaracji, przekazywania dokumentów do organu rentowego i organu podatkowego, nie uzasadniał wynagrodzenia przyjętego w umowie o pracę. Stanowisko prezentowane w odwołaniu, a mianowicie, że A. K. zarabiała przeciętne miesięcznie wynagrodzenie za pracę na stanowisku kierowniczym, nie znajduje akceptacji, skoro ubezpieczona wykonywała zwykle czynności administracyjno-biurowe, a tego rodzaju zakres obowiązków w obrębie województwa (...) i samego L. nie uzasadniał wynagrodzenia na poziomie 4 927,86 złotych.

Wnioskodawczyni ani płatnik składek nie wykazali przy tym, że czynności te faktycznie zajmowały wnioskodawczyni 8 godzin. Wskazać należy, iż płatnik nie kontrolował jej pracy na bieżąco, weryfikował wykonywane przez nią czynności mailowo lub telefonicznie.

Z powyższych względów, ukształtowanie wnioskodawczyni w umowie o pracę wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 4927,86 złotych nastąpiło, w ocenie Sądu, z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym zamiarze osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Sąd Okręgowy nie neguje, że generalnie jednym z celów umowy o pracę jest jego przewidywany (w dalszym bądź bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, co oznaczało, że A. K. w przypadku ciąży (w dacie zawarcia umowy o pracę była 12 tygodniu ciąży) miała prawo oczekiwać takiej ochrony. Nie zmienia to jednak faktu, że wynagrodzenie w takim przypadku ma odpowiadać rzeczywistemu charakterowi rzeczywiście wykonywanej pracy i nakładowi pracy.

W obliczu omówionych już wyżej okoliczności niekwestionowanym było przez organ rentowy, że praca powierzona A. K. na podstawie umowy z dnia 1 października 2016 roku była przez nią realnie świadczona, to jednak wysokość przewidzianego dla niej w wymienionej umowie wynagrodzenia została określona przez strony umowy w sposób nieproporcjonalny do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy oraz poziomu dotychczasowego doświadczenia zawodowego.

Kwestionowaną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należało tym samym ocenić jako prawidłową. Ustalona przez strony stosunku pracy wysokość wynagrodzenia skarżącej w spornym okresie w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie miała żadnego racjonalnego i ekonomicznego uzasadnienia. Wynagrodzenie to nie spełniało kryterium „godziwości” rozumianej w sposób przedstawiony we wcześniejszych wywodach niniejszego uzasadnienia i nie było adekwatne i w pełni ekwiwalentne do wagi oraz zakresu powierzonych jej obowiązków służbowych, a tym samym pozostawało w konflikcie z zasadami współzycia społecznego. Stosowne postanowienia umowne w tej materii należało uznać za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych (art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).



Wobec zatem ustalenia, że łączące ubezpieczoną z płatnikiem umowy o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia A. K. kwoty szczegółowo wskazane w decyzji.

Z tych względów i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy w Lublinie orzekł jak w sentencji wyroku.