

Sygn. akt III AUa 1240/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 września 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Mirosław Godlewski (spr.)

Sędziowie: SSA Jacek Zajączkowski

SSO Iwona Szybka

Protokolant: st. sekr. sąd. Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 września 2018 r. w Ł.

sprawy N. S.

przy udziale zainteresowanego A. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 8 czerwca 2017 r. sygn. akt VIII U 71/17

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za drugą instancję.

Sygn. akt. III AUa 1240/17

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. decyzją z dnia 2 grudnia 2016 roku stwierdził, że miesięczna podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) N. S., jako pracownika u płatnika składek A. K. (1) stanowi kwota 8625 złotych.

Zdaniem organu rentowego wydana decyzja znajdowała uzasadnienie w treści art.83 ust.1 pkt.1-3 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015 r poz.121 ze zmianami) w związku z art.13 i art.78§1 i art.300 k.p. i art.58§2 k.c. albowiem dokona od dnia 20 czerwca 2016 roku zmiana warunków pracy poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy z zachowaniem wynagrodzenia w kwocie 11 500 złotych była działaniem pozornym celem którego było obejście przepisów prawa.

W odwołaniu N. S. zarzuciła decyzji błąd w ustaleniach faktycznych poprzez ustalenie, że ustalone dla niej wynagrodzenie nie odpowiadało poziomowi kwalifikacji i zakresowi zadań oraz merytoryczną błędność poprzez obniżenie zadeklarowanej podstawy wymiaru składek.

Wskazując na powyższe wносиła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie zadeklarowanej podstawy wymiaru składek, na koszt organu rentowego.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł. i ustalił, że podstaw wymiaru składek N. S. z tytułu zatrudnienia u A. K. (1) właściciela Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Usługowego (...) stanowi od dnia 201 czerwca 2016 roku kwota 11 500 złotych. Nadto zasądził od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wydając zaskarżony wyrok Sąd pierwszej instancji przyjął za podstawę rozstrzygnięcia następujące ustalenia faktyczne.

N. S. urodzona (...) legitymuje się wykształceniem wyższym oraz ukończonymi kursami uzupełniającymi. W firmie PPHU (...) pracuje od 14 stycznia 2014 roku. Wcześniej pracowała w firmie (...) jako sekretarka / asystentka w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 8 stycznia 2014 roku. Obecny pracodawca jest jej ojciec. Początkowo była zatrudniona w firmie ojca jako kierownik biura a następnie, po ukończeniu studiów ekonomicznych od 1 kwietnia 2015 roku zmieniono jej stanowisko na dyrektora generalnego z wynagrodzeniem 11500 złotych. Od stycznia 2016 roku skarżąca była w ciąży i od 1 kwietnia 2016 roku do 20 czerwca 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie ze zwolnienia, z uwagi na stan zdrowia, zwróciła się do pracodawcy o zmniejszenie wymiaru pracy do $\frac{3}{4}$ etatu. Pracodawca mając na uwadze, także łączące ich stosunki bliskości i wolę, zachowania także wobec niej takich samych zasad jakie stosuje do innych pracowników, uwzględnił wnioski i formalnie poprzez zawarcie aneksu doszło do zmiany wymiaru czasu pracy, co pozwalało skarżącej, kończyć pracę po 6 godzinach. Ograniczenie czasu pracy, nie spowodowało obniżenia wysokości wynagrodzenia N. S.. U podstaw takiej decyzji legło to, że wraz ze zmniejszeniem czasu pracy, zakres obowiązków N. S. zmienił się tylko nieznacznie. Z dotychczasowych obowiązków usunięto jedynie obowiązki przyjmowania reklamacji, z uwagi na potrzebę zminimalizowania stresu. Za to do obowiązków wprowadzono pakiet zadań związanych z przygotowaniem wejścia firmy na rynek czeski i niemiecki oraz wdrożenie programu ISO, realizacja których została zawieszona na okres nieobecności skarżącej w pracy. Pozostałe jej obowiązki, realizował w okresie jej nieobecności osobiście A. K. (1).

Dokonując ustaleń faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne przedłożone dowody z dokumentów oraz dał wiarę zeznaniom wnioskodawczyni i zainteresowanego oceniając je jako jasne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał odwołanie za zasadne. Przywołując treść art.58§1 k.c., art.83§1 k.c. i art.300 k.p. skonstatował, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na zaakceptowanie oceny dokonanej przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji. Brak jest bowiem dowodów pozwalających stwierdzić, że zakwestionowane przez organ rentowy wynagrodzenie, w kontekście przyjętego od 20 czerwca 2016 roku, wymiaru czasu pracy, stanowiło obejście prawa lub było pozorne.

Sąd pierwszej instancji argumentował, iż odwołująca od 20 czerwca 2016 roku pracowała w zmniejszonym wymiarze czasu pracy ($\frac{3}{4}$) zachowując to samo wynagrodzenie (...), które otrzymywała od kwietnia 2015 roku. Organ rentowy kwestionował to wynagrodzenie podnosząc, iż zostało ono określone jedynie w celu obejścia prawa i uzyskania przez skarżącą wyższych świadczeń a przecież skoro zmniejszył się wymiar czasu pracy to powinno ulec zmniejszeniu także wynagrodzenie. Tyle tylko, że skarżący nie dostrzega tego, iż sporne wynagrodzenie ustalone zostało w kwietniu 2015 roku. Nadto, niewątpliwie, ubezpieczona od 20 czerwca 2016 roku pracowała o dwie godziny dziennie mniej ale wykonywała niemal te same obowiązki, nadto ukończyła kurs językowy i przypisano jej nowe strategiczne obowiązki dotyczące rozszerzenia działalności na zagraniczne rynki. W świetle powyższego, w sprawie nie ma cech wskazujących na działanie stron w celu obejścia przepisów prawa czy sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Nie można też mówić o pozorności wskazanego wynagrodzenia. W związku bowiem, ze zwiększeniem kwalifikacji N. S. otrzymała wysokie wynagrodzenie już znacznie wcześniej, przed zajściem w ciążę. Nadto w czerwcu 2016 roku przebywała na zwolnieniu i zasiłek był naliczany od tego wynagrodzenia. Wobec powyższego, w świetle całokształtu okoliczności kwestionowanie przez organ wysokości wynagrodzenia należy uznać za nieuzasadnione. Płatnik nie zwiększył bowiem

wynagrodzenia ubezpieczonej nagle bez logicznych przyczyn. Płatnik jedynie dostosował umowę do rzeczywistych warunków świadczenia pracy, zaś nowe kwalifikacje i obowiązki skarżącej uzasadniały pozostawienie wynagrodzenia na tym samym poziomie, mimo zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Wskazując, dalej, że to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodowy co do pozorności, kwestionowanego aneksu w zakresie wynagrodzenia, skonstatował, że organ wskazanego ciężaru w niniejszej sprawie, nie udźwignął.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył apelacją w całości Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. zarzucając obrazę prawa procesowego art.233 k.p.c. poprzez przyjęcie za wiarygodne zeznań stron, że N. S. zajmowała się strategicznymi klientami, uczestnictwem w przetargach, kontaktami z dostawcami co do cen, warunkami dostaw w sytuacji gdy złożone umowy zupełnie tego nie potwierdzają, dowodząc wykonywania wyłącznie prostych czynności. Ponadto poprzez przyjęcie za wiarygodne twierdzeń stron co do motywacji zmniejszenia wymiaru czasu pracy z zachowaniem niezmienionej wysokości wynagrodzenia w sytuacji gdy nowe obowiązki to uzasadniające nie zostały w ogóle podjęte przez N. S. oraz gdy fakty wykazują zupełnie przeciwny odbiór tego przez pozostałych pracowników.

Motywuując podniesione zarzuty apelant wywodził, iż błędny jest pogląd sądu pierwszej instancji, co do tego, że skoro wynagrodzenie ustalono nie bezpośrednio przed przejściem na zwolnienie lekarskie, to obniżenie wymiaru czasu pracy z zachowaniem dotychczasowych zadań nie może być kwalifikowane jako działanie pozorne. Myli się także sąd pierwszej instancji przyjmując bezkrytycznie twierdzenia stron co do zakresu powierzonych i realizowanych przez ubezpieczoną zadań. W rzeczywistości, jej zakres zadań był znacznie mniejszy i nie uzasadniał przyznanego wynagrodzenia, tym bardziej po obniżeniu wymiaru czasu pracy.

Wskazując na powyższe, apelant wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek N. S. z tytułu zatrudnienia u A. K. (2) wynosiła od 20 czerwca 2016 roku kwotę 8625 złotych oraz o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację, N. S. zastępowana przez profesjonalnego pełnomocnika argumentowała, że nie ma przepisu, który dawałby ZUS prawo do kwestionowania wysokości pensji i jej zmniejszania w drodze decyzji administracyjnej. Organ nie ma także ustawowych uprawnień do oceny wysokości wynagrodzenia w stosunku do jakości czy też ilości pracy. Dlatego też, skoro sporny aneks nie zmierzał do obejścia prawa i nie był pozorny to apelacja jako bezzasadna winna ulec oddaleniu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jest zasadna, skutkując koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji z uwagi na konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Przed przystąpieniem do analizy apelacji, w pierwszym rzędzie należy przypomnieć, że granice rozpoznania w niniejszej sprawie wyznaczyła treść decyzji organu rentowego z dnia 2 grudnia 2016 roku wydana na podstawie art.83 ust.1 pkt. 1-3, art.6 ust.1 pkt.1, art.8 ust.1, art.12 ust.1, art.13 pkt.1, art.18 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015 r. poz.121 ze zmianami) w związku z art. 2. 8 art.13, art.78 §1 i art.300 k.p. Kodeksu Pracy oraz art. 5 i art.58§2 kodeksu cywilnego stwierdzając, że podstawę wymiaru składek N. S. z tytułu zatrudnienia w firmie PPHU (...) od 20.06.2016 r. w kwocie 8625 złotych to jest proporcjonalnie do pomniejszonego wymiaru czasu pracy zgodnie z aneksem do umowy z dnia 20 czerwca 2016 roku.

Argumentacja tej decyzji, oparta była na treści art.13 i art.78§1 k.p. i twierdzeniu, że zgłoszone wynagrodzenie było zawyżone i nie odpowiadało zakresowi zadań.

Nadto, apelacja wniesiona przez organ rentowy, przywołując w podstawie zarzutów przepis art.233§2 k.p.c. w istocie w argumentacji odwołuje się do okoliczności objętych treścią art.233§1 k.p.c. wskazując na dowolność i brak wszechstronności oceny sprowadzającej się do uznania za wiarygodne i wystarczające do merytorycznego rozpoznania, zeznań stron stosunku pracy. Powyższe jak i treść przywołanego art.233§2 k.p.c., nakazuje uznać, iż

mamy w tym zakresie do czynienia z oczywistym błędem pisarskim gdyż rzeczywistą podstawą apelacji jest art.233§1 k.p.c..

W związku z powyższym, przy uwzględnieniu ograniczonego zakresu badania sądu pierwszej instancji, stojącego na stanowisku, iż oceny należy dokonywać wyłącznie w płaszczyźnie aneksu z 20 czerwca 2016 roku zwrócić należy uwagę na to, iż aneks ten nie dotyczył wysokości wynagrodzenia. A przecież aneks do umowy o pracę jest w istocie porozumieniem stron stosunku pracy, obejmującym zgodne oświadczenia woli, co do modyfikacji wszystkich lub niektórych tylko istotnych elementów stosunku pracy. W ten sposób strony mogą zmienić zarówno stanowisko pracy pracownika, a tym samym zakres jego obowiązków, mogą zmienić wysokość wynagrodzenia za pracę, czy wreszcie wymiar czasu pracy. Strony mogą zatem w ten sposób zmienić wszystkie, niektóre lub tylko jeden z istotnych elementów składających się na treść stosunku pracy. Jeżeli z treści oświadczeń woli, zwłaszcza gdy złożone zostały w formie pisemnej, bądź z przepisów prawa pracy (przede wszystkim tzw. wewnętrzzakładowych) nie wynika inaczej, zmiana poszczególnych elementów stosunku pracy jest zmianą autonomiczną w tym znaczeniu, że zmiana tylko jednego elementu nie prowadzi do automatycznej zmiany innego elementu. Dla przykładu, podwyższenie wynagrodzenia za pracę, nie prowadzi automatycznie do zmiany stanowiska pracy lub zwiększenia zakresu obowiązków. Podobnie zmiana wymiaru czasu z pełnego na niepełny nie prowadzi do automatycznego i proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia za pracę, jeśli strony wyraźnie tak nie postanowiły.

Powyższe nie oznacza jednakże, braku możliwości zakwestionowania zgłoszonej podstawy oskładkowania przez organ z tym, że nie jest ono wówczas skierowane przeciwko nieistniejącej treści aneksu lecz neguje wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony istniejącego stosunku pracy. A kwestia skutków zaniechania dokonania zmiany wysokości wynagrodzenia, będzie jednym z elementów badania godziwości wynagrodzenia a w szczególności jego wpływu na ekwiwalentność składki do korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Albowiem, wbrew twierdzeniom odpowiedzi na apelację wystarczającą podstawę do ingerowania w tym zakresie stanowi przepis art.83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Mieć bowiem należy na uwadze, że skutkiem zawarcia umowy o pracę jest powstanie stosunku ubezpieczenia społecznego w związku z czym powstaje trójstronny stosunek prawny stroną którego jest także organ rentowy. I tenże, mocą wskazanej regulacji prawnej, wyposażony został w instrumentarium pozwalające na określenie zakresu skuteczności postanowień zawartej umowy o pracę względem funduszu ubezpieczeń społecznych. Rozwiązanie takie jest zrozumiałe, gdyż ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy pozostaje istotna na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, bowiem ustalanie wysokości podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, (o której zdecydował organ rentowy w zaskarżonej decyzji) oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 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 art.12 ust.1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - t.j. Dz.U z 2012 r. poz. 361 ze zm.). Równocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne (art.58 KC), a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może na tej podstawie 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 (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 r. Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07 i z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07). Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r.(II UZP 2/05) wyjaśnił, iż w ramach art.41 ust.12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych organowi rentowemu przysługuje kompetencja do badania nie tylko tytułu zawarcia umowy o pracę, ale i ważności jej poszczególnych postanowień w ramach obowiązującej go procedury. W przedmiotowej uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art.13 KP) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, gdyż w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony 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 zatem budzić wątpliwości. Oczywistym jest tym samym, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art.58§3 KC w zw. z art.300 KP). Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art.353 KC, 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. Oceniając w takim kontekście normatywnym wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony stosunku pracy tak jak trafnie wskazał to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r. (I UK 302/13) - należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego.

W ocenie judykatury wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych, powinien uwzględniać również takie czynniki, jak zakres obowiązków i odpowiedzialności, staż pracy na danym stanowisku oraz poziom płac u danego pracodawcy. Oceniając godziwość wynagrodzenia należy mieć także na uwadze okoliczności towarzyszące nawiązaniu stosunku pracy i motywy ich działania. Zwłaszcza te ostatnie kwestie są dość wyjątkowe w przedmiotowej sprawie i mają szczególną doniosłość dla oceny godziwości tak ustalonego wynagrodzenia. Będący przedmiotem odniesienia wzorzec godziwego wynagrodzenia musi wreszcie uwzględniać realia finansowe i gospodarcze, w których działa pracodawca, zakładając, iż z założenia każda działalność gospodarcza ma na celu osiągnięcie dochodów, a nie generowanie kosztów i strat, a takim racjonalnym założeniem kieruje się pracodawca, podejmując decyzje o charakterze kadrowym, w tym dotyczące wysokości oferowanego pracownikom wynagrodzenia. (patrz bliżej także - SN wyrok z 14 grudnia 2017 roku II UK 645/17; z dnia 13 czerwca 2017 r I UK 259/16; z 1 czerwca 2017 r I UK 253/16 /legalis/).

Przenosząc powyższe wywody na grunt niniejszej sprawy nie sposób nie zauważyć, że kwestia godziwości ustalonego w stosunku pracy wynagrodzenia pozostała poza zakresem badania sądu pierwszej instancji, skoncentrowanego na kwestii oceny aneksu, który nie zawierał postanowień dotyczących rzeczoności wynagrodzenia. Tym samym, nie ma materiału pozwalającego na instancyjną weryfikację zarzutów apelacji, skoro ustalenia sądu nie dotyczą tego, czy ustalone dla ubezpieczonego wynagrodzenie odpowiadało kryteriom przepisu art.13 i art.78§1 k.p.

Jak wskazano powyżej, przedmiotowy aneks nie zawierał regulacji dotyczących wysokości wynagrodzenia. I nie musiał tej kwestii regulować albowiem może on autonomicznie regulować wybrane elementy stosunku pracy i nie jest wykluczone dokonanie zmian w zakresie wymiaru czasu pracy bez zmiany wynagrodzenia. Co do zasady, zmniejszenie wymogów stawianych pracownikowi (zmniejszenie wymiaru czasu pracy) w nowej, trudniejszej sytuacji życiowej jest działaniem ze strony pracodawcy zasługującym na aprobatę z punktu widzenia zasady lojalności wobec pracownika znajdującego się w trudniejszej sytuacji życiowej i z pewnością nie jest działaniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Nie ma zatem podstaw aby w oparciu li tylko o to kryterium, przyjmować, iż wraz ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy strony chciały zmniejszyć lub też powinny w takiej sytuacji zmniejszyć dotychczasowe wynagrodzenie ubezpieczonego.

Jednakże, jak podkreślono powyżej, właśnie dlatego, że aneks nie zawierał kwestii wynagrodzenia przedmiotem badania w sprawie była godziwość ustalonego w stosunku pracy wynagrodzenia w granicach czasowych jak i kwotowych zakreślonych decyzją. Organ rentowy, kwestionując zadeklarowaną podstawę wymiaru, ograniczony jest co do kwoty tylko poziomem minimalnego wynagrodzenia. W niniejszej sprawie, zakres sporu ograniczony został do kwoty 8625 złotych i czasowo powiązany z datą aneksu (20 czerwca 2016 roku).

Dlatego też, ponownie rozpoznając sprawę, sąd pierwszej instancji przeprowadzi postępowanie dowodowe w zakresie niezbędnym do dokonania ustaleń wymaganych do przeprowadzenia subsumpcji pod normy art.13 i 78§1 k.p. oraz art.58§ 2 i 3 k.c. w związku z art.300 k.p. Prowadząc postępowanie dowodowe tenże sąd będzie miał na uwadze także rozkład ciężaru dowodowego, mając jednakże na względzie to, iż granice faktyczne sporu zostały przez organ wskazane a pozyskanie większości informacji dotyczących właściwego zastosowania wzorca wynagrodzenia godziwego wymaga wykorzystania władczych uprawnień sądu. Powyższe wymagało będzie przeprowadzenia poprzez wzorzec obiektywny, analizy zadeklarowanego wynagrodzenia w aspekcie koniunktury gospodarczej, opłacalności prowadzonej działalności w danej branży, miejsca wykonywania działalności, poziomu bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępności kwalifikowanych kadr oraz doświadczenia i kwalifikacji pracownika, obowiązującej u pracodawcy siatki płac, średniego poziomu wynagrodzeń za taki lub podobny charakter pracy w danej branży na rynku lokalnym jak również zakres obowiązków, odpowiedzialności materialnej oraz dyspozycyjności pracownika.

Dokonując oceny, sąd rozważy także ekwiwalentność oczekiwanych świadczeń z ubezpieczenia analizując w szczególności to, jaki skutek dla wysokości oczekiwanego świadczenia miała dokonana zmiana wymiary czasu pracy w płaszczyźnie przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art.36, 40) i czy w związku z powyższym, spełniona jest w tym przypadku przesłanka osiągnięcia niezasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników systemu.

Reasumując, w świetle powyższego Sąd orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art.386§4 k.p.c..

Orzeczenie o kosztach postępowania lokuje się w treści art.108§2 k.p.c..