

## UZASADNIENIE

Decyzją z 6 marca 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe P. K. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek H. B. Polska M. B. stanowi od 1 listopada 2018 roku w wymiarze 1 /2 etatu kwota 1050, 00 zł. W uzasadnieniu organ rentowy negował istnienie przesłanek do podwyższenia przez pracodawcę od 1 listopada 2018 r. wynagrodzenia ubezpieczonego z kwoty 1050,00 zł do kwoty 4928,45 zł, argumentując, że podpisanie aneksu do umowy było czynnością dokonaną w celu stworzenia warunków podwyższenia podstawy wymiaru składek do wypłaty świadczenia z ubezpieczeń społecznych. /decyzja k. 11-15 plik I akt ZUS/.

Od powyższej decyzji odwołanie złożył w dniu 22 marca 2019 roku P. K. (2), wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonego od 1 listopada 2018 roku w wymiarze pełnego etatu stanowi kwota 4928,45 zł /odwołanie k. 3-7/.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 2 kwietnia 2019 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie /odpowieź na odwołanie – k. 24-26/.

Na rozprawie w dniu 17 lipca 2019 roku – bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku wnioskodawca poparł odwołanie, płatnik przyłączył się do odwołania, zaś pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie. /stanowiska stron e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:51:21-00:52:54 płyta CD k. 46/.

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

P. K. (2) urodził się urodził się (...).

/bezsporne/

Dotychczasowe doświadczenie odwołującej kształtowało się następująco:

1) od 1 września 1994 roku do 31 stycznia 1997 roku pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w Przedsiębiorstwie Państwowym (...) w Ł. na stanowisku uczeń praktycznej nauki zawodu mechanik samochodowy

2) od 1 lutego 1997 roku do 30 czerwca 1997 roku pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Sp. z o.o. w Ł. na stanowisku uczeń praktycznej nauki zawodu mechanik samochodowy

3) od 1 października 1997 roku do 31 maja 1998 roku pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym (...) na stanowisku operator nalewarki

4) od 1 czerwca 1998 roku do 13 lutego 1999 roku pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym (...) na stanowisku operator nalewarki i butelczarki

5) od 9 września 1999 roku do 10 listopada 2000 roku pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Sp. z o.o. w Ł. na stanowisku pracownika magazynu

6) od 3 września 2001 roku do 6 kwietnia 2008 roku pracował w pełnym wymiarze czasu pracy w Przedsiębiorstwie Handlowym (...) w B. na stanowiskach kolejno przedstawiciel handlowy, kierownik placówki handlowej

/świadczenia pracy akta osobowe koperta k. 62/

Zatrudnienie u płatnika przedstawiało się w następujący sposób

1. w dniu 17 marca 2011 roku podpisał umowę na okres próbny od 17 marca 2011 roku do 31 maja 2011 roku na stanowisku dyrektor handlowy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1386,00 zł
2. w dniu 1 czerwca 2011 roku podpisał umowę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektor handlowy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1386,00 zł
3. w dniu 1 sierpnia 2011 roku podpisał porozumienie zmieniające umowę o pracę, ubezpieczonemu przyznano wynagrodzenie w wysokości 7146,86 zł oraz premię miesięczną uzależnioną od oceny pracodawcy
4. w dniu 31 października 2011 roku podpisał porozumienie zmieniające umowę o pracę i porozumienie zmieniające, ubezpieczonemu przyznano wynagrodzenie w wysokości 1386,00 zł oraz premię miesięczną uzależnioną od oceny pracodawcy
5. w dniu 30 grudnia 2011 roku podpisał porozumienie zmieniające umowę o pracę zgodnie z którym został zatrudniony na stanowisku dyrektora handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1500,00 zł miesięcznie
6. w dniu 2 stycznia 2013 roku podpisał porozumienie zmieniające umowę o pracę zgodnie z którym został zatrudniony na stanowisku dyrektora handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1600,00 zł miesięcznie
7. w dniu 30 kwietnia 2013 roku podpisał porozumienie zmieniające umowę o pracę zgodnie z którym został zatrudniony na stanowisku dyrektora handlowego w 1/4 wymiaru czasu pracy z wynagrodzeniem 400,00 zł miesięcznie
8. w dniu 21 sierpnia 2013 roku podpisał aneks do umowy zgodnie z którym od 1 września 2013 roku miał świadczyć prace w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1600,00 zł miesięcznie plus premia uznaniowa
9. w dniu 31 grudnia 2013 roku podpisał aneks do umowy zgodnie z którym wynagrodzenie ustalono na kwotę 1680,00 zł miesięcznie plus premia uznaniowa
10. w dniu 31 sierpnia 2014 roku podpisał aneks do umowy zgodnie z którym wynagrodzenie ustalono na kwotę 4994,66 zł miesięcznie plus premia uznaniowa

Stosunek pracy ustał w dniu 31 sierpnia 2016 roku wskutek wypowiedzenia umowy przez pracodawcę. Przyczyną rozwiązania umowy były problemy rodzinne ubezpieczonego i konflikt z pracodawcą.

/umowy o pracę, porozumienia zmieniające, aneksy, świadectwo pracy w aktach osobowych koperta k. 62, zeznania płatnika M. B. e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:37:34-00:51:51 płyta CD k. 46, zeznania wnioskodawcy P. K. (2) e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:06:24-00:37:34 płyta CD k. 46/

W grudniu 2017 roku wnioskodawca odbył rozmowę telefoniczną z płatnikiem podczas której powiedział, że nie ma pracy stałej tj. dorabia. Strony uzgodniły, że podpiszą umowę w niepełnym wymiarze czasu pracy, ubezpieczony będzie świadczył pracę 2-3 razy w tygodniu następnie po około 3 lub 4 miesiącach podpiszą umowę na warunkach jakie wcześniej obowiązywały strony.

/zeznania płatnika M. B. e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:37:34-00:51:51 płyta CD k. 46, zeznania wnioskodawcy P. K. (2) e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:06:24-00:37:34 płyta CD k. 46/

Ubezpieczony został ponownie zatrudniony u płatnika w dniu 29 grudnia 2017 roku. Umowa o pracę została zawarta na czas określony do 31 grudnia 2018 roku w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem w kwocie 1050,00 zł miesięcznie na stanowisku dyrektor handlowy. Następnie w dniu 31 października 2018 roku podpisał aneks do umowy zgodnie z którym świadczyć miał prace w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 4928,45 zł. Kolejną umowę

podpisał w dniu 7 listopada 2018 roku na czas określony do 31 marca 2020 roku w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4928,45 zł na stanowisku dyrektor handlowy.

/umowy i aneks w aktach osobowych koperta k. 62/

Ubezpieczonemu obecnie podlegają 2 kierowników regionu, kierownik magazynu i 2 kierowców.

/zeznania płatnika M. B. e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:37:34-00:51:51 płyta CD k. 46/

M. B. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) od 2008 roku. Przedsiębiorstwo zajmuje się handlem i produkcją prostowników do akumulatorów. Z początkiem działalności M. B. nie zatrudniał pracowników, później zatrudnił dwóch przedstawicieli handlowych.

/zeznania płatnika M. B. e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:37:34-00:51:51 płyta CD k. 46/

W 2018 roku przedsiębiorstwo płatnika odnotowało dochód w wysokości 334 326,00 zł.

/podsumowanie księgi przychodów i rozchodów k. 33/

Płatnik zatrudnia 12 osób:

- K. A. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2100,00 zł

-E. foks w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 1339,72 zł

-K. J. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2100,00 zł

-J. K. w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem 525,00 zł

-N. K. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4210,18 zł

-Ł. M. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2100,00 zł

- J. P. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2774,96 zł

- M. P. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2774,96 zł

- P. S. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2100,00 zł

- T. Ś. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4210,18 zł

- T. T. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3493,21 zł

- P. K. (2) do 31 października 2018 roku w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 1050,00 zł od 1 listopada 2018 roku w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4928,45 zł.

/wykaz zatrudnionych pracowników k. 34/

T. T. zatrudniony jest na stanowisku kierownika regionu.

/zeznania płatnika M. B. e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:37:34-00:51:51 płyta CD k. 46/

Ubezpieczony miał wypadek przy pracy 30 marca 2018 roku. W okresie od 3 kwietnia 2018 roku do 28 maja 2018 roku leczył się z powodu uszkodzenia barku (...) M. D. w Ł.. W okresie od 3 kwietnia 2018 roku do 15 lipca 2018 roku przebywał na zasiłku chorobowym w związku z wypadkiem. Do pracy wrócił po okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Ubezpieczony został skierowany na operację. Początkowo operacja miała zostać przeprowadzona 4 sierpnia

2020 roku, termin został przeniesiony na 15 listopada 2018 roku, ostatecznie operacja odbyła się 30 listopada 2018 roku do (...) Szpitala (...) Medycznej- (...) Szpitala (...) ubezpieczony zgłosił się 28 listopada 2018 roku. Wykonano mu artroskopię barku lewego oraz szycie stożka rotatorów. W związku z przebytą operacją ubezpieczony był niezdolny do pracy od 28 listopada 2018 roku do 9 stycznia 2019 roku.

/zeznania wnioskodawcy P. K. (2) e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:06:24-00:37:34 płyta CD k. 46, dokumentacja medyczna k. 49-51, dokumentacja medyczna w aktach sprawy, ustalenia ZUS k. 12,33 plik II akt ZUS /

Ubezpieczony po zabiegu został skierowany na rehabilitację, otrzymywał zastrzyki. W lutym 2 tygodnie chodził na rehabilitację. Następnie 6 tygodni rehabilitacji. W styczniu 2019 roku leczył się w Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) B. Sp. j. Następnie został skierowany na rehabilitację w dniu 19 marca 2019 roku, rehabilitację odbył od 19 kwietnia 2019 roku do 14 czerwca 2019 roku.

/ zeznania wnioskodawcy P. K. (2) e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:06:24-00:37:34 płyta CD k. 46, skierowanie k. 56, dokumentacja medyczna k. 53-54, dokumentacja medyczna koperta k. 59/

Podpisanie aneksu do umowy było spowodowane większym nakładem pracy ubezpieczonego, rozszerzeniem działalności płatnika na inne województwa i rozpoczęciem sezonu na sprzedaż akumulatorów. Wysokość wynagrodzenia była proponowana przez ubezpieczonego. Po powrocie ubezpieczonego do pracy ze zwolnienia lekarskiego firma płatnika miała kłopoty finansowe. Płatnik ze względu na kłopoty finansowe przeciągał podpisanie aneksu do umowy.

/zeznania płatnika M. B. e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:37:34-00:51:51 płyta CD k. 46, zeznania wnioskodawcy P. K. (2) e-protokół rozprawy z dnia 17 lipca 2019 roku 00:06:24-00:37:34 płyta CD k. 46, protokół przesłuchania k. 85-89 akt kontroli w aktach ZUS/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty w postaci dokumentacji medycznej, akt osobowych wnioskodawcy oraz dokumentów zgromadzonych w aktach rentowych, a także na podstawie zeznań płatnika składek oraz wnioskodawcy. Zeznania płatnika i wnioskodawcy są jasne, wynikają z nich logiczne wnioski nie są wewnątrznie sprzeczne, dlatego nie znaleziono powodu do odmowy przyznania im wiarygodności.

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

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2016 r., poz. 963 t.j.), pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do art. 1 ust 1 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2014r. poz. 159) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 wspomnianej ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

W związku z powyższym wskazać należy, że wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc w oparciu o wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy różnego rodzaju dodatki, nagrody, premie itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego

Według art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może 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 (por. wyrok SN z 19.05.2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała SN z 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki SN z 2.08.2007 r., III UK 26/07, z 19.09.2007 r., III UK 30/07).

Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

W niniejszej sprawie wnioskodawca w dniu 31 października 2018 r. podpisał aneks do umowy o pracę, na mocy którego zwiększyło się jego wynagrodzenie z kwoty 1050,00 zł do kwoty 4928,45 zł.. Ważność zmodyfikowanej aneksem z 31 października 2018 r. umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia została zakwestionowana przez organ rentowy, który zarzucił stronom umowy naruszenie zasad współżycia społecznego polegające na świadomym zamiarze osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W tym miejscu stwierdzić należy, 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 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z 9.08.2005r., III UK 89/05, LEX nr 182780, wyrok SN z 4.08.2005 r., II UK 16/05, LEX nr 182776, wyrok SN z 19.05.2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Kwestią sporną w sprawie pozostawało zatem, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że wnioskodawca powinien być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek od jakiej płatnik rozliczył składki, czy też jak chciał tego organ rentowy z podstawą wymiaru składek określoną zaskarżoną decyzją. Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.). Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia wypłacona wnioskodawcy za jego pracę była godziwa, to znaczy czy wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalentne wynagrodzenie do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, 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 art. 18 § 1 k.p. umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że 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 względem interesu publicznego. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 § 1 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 współzycia 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 współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Należy zwrócić uwagę, że sprzeczny z zasadami współzycia społecznego może być także niegodziwy cel umowy o pracę, polegający na ustaleniu nadmiernej wysokości wynagrodzenia (rażąco wygórowanego), aby otrzymywać zawyżone świadczenia z ubezpieczeń społecznych kosztem innych ubezpieczonych. Co prawda w tezie wyroku SN z 4.08.2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122) przyjęto, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.)”, a w wyroku SN z 25.01.2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235) stwierdzono, że „stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”, to - pomijając, że rozstrzygnięcia te zapadły w odmiennych niż oceniany stanach faktycznych - trzeba zauważyć, że dotyczą one kwalifikowania opisanych zachowań w aspekcie ich zgodności z prawem, nie rozważając czy nie naruszają one zasad współzycia społecznego. Zgodnie bowiem z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, wyrażająca się m.in. poprzez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Tym samym, uzasadnionym jest twierdzenie, że ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokich wynagrodzeń może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, bowiem fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że co do zasady, z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu i ma stanowić ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy.

Jednym z najistotniejszych kryterium godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę, 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.). Mając na względzie ustalony w sprawie stan faktyczny oraz treść art. 13 k.p., należy stwierdzić, że przymiot „niegodziwości” będzie posiadała przede wszystkim płaca rażąco za niska. Nie oznacza to jednak tego, że znamię „niegodziwości” nie może również dotknąć płacy rażąco wysokiej (zob. wyrok SN z 7.08.2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002/4/90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współzycia społecznego, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej (rażąco nieproporcjonalnej) wysokości. W przywołanej uchwale Sąd Najwyższy podkreślał bowiem, że w sferze prawa ubezpieczeń społecznych godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny, albowiem 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, wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Zatem mimo tego, że postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 [1] k.c., to w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny

zaznacza się bardzo wyraźnie, możliwe jest - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisanie zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, wymagającą tego, 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej 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 (podobnie wyrok SA w Krakowie z 20.12.2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

Pojęcie godziwości wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych winno być zatem interpretowane przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych, gdyż podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd stwierdził, że ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonego nie może zostać uznana za wygórowaną i stanowiła wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczonego. W pierwszej kolejności należy wskazać, że ubezpieczony posiada odpowiednie doświadczenie a tym samym kwalifikacje do pracy na stanowisku dyrektora handlowego. Ubezpieczony w okresie od 3 września 2001 roku do 6 kwietnia 2008 roku pracował na stanowisku przedstawiciela handlowego i kierownika placówki handlowej. Następnie od 17 marca 2011 roku do 31 sierpnia 2016 roku pracował u płatnika składek na stanowisku dyrektora handlowego. W ostatnim okresie zatrudnienia u wnioskodawcy otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 4994,66 zł miesięcznie plus premia uznaniowa. Następnie strony zawarły umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 1050,00 zł. Należy podkreślić, że przy podpisywaniu umowy strony uzgodniły takie warunki ponieważ ubezpieczony nie mógł świadczyć pracy w pełnym wymiarze, jednakże uzgodniono, że po 3 lub 4 miesiącach zostanie podpisany aneks do umowy zmieniający wymiar czasu pracy na pełny oraz wynagrodzenie do kwoty wcześniej otrzymywanej. Aneks co prawda został podpisany dopiero 31 października 2018 roku, ale należy mieć na względzie to, że strony już wcześniej poczyniły ustalenia w tym zakresie, a opóźnienie w podpisaniu aneksu było spowodowane najpierw wypadkiem przy pracy ubezpieczonego i jego pobytem w szpitalu oraz niezdolnością do pracy, a następnie złą kondycją finansową firmy. Ponadto należy wskazać, że po powrocie ubezpieczonego do pracy kondycja finansowa firmy była już dobra, przedsiębiorstwo rozwijało się wkraczając na rynek innych województw co dodatkowo świadczy o potrzebie utworzenia stanowiska dyrektora handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Planowana zaś operacja, która de facto była konsekwencją wypadku przy pracy ubezpieczonego zdaniem Sądu pozostaje bez związku z okolicznościami podpisania aneksu do umowy skoro jak już wcześniej wskazano konieczność poszerzenia obowiązków ubezpieczonego została udowodniona, a ustalenia w tym zakresie między stronami zapadły wcześniej, a nadto ubezpieczony już wcześniej pracował na takim stanowisku z podobnym wynagrodzeniem u płatnika. Dodatkowo w celu uzasadnienia wynagrodzenia ubezpieczonego należy wskazać że kierownik regionu T. T. otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 3493,21 zł co w porównaniu do stanowiska dyrektora handlowego nie jest kwotą rażąco niższą.

Podkreślić należy w tym miejscu, że to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także SN w wyroku z 15.02.2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, że na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę w zakresie wynagrodzenia w okresie była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

W ocenie Sądu mając na uwadze wszystkie poczynione wyżej rozważania należy uznać, że wynagrodzenie wnioskodawcy w kwocie 4928,45 zł nie było wygórowane w świetle poziomu wykształcenia, zakresu obowiązków, zajmowanej pozycji w firmie, a także rodzaju i jakości świadczonej przez nią pracy i z zakresem odpowiedzialności i stanowiło wynagrodzenie godziwe oraz ekwiwalentne.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję ustalając miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonego od 1 listopada 2018 r. na kwotę 4928,45 zł miesięcznie.

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS, wypożyczając akta rentowe.

M.P.