

UZASADNIENIE

Decyzją z 9 kwietnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że M. M. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika składek (...) od 1 stycznia 2021 r. z wynagrodzeniem 2800 zł miesięcznie, zarzucając, że zmiana wynagrodzenia od 1 stycznia 2021 r. na kwotę 3700 zł odbyła się z naruszeniem art. 58 k.c., gdyż miała na celu jedynie zwiększenie podstawy wymiaru składek w związku z ciążą ubezpieczonej i spodziewanym rychłym macierzyństwem i zamiarem skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych od nowej, wyższej podstawy. (decyzja w aktach ZUS)

M. M. odwołała się od powyższej decyzji, wnosząc o jej uchylenie, ewentualnie zaś o zmianę poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek od 1 stycznia 2021 r. z tytułu jej pracowniczego zatrudnienia u płatnika (...) wynosi 3700 zł miesięcznie, argumentując, że początkowe zmniejszenie etatu z pełnego do wymiaru $\frac{3}{4}$ etatu z pozostawieniem wynagrodzenia w wysokości 2600 zł miesięcznie było związane z proporcjonalnie zmniejszoną ilością firm, które obsługiwała jako księgowa przy uwzględnieniu nabytych do tego czasu umiejętności z zakresu księgowości, natomiast późniejsze zwiększenie do pełnego etatu i zwiększenie podstawy wymiaru składek do 3700 zł było związane ze zwiększeniem jej obowiązków pracowniczych u płatnika składek. (odwołanie k. 3-6)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie. (odpowiedź na odwołanie k. 8-9)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. M., urodzona (...), legitymuje się wykształceniem wyższym, w 2018 r. ukończyła studia magisterskie na kierunku finanse i rachunkowość z wynikiem dobry plus. (okoliczność niesporna, a nadto odpis dyplomu w aktach ZUS)

Zainteresowany płatnik składek – (...) sp. jawna prowadzi działalność gospodarczą w przedmiocie świadczenia usług w zakresie księgowości. M. Ż. (1) – wspólnik przedmiotowej spółki jest główną księgową i zajmuje się usługą księgowości firm w najszerszym zakresie w ramach ksiąg handlowych. (okoliczność niesporna)

Odwołująca i płatnik składek nawiązali współpracę na podstawie ogłoszenia umieszczonego przez zainteresowanego na (...). Wnioskodawczyni była wówczas jeszcze studentką. Odwołująca nie знаła wcześniej płatniczek. Początkowo wnioskodawczyni i płatnik składek od marca 2018 r. zawierali umowy zlecenia, na podstawie których odwołująca wykonywała pracę księgową. (przesłuchanie wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z 28.01.2022 r., zapis: 00:05:05-00:12:30 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z 30.11.2021 r., zapis: 00:04:20-00:15:40)

Następnie wnioskodawczyni i płatnik składek zawarli w dniu 1 października 2018 r. umowę o pracę na czas określony od 1 października 2018 r. do 31 grudnia 2019 r., na podstawie której zainteresowany płatnik zatrudnił odwołującą na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2100 zł miesięcznie brutto.

Aneksem z dnia 1 lipca 2019 r. zmieniono powyższą umowę na zawierając ją na czas nieokreślony, zaś pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

Kolejnym aneksem z dnia 7 stycznia 2020 r. zwiększono wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonej do 2600 zł miesięcznie brutto od dnia 1 stycznia 2020 r.

Następnie aneksem z 1 kwietnia 2020 r. zmniejszono wymiar czasu pracy wnioskodawczyni do $\frac{3}{4}$ etatu bez obniżenia wysokości wynagrodzenia.

Kolejnym aneksem z dnia 23 grudnia 2020 r. zwiększono wymiar czasu wnioskodawczyni do pełnego etatu i zwiększono wynagrodzenie do 3700 zł miesięcznie brutto.

(okoliczności niesporne, a nadto umowa o pracę wraz z aneksami w załączonych aktach osobowych k. 74 oraz w aktach ZUS)

Od początku 2019 r. wnioskodawczyni wraz z mężem zaczęła starać się o ciążę. O tym, że jest w ciąży odwołująca dowiedziała się w dniu 22 stycznia 2021 r. wykonując test ciążowy, który dał wynik pozytywny. Następnego dnia lekarz ginekolog w badaniu potwierdził stan ciąży u ubezpieczonej i stwierdził, że wnioskodawczyni jest od 23 stycznia 2021 r. niezdolna do pracy z powodu zagrożenia ciąży. (karta ciąży k. 49-53, dokumentacja medyczna k. 54-55, 65, 76-145, 148-154, 157-173, realizacja recepty k. 56-62, przesłuchanie wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z 28.01.2022 r., zapis: 00:05:05-00:12:30 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z 30.11.2021 r., zapis: 00:04:20-00:15:40)

Płatnik składek dowiedział się o tym, że wnioskodawczyni jest w ciąży, gdy zostało wystawione zwolnienie lekarskie od 23 stycznia 2021 r. (przesłuchanie płatnika składek – A. P. (1) e-protokół rozprawy z 28.01.2022 r., zapis: 00:13:47-00:23:04 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z 30.11.2021 r., zapis: 00:22:48-00:24:53)

W badanym okresie płatnik zatrudniał 5 pracowników oraz 2 stażystów. (okoliczność niesporna, wykaz pracowników k. 71)

Odwołująca przez cały czas zatrudnienia u płatnika świadczyła pracę w pokoju nr (...) w siedzibie pracodawcy przy ul. (...) w Ł., od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, a po zmniejszeniu etatu w związku z wybuchem pandemii (...)19 - od 1 kwietnia 2020 r. do wymiaru $\frac{3}{4}$ w godzinach od 8.00 do 14.00. Do zmiany wymiaru czasu pracy ubezpieczonej doszło po tym jak skarżąca poprosiła płatnika o podwyżkę. Ponieważ płatnik nie wiedział jaki skutek na kondycję jego firmy będzie miała pandemia, zaproponował odwołującej zmniejszenie etatu przy zachowaniu wynagrodzenia. Wnioskodawczyni była zadowolona ze zmniejszenia etatu, ponieważ w ten sposób mogła pogodzić obowiązki pracownicze i sprawy osobiste. W tym bowiem czasie ubezpieczona kończyła razem z mężem remont mieszkania, a ponadto dzięki temu mąż mógł ją podwozić samochodem do pracy i nie musiała w okresie pandemii korzystać ze środków komunikacji publicznej MPK. Jednocześnie płatnik zapewnił wnioskodawczynię, że po zakończeniu pandemii zwiększy ponownie jej wymiar czasu pracy do pełnego etatu.

Do pracy na powierzonym stanowisku księgowej wnioskodawczynię wprowadzała kierownik działu księgowości A. P. (2), która była bezpośrednią przełożoną ubezpieczonej.

W zespole poza wymienionym kierownikiem działu księgowości pracowały także: księgowa S. R., księgowa K. F., księgowy H. D., księgowa M. S., a także współpracowniczka M. Ż. (2). Ich wynagrodzenia zależały od posiadanych umiejętności, doświadczenia zawodowego i zakresu obowiązków i oscyływały w granicach od 2600 zł do ok. 4100 zł miesięcznie.

Nie każda firma wymaga takiego samego nakładu pracy przy jej obsłudze księgowej. Stopień trudności w obsłudze danej firmy szacował płatnik i przydzielał księgowym daną firmę uwzględniając to jakiego nakładu pracy będzie wymagało prowadzenie dla niej księgowości.

Początkowo obowiązki skarżącej polegały na wprowadzaniu dokumentów księgowych do programu. Z czasem wnioskodawczyni zaczęła rozliczać wyciągi i prowadzić rozrachunki na pełnych księgach. Następnie odwołująca stopniowo dostawała po klika prostych firm do obsługi księgowej.

Do 1 kwietnia 2020 r. zakres obowiązków skarżącej był mniejszy, ponieważ nie miała wtedy jeszcze wystarczającego doświadczenia w księgowości i pomagała w tym czasie innym księgowym w zespole we wprowadzaniu dokumentów oraz obsługiwała same prostsze i mniej wymagające firmy. Wnioskodawczyni w związku z obsługą mniejszych firm wystawiała zaświadczenia, np. do banku.

Po zmniejszeniu etatu ubezpieczonej od 1 kwietnia 2020 r. do wymiaru $\frac{3}{4}$ płatnik zmniejszył jej proporcjonalnie ilość obsługiwanych firm. Płatnik składek uznał, że od 1 kwietnia 2020 r. wnioskodawczyni nabyła niezbędne doświadczenie i może już samodzielnie zająć się księgowością trudniejszych firm, ale nie w takiej ilości jak poprzednio, dlatego poza zmianą wymiaru czasu pracy wynagrodzenie wnioskodawczyni nie uległo zmianie.

W okresie letnim wnioskodawczyni zastępowała jedną z księgowych, która odeszła z pracy przy obsłudze jednej firmy rozliczającej się na podstawie ksiąg handlowych. Przełożeni odwołującej docenili jej starania w tym zakresie, szybko zauważając, że dobrze radzi sobie także z pełną księgowością. Płatnik zasugerował wówczas skarżącej, że jest zainteresowany zwiększeniem jej wymiaru czasu pracy i powierzeniem obsługi pełnej księgowości jednej z firm na księgach handlowych, co łączyłoby się także ze zwiększeniem wynagrodzenia.

Pod koniec listopada 2020 r. wnioskodawczyni poinformowała płatnika, że jest gotowa do powrotu do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i otrzymała wtedy jedną firmę obsługiwaną na księgach handlowych. W zamian za to musiała oddać za tę jedną firmę kilka mniejszych innej pracownicy, ponieważ nie byłaby w stanie wykonywać swojej pracy w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Wnioskodawczyni sporządzała bilans kwartalny oraz rachunek zysków i strat firmy w księgach handlowych, pod którym się podpisywała. Po kilku rozmowach w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia strony podpisały przed Świątami Bożego Narodzenia o zwiększeniu wymiaru czasu pracy od 1 stycznia 2021 r. i zwiększeniu wynagrodzenia do kwoty 3700 zł miesięcznie

Od 1 stycznia 2021 r. w związku ze zwiększeniem wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia skarżącej, płatnik zwiększył wnioskodawczyni zakres obowiązków pracowniczych, powierzając jej dodatkowo obsługę kilku większych firm rozliczających się na podstawie podatkowej księgi przychodów i rozchodów oraz obsługę jednej firmy (...). (...) spółkę z o.o. rozliczającej się na podstawie księgi handlowej, co wymaga najszerszego przygotowania. Wnioskodawczyni zostało powierzone rozliczanie tej firmy na podstawie księgi handlowej pod nadzorem. Skarżąca nie zdążyła do czasu powstania niezdolności w okresie ciąży skontaktować się z tą firmą. Odwołująca w spornym okresie kontaktowała się z pozostałymi obsługiwanymi przez nią firmami za pomocą korespondencji e-mail. Wnioskodawczyni nie podpisywała żadnych dokumentów w badanym okresie od stycznia 2021 r. Odwołująca nie podpisała z płatnikiem umowy o odpowiedzialności finansowej, ponieważ nie ma u niego takiej praktyki.

(zeznania świadka A. P. (2) e-prot. z 30.11.2021 r.: 00:31:41-00:41:42, wydruki emaili w aktach ZUS, wykaz pracowników k. 7, przesłuchanie wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z 28.01.2022 r., zapis: 00:05:05-00:12:30 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z 30.11.2021 r., zapis: 00:04:20-00:15:40, przesłuchanie płatnika składek – A. P. (1) e-protokół rozprawy z 28.01.2022 r., zapis: 00:13:47-00:23:04 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z 30.11.2021r., zapis: 00:22:48-00:24:53)

Gdy wnioskodawczyni stała się od 23 stycznia 2021 r. niezdolna do pracy jej obowiązki przejęła współniczka spółki – (...) i częściowo inne księgowe.

Płatnik ze względu na długotrwałą usprawiedliwioną nieobecność w pracy wnioskodawczyni wszczął proces rekrutacyjny celem zatrudnienia osoby na jej miejsce, na zastępstwo. Na miejsce wnioskodawczyni nie został jednak nikt zatrudniony, ponieważ płatnikowi nie udało się nikogo nowego znaleźć.

W pandemii ilość obsługiwanych przez płatnika firm nie uległa zmniejszeniu, ale zwiększyła się. W związku z tym płatnik w kwietniu 2021 r. musiał wypowiedzieć umowy niektórym klientom, ponieważ nie byłby w stanie wykonać części usług. Wśród firm, które otrzymały wypowiedzenia były też firmy obsługiwane przez pozostałe księgowe. Ponadto płatnik drogą aneksów zwiększył swoim klientom wynagrodzenia dla biura za świadczone usługi księgowe. Firma płatnika w badanym okresie miała przychód, nie miała strat. Obecnie obsługuje ok. 150 firm.

(przesłuchanie płatnika składek – A. P. (1) e-protokół rozprawy z 28.01.2022 r., zapis: 00:13:47-00:23:04 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z 30.11.2021r., zapis: 00:22:48-00:24:53)

Płatnik składek wypłacał wnioskodawczyni wynagrodzenie drogą przelewu na rachunek bankowy. (okoliczność niesporna)

Płatnik składek utworzył dla wnioskodawczyni akta osobowe, prowadził listy płac i listy obecności. (okoliczności niesporne, a nadto karty wynagrodzeń k. 72-73, akta osobowe k. 74)

Obecnie wnioskodawczyni przebywa na urlopie macierzyńskim. Po jego zakończeniu zamierza wrócić do pracy u płatnika. (przesłuchanie wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z 28.01.2022 r., zapis: 00:05:05-00:12:30 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z 30.11.2021 r., zapis: 00:04:20-00:15:40,

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, a i Sąd nie znalazł żadnych powodów by czynić to z urzędu, a nadto na podstawie zeznań świadka oraz przesłuchania wnioskodawczyni i płatnika uznając, że są one wiarygodne, nie noszą cech konfabulacji i korespondują wzajemnie ze sobą oraz z pozostałymi dowodami, tworząc spójną, logiczną całość.

Ponadto należy zauważyć, że organ rentowy w toku postępowania nie podważył wartości dowodowej zeznań świadka i stron spornej umowy, w których wyjaśnili okoliczności w jakich doszło do zmiany wysokości wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia skarżącej.

Same twierdzenia wnioskodawczyni Sąd uznał za szczerze, albowiem od początku niczego nie zatajając konsekwentnie wyjaśniła wszelkie wątpliwości co do motywów, którymi kierowały się strony badanej umowy zmieniając warunki zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika. Wersja odwołującej okazała się w całości zgodna z zeznaniami płatnika oraz świadka i zasługuje na wiarę. Brak jest podstaw do kwestionowania prawdomówności wnioskodawczyni z tego jedynie powodu, że nie wskazała ona, poza przeprowadzonymi, innych środków dowodowych mogących potwierdzić jej słowa.

Z tego wyłącznie powodu nie można wysnuwać wniosków odnośnie wartości jej zeznań. (tożsame stanowisko zajął SA w Ł. w sprawie III AUa 521/10, w uzasadnieniu do wyroku z dnia 29.10.2010 r).

Organ rentowy nie zgłosił wniosków dowodowych mających na celu wykazanie okoliczności przeciwnych. Z zeznań wnioskodawczyni, świadka i płatnika jasno wynika, że ubezpieczona w spornym okresie tj. od 1 stycznia 2021 r do czasu powstania niezdolności do pracy (w związku z zagrożeniem ciąży) wykonywała obowiązki w zmienionym zakresie - w zwiększonym wymiarze czasu pracy. Strony w sposób wiarygodny umotywowały przyczyny ustalenia wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 3700 zł wskazując, że była to kwota ustalona w stosunku do poprzedniego wynagrodzenia, które ubezpieczona otrzymywała w okresie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, a nadto wynikała z rozmiaru obowiązków, które uległy zwiększeniu. Trzeba też podnieść, iż brak jest dowodu, by ubezpieczona w momencie zawierania aneksu do umowy o pracę planowała dłuższe zwolnienia lekarskie, bowiem o ciąży powzięła wiadomość dopiero w dniu 23 stycznia 2021 r.

Należy podkreślić, że organ rentowy nie kwestionował samej podstawy zatrudnienia wnioskodawczyni, a jedynie wysokość jej wynagrodzenia od 1 stycznia 2021 r.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. 2021 r., poz. 423 ze zm.), 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.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, iż 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 Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 roku, III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 roku, III UK 30/07).

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

W niniejszej sprawie w dniu 23 grudnia 2020 r doszło do zawarcia między stronami stosunku pracy kolejnego aneksu do umowy o pracę, na mocy którego strony zmieniły wymiar czasu pracy – na pełen etat, za wynagrodzeniem 3700 zł.

Ważność tej umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy zostały zakwestionowane 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 osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku sygn. akt III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, LEX nr 182780, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 16/05, opubl. OSNP 2006/11-12/191, LEX nr 182776, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09, LEX nr 509047).

Kwestią sporną w sprawie pozostawało zatem, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że wnioskodawczyni powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek od jakiej płatnik rozliczył składki, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wskazanej w zaskarżonej decyzji.

Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, tym samym czy były nieważne (art. 58 § 2 k.c.).

Powyższe sprowadza się do rozstrzygnięcia podstawowej kwestii - czy wysokość wynagrodzenia wypłacona wnioskodawczyni za jej 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 kodeksu pracy, 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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względ na interes publiczny.

Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353¹ 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, iż 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 Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 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 Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005 Nr 15, poz. 235) stwierdzono, iż „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, iż 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 wymaganym 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002 Nr 4, poz. 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 ochronie 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, iż postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ 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 Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 grudnia 2012 roku, 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 stwierdza, iż ustalona wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej nie może zostać uznana za wygórowaną i stanowiła wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną od 1 stycznia 2021 r.

Zdaniem Sądu wnioskodawczyni wykonywała pracę na rzecz płatnika składek od 1 stycznia 2021 r. w zwiększonym wymiarze czasu pracy. Zmiana warunków zatrudnienia wynikała z jednej strony z nabycia dalszego doświadczenia zawodowego skarżącej, w tym w nowym dla niej zakresie obsługi ksiąg handlowych, gdy zastępowała innego pracownika, a z drugiej strony z istnienia realnych potrzeb po stronie płatnika. Wnioskodawczyni jest bowiem jednym

z księgowych w firmie płatnika, niewątpliwie obsługującym wiele firm w zakresie księgowości. Odwołująca i płatnik przedstawili jak kształtowała się ścieżka kariery M. M. w firmie płatnika, w tym w jaki sposób wnioskodawczyni poszerzała stopniowo swoje kompetencje zawodowe i nabierała doświadczenia w nowych obszarach księgowości. Jest to jedyne zatrudnienie skarżącej. Zmniejszenie etatu do $\frac{3}{4}$ w okresie pandemii przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia ze względu na nabyte do tego czasu umiejętności praktyczne skarżącej nie budzi wątpliwości Sądu. Podobnie zwiększenie od 1 stycznia 2021 r. wymiaru czasu pracy do pełnego etatu i zwiększenie wynagrodzenia - z uwagi na zwiększony zakres obowiązków i większą odpowiedzialność w związku z powierzeniem obsługi firmy na podstawie księgi handlowej – także nie budzi żadnych zastrzeżeń. Wnioskodawczyni przed 1 stycznia 2021r. mogła już nabyć odpowiednie ku temu kompetencje, gdy przez kilka miesięcy zastępowała księgową, która odeszła z pracy w firmie płatnika, a płatnik miał już okazję zweryfikować jej umiejętności w tym zakresie. Należy podkreślić, że prowadzenie księgowości na podstawie ksiąg handlowych ma najpełniejszy zakres i niewątpliwie jest trudniejsze od obsługi firm na podstawie podatkowych ksiąg przychodów i rozchodów, a nadto wiąże się z dużo większą odpowiedzialnością, co uzasadnia zwiększenie wynagrodzenia. Ponadto nie sposób nie zauważyć, że aneks do umowy o pracę został podpisany 23 grudnia 2020 r., a zatem w czasie, gdy wnioskodawczyni nie wiedziała, że jest w ciąży, bo stan ciąży został potwierdzony dopiero w styczniu 2021 r., a ponadto nawet, gdyby wiedziała o ciąży, to nie mogła antycypować, że od 23 stycznia 2021 r. ciąża będzie zagrożona i że z tego powodu będzie niezdolna do pracy.

Podkreślić należy w tym miejscu, że to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, iż 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 zakwestionowany przez niego aneks do umowy o pracę był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Reasumując, należy stwierdzić, że na gruncie niniejszej sprawy, nie może budzić wątpliwości fakt, iż postanowienia umowy o pracę ustalające wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej, wymiar czasu pracy były ważne, albowiem nie były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nadto postępowanie dowodowe wykazało, że ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie w zwiększonym wymiarze czasu pracy od 1 stycznia 2021 r. Warto także ponownie podkreślić, że z materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie nie wynika, że wnioskodawczyni mogłaby zaplanować niezdolność do pracy już od 23 stycznia 2021 r. Określone wynagrodzenie nie było wygórowane, mając na względzie dotychczasowe doświadczenie w firmie, a także wynagrodzenia innych pracowników na tym stanowisku, które nie były kwestionowane przez ZUS. Wynagrodzenie to stanowiło ekwiwalent wykonywanych obowiązków o zmienionym charakterze, co wynika ze zwiększonego stopnia trudności i odpowiedzialności. Podnoszone przez organ rentowy okoliczności, że po krótkim okresie od zmiany warunków zatrudnienia ubezpieczona stała się niezdolna do pracy, nie może mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia, wobec ustalenia, że ubezpieczona podjęła pracę na podstawie aneksu do umowy z dnia 1.01. 2021 r., a więc w zmodyfikowanym zakresie.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję ustalając miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej od dnia 1 stycznia 2021 r. na kwotę 3700 złotych miesięcznie.

A.P