

Sygnatura akt III U 190/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

K., dnia 12-05-2016 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Lila Andrzejewska

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 12-05-2016 r. w Koninie

sprawy **E. S.**

z udziałem płatnika składek Dystrybutor BHP (...) P.M S. Sp.j z siedzibą w K.

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

**o podstawę wymiaru składek**

na skutek odwołania **E. S.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 25-01-2016r. znak: (...)decyzja nr (...) - (...)

Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjmuje do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnioną E. S. u płatnika składek (...) (...) P.M S. Sp.j z siedzibą w K. za okres od miesiąca sierpnia 2015r. kwotę 3.000 zł.

Sygnatura akt III U 190/16

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją nr (...) z dnia 25.01.2016 r. odmówił przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnioną pracownicę E. S. od miesiąca sierpnia kwoty 3.000 zł, przyjmując od tego miesiąca jako podstawę wymiaru składek obowiązującą w danym okresie kwotę minimalnego wynagrodzenia tj. 1.750,00 złotych.

Organ rentowy wskazał, że w związku z roszczeniem E. S. o wypłatę świadczenia chorobowego z ubezpieczeń społecznych

w stosunkowo krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia, wszczęto postępowanie wyjaśniające. Po jego przeprowadzeniu organ rentowy podał, że ubezpieczona została zatrudniona przez płatnika składek (...) (...) P.M S. Sp.j. w K. na stanowisku kierownik

ds. administracyjno – biurowych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł brutto na czas nieokreślony a jako miejsce świadczenia pracy wskazano siedzibę firmy w K.. Organ rentowy podał, że do obowiązków ubezpieczonej należało sprawdzanie i kompletowanie wszystkich dokumentów

i kierowanie do księgowej firmy, sprawdzanie jakości i ilości dostarczanego towaru od dostawców, pilnowanie wydawania towarów klientom przez pracowników magazynu, pilnowanie ładu i porządku w firmie, monitorowanie codziennego stanu sprzedaży, wykonywanie wszelkich poleceń i dyspozycji kierownictwa oraz przestrzeganie zasad i przepisów bhp oraz p-poż. Organ rentowy wskazał, że podstawa wymiaru składek w wysokości wynagrodzenia w kwocie 3.000 zł dla ubezpieczonej było podyktowane zamiarem uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w związku z przebywaniem na zasiłku chorobowym, a także macierzyńskim co było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nacechowane zamiarem wyłudzeń świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy zaznaczył, że za takim stanowiskiem przemawia to, że nie ma dokumentów świadczących o wykonywaniu przez pracownicę czynności pracowniczych, płatnik składek w sposób niejasny i lakoniczny przedstawił powody zatrudnienia E. S. i nie wyjaśnił tego czym konkretnie zajmowała się ubezpieczona. Zdaniem organu rentowego nie było żadnego konkretnego powodu dla utworzenia stanowiska zajmowanego przez pracownicę i ustalenia wynagrodzenia w kwocie 3.000 złotych. Zwrócono również uwagę, że część zakresu obowiązków odwołującej to podstawowe obowiązki pracownika na każdym stanowisku pracy oraz to, iż wynagrodzenie ubezpieczonej odbiega od wynagrodzeń innych pracowników firmy (...). Organ rentowy w konsekwencji stwierdził, że wynagrodzenie dla ubezpieczonej zostało ustalone w oderwaniu od ilości i jakości świadczonej przez pracownicę pracy, gdyż nie była to praca kierownika ds. administracyjno – biurowych oraz nie było to stanowisko o dużym obciążeniu pracą.

Wobec powyższego organ rentowy dokonał obniżenia ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne do kwoty minimalnego wynagrodzenia, które w 2015 r. wyniosło 1.750 złotych.

Odwołanie od decyzji złożyła E. S. wnosząc o jej zmianę i przyjęcie do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kwoty 3.000 złotych. W uzasadnieniu podkreślono, że prawo pracy zapewnia swobodę kształtowania systemu wynagrodzeń i pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę odpowiednie do jej rodzaju. Wskazano, że odwołująca posiada wszelkie umiejętności do pracy na powierzonym stanowisku i biorąc pod uwagę charakter obowiązków oraz wyższe wykształcenie ustalone wynagrodzenie jest adekwatne do zajmowanego stanowiska i nie można porównywać jej wynagrodzenia z innymi pracownikami, którzy są pracownikami fizycznymi, a w firmie nie istniało takie stanowisko jak zajmowała odwołująca. Podkreślono także fakt, że jej wynagrodzenie i tak było niższe niż przeciętne wynagrodzenie w kraju.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

Płatnik składek (...) (...) P.M. S. Sp.j. w K. zajmuje się dystrybucją odzieży roboczej i artykułami związanymi z (...) Firma jest prowadzona przez wspólników M. i P. S.. P. S. jest szwagrem odwołującej E. S.. Spółka zatrudnia grupę 5 osób pracujących na magazynie i zajmujących się przyjmowaniem paczek oraz dostawami, 2 osoby prowadzą sprzedaż i rozpatrują reklamacje, 2 osoby fakturowaniem i obsługą klientów. W 2014 r. przychody z działalności spółki wyniosły 25.913.787,05 zł. W 2015 r. spółka otworzyła nową firmę (...) o podobnym profilu działalności, lecz nastawioną na współpracę z kontrahentami z Czech. W związku z koniecznością zajmowania się dwiema firmami (...) zaproponował odwołującej pracę w firmie (...). E. S. posiada wykształcenie wyższe. W 2006 r. ukończyła studia magisterskie w Akademii (...) w P. na kierunku administracja samorządowa. W okresie od 1.06.2004 r. do 7.08.2015 r. pracowała w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych II Oddziale ZUS w P., w Wydziale Rachunkowości zajmując samodzielne stanowisko ds. planowania a następnie w Wydziale Ewidencji Emerytur i rent. Uzyskiwała wynagrodzenie w kwocie ok. 2.500 zł brutto. Odwołująca legitymuje się także znajomością języka niemieckiego.

W dniu 8.08.2015 r. została zawarta umowa o pracę na podstawie której E. S. została zatrudniona u płatnika składek na stanowisku kierownika ds. administracyjno – biurowych w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem

wynoszącym 3.000 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie w tej wysokości zaproponował P. S. kierując się wyższym, administracyjnym wykształceniem odwołującej oraz jej doświadczeniem zawodowym. Pracująca w spółce (...) otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 2.100 zł jednak nie posiada ona wyższego wykształcenia. Odwołująca była zdolna z uwagi na stan zdrowia do wykonywania pracy na powierzonym jej stanowisku pracy i przeszła szkolenie w zakresie obowiązujących ją przepisów bhp. Strony sporządziły na piśmie zakres obowiązków do których należało sprawdzanie i kompletowanie wszystkich dokumentów i kierowanie ich do księgowej firmy, sprawdzanie jakości i ilości dostarczanego towaru od dostawców, pilnowanie wydawanie towarów klientom przez pracowników magazynu, pilnowanie ładu i porządku w firmie, monitorowanie codziennego stanu sprzedaży, wykonywanie wszelkich poleceń i dyspozycji kierownictwa oraz przestrzeganie zasad i przepisów bhp oraz p-poż. Głównie zadania odwołującej dotyczyły kontrolowania dokumentacji kadrowej, płacowej, finansowej, przekazywania dokumentacji do księgowości oraz sprawowanie nadzoru nad pracownikami spółki. Odwołująca zajmowała się także monitorowaniem sprzedaży, sprawdzaniem dostaw towaru (maski, rękawice, odzież robocza), które odbywały się codziennie i w dużych ilościach. W relacjach z klientami z zagranicy odwołująca służyła pomocą pozostałym pracownikom, gdyż zna ona język niemiecki. Utrzymywała również bieżący kontrakt z P. S. informując go o tym co się dzieje w firmie. Odwołująca potwierdzała obecność w pracy składając podpisy na liście obecności oraz kwitowała odbiór wynagrodzenia podpisując się na liście płac.

Odwołująca pracowała do 30.10.2015 r. po czym przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z zagrożeniem dla prawidłowego przebiegu ciąży. Po jej przejściu na zwolnienie lekarskie zadania jej powierzone przejęli właściciele firmy oraz częściowo także i inni pracownicy, jednak odwołująca nadal pragnie kontynuować zatrudnienie u płatnika składek.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, akt osobowych odwołującej (k.15), zeznań świadka A. J. (k.26), zeznań odwołującej E. S. (k. 19), płatnika składek P. S. (k.19v).

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu. Treść dokumentów nie była również kwestionowana przez strony. W ocenie Sądu treść dokumentów jest jasna, spójna i pozwala na dokonanie ustaleń istotnych w przedmiotowej sprawie.

Zeznania płatnika składek oraz odwołującej Sąd uznał za przekonujące, gdyż zgodnie opisywali okoliczności w jakich doszło do nawiązania stosunku pracy, przekonująco wyjaśniono jakie okoliczności zdecydowały o wysokości wynagrodzenia i podano jakie czynności odwołująca wykonywała jako pracownik w okresie do przejścia na zwolnienie lekarskie. Zeznania stron umowy o pracę były w tym zakresie między sobą spójne, wzajemnie się uzupełniały oraz miały odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach. Zeznania świadka A. J. były wiarygodne, gdyż korespondowały z zeznaniami odwołującej i płatnika składek.

Przedmiotem sporu było ustalenie, czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe jest właściwa, tj. czy wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej E. S. nie jest zbyt wygórowane.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.Dz.U.2015.121) obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 wprowadzają w odniesieniu do pracowników obowiązek ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego.

Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy systemowej 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 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.

Według zaś z art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy, 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 ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07).

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 r. 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 wyłączne 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. 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 r. 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 (vide: uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPIUS 2001, nr 10, poz. 345).

Jednocześnie należy przy tym zauważyć, że kompetencja organu rentowego

do badania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest zasadna w tej sytuacji, gdy podstawę wymiaru zasiłku chorobowego miałyby stanowić rażąco wygórowane dochody (zob. wyroki SN z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, Lex nr 182776, z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, Lex nr 182780).

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

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, należy podkreślić, iż wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz płatnika składek w okresie od momentu jej zatrudnienia do dnia przejścia przez nią na zwolnienie lekarskie. Spornym pozostawało jedynie, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, że E. S. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą od sierpnia 2015 r. 3.000 zł, czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona od tego miesiąca do wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2015 r. tj. do kwoty 1.750 złotych.

Ponieważ organ rentowy kwestionował ważność umowy w zakresie ustalenia przez strony wysokości należnego wynagrodzenia, Sąd przeprowadził w tym zakresie stosowne postępowanie dowodowe. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązują także przepisy art. 3 i 232 k.p.c. Regulacje te określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie. W myśl art. 3 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim, to strony muszą przejawiać aktywność procesową w tym zakresie, na nich spoczywa więc obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c., strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich bezczynności.

Transponując powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że organ rentowy zarzucając obojętnie przepisów prawnych polegające na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, iż ustalona w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia i w związku z tym podstawa wymiaru składek miało na celu jedynie uzyskanie świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych i to w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

W ocenie Sądu, organ rentowy nie sprostął jednak swojemu obowiązkowi, w przeciwieństwie do odwołującej, która poprzez swoje zeznania, zeznania płatnika składek i świadka oraz przedłożone dokumenty wykazała, że przyznanie wynagrodzenia w wysokości określonej umową było uzasadnione.

Sąd rozstrzygając o prawidłowości decyzji organu rentowego, ustalał to czy umówione wynagrodzenie dla E. S. nosiło cechę „godziwości” oraz to czy nie jest ono rażąco wygórowane.

Przepis art. 78 § 1 k.p. nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W okolicznościach sprawy Sąd nie miał wątpliwości, iż powierzone jej czynności E. S. rzeczywiście wykonywała i można je ogólnie scharakteryzować jako zajmowanie się sprawami administracyjnymi oraz biurowymi dotyczącymi działalności prowadzonej przez płatnika składek spółkę (...). Odwołująca zajmowała się kontrolowaniem dokumentacji kadrowej, płacowej oraz nadzorowaniem pracowników co wynika z osobowego materiału dowodowego. Organ rentowy uzasadniając decyzję kwestionującą przewidzianą przez strony wysokość wynagrodzenia, starał się wykazać niecelowość tworzenia takiego stanowiska pracy w strukturze spółki, co nie było właściwe, gdyż przedsiębiorca ma swobodę podejmowania decyzji gospodarczych i kwestia zasadności czy celowości zatrudnienia pracownika nie podlega w zasadzie ocenie, skoro to pracodawca ponosi jako jedyny ekonomiczne ryzyko zatrudnienia danej osoby. Biorąc pod uwagę to, iż płatnik składek jest dobrze prosperującym przedsiębiorstwem i jednocześnie w

tamtym okresie rozpoczął rozwój nowej firmy, uzasadniało to zatrudnienie dodatkowej osoby. Z pewnością nie stała ku temu na przeszkodzie sytuacja finansowa płatnika, która jest dość dobra, gdyż działalność generuje wysoki przychód i stałe dochody. Organ rentowy przy ocenie czy ustalona wysokość wynagrodzenia spełnia kryteria godziwości skupił się przede wszystkim na ilości i jakości wykonywanej pracy co nie jest wystarczające, gdyż należało uwzględnić także takie okoliczności jak posiadane wykształcenie wyższe czy ponad 10-letnie doświadczenie zawodowe odwołującej. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż decydując się na ustalenie konkretnego wynagrodzenia pracodawca w kontekście zasady logicznego rozumowania, oceni także i te okoliczności, a praktyka postępowania pracodawcy wskazuje, że także i te okoliczności mają również istotny wpływ na kształtowanie wysokości wynagrodzenia. Stwierdzenie, że wynagrodzenie odwołującej było wyższe niż wynagrodzenie innych pracowników bez powiązania z pozostałymi elementami składającym się na ocenę godziwości wynagrodzenia nie może przesądzać, aby wysokość określona wobec odwołującej była nadmiernie wygórowana. Czynności którymi miała zajmować się odwołująca związane były z zupełnie innym rodzajem obowiązków. Stąd też wynikała różnica w wynagrodzeń pomiędzy odwołującą a pozostałymi pracownikami. Ponadto pracodawca doceniał wyższe wykształcenie odwołującej, gdyż świadek A. J. uzyskuje wynagrodzenie w kwocie 2.100 zł brutto i nie legitymuje się wyższym wykształceniem.

Zwrócić należy uwagę, że generalnie niedopuszczalne jest, aby organ rentowy, a następnie sądy pracy kształtowały wysokość wynagrodzenia pracownika. Jedynie z uwagi na charakter spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych orzecznictwo dopuszcza możliwość uznania za nieważne uregulowanego między stronami wynagrodzenia w sytuacjach wyjątkowych, gdy rażąco narusza ono prawo czy zasady współzycia społecznego (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 14.09.2012 r., I UK 220/12, Lex nr 1675400, wyrok Sądu Najwyższego z 20.06.2012 r., I PK 13/12, Lex nr 1243001). Żadna z tych dwóch okoliczności nie zaszła w niniejszej sprawie, albowiem ukształtowane w umowie o pracę wynagrodzenie było adekwatne do rzeczywiście realizowanych przez nią czynności na powierzonym stanowisku i ustalona kwota wynagrodzenia za taki zakres czynności, jaki ustaliły strony dla osoby legitymującej się kilkuletnim doświadczeniem i przygotowaniem zawodowym, nie może być więc uznana jako rażąco wysoka. Odwołująca była już wcześniej zatrudniona jako pracownik i uzyskiwała wynagrodzenie w kwocie ok. 2.200 zł brutto stąd też trudno podzielić stanowisko, aby właściwą podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne miałyby być w jej przypadku minimalne wynagrodzenie za pracę, które z reguły przyjmowane jest wobec osób nie posiadających w ogóle doświadczenia zawodowego i legitymujących się niższym wykształceniem niż odwołująca. Wynagrodzenie minimalne uzyskują najczęściej osoby bez wykształcenia lub z wykształceniem podstawowym, bez żadnych kwalifikacji zawodowych, wykonujące najprostsze prace fizyczne. Takie ustalenie w stosunku do odwołującej byłoby zbyt daleko posuniętą ingerencją w prawa stron stosunku pracy do swobodnego kształtowania jego treści także w wymiarze poziomu wynagradzania. Podkreślenia wymaga i to, że przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2015 r. wyniosło 3899,78 zł (Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 9.02.2016 r w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2015 r. – M.P.2016.145) a więc także i w tym przypadku z całą pewnością nie można uznać przewidzianego przez strony wynagrodzenia za nadmiernego.

Nie można uznać aby kwestionowane postanowienie umowy o pracę określające wysokość wynagrodzenia miałyby być nieważne z uwagi na sprzeczność

z zasadami współzycia społecznego tj. na świadomym uzyskaniu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Przy akcentowaniu przez organ krótkotrwałości zatrudnienia odwołującej

i uzyskiwaniu od tak określonej podstawy długotrwałych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, organ rentowy zdaje się nie przywiązywać wagi do okoliczności, że ubezpieczona funkcjonuje w systemie ubezpieczeń społecznych jako pracownik od ponad 10 lat. Wprawdzie podstawą wymiaru składek była dotychczas niższa kwota wynagrodzenia, lecz kwestionowane, nie jest aż tak wygórowane tym bardziej, iż mówimy o kwocie brutto i tym samym nie może być ono postrzegane jako naruszające zasady współzycia społecznego i stanowiło o nieważności o jakiej mowa w art. 58 k.c.

Mając na uwadze powyższe okoliczności nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona przepracowała faktycznie kilka miesięcy, a po jej przejściu na zwolnienie lekarskie nie zatrudniono innej osoby na jej miejsce. Jakkolwiek materiał dowodowy w niniejszej sprawie wskazuje, że E. S. nie miała świadomości, iż zawierając umowę

znajduje się w ciąży to nawet odmienna ocena tej okoliczności i dążenie z tego powodu do uzyskania przez zawarcie umowy

o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym

nie mogło zostać uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należało ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia,

nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa

ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (zob. np. wyroki z: 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; 24 stycznia 2006 r., I UK 105/05; 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LexPolonica nr 1022525; 30 maja 2006 r., II UK 161/05; 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Lex-Polonica nr 1348865; 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06).

Mając wszystko powyższe na uwadze, Sąd na mocy przepisu art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił więc zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał E. S. prawo do przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od miesiąca sierpnia 2015 r. kwoty 3.000 złotych.

Anna Walczak- Sarnowska