

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: Agata Bisek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2021 r. w Warszawie

sprawy M. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. G. (ubezpieczonej)

z udziałem I. K. (płatnika składek)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 20 listopada 2020 r. numer (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia M. G. podlegającej ubezpieczeniom z tytułu umowy o pracę u płatnika I. K. od 1.11.2018 r. stanowi kwota zgodnie z zawartym porozumieniem zmieniającym warunki umowy o pracę w wymiarze czasu pracy 7/8 etatu w wysokości 7100,00 zł brutto (siedem tysięcy sto).

UZASADNIENIE

Decyzją z 20 listopada 2020r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych

(...) Oddział w W. stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie M. G. podlegającej ubezpieczeniom z tytułu umowy o pracę u płatnika I. K. od 1 listopada 2018r. stanowi kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w wymiarze czasu pracy 7/8 etatu, w przeliczeniu na pełny miesiąc. Uzasadniając decyzję, organ rentowy wskazał, że M. G. została zatrudniona przez I. K. od 14 listopada 2012r.

na stanowisku asystenta ds. handlowych z wynagrodzeniem – 1600 zł brutto miesięcznie. 1 lutego 2013r. i 1 czerwca 2013r. ubezpieczona i płatnik zawierały porozumienia zmieniające, zgodnie

z którym M. G. była zatrudniona kolejno na stanowiskach specjalisty ds. handlowych

i koordynatora ds. handlowych – na mocy tych porozumień poszerzany był zakres obowiązków ubezpieczonej, lecz nie wzrastało jej wynagrodzenie. 31 października 2018r. M. G. i I. K. zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, w którym ustalono, że ubezpieczona będzie zatrudniona na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i marketingu, istotnie zwiększono jej zakres obowiązków, zmniejszono wymiar etatu do 7/8 i podniesiono wynagrodzenie do kwoty 7100 zł brutto miesięcznie. W toku postępowania wyjaśniającego płatnik wskazał, że w porozumieniu z 31 października 2018r. wynagrodzenie ustalone było w taki sposób, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom zawodowym a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy w oparciu o zakres obowiązków i faktyczne efekty pracy. Powodem zmiany wysokości wynagrodzenia była zmiana zakresu

obowiązków i zakresu odpowiedzialności ubezpieczonej, zaś wymiar czasu pracy został zmniejszony na wniosek M. G.. Ubezpieczona miała świadczyć pracę w siedzibie firmy w systemie ruchomego czasu pracy po 7 godzin dziennie pięć dni w tygodniu. Ubezpieczona należała do kadry zarządzającej, w związku z czym była rozliczana z wykonywania całokształtu określonych w zakresie obowiązków zadań, bez prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, a nadzór nad pracą ubezpieczonej sprawowała I. K..

Organ rentowy wskazał, że w jego ocenie płatnik nie przedstawił materialnych dowodów na wykonywanie szeroko opisanych czynności w zakresie obowiązków na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i marketingu i brak było racjonalnego uzasadnienia podwyższenia kwoty wynagrodzenia za pracę przy jednoczesnym zwiększeniu obowiązków i zmniejszeniu czasu pracy. ZUS zauważył, że ubezpieczonej dwukrotnie podwyższano stanowisko i zwiększano zakres obowiązków, jednak nie wiązało się to wówczas z podwyższeniem wynagrodzenia. W związku z tym, że zmiana zakresu obowiązków i zmiana podstawy wymiaru składek na wyższą przy zmniejszeniu czasu pracy na krótko przed powstaniem niezdolności do pracy prowadzą do wniosku, że jedynym celem i zamiarem było ustalenie kwoty wynagrodzenia, które miałyby stanowić podstawę do wyliczenia zasiłków z ubezpieczenia chorobowego (decyzja z 20.11.2020r. – nienumerowane akta rentowe).

28 grudnia 2020r. **M. G.** za pośrednictwem organu rentowego wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. nr (...)

z 20 listopada 2020r., w której organ rentowy stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu pracy u płatnika składek I. K. od 1 listopada 2018r. stanowi kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w wymiarze czasu pracy 7/8 etatu, w przeliczeniu na pełny miesiąc, a nie kwota 7100,00 zł miesięcznie, wynikająca ze złożonej w ZUS przez płatnika dokumentacji rozliczeniowej (imiennie raporty miesięczne). Odwołująca zarzuciła decyzji, że została wydana 1) bez podstawy prawnej, z rażącym naruszeniem art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa; 2) na podstawie błędnej oceny zebranego materiału dowodowego; 3) przy zastosowaniu wysoce tendencyjnego sposobu interpretacji materiału dowodowego. M. G. wniosła o uchylenie zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej z tytułu umowy o pracę u płatnika I. K. od 1 listopada 2018r. stanowią kwoty zawarte w przekazanej do ZUS dokumentacji rozliczeniowej, tj. 7 100 zł miesięcznie (k.3-8 a.s.).

W uzasadnieniu odwołania, ubezpieczona wskazała, że przez niemal sześć lat pracy w „Hurtowni odzieży” I. K. jej zakres obowiązków był sukcesywnie powiększany, co nie znajdowało odzwierciedlenia w wysokości zarobków. M. G. godziła się na takie warunki, ponieważ warunki pracy były na tyle elastyczne, że mogła godzić pracę z wychowywaniem dwójki dzieci, tym bardziej, że zakład pracy był zlokalizowany niedaleko od jej miejsca zamieszkania. W czerwcu 2018r. odwołująca straciła ciężę i postanowiła skupić się na karierze zawodowej – zażądała podwyżki do kwoty 10 000 zł brutto miesięcznie i zmniejszenia wymiaru etatu do 3/4, ustnie deklarując wypowiedzenie umowy o pracę w wypadku nieprzyjęcia tych warunków przez pracodawcę. Finalnie odwołująca i płatnik 31 października 2018r. zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w ten sposób, że M. G. została awansowana na stanowisko kierownika ds. sprzedaży i marketingu, jej wynagrodzenie podniesiono do kwoty 7100 zł brutto miesięcznie, a wymiar etatu zmniejszono do 7/8. Odwołująca podkreśliła, że uzyskanie podwyżki było podyktowane chęcią zadbania o karierę i rodzinę, nie zaś planowanym macierzyństwem, gdyż po poronieniu w czerwcu 2018r. ubezpieczona nie spodziewała się, że jeszcze w przyszłości zajdzie w ciążę.

W odpowiedzi na odwołanie z 10 lutego 2021r. **organ rentowy** wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od odwołujących na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Organ rentowy wskazał, że z przedłożonych w postępowaniu wyjaśniającym dokumentów w postaci wiadomości e-mail i faktur nie wynika, aby od 1 listopada 2018r. odwołująca wykonywała dodatkowe obowiązki służbowe ponad te wynikające z porozumienia zawartego 1 czerwca 2013r., a zatem wysokość wynagrodzenia ustalonego w porozumieniu zmieniającym warunki umowy

o pracę z 31 października 2018r. została zawyżona (k.17-18 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik I. K. prowadzi działalność gospodarczą „Hurtownia odzieży” I. K.. Firma zajmuje się kupnem odzieży używanej z zagranicy i jej sprzedażą (wyjaśnienia I. K. – nienumerowane akta rentowe).

Odwołująca M. G. w 2006r. ukończyła studia magisterskie na kierunku geografii regionalnej na Uniwersytecie (...), ponadto w 2007r. – studia podyplomowe w zakresie rachunkowości w Szkole (...) w W.. Odwołująca dysponuje ponadto certyfikatem znajomości j. angielskiego na poziomie C (certyfikat, dyplom – nienumerowane akta rentowe).

M. G. i I. K. 14 listopada 2012r. zawarły umowę o pracę, zgodnie z którą odwołująca została zatrudniona na stanowisku Asystenta ds. handlowych w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem w wysokości 1600 zł brutto miesięcznie. Do obowiązków odwołującej należało wsparcie działu sprzedaży w codziennej pracy, kontakt z potencjalnym klientem telefoniczny, mailowy. Umowa została zawarta na czas nieokreślony (umowa o pracę, załącznik – nienumerowane akta rentowe).

1 lutego 2013r. M. G. i płatnik zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. Odwołująca została awansowana na stanowisko Specjalisty ds. handlowych, bez zmiany wynagrodzenia. Ustalono, że do obowiązków M. G. będzie należało: wsparcie biurowo-organizacyjne działu, pomoc przy pozyskiwaniu klientów, kontakt z potencjalnym klientem telefoniczny, mailowy, zarządzanie bazą klientów – bieżące jej uaktualnianie i rozbudowywanie, analiza potrzeb klientów (porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z 1.02.2013r. i załącznik – nienumerowane akta rentowe).

1 czerwca 2013r. ubezpieczona i płatnik zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. Odwołująca została awansowana na stanowisko Koordynatora ds. handlowych, bez zmiany wynagrodzenia. Zakres obowiązków M. G. poszerzono o: realizowanie planów sprzedażowych działu, opracowywanie ofert handlowych, efektywne pozyskiwanie klientów i budowanie bazy kontaktów na terenie Polski, ocena i rozwój nowych możliwości marketingowych dla produktu, budowa świadomości marki, realizacja planu sprzedaży w podległym sektorze (porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z 1.06.2013r. i załącznik – nienumerowane akta rentowe).

W okresie od 14 listopada 2012r. do 31 października 2018r. M. G. świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu, tj. 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu, w systemie ruchomego czasu pracy. Odwołująca wykonywała obowiązki służbowe w siedzibie firmy (...) I. K. w W. przy ul. (...). M. G. otrzymywała w tym okresie wynagrodzenie równe pensji minimalnej (wyjaśnienia I. K., listy płac z okresu 01.2018-06.2020, historia rachunku – nienumerowane akta rentowe).

W 2017r. I. K. z powodu problemów rodzinnych zaczęła przekazywać odwołującej większość swoich obowiązków związanych z prowadzeniem firmy – w styczniu 2018r. ubezpieczona niemal samodzielnie prowadziła firmę, jedynie telefonicznie konsultowała swoje działania z płatnikiem. M. G. zaczęła wówczas zabiegać o podwyżkę. W 2018r. odwołująca zaszła w ciążę, którą w czerwcu 2018r. straciła. M. G. nie korzystała wówczas ze zwolnienia lekarskiego, ponieważ była świadoma, że I. K. nie może jej zastąpić ze względu na sytuację osobistą. W lipcu 2018r. odwołująca zażądała podwyżki wynagrodzenia do kwoty 10 000 zł brutto miesięcznie – w odczuciu M. G. byłaby to kwota odpowiadająca rynkowo do jej doświadczenia i zakresu obowiązków, oświadczając, że w wypadku nieotrzymania podwyżki – wypowie umowę o pracę. Wskutek tego ultimatum, 31 października 2018r. odwołująca i I. K. zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. Odwołująca została awansowana na stanowisko Kierownika ds. sprzedaży i marketingu, jednocześnie zmniejszono jej wymiar czasu pracy z pełnego etatu do 7/8 etatu. Ustalono, że wynagrodzenie będzie wynosić 7100 zł brutto miesięcznie.

Ustalono, że do obowiązków M. G. będzie należało:

- 1) pozyskiwanie pracowników, przeprowadzanie ich rekrutacji,
- 2) nadzorowanie pracy zespołu,
- 3) wyznaczanie obowiązków i nadzór nad ich poprawnością,
- 4) tworzenie strategii zakupów i sprzedaży w firmie,
- 5) wyszukiwanie dostawców towaru na terenie kraju i za granicą,
- 6) rozwój sprzedaży u aktualnych klientów i dbanie o pozyskiwanie nowych,
- 7) kontakt z kontrahentami i klientami firmy,
- 8) tworzenie ofert handlowych,
- 9) dbanie o wizerunek firmy w kraju i za granicą,
- 10) reprezentowanie interesów firmy w kraju i za granicą,
- 11) podtrzymywanie i rozwijanie pozytywnych kontaktów handlowych z kontrahentami i klientami firmy w kraju i za granicą,
- 12) przeprowadzanie rozmów handlowych,
- 13) tworzenie ofert, negocjowanie cen i finalizowanie kontraktów,
- 14) przeprowadzanie analiz sprzedaży i tendencji rynkowych,
- 15) zarządzanie stroną internetową,
- 16) rozwijanie sieci sprzedaży poprzez dostępne narzędzia na rynku (reklama),
- 17) wspieranie firmy w kontaktach zagranicznych (pisma, maile, umowy w j. angielskim),
- 18) przeprowadzanie rozmów handlowych w j. angielskim (tłumaczenia, zarządzanie spotkaniem biznesowym, negocjacje),
- 19) nadzorowanie płynności dostaw,
- 20) przeprowadzanie reklamacji i zażaleń do otrzymanych dostaw na terenie kraju i za granicą,
- 21) realizacja planu sprzedaży w podległym sektorze,
- 22) współpraca z innymi działami

(porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z 31.10.2018r. i załącznik – nienumerowane akta rentowe, dokumentacja medyczna k.13-15, zeznania M. G. k.68-69, I. K. k.69-70 a.s.).

Powyższy zakres obowiązków odpowiadał czynnościom i zadaniom, które M. G. wykonywała od stycznia 2018r. M. G. była odpowiedzialna za planowanie dostaw, ustalanie cen, kierowanie zespołem 20 pracowników. Firma przyjmowała dostawy w ilości 3 tirów tygodniowo – w zależności od jakości towaru konieczne było negocjowanie cen. Odwołująca wskazała, że przejęcie przez nią dotychczasowych obowiązków I. K. było naturalne, gdyż ubezpieczona jako jedyna w firmie posługuje się biegle językiem angielskim, co jest kluczową umiejętnością, gdyż firma współpracuje z zagranicznymi kontrahentami, m.in. z Norwegii (zeznania M. G. k.68-69 a.s.).

Ubezpieczona od 1 listopada 2018r. pracowała w wymiarze 7/8 etatu, tj. 7 godzin dziennie w 5-dniowym tygodniu pracy, w ruchomym systemie czasu pracy. M. G. wykonywała obowiązki na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i marketingu do stycznia 2019r. kiedy stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży, o której dowiedziała się w listopadzie 2018r. Od czasu niezdolności odwołującej do pracy, jej obowiązki przejęła I. K.. Obecnie ubezpieczona korzysta z urlopu wychowawczego. Zarówno odwołująca, jak i płatnik deklarują chęć dalszej współpracy po zakończeniu przez ubezpieczoną urlopu wychowawczego (wiadomości e-mail, faktury – nienumerowane akta rentowe, zeznania M. G. k.68-69 a.s.).

23 września 2020r. organ rentowy wszczął postępowanie w sprawie wysokości podstawy wymiaru składek M. G. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem, w wyniku którego wydano skarżoną decyzję (zawiadomienia z 23.09.2020r., decyzja z 20.11.2020r. – nienumerowane akta rentowe).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy (w tym w aktach rentowych), dokumentację medyczną ubezpieczonej (k.10-15), jak i na podstawie dowodu z przesłuchania stron postępowania - przesłuchania M. G. (k.68-69) i przesłuchania I. K. (k.69-70).

Zdaniem Sądu dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z treści tych dokumentów okoliczności należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy. Z kolei zeznania korespondują ze sobą oraz ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Mając na uwadze spójność złożonych zeznań, wzajemnie potwierdzających przedstawione fakty i uzupełniających się, Sąd dał im wiarę. Jednocześnie zauważyć należy, że fakt świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika w niniejszej sprawie nie stanowił przedmiotu sporu pomiędzy stronami. Kwestią sporną pozostawała jedynie ważność porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 31 października 2018r. Stąd też spór koncentrował się wokół zagadnienia związanego z wysokością wynagrodzenia ubezpieczonej w związku z objęciem wyższego stanowiska i większej odpowiedzialności w firmie.

Z powyższych względów Sąd uznał materiał dowodowy zgromadzony w sprawie należało za kompletny i wystarczający do wydania orzeczenia kończącego postępowanie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie było zasadne.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na kwestii wysokości wynagrodzenia M. G., jakie przysługiwało jej z tytułu zatrudnienia w (...). Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423, dalej: u.s.u.s.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są m.in. pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 u.s.u.s.), z kolei osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 u.s.u.s.). Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2. Zgodnie zaś art. 20 ust. 1 u.s.u.s., że 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.

Na podstawie skarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował przewidziane w umowie o pracę wynagrodzenie odwołującej jako podstawę wymiaru składek, twierdząc, że ustalenie przez strony wynagrodzenia w kwocie 7100 zł miało na prowadzić do uzyskania przez odwołującą wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Dokonując wskazanego zabiegu organ rentowy skorzystał z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia

w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień.

Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, 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 wzgląd na interes publiczny. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe,

jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej

z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika

to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353⁽¹⁾ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28.03.2018r., III AUa 963/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20.09.2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie

z 16.10.2013r., III AUa 294/13). W związku z powyższym ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c.

w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (por. wyroki Sądu Najwyższego z 4.08.2005r., II UK 16/05; z 9.08.2005r., III UK 89/05; z 6.02.2006r., III UK 156/05; z 5.06.2009r., I UK 19/09).

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia

art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne,

gdyż semiimperatywne 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 wzgląd na interes publiczny. Sam cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (por. uchwała Sądu Najwyższego z 27.04.2005r., II UZP 2/05; wyroki Sądu Najwyższego z 18.10.2005r., II UK 43/05, z 12.02.2009r., III UK 70/08). Zgodnie bowiem z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.01.2014r. I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26.11.1996r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999r. I PKN 456/99).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe w celu weryfikacji prawidłowości skarżonej decyzji. Wynikiem powyższego było stwierdzenie braku podstaw do obniżenia podstawy wymiaru składek ubezpieczonej M. G., jaka wynikała ze zgłoszenia jej do ubezpieczeń z tytułu porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 31 października 2018r. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska organu rentowego w zakresie uznania, że podstawa wymiaru składek ubezpieczonej została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń. Na tle cytowanego wyżej orzecznictwa należy zaznaczyć, że samo ustalenie przez strony wysokiego wynagrodzenia nie przesądza o naruszeniu zasad współzycia społecznego. Za takim stwierdzeniem nie przemawia również okoliczność zawarcia przez ubezpieczoną porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę w czasie ciąży lub niedługo przed ciążą. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem samo zawarcie umowy o pracę (czy w tym wypadku aneksu do umowy o pracę)

w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też podwyższenie świadczeń związanych z nadchodzącym macierzyństwem i potencjalnym okresem niezdolności do pracy, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem; przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2006 r., III UK 156/05). Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że odwołująca w styczniu 2018r. została obciążona wszystkimi obowiązkami płatnika, dotyczącymi wszelkich aspektów działalności firmy, de facto przejęła funkcję kierownika hurtowni. Początkowo nie wiązało się to z podwyższeniem wynagrodzenia – M. G. uzyskiwała wówczas pensję minimalną. Przedłożone w sprawie dowody, uzupełnione przez wiarygodne zeznania odwołującej i zainteresowanej – płatnika składek potwierdzają faktyczne wykonywanie przez M. G. takich czynności jak zamawianie dostaw odzieży, kontakty z kontrahentami, negocjowanie umów. W ocenie Sądu brak przy tym podstaw do tego, by kwestionować adekwatność zadeklarowanej przez płatnika wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej. Wprawdzie ubezpieczonej od 1 listopada 2018r. zmniejszono wymiar czasu pracy do 7/8 etatu, niemniej jednak w ocenie Sądu charakter jej pracy mógł obiektywnie uzasadniać wysokość przewidzianego w porozumieniu wynagrodzenia jako odpowiedniego do powierzonych jej obowiązków. Sąd dał wiarę ubezpieczonej w zakresie, w jakim wskazała, że ze względu na sytuację osobistą I. K. w styczniu 2018r. samodzielnie wykonywała czynności związane z kierowaniem firmą, w tym dokonywała zamówień towaru. Zdaniem Sądu realizacja tego rodzaju obowiązków miała istotne znaczenie dla działalności gospodarczej płatnika – dokonywanie zamówień odzieży z firm zagranicznych stanowi jeden z podstawowych przedmiotów działalności firmy. Przyznanie odwołującej trzykrotnie wyższego wynagrodzenia jest uzasadnione przede wszystkim faktem, że M. G. zastępowała I. K. we wszystkich czynnościach podczas jej nieobecności, ale również przemawiało za tym wieloletnie doświadczenie odwołującej w pracy

na rzecz płatnika składek. Jak wynika z zeznań odwołującej i zainteresowanej, M. G. od dłuższego czasu przed zawarciem porozumienia z 31 października 2018r. była przygotowywana przez I. K. do samodzielnego prowadzenia firmy i wykonywała takie czynności przez dziesięć miesięcy bez sformalizowania awansu.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w skarżonej decyzji było niezasadne. Uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd nie znalazł podstaw do uznania wynagrodzenia M. G. przysługującego z tytułu porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę za rażąco zawyżone, a przez to ustalone z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Wobec powyższych ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie M. G. było zasadne, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą skarżonej decyzji, o czym Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł w sentencji wyroku.