

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 marca 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) dla A. P. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika J. Z. stanowi kwota 2100,00 zł brutto od 1 czerwca 2019 r. tj. kwota odpowiadająca minimalnemu wynagrodzeniu za pracę.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że na podstawie dokumentów zewidencjonowanych w systemie informatycznym ZUS ustalono, że płatnik składek zgłosił do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownika A. P. w wymiarze ¼ etatu w okresie od 22 maja 2018 r. do 31 maja 2018r. z podstawą wymiaru 2100,00zł odpowiadającą wynagrodzeniu minimalnemu, natomiast od 1 czerwca 2018r. płatnik zgłosił podstawę wymiaru składek w wysokości 7000,00 zł brutto zaś wynagrodzenia pozostałych pracowników kształtowały się na poziomie wynagrodzenia minimalnego.

ZUS dodał, że w wyniku analizy dokumentów zgromadzonych w sprawie potwierdzono, że faktycznie ubezpieczona wykonywała pracę u płatnika składek na podstawie umowy o pracę od 22 maja 2018 r. do 31 maja 2018 r. w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 2100,00 zł brutto, natomiast w ocenie oddziału nie potwierdzono, że od 1 czerwca 2018 r. ubezpieczona świadczyła pracę za wyższym wynagrodzeniem 7000zł . Już od 5 listopada 2018 r. A. P. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W ocenie oddziału zmiana warunków zatrudnienia w zakresie wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy miała jedynie na celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą a następnie macierzyństwem od znacznie wyższej podstawy ich wymiaru.

W ocenie organu rentowego w myśl art. 58 §2 k.p.c. jest to nieważna czynność prawna, gdyż jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

/decyzja – k. 6 – 8 akt ZUS/

Odwołanie od w/w decyzji złożyła ubezpieczona A. P. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w dniu 19 kwietnia 2018 r. i wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie , że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika J. Z. w okresie od 1 czerwca 2018 r. wynosi 7000,00zł brutto. W uzasadnieniu poniosła, że pracę u płatnika podjęła w maju 2018 r. jako handlowiec a od 1 czerwca 2018r. zaczął obowiązywać aneks do umowy o pracę w którym stanowisko odwołującej uległo modyfikacji i obok stanowiska handlowca została p.o. menedżera placówki mieszczącej się w Ł. przy ul. (...) i zmieniono jej wynagrodzenie z minimalnego do kwoty 7000,00zł brutto, które to wynagrodzenie odpowiada jej wykształceniu i podobnym stanowiskom na rynku pracy.

/odwołanie – k. 3-9/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 9 maja 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołania, argumentując, jak w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 12 – 14/

Na rozprawie w dniu 13 listopada 2019 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparła odwołanie, płatnik składek przyłączył się do odwołania. Pełnomocnik ZUS wniósł oddalenie odwołania i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od płatnika.

/protokół rozprawy z dnia 13 listopada 2019 r. – 44:58 – 59:00 – płyta CD – k. 75/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni A. P. urodziła się (...) Ubezpieczona legitymuje się wykształceniem wyższym uzyskała tytuł magistra psychologii ze specjalnością psychologia doradztwa zawodowego i organizacji.

/kwestionariusz osobowy – k. 17-19 akt ZUS, dyplom ukończenia studiów – k. 21 akt ZUS/

Wnioskodawczyni legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym:

- w okresie od 1 stycznia 2010 r. do 31 lipca 2011 r. zatrudniona była w (...) spółce z o.o. na stanowisku specjalisty do spraw rekrutacji,

- w okresie od 26 marca 2014 r. do 31 lipca 2017 r. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą (...) A. P.,

- w okresie po zakończeniu własnej działalności a przed zatrudnieniem u J. Z. była zarejestrowana jako bezrobotna,

/kwestionariusz osobowy – k. 17-19, niesporne /

Działalność A. P. polegała na prowadzeniu kawiarni, organizowaniu imprez okolicznościowych i prowadzeniem zajęć dla dzieci. Działalność była prowadzona w tym samym lokalu przy ul (...) w Ł. gdzie działalność prowadzi płatnik i gdzie zatrudniona została wnioskodawczyni. Wnioskodawczyni wynajmowała lokal od E. J. (1) a w związku z jej rezygnacją lokal wynajął płatnik J. Z., który zgłosił się z ogłoszenia. Wnioskodawczyni i płatnik nie znali się wcześniej. Płatnik po rozmowie z wnioskodawczynią zaproponował jej współpracę i zatrudnienie po przeprowadzeniu remontu lokalu i uzyskaniu środków z Urzędu Pracy na utworzenie stanowiska pracy handlowca.

Zakres działalności płatnika w tym lokalu miał pozostać podobny z rozszerzeniem o catering.

/ zeznania świadka E. J. z dnia 13 listopada 2019 r. – 00:6:34 – 00:17:47 – płyta CD – k. 75, zeznania wnioskodawczyni k.73 oraz z 10 lipca 2019r. 00:04:35- 00:40:47, zeznania płatnika k.73 oraz z 10 lipca 2019r. 00:40:48- 01:01:47 płyta cd k.38/

Wnioskodawczyni namówiła płatnika na pozostawienie zajęć z dziećmi i organizowanie imprez okolicznościowych. Po przeprowadzeniu remontu lokalu i podwórka oraz podpisaniu umowy z Urzędem Pracy o dofinansowanie oraz w oparciu o skierowanie A. P. do J. Z. w ramach aktywizacji zawodowej osób po 29 roku życia pozostających bez pracy w mieście Ł. została zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę. Umowa o pracę została zawarta w dniu 22 maja 2018 roku na czas określony do dnia 31 maja 2019r. na stanowisku handlowiec w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2100zł. W dniu 29 maja 2018r. strony zawarły aneks do tej umowy gdzie rozszerzono stanowisko pracy i do stanowiska handlowca (...) wnioskodawczyni objęła stanowisko P.O. MENAGERA od dnia 1 czerwca 2018r. za wynagrodzeniem 7000zł brutto.

/ zeznania wnioskodawczyni k.73 oraz z 10 lipca 2019r. 00:04:35- 00:40:47, zeznania płatnika k.73 oraz z 10 lipca 2019r. 00:40:48- 01:01:47 płyta cd k.38, umowa z Urzędem Pracy k.67-69 akt sprawy, skierowanie wnioskodawczyni do pracy k.27 akt ZUS, umowa o pracę k.33 akt ZUS, aneks do umowy k.39 akt ZUS/

W ramach zatrudnienia u płatnika wnioskodawczyni podtrzymywała kontakty ze swoimi byłymi klientami i organizowała zajęcia dla dzieci i imprezy okolicznościowe, równocześnie zarządzała całością działalności w tym lokalu także w rozszerzonym charakterze o działalnością gastronomiczną, cateringi diety pudełkowe, zarządzała zatrudnionymi pracownikami. W ramach tego zatrudnienia strony umówiły się, że wnioskodawczyni będzie korzystać ze swojego samochodu, komputera i telefonu. Wnioskodawczyni była upoważniona przez pracodawcę od 1 czerwca 2018r. do bieżącego prowadzenia spraw firmy, zawierania umów cywilnoprawnych z kontrahentami, podpisywania dokumentów pracowniczych jak również do wystawiania faktur i innych zaświadczeń związanych z działalnością płatnika.

/zeznania świadka T. K. z dnia 10 lipca 2019 r. – 01:01:55 – 01:08:50 – płyta CD – k. 38, zeznania świadka M. B. z dnia 13 listopada 2019 r. – 00:06:34 – 00:17:40 – płyta Cd – k. 75 zeznania świadka E. B. k.72, z dnia 13 listopada

2019 r. – 00:26:48 – 00:34:50 – płyta 75 – k. 364, zeznania wnioskodawczyni k.73 oraz z 10 lipca 2019r. 00:04:35-00:40:47, zeznania płatnika k.73 oraz z 10 lipca 2019r. 00:40:48- 01:01:47 /

Wnioskodawczyni u lekarza była w lipcu gdzie stwierdzono ciążę natomiast od 5 listopada 2018r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą, aktualnie przebywa na urlopie macierzyńskim, zaś strony przedłużyły stosunek pracy na kolejny rok. W czasie zwolnienia lekarskiego wnioskodawczyni wnioskodawca rozdzielił jej obowiązki na dwie osoby B. B., na siebie oraz osoby zatrudnione na umowy zlecenia. Natomiast aktualnie zatrudnił na stanowisko MANAGERA nową osobę za wynagrodzeniem takim samym jak wnioskodawczyni tj. 7000zł brutto

(niesporne – umowa o pracę k 77 akt sprawy).

Obroty firmy płatnika pozwalały i pozwalają na zatrudnienie pracownika przy takiej wysokości wynagrodzenia, jednakże większość pracowników zatrudniał na wynagrodzenie minimalne natomiast wyższe wynagrodzenie otrzymywali kierowcy a najwyższe wnioskodawczyni. Praca i kontakty wnioskodawczyni spowodowały z miesiąca na miesiąc zwiększenie obrotów lokalu w którym pracowała.

/zestawienie dochodów k.27, wykaz osób zatrudnionych k.28, raporty fiskalne 29-32).

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w tym dokumentację osobową odwołującej się oraz zeznania wnioskodawczyni oraz częściowo świadków i częściowo płatnika składek.

Zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że jest on wystarczający by wyjaśnić sporną okoliczność – a mianowicie, czy miesięczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 1 czerwca 2018 r. stanowi kwota 7000,00 zł brutto, czy też ustalenie wysokości wynagrodzenia A. P. było dokonane jedynie w celu znacznego podwyższenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczyni oraz płatnika w których wskazali na realność otrzymanego przez skarżącą w spornym okresie wynagrodzenia określonego w umowie o pracę.

W ocenie Sądu zeznania skarżącej płatnika oraz świadków w niniejszej sprawie są jasne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Wersja zdarzeń przedstawiona przez skarżącą, i w/w świadków znajduje odzwierciedlenie w dokumentacji zebranej w sprawie.

Z zeznań odwołującej, płatnika oraz świadków i z przedstawionej dokumentacji jasno wynika, że ubezpieczona w spornym okresie objętym decyzją tj. od 1 czerwca 2018 r. wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku Handlowca (...) oraz p.o. Menagera w firmie płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

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 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r., poz. 1383), 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 treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: 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, 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 współzycia 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 od dnia 1 czerwca 2018 r. zmieniono ubezpieczonej umowę, na mocy której zwiększył się zakres jej obowiązków stanowisko oraz wysokość wynagrodzenia za pracę.

Ważność tej umowy w zakresie wysokości wynagrodzenia została zakwestionowana przez organ rentowy, który zarzucił stronom umowy naruszenie zasad współzycia 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 współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu 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 wysokości minimalnego

miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2018 roku tj. do kwoty 2100 zł. 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 obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem na interes publiczny. 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, 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 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 (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 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, iż 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 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 albowiem ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie adekwatne do jej kwalifikacji, zajmowanego stanowiska i zakresu wykonywanych obowiązków. A zatem było to wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy świadczonej przez ubezpieczoną.

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 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 zakwestionowana przez niego umowa o pracę była w świetle ustalonego stanu faktycznego sprzeczna z zasadami współzycia 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 współzycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 2 k.p.c. Sąd w pkt.1 wyroku zmienił zaskarżoną decyzję ustalając miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej od dnia 1 czerwca 2018 r. na kwotę 7000,00 złotych miesięcznie brutto.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w pkt. 2 wyroku stosownie do treści art. 98 k.p.c. w związku § 2 pkt.5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.