

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 kwietnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że od 1 października 2018 r. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla I. J. zatrudnionej w wymiarze ¼ etatu stanowi kwota 525,00 zł. W uzasadnieniu wskazano, że I. J. była zatrudniona u płatnika w okresie od 2 lipca 2007 r. do 30 sierpnia 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, w okresie od 18 lutego 2008 r. do 31 maja 2012 r. w wymiarze czasu pracy wynoszącym ½ etatu oraz następnie od 1 października 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że ze złożonych miesięcznych raportów wynika, że I. J. wypłacono wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od 12 stycznia 2019 r. do 13 lutego 2019 r. oraz, że w dniu 13 lutego 2019 r. płatnik składek wystąpił z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciążą na rzecz I. J.. W ocenie organu rentowego u płatnika nie zaistniała potrzeba zatrudniania wnioskodawczyni w pełnym wymiarze czasu pracy, gdyż została ona zatrudniona w celu zastępstwa nieobecnego pracownika, który był zatrudniony w wymiarze czasu pracy wynoszącym ¼ etatu. W ocenie organu rentowego działania płatnika polegające na zatrudnieniu I. J. w pełnym wymiarze czasu pracy i ustaleniu wynagrodzenia w kwocie 2 100,00 zł miało na celu uzyskanie przez I. J. wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

/decyzja k.86 – 89 akt ZUS/

W dniu 14 maja 2019 r. pełnomocnik I. J. złożył odwołanie od ww. decyzji wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że od 1 października 2018 r. miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla I. J. świadczącej pracę w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi kwota w wysokości 2 100,00 zł, a od 1 stycznia 2019 r. jest to kwota w wysokości 2 250,00 zł. Jednocześnie pełnomocnik I. J. wniósł o zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W treści odwołania podkreślono, że zatrudnienie I. J. w pełnym wymiarze czasu pracy było uzasadnione potrzebami pracodawcy, a jej obowiązki pracownicze sprowadzały się nie tylko do zastępstwa K. J., ale także do wykonywania obowiązków dotychczas świadczonych przez A. A..

/odwołanie k. 3 – 5 odwrót/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację.

/odpowiedź na odwołanie k.11 – 12 odwrót/

Na rozprawie w dniu 20 września 2019 r. płatnik przyłączył się do złożonego przez wnioskodawczynię odwołania.

/protokół rozprawy z dnia 20 września 2019 r., płyta CD k.61/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowany płatnik składek W. S. od 3 marca 1982 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą S – (...) W. S.. W zakresie prowadzonej działalności płatnik wytwarza artykuły z blachy oraz świadczy u swoich klientów usługi budowlane, ślusarskie, blacharskie, czy też związane z montażem wytworzonych uprzednio elementów. Płatnik zatrudnia na stałe 2 pracowników fizycznych. Zakład płatnika zlokalizowany jest w G. tj. w niewielkiej miejscowości pod B..

/wypis z (...) k.81 akt ZUS, zeznania zainteresowanego min.00:31:09 – 00:31:36 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r., płyta CD k.235 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:14:45 – 00:28:58 rozprawy z dnia 20 września 2019 r., płyta CD k.61, zeznania wnioskodawczyni min.00:28:54 – 00:31:09 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r. w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:09 – 00:14:45 rozprawy z dnia 20 września 2019 r., płyta CD k.61, płyta CD k.235, zeznania świadków: T. S. (1) min.00:32:01 – 00:40:36 rozprawy z dnia 20 września 2019 r., M.

K. min.00:40:36 – 00:45:56 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61 , T. S. (2) min.00:05:34 – 00:17:19 , K. K. min.00:17:19 – 00:22:33 , D. G. min.00:22:33 – 00:28:40 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r. , płyta CD k.235/

Wnioskodawczyni I. J. urodziła się (...), legitymuje się wykształceniem średnim.

/okoliczności bezsporne/

I. J. była zatrudniona u płatnika w okresie od 2 lipca 2007 r. do 30 sierpnia 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy , a w okresie od 18 lutego 2008 r. do 31 maja 2012 r. w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/2 etatu.

/okoliczności bezsporne/

W związku z nieobecnością K. J. oraz A. A. (który od dnia 19 września 2018 r. przebywał w Domu Pomocy Społecznej w B. , a w dniu 1 października 2018 r. zmarł) u płatnika składek pojawiła się konieczność zatrudnienia pracownika , który przebywałby stale w zakładzie pracy i zajmowałby się wszelkimi czynnościami związanymi z funkcjonowaniem zakładu.

/zeznania zainteresowanego min.00:31:09 – 00:31:36 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r., płyta CD k.235 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:14:45 – 00:28:58 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61 , zeznania wnioskodawczyni min.00:28:54 – 00:31:09 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r. w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:09 – 00:14:45 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61, płyta CD k.235, zeznania świadków: T. S. (1) min.00:32:01 – 00:40:36 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , M. K. min.00:40:36 – 00:45:56 rozprawy z dnia 20 września 2019 r./

O fakcie poszukiwania pracownika , wnioskodawczyni dowiedziała się od swojego brata tj. M. K. , który jest zatrudniony w firmie płatnika.

/zeznania wnioskodawczyni min.00:28:54 – 00:31:09 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r., płyta CD k.235, zeznania świadka M. K. min.00:40:36 – 00:45:56 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61/

W dniu 1 października 2018 r. pomiędzy płatnikiem , a wnioskodawczynią została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2018 r. Wnioskodawczyni powierzono obowiązki pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 2 100,00 zł brutto.

/umowa o pracę k.15 akt ZUS/

Zaświadczenie lekarskie z dnia 28 września 2018 r. wskazuje na brak przeciwwskazań do wykonywania przez wnioskodawczynię pracy na stanowisku pracownika biurowego.

/zaświadczenie lekarskie k.17 akt ZUS.

W dniach od 1 do 2 października 2018 r. I. J. odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/karta szkolenia wstępnego k.18 akt ZUS/

W chwili zawierania umowy o pracę wnioskodawczyni wiedziała o fakcie zajęcia w ciąży.

/zeznania wnioskodawczyni min.00:28:54 – 00:31:09 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r. w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:09 – 00:14:45 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61, płyta CD k.235 , dokumentacja medyczna wnioskodawczyni k.74/

Płatnik składek wiedział ,że I. J. jest w ciąży.

/zeznania zainteresowanego min.00:31:09 – 00:31:36 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r., płyta CD k.235 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:14:45 – 00:28:58 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61/

Aneks z dnia 2 stycznia 2019 r. strony zmieniły umowę o pracę z dnia 1 października 2018 r. w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia wnioskodawczynie. Począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r. wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie została określona w kwocie 2 250,00 zł brutto. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian.

/aneks do umowy o pracę k.16 akt ZUS/

Obowiązki pracownicze wykonywane przez wnioskodawczynię sprowadzały się do obsługi sprzętu biurowego tj. ksera , drukarki , czy też obsługi klientów , w tym odbierania telefonów , wystawiania faktur , przygotowywania herbaty. Wnioskodawczynie zajmowała się również wszelkimi innymi czynnościami związanymi ze zwykłym funkcjonowaniem zakładu tj. sprzątaniami , sprawdzaniem szczelności naczyń wyrównawczych , otwieraniem bramy , przygotowywaniem i odbieraniem paczek. O tym jakie obowiązki danego dnia ma wykonać wnioskodawczynie decydował W. S.. Powierzone obowiązki wnioskodawczynie wykonywała przez co najmniej 8 godzin dziennie , z reguły od 8 do 16.

/zeznania zainteresowanego min.00:31:09 – 00:31:36 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r., płyta CD k.235 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:14:45 – 00:28:58 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61 , zeznania wnioskodawczynie min.00:28:54 – 00:31:09 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r. w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:09 – 00:14:45 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61, płyta CD k.235, zeznania świadków: T. S. (1) min.00:32:01 – 00:40:36 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , M. K. min.00:40:36 – 00:45:56 rozprawy z dnia 20 września 2019 r. , płyta CD k.61 , T. S. (2) min.00:05:34 – 00:17:19 , K. K. min.00:17:19 – 00:22:33 , D. G. min.00:22:33 – 00:28:40 rozprawy z dnia 15 listopada 2019 r. , płyta CD k.235/

W spornym okresie wysokość wynagrodzenia pracowników zatrudnianych przez płatnika kształtowała się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

/listy płac k.35 – 39/

Począwszy od 12 stycznia 2019 r. wnioskodawczynie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

/okoliczność bezsporna/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy, w tym akt ZUS, akt osobowych, a także na podstawie zeznań wnioskodawczynie , zainteresowanego oraz świadków. Zeznający w sprawie zgodnie przedstawili całokształt okoliczności związanych z funkcjonowaniem firmy płatnika w obrocie , jak również odnieśli się do zakresu obowiązków pracowniczych wykonywanych przez wnioskodawczynię począwszy od 1 października 2018 r. oraz przyczyn leżących u podstaw jej zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Tak zgromadzony materiał dowodowy był spójny i wiarygodny. Sąd mógł zatem dokonać niewątpliwych ustaleń, co do zakresu obowiązków wnioskodawczynie na zajmowanym stanowisku i adekwatności do nich wskazanego w umowie o pracę wynagrodzenia. Sąd nie miał wątpliwości, że zeznania wnioskodawczynie , zainteresowanego oraz świadków są wiarygodne i pozwalają na ustalenie, że I. J. rzeczywiście wykonywała swoje obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy oraz otrzymywała stosowne wynagrodzenie przewidziane w umowie o pracę. Wskazane zeznania są jasne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają. Twierdzenia wnioskodawczynie zostały potwierdzone przez jej pracodawcę oraz znajdują odzwierciedlenie w zgromadzonej dokumentacji oraz w zeznaniach świadków. Wprawdzie w chwili zawierania spornej umowy o pracę wnioskodawczynie miała świadomość ,że znajduje się w ciąży , a zatem mogła co najmniej zakładać ,że w niedługim czasie stanie się niezdolna do pracy , to jednak w sytuacji rzeczywistego wykonywania obowiązków pracowniczych zgodnie z zawartą umową o pracę, brak było podstaw do podważenia spornej umowy w zakresie objętym zaskarżoną decyzją tj. co do wymiaru czasu w jakim wnioskodawczynie wykonywała powierzone jej obowiązki. Organ rentowy nie przedstawił dowodów przeciwnych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

Na wstępie wskazać należy, że sam fakt wykonywania przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków w ramach umowy o pracę nie stanowił przedmiotu sporu pomiędzy stronami (w myśl art. 230 k.p.c.). Z rozstrzygnięcia zaskarżonej decyzji jasno bowiem wynika, że organ rentowy zakwestionował jednak wysokość wynagrodzenia I. J. oraz wymiar czasu pracy, a nie fakt podlegania przez nią ubezpieczeniom społecznym.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt.1 i art. 13 pkt.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 300, z późn. zm.) obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j.: Dz. U. z 2019 r., poz. 645) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ww. 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 wysokość wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc w oparciu o wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, czy różnego rodzaju dodatki, nagrody, premie itp. Umowa o pracę wywołuje zatem nie tylko skutki bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtując stosunek ubezpieczenia społecznego, w tym wysokość składki, co w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Oznacza to, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego

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

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok SN z 19.05.2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała SN z 27.04.2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki SN z 2.08.2007 r., III UK 26/07, z 19.09.2007 r., III UK 30/07).

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

W niniejszej sprawie odwołująca się w dniu 1 października 2018 r. zawarła z płatnikiem umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 października 2018 r., na mocy której powierzono jej obowiązki pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 2 100,00 zł brutto. Ważność tej umowy została jednak 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 zw. z art. 300 k.p. (por. wyrok SN z 9.08.2005r., III UK 89/05, LEX nr 182780, wyrok SN z 4.08.2005 r., II UK 16/05, LEX nr 182776, wyrok SN z 19.05.2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Kwestią sporną w sprawie pozostawało zatem, czy zachodziły przesłanki do ustalenia, że wnioskodawczyni powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek od jakiej płatnik rozliczył składki, czy też jak chciał tego organ rentowy z podstawą wymiaru składek określoną zaskarżoną decyzją. Należało zatem ustalić, czy postanowienia umowy o pracę były sprzeczne z zasadami 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 k.p. umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względem interesu publicznego. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

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

zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że co do zasady, z jednej strony wynagrodzenie za pracę ma stanowić wartość godziwą, z drugiej zaś, ma odpowiadać rodzajowi pracy, kwalifikacjom 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 (zob. wyrok SN z 7.08. 2001 r., I PKN 563/00, OSNP 2002/4/90). Tym samym brak jest przeciwwskazań do tego, by postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą mogłyby być oceniane przez pryzmat zasad współżycia 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, że postanowienia umowy o pracę, które nadmiernie uprzywilejowują płacowo danego pracownika, w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353 [1] k.c., to w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, możliwe jest - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - przypisanie zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Jest to związane z alimentacyjnym charakterem tych świadczeń oraz z zasadą solidaryzmu, wymagającą tego, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych (podobnie wyrok SA w Krakowie z 20.12.2012 r., III AUa 420/12, LEX nr 1220514).

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

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd stwierdził, że ustalona wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni nie może zostać uznana za wygórowaną i stanowiła wynagrodzenie godziwe oraz adekwatne do jakości i ilości pracy przez nią świadczonej. W pierwszej kolejności należy wskazać, że z uwagi na rodzaj prowadzonej przez płatnika działalności (m.in. częste wyjazdy do klientów celem montażu wytworzonych uprzednio artykułów , a zatem brak możliwości stałego przebywania w siedzibie firmy) oraz fakt nieobecności w pracy osób z których usług dotychczas korzystał płatnik , wystąpiła u niego realna potrzeba zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Co więcej , rodzaj , zakres oraz ilość realizowanych przez wnioskodawczynię obowiązków

pracowniczych nie wymagał od niej szczególnych kwalifikacji , a nadto był charakterystyczny dla specyfiki mikrofirmy, w dodatku zlokalizowanej w niewielkiej miejscowości. Nie ulega także wątpliwości , że płatnik zatrudnia pracowników w oparciu o wynagrodzenie w wysokości minimalnej i tak też było w przypadku wnioskodawczyni , a zatem i z tego powodu nie sposób stwierdzić ,że jedynym celem zawarcia spornej umowy była chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

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 SN w wyroku z 15.02.2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, że na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

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

W ocenie Sądu mając na uwadze wszystkie poczynione wyżej rozważania należy uznać, że wynagrodzenie wnioskodawczyni w kwocie minimalnego wynagrodzenia przewidzianego dla pracownika świadczącego pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie było wygórowane w świetle zakresu obowiązków, zajmowanej pozycji w firmie, a także rodzaju i jakości świadczonej przez nią pracy i z zakresem odpowiedzialności i stanowiło wynagrodzenie godziwe oraz ekwiwalentne.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie (...) § 2 k.p.c. , Sąd zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił , że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla I. J. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek W. S. od 1 października 2018 r. wynosi 2 100,00 zł, przy przyjęciu zatrudnienia pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie to jest wynagrodzeniem minimalnym, które w kolejnych latach ulega podwyższeniu w oparciu o regulację ustawową.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. zasądzając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz I. J. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił zgodnie z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).