

**Sygn. akt** V U 260/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 28 sierpnia 2018 r.

**Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Krzysztof Głowczyński

**Protokolant:** star. sekr. sądowy Magdalena Teteruk

**po rozpoznaniu w dniu** 28 sierpnia 2018 r. w Legnicy

**sprawy z wniosku** A. P., K. P.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od dnia 1.05.2017 r.

**na skutek odwołania** A. P., K. P.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

**z dnia** 9 lutego 2018 r.

**znak** nr (...)

**zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 9 lutego 2018 r., nr (...) w ten sposób, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla wnioskodawczyni K. P. jako pracownika u płatnika składek A. P. określa od dnia 01 maja 2017 roku na kwotę 3000,00 zł brutto miesięcznie.**

Sygn. akt VU 260/18

## UZASADNIENIE

Decyzją z 09 lutego 2018r., znak: (...), nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że od dnia 01 maja 2017 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla K. P. jako pracownika u płatnika składek – A. P. wynosi 2.000 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego u płatnika składek A. P. i ustalone na podstawie przedłożonych przez nią w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalone wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej winno odpowiadać minimalnemu wynagrodzeniu w kwocie 2.000 zł brutto miesięcznie z uwagi na character i wykonywane przez nią obowiązki, które nie uległy zmianie – nadal stanowisko sprzedawcy. Stwierdził odwołując się do protokołu kontroli oraz przedłożonych przez płatnika składek dokumentów, że praca ubezpieczonej w okresie od 01 maja 2017 r. do dnia niezdolności do pracy (29 lipca 2017 r.), poza czasem pracy, nie odbiega niczym od pracy wykonywanej wcześniej, nie wymagała żadnych dodatkowych specjalnych kwalifikacji, była nieskomplikowana i powtarzalna (sprzedaż w sklepie), poza jedną zmianą, tj. zwiększonego nakładu pracy, więc zgodnie z zapisem umowy o pracę wynagrodzenie miesięczne powinno przy zmianie warunków pracy zostać ustalone w proporcjonalnej

wysokości obowiązującej płacy minimalnej, czyli 2.000 zł. Organ rentowy wyraził przekonanie, że celem podpisania przez strony aneksu do umowy o pracę z ustalonym wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł było uzyskanie przez K. P. wyższego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Jej wynagrodzenie jest zawyżone i przy bardzo krótkim czasie pracy po zmianie warunków umowy o pracę (3 miesiące) powinno zachować cechy ekwiwalentności do ustalonego w umowie o pracę z dnia 15 października 2015 r. wynagrodzenia i nadal zostać przeliczone w proporcjonalnej wysokości obowiązującej płacy minimalnej, a więc jeżeli przy połowie etatu wynosiło 1.000 zł brutto miesięcznie, to przy pełnym wymiarze czasu pracy powinno być ustalone na kwotę 2.000 zł brutto miesięcznie.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyły wspólnie wnioskodawczynie K. P. i płatnik składek A. P., zarzucając obrazę:

1. art. 58 § 1-3 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez jego zastosowanie i uznanie, że postanowienia aneksu do umowy o pracę z dnia 01 maja 2017 r. co do wysokości wynagrodzenia są nieważne, co skutkuje obniżeniem wysokości podstawy wymiaru składek do minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę,
2. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegające na ich pominięciu i nieuznaniu, że wolą stron było ustalenie wysokości wynagrodzenia za pracę w wysokości 3.000 zł jako wynagrodzenia ekwiwalentnego do wykonywanej pracy;
3. art. 78 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i pominięcie ilości i jakości świadczonej pracy oraz faktycznego zakresu obowiązków;
4. art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji nie zastosowanie, polegającą na ustaleniu, że wynagrodzenie za pracę w wysokości 3.000 zł brutto sprzeciwia się właściwości (naturze) stosunku prawnego, ustawie czy też zasadom współżycia społecznego.

Wskazując na powyższe skarżące wniosły o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że od dnia 01 maja 2017 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne K. P., jako pracownika u płatnika składek A. P. wynosi 3.000 zł brutto miesięcznie oraz zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz wnioskodawczynie K. P. kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołujące się wskazały, że dotychczas zatrudniona w 1/2 wymiaru czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości odpowiadającej połowie minimalnego wynagrodzenia ubezpieczona od maja 2017 r. na podstawie aneksu do umowy o pracę została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3.000 zł brutto miesięcznie na stanowisku kasjer-sprzedawca. Odnosząc się do wyrażonego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stanowiska organu rentowego odwołujące się stwierdziły, że nie ma pewności co do zamiaru stron odnośnie uzyskania przez ubezpieczoną wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych z tytułu macierzyństwa. Odwołując się do wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 października 2013 r., III Aua 496/13) stwierdziły, że stan ciąży, ustalenie wyższego wynagrodzenia za pracę ani krótki okres pracy przed zajęciem określonego ryzyka chronionego normami prawa ubezpieczeń społecznych same w sobie nie mieszczą się w katalogu weryfikowalnych zasad współżycia społecznego, które usprawiedliwiłyby stwierdzenie pozorności wskazanego wynagrodzenia za pracę, które spełnia formalne i konstrukcyjne cechy zobowiązania pracowniczego oraz jest rzeczywiście realizowane przez strony stosunku pracy.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o jego odrzucenie, a w razie nieuwzględnienia tego wniosku, o oddalenie odwołania.

W uzasadnieniu organ rentowy stwierdził, że odwołanie zostało wniesione po terminie, który upłynął 13 lutego 2018 r. Poza argumentami wskazanymi w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji stwierdził, że płatnik składek prowadziła politykę wynagrodzeń przyznając zatrudnionym pracownikom wynagrodzenie miesięczne w proporcjonalnej wysokości obowiązującej płacy minimalnej. Wyjątek od tej zasady uczyniła wraz ze zmianą od 01 maja 2017 r. do pełnego wymiaru czasu pracy, krótko przed przejściem K. P. z dniem 29 lipca 2017 r. na spowodowany ciężką chorobą. Organ rentowy stwierdził, że wskazane działania były przemyślane ekonomicznie, finansowo korzystne dla stron stosunku pracy. Płatnik składek wiedziała, że wypłatę zasiłku macierzyńskiego przejmie Zakład Ubezpieczeń Społecznych i A.

P. nie będzie ponosiła kosztów pracowniczych dotyczących ubezpieczonej przez kolejny rok macierzyńskiego, dlatego hojność płatnika składek pozwalała na zmianę dla K. P. wynagrodzenia z kwoty 1.000 zł brutto miesięcznie do kwoty 3.000 zł brutto miesięcznie. Dzięki temu ubezpieczona mogłaby otrzymywać dużo wyższy zasiłek macierzyński od podstawy wymiaru składek wyższej od poprzedniej aż o 2.000 zł, a uwzględniając wymiar czasu pracy od 01 maja 2017 r. o 1.000 zł wyższe. Organ rentowy wskazał, iż naliczona od kwoty 3.000 zł kwota zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego za okres od 25 sierpnia 2017 r. do 23 sierpnia 2018 r. wyniesie 25.126,92 zł, w przypadku zaś przeliczenia od podstawy proporcjonalnej do wysokości obowiązującej płacy minimalnej, przy pełnym wymiarze czasu pracy (2.000 zł) zasiłek macierzyński w wysokości 16,751,28 zł. Odwołujące się miały świadomość, iż koszty podwyższonego wynagrodzenia wnioskodawczyni będą obciążały płatnika składek krótkookresowo gdyż spodziewane było szybkie korzystanie ze świadczeń płatnych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Organ rentowy zauważył także, że przeciętny stosunek świadczenia do wniesionej składki pozostał w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Stwierdził także, że praca ubezpieczonej w okresie od 01 maja 2017 r. do niezdolności do pracy (29 lipca 2017 r.), poza czasem pracy nie odbiegała niczym od pracy wykonywanej wcześniej, nie wymagała żadnych dodatkowych specjalnych kwalifikacji, była nieskomplikowana i powtarzalna.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W ramach działalności gospodarczej płatnik składek A. P. od 22 kwietnia 2012r. do 17 lipca 2017 r. prowadziła sklepy ogólnospożywcze w G. i w G., zaś od 18 lipca 2017 r. prowadzi sklep w G.. W ramach tej działalności w 1/2 wymiaru czasu pracy zatrudniała i zatrudnia:

- przebywającą od 30 marca 2017 r. do dnia porodu, wyrejestrowaną z dniem 13 września 2017 r. P. S.,
- zatrudnioną do 31 maja 2017 r. J. Ś.,
- zatrudnioną od 14 kwietnia 2015 r. do 30 kwietnia 2017 r. i w pełnym wymiarze czasu pracy od 01 maja 2017 r. K. P., córkę płatnik składek.

Aneks z dnia 01 maja 2017 r. do umowy o pracę z dnia 15 października 2015 r., z dniem 01 maja 2017 r. płatnik składek w miejsce dotychczas wypłacanej K. P. kwoty wynagrodzenia wynoszącego 1/2 obowiązującej płacy minimalnej, ustaliła wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł brutto i ponadto ustaliła jej w miejsce 1/2, pełny wymiar czasu pracy.

Sprzedaż w sklepie w G. od kwietnia do lipca 2017 r. prowadziła K. P., zaś sprzedaż w sklepie w G. prowadziła płatnik składek. A. P. w tym czasie nie zatrudniała innych pracowników, gdyż mimo ogłoszenia w okresie 3 miesięcy nikt nie zgłosił się do pracy.

Płatnik składek musiała sprzedać przynoszący dochody sklep w G. wówczas gdy zatrudniona w nim wnioskodawczyni nie mogła już pracować. Po sprzedaży sklepu wnioskodawczyni zajmowała się do końca lipca 2017 r. inwentaryzacją i przekazaniem towaru do sklepu w G.. W okresie od 29 lipca 2017 r. do porodu w dniu 25 sierpnia 2017 r. K. P. przebywała na zwolnieniach lekarskich.

A. P. nadal prowadzi sklep w G..

K. P. nie prowadzi z płatnik składek wspólnego gospodarstwa domowego.

D o w ó d: wyjaśnienia:

- A. P., k. 23v. (wraz z jej zeznaniem w aktach ubezpieczeniowych, k. 33-27,
- K. P., k. 23v.

w aktach ubezpieczeniowych: umowa o pracę, k.15,

aneks do umowy o pracę, k. 17.

Z dniem 25 sierpnia 2018 r. upłynął okres urlopu macierzyńskiego i obecnie K. P. jest na urlopie wychowawczym.

D o w ó d: wyjaśnienia K. P., k. 23v.

Decyzją z 09 lutego 2018r., znak: (...), nr (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że od dnia 01 maja 2017 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla K. P. jako pracownika u płatnika składek – A. P. wynosi 2.000 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego u płatnika składek A. P. i ustalone na podstawie przedłożonych przez nią w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalone wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej winno odpowiadać minimalnemu wynagrodzeniu w kwocie 2.000 zł brutto miesięcznie z uwagi na character i wykonywane przez nią obowiązki, które nie uległy zmianie – nadal stanowisko sprzedawcy. Stwierdził odwołując się do protokołu kontroli oraz przedłożonych przez płatnika składek dokumentów, że praca ubezpieczonej w okresie od 01 maja 2017 r. do dnia niezdolności do pracy (29 lipca 2017 r.), poza czasem pracy, nie odbiega niczym od pracy wykonywanej wcześniej, nie wymagała żadnych dodatkowych specjalnych kwalifikacji, była nieskomplikowana i powtarzalna (sprzedaż w sklepie), poza jedną zmianą, tj. zwiększonego nakładu pracy, więc zgodnie z zapisem umowy o pracę wynagrodzenie miesięczne powinno przy zmianie warunków pracy zostać ustalone w proporcjonalnej wysokości obowiązującej płacy minimalnej, czyli 2.000 zł. Organ rentowy wyraził przekonanie, że celem podpisania przez strony aneksu do umowy o pracę z ustalonym wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł było uzyskanie przez K. P. wyższego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Jej wynagrodzenie jest zawyżone i przy bardzo krótkim czasie pracy po zmianie warunków umowy o pracę (3 miesiące) powinno zachować cechy ekwiwalentności do ustalonego w umowie o pracę z dnia 15 października 2015 r. wynagrodzenia i nadal zostać przeliczone w proporcjonalnej wysokości obowiązującej płacy minimalnej, a więc jeżeli przy połowie etatu wynosiło 1.000 zł brutto miesięcznie, to przy pełnym wymiarze czasu pracy powinno być ustalone na kwotę 2.000 zł brutto miesięcznie.

(o k o l i c z n o ś c i niesporne)

### ***Sąd zważył, co następuje***

Odwołanie jest uzasadnione.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi 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 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, 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 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

wynika, 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.

Ustawa z 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonej będącej pracownikiem stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Bezspornym jest również fakt, że w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował faktu zatrudnienia wnioskodawczynie w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Sąd zatem przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta 14 kwietnia 2015r. między płatnik składek A. P. i pracownikiem, jej córką K. P..

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia była wysokość wynagrodzenia ustalona w aneksie z dnia 01 maja 2017 r. do umowy o pracę. W ocenie organu rentowego ustalone na kwotę 3.000 zł brutto miesięcznie wynagrodzenie ubezpieczonej jest zawyżone, winno bowiem wynosić 2.000 zł brutto miesięcznie. Zmiana wysokości wynagrodzenia była przemyślana ekonomicznie z korzyścią dla stron stosunku pracy. Płatnik składek miała świadomość tego, że wypłatę zasiłku macierzyńskiego przejmie Zakład Ubezpieczeń Społecznych i że nie będzie ponosiła kosztów pracowniczych ubezpieczonej przez kolejny rok macierzyńskiego. Stąd jej hojność. Odwołujące się świadomie w przekonaniu organu rentowego zmierzały do osiągnięcia kosztem systemu ubezpieczeń społecznych nieuzasadnionej korzyści, wyliczonej na 25.126,92 zł kwoty zasiłków macierzyńskiego i rodzicielskiego za okres od 25 sierpnia 2017 r. do 23 sierpnia 2018 r., wobec wyliczonej od minimalnego wynagrodzenia kwoty 16.751,28 zł. W efekcie przeciętny stosunek świadczenia do wniesionej składki pozostaje w oderwaniu od ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń odnoszonych do krótkiego okresu opłacania składek. Wskazując na powyższe organ rentowy stwierdził przy tym, że wysokość wynagrodzenia K. P. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Ze względu na ustalone w sprawie istotne fakty Sąd nie podziela przedstawionego w odpowiedzi na odwołanie stanowiska organu rentowego. Ustalone przez strony stosunku pracy wynagrodzenie nie było bowiem zawyżone i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na niektóre istotne, pominięte przez organ rentowy niesporne fakty. Mianowicie, zmiana wysokości wynagrodzenia wnioskodawczynie nastąpiła po przepracowaniu przez nią na rzecz płatnik składek od 14 kwietnia 2015 r. dwóch lat, bez zmiany wysokości wynagrodzenia. Od dnia 01 maja 2017 r. poza K. P., A. P. nikogo więcej nie zatrudniała i w związku z tym zaistniała obiektywna konieczność zmiany dotychczasowego wymiaru czasu pracy wnioskodawczynie. Ze względu na brak chętniej do pracy, budzącej zaufanie osoby, płatnik składek za konieczną uznała sprzedaż sklepu w G.. Skutkiem zaistniałych z dniem 01 maja 2017 r. okoliczności, poza wydłużeniem czasu pracy do pełnego etatu, K. P. doszły dodatkowe obowiązki związane z likwidacją sklepu. Czynności te z konieczności musiała wykonywać pomimo zaawansowanej ciąży. W przekonaniu Sądu ustalona w umowie o pracę stawka wynagrodzenia zasadniczego była wyrazem swobody kontraktowej stron. Organ rentowy argumentując, że wynagrodzenie wnioskodawczynie jest znacząco wygórowane w żaden sposób nie wykazał, że wynagrodzenia innych zatrudnionych w charakterze sprzedawcy osób są istotnie niższe od tego jakie od 01 maja 2017 r. ustalono wnioskodawczynie. Konieczny wkład pracy wnioskodawczynie, w pełni w zaistniałej sytuacji uzasadniał ukształtowanie wynagrodzenia na wskazanym poziomie.

Oceniając wysokość ustalonego wynagrodzenia Sąd uwzględnił także wynikające z dwuletniego okresu zatrudnienia doświadczenie zawodowe K. P.. Istotna zmiana warunków dotychczasowej pracy dostatecznie uzasadniała zmianę

wysokości jej wynagrodzenia, tym bardziej, że A. P. darzyła wnioskodawczynię zaufaniem. Płatnik składek dysponowała odpowiednimi środkami finansowymi na zwiększenie wynagrodzenia K. P.; na jego sfinansowanie mogła bowiem przeznaczyć kwoty, które jej pozostały po rozwiązaniu stosunku pracy z J. Ś..

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił Sądowi ustalić, że A. P. miała realną potrzebę zwiększenia wymiaru czasu pracy budzącej jej zaufanie K. P. i odpowiedniego zwiększenia wysokości jej wynagrodzenia.

Nie sposób pominąć, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Nie można pominąć jednak faktu, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy 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 wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze.

Umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym przede wszystkim na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, gdyż kształtuje stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W realiach sprawy jako bezpodstawne należy ocenić stanowisko organu rentowego, iż określona wysokość wynagrodzenia za pracę K. P. w kwocie 3.000 zł brutto miesięcznie - została ustalona ponad granicę pracy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie i że jako taka jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Organ rentowy nie przedstawił jakichkolwiek dowodów na poparcie swojego stanowiska, poza stwierdzeniem, że okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone jedynie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Orzecznictwo i judykatura zgodnie przyjmują, że przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współzycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok SN z 03.02.2011r., I CSK 261/10). Sąd nie zgodził się z przytoczonym stanowiskiem organu rentowego, jakoby sprzeczność z zasadami współzycia społecznego miała wyrażać się w niskim wkładzie w system ubezpieczeń społecznych poprzez krótki okres uiszczania składek na ubezpieczenie chorobowe, co tym samym było niewspółmierne do zamierzonych przez strony korzyści (zwłaszcza przez ubezpieczoną) w postaci zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego. Należy bowiem zauważyć, że zawarcie umowy o pracę, nawet wyłącznie w celu skorzystania z prawa do świadczeń ubezpieczeniowych nie może być jako takie, uznawane za sprzeczne z prawem, gdyż jest to legalny cel nawiązania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów ubezpieczonego. Generalnie bowiem, jednym z celów umowy o pracę jest jego przewidywany (w dalszym bądź bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Wskazać należy, że zainteresowana wcześniej posiadała tytuł do ubezpieczeń społecznych z racji zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Sam fakt, iż w późniejszym czasie wzrosła podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia przy jednoczesnym wykazaniu, że zwiększeniu uległ zakres obowiązków wnioskodawczyni wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (por. wyrok SN z 25.01.2005r., II UK 141/04).

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję, orzekając co do istoty sprawy.