**Arbitralne ustalenie podstawy wymiaru składek przez sąd -** Andrzej Kurzych, Sędzia Sądu Rejonowego w Toruniu

**Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 marca 2018r., III AUa 786/17**

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. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 3531 k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia.

Należy bowiem mieć na względzie, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki –nie była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Zauważyć przy tym wypada, że chociaż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych 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.

**Najważniejsze fragmenty uzasadnienia wyroku**

Decyzją z dnia 10 listopada 2016 roku ZUS stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, M. P. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek E. P. (1) wynosi za miesiące: marzec, kwiecień, maj 2016 roku – po 2500,00 złotych, a za czerwiec 2016r. – 500,00 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, iż M. P. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Domowa Produkcja Ciast U E. P. od dnia 01 marca 2016r. z wynagrodzeniem 7500,00 zł. Od 07 czerwca 2016r. posiada udokumentowaną niezdolność do pracy. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy zweryfikował wskazaną przez pracodawcę podstawę wymiaru składek – 7500,00 zł i ustalił na poziomie 2500,00 zł.

Odwołanie od złożyła M. P. domagając się jej zmiany poprzez stwierdzenie, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia skarżącej z tytułu zatrudnienia wynosi 7500,00 zł. W uzasadnieniu odwołania skarżąca wskazała między innymi na zakres obowiązków i teren ich wykonywania (5 województw) , używanie do wykonywania zadań prywatnego pojazdu, ponosząc z tego tytułu koszty paliwa i amortyzacji pojazdu a także koszty noclegów a koszty te mieściły się w ustalonym wynagrodzeniu. Ponadto wskazała, że jej stanowisko zostało utworzone z uwagi na podjęcie przez firmę współpracy z siecią sklepów, a po przejściu na zwolnienie skarżącej zadania te zostały powierzone firmie zewnętrznej K. O., który przejął obowiązki skarżącej.

Wyrokiem z dnia 3 października 2017 r. Sąd Okręgowy w Olsztynie zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. P., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek E. P., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Domowa Produkcja Ciast E. P. wynosi w okresie od marca do maja 2016 r. – 7.500 zł i w czerwcu 2016 r. - 1.500 zł.

Sąd ten ustalił, że zainteresowana E. P. od 01 października 1997r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Domowa Produkcja Ciast w zakresie produkcji pieczywa, produkcji świeżych wyrobów ciastkarskich i ciastek. Pełnomocnikiem przedsiębiorcy jest jej syn M. P. Odwołująca – M. P. przed zawarciem umowy o pracę z płatnikiem była zarejestrowana jako osoba bezrobotna. Odwołująca tytuł zawodowy licencjata uzyskała w dniu 28 czerwca 2011 r. w specjalności pedagogika pracy z zarządzaniem zasobami ludzkimi. W dniu 22 lutego 2016r. odwołująca zawarła umowę o pracę z K. P. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku menadżer sprzedawca z wynagrodzeniem 2800,00zł., która to umowa w dniu 29 lutego została rozwiązana za porozumieniem stron, albowiem skarżąca znalazła lepszą ofertę pracy, którą zaoferowała jej zainteresowana. Z tych powodów w dniu 29 lutego 2016 r. ubezpieczona M. P. zawarła z płatnikiem składek E. P. umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 01 marca 2016 r. Pracodawca powierzył odwołującej stanowisko promotor sprzedaży za wynagrodzeniem 7.500,00 zł brutto. Do zakresu obowiązków skarżącej należało nawiązywanie i budowa pozytywnych relacji z klientami firmy (sklepy, sieci handlowe, dystrybutorzy), dbanie o dobry wizerunek firmy oraz jej marki, doradztwo klientom, sprzedaż i promocja produktów, wdrażanie promocji poprzez marketing szeptany, przygotowywanie oraz przeprowadzanie akcji promocyjnych u klienta, analiza i prognoza trendów rynku produktów cukierniczych na podstawie obserwacji dokonanych w sklepach obecnych lub potencjalnych klientów firmy.

Ubezpieczona wykonywała powierzone jej zadania na terenie 5 województw, posługując się samochodem prywatnym, którego koszty używania mieściły się w ramach uzgodnionego pomiędzy stronami wynagrodzenia za pracę, podobnie jak koszty ewentualnego noclegu związanego z wykonywaniem obowiązków. Od dnia 07 czerwca 2016r. ubezpieczona była niezdolna do wykonywania pracy z powodu ciąży.

W związku z nieobecnością M. P., zainteresowana w dniu 01 lipca 2016r. zawarła aneks do umowy z K. O., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą K. O., której przedmiotem było rozszerzenie dotychczasowej wzajemnej współpracy o usługi marketingowe oraz promowanie sprzedaży. Od dnia obowiązywania aneksu wynagrodzenie zleceniobiorcy zostało zwiększone do 15% wartości netto sprzedanych towarów. Wcześniejsza umowa o świadczenie usług z dnia 06.04.2016r., zmieniona ww. aneksem zawarta pomiędzy zainteresowaną a K. O., dotyczyła usług transportowych, zaś wynagrodzenie ustalone zostało w wysokości 10% wartości netto towarów sprzedanych przez odbiorców a dostarczonych przez zleceniobiorcę. W kolejnych miesiącach poczynając od lipca 2016r. K. O. wystawiał faktury dla Domowej Produkcji Ciast za wykonane usługi marketingową i transportową. I tak za usługę marketingową w miesiącu lipcu 2016r. zainteresowana uiściła kwotę 10.830,37zł brutto, w sierpniu kwotę 11.012,28zł, we wrześniu 9.058,68zł, w październiku – 18.112,13zł, w listopadzie – 7.715,04zł, w grudniu – 17.572,55zł, w styczniu 2017r. - 12.329,99zł, w lutym 2017r. – 6.914,32zł

Firma płatnika w 2015r. zanotowała przychód w kwocie 2.514.647,37zł, koszty uzyskania przychodu to kwota 2.448.209,56zł a dochód – 66.437,87zł, zaś w 2016r. osiągnęła przychody w łącznej kwocie 1.620.477,25zł, wydatki kształtowały się na poziomie 831.863,88zł a osiągnięty dochód to kwota 56.637,35zł

Sąd I instancji stwierdził, że istotne dla sprawy było przede wszystkim ustalenie, czy określone i realizowane wynagrodzenie nie jest wygórowane, czy znajduje się ponad granicą płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie. Nie bez znaczenia jest również, czy tak określone wynagrodzenie nie przewyższa rażąco wkładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób się zgodzić z decyzją organu rentowego z kilku przyczyn. Po pierwsze, brak po stronie wnioskodawczyni i zainteresowanej zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. W stanie faktycznym sprawy zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego nie dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem. Płatnik w dacie zawarcia umowy o pracę w dniu 29.02.2016 r. nie wiedziała o ciąży ubezpieczonej. Odwołująca i zainteresowana w sposób przekonujący podali motywy ukształtowania wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie 7500,00 zł. Należy mieć na uwadze, że pracodawca powierzył wnioskodawczyni stanowisko samodzielne, które odciążało znacznie pracodawcę z wykonywanych przez nią do tej pory zadań. W tym zakresie wiarygodne są twierdzenia zainteresowanej a dotyczące wcześniejszego jej zamiaru utworzenia w firmie stanowiska promotora sprzedaży. Biorąc pod uwagę , że zainteresowana od początku prowadzenia działalności gospodarczej tj. od 1997r. zadania te wykonywała sama, jej wiek i stan zdrowia, uzasadnionym jest przyjęcie, że podjęła ona decyzję zatrudnienia pracownika.

Sąd I instancji podkreślił też, że od dnia 07 czerwca 2016r. kiedy skarżąca była niezdolna do świadczenia pracy, zainteresowana powierzyła zadania nieobecnej M. P. - K. O., z którym w dniu 01 lipca 2016r. zawarła aneks do umowy zwiększając jego wynagrodzenie do 15% wartości netto sprzedanych towarów. W rzeczywistości, jak wynika z wystawionych przez zleceniobiorcę faktur, jego wynagrodzenie za usługę marketingową kształtowało się od 6.914,32zł brutto w lutym 2017r. do 18.112,13zł brutto w październiku 2016r.

Okoliczności te wskazują, że wynagrodzenie przewidziane umową z dnia 29 lutego 2016r. r. było uzasadnione i podyktowane również zakresem i sposobem realizacji obowiązków pracowniczych odwołującej. Biorąc pod uwagę rodzaj świadczonej pracy, ciągłe wyjazdy służbowe, pracę na terenie kilku województw, ocenić należy, iż proponowana przez płatnika płaca była uzasadniona wkładem pracy odwołującej się, zakresem i trudnością zleconych czynności, zatem spełniała warunek adekwatności. Materiał dowodowy zebrany w sprawie pozwala uznać, wbrew twierdzeniom organu rentowego, że wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składki, ustalone kwestionowanym postanowieniem umowy o pracę było odpowiednie i zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. Okoliczność, że skarżąca jest matką dziecka syna zainteresowanej, nie może mieć znaczenia przesądzającego.

W tych okolicznościach trudno przyjąć, że kwota 7500 zł brutto, przy uwzględnieniu, że skarżąca ponosiła koszty podróży i ewentualnego noclegu, w ramach wykonywanych obowiązków służbowych, oraz mając na uwadze jakie obecnie koszty ponosi zainteresowana w związku z powierzeniem usługi marketingowej firmie zewnętrznej, jest wynagrodzeniem niegodziwym, niesprawiedliwym i rażąco odbiegającym od realiów obowiązujących na miejscowym rynku pracy. Zdaniem Sądu uznać je należy za rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności wobec pracy.

Apelację od powyższego wyroku złożył Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. P. podlegającej ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek E. P. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą wynosi za okres od marca do maja 2016 r. - 4.050, a za czerwiec 2016 r. = 810 złotych, a pozostałym zakresie apelację oddalił.

Wskazał, że organ rentowy może co do zasady 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. Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

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 wyższe od najniższego wynagrodzenia jest dopuszczalne, to należy mieć na uwadze, 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 interesu jednostkowego lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to 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 (art.300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości tego stosunku, ustawie ani zasadami współżycia 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. Oznacza to, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest dopuszczalna. Stwierdzając nieważność postanowień umownych organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczym uprawnień płacowych.

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w zakresie ustalenia podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. Podkreślić przy tym należy, iż 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. 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 zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem mieć na względzie, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Zauważyć przy tym wypada, że chociaż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych 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.

Sąd Apelacyjny podzielił zarzut skarżącego naruszenia przez Sąd I instancji art.233 § 1 k.p.c. i w konsekwencji przyjęcie, iż umowa o pracę z dnia 29 lutego 2016 r. obowiązująca od 1 marca 2016 r. w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę jest zgodna z regułami określonym przepisem art. 58 k.c. Oceniając łączącą strony umowę o pracę z 29 lutego 2016 r. w zakresie ustalonego wynagrodzenia Sąd I instancji całkowicie pominął okoliczności związane z jej zawarciem. Przede wszystkim podkreślić należy, iż w chwili zawarcia umowy o pracę M. P. była w ciąży, a z załączonej karty przebiegu ciąży wynika niewątpliwie, iż wiedziała o tym fakcie (13 tydzień ciąży). Oczywiście, że stan ciąży nie jest przeszkodą w podjęciu zatrudnienia i ta okoliczność nie była przez organ rentowy kwestionowana. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie podważał faktu wykonywania przez skarżącą obowiązków wynikających z zawartej przez strony umowy o pracę. Spór ograniczał się do wysokości wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, które organ rentowy uznał za rażąco wysokie i zmierzające do uzyskania niewspółmiernych, w stosunku do okresu opłacania składek, korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników z tego systemu.

Dodać należy, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca niekorzystający ze środków publicznych przyznawał pracownikowi świadczenie w dowolnie wysokich kwotach. Jednakże wysokość wynagrodzenia za pracę wpływa na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych i z tego względu zarówno organ rentowy i w konsekwencji sąd jest uprawniony do kontroli umowy o pracę w tym zakresie.

Wnioskodawczyni i zainteresowana zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku promotora sprzedaży z wynagrodzeniem 7500 zł. od 1 marca 2016 r. Przed tą datą E. P. nie zatrudniała pracownika na stanowisku promotora sprzedaży. Z wyjaśnień skarżącej wynika, że została ona zatrudniona na to stanowisko bowiem była osobą zaufaną. M. P. była związana z synem zainteresowanej – M. P. z którym mają wspólne dziecko. Podkreślenia wymaga też fakt, że przed 1 marca 2016 r. skarżąca była zatrudniona u K. P. na podstawie umowy o pracę jako menadżer sprzedawca od 22 lutego do 29 lutego 2016 r. z wynagrodzeniem 2800 zł. a wcześniej była zarejestrowana jako osoba bezrobotna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, fakt zatrudnienia wnioskodawczyni w okresie ciąży, na stanowisko nowoutworzone oraz istniejące relacje z zainteresowaną, odpowiadające rodzinnym, zostały całkowicie pominięte przez Sąd I instancji przy ocenie umowy o pracę w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia za pracę, a mają one istotne znaczenie. Niewątpliwie konieczne jest zaufanie do pracownika zajmującego samodzielne stanowisko, w tym przypadku promotora sprzedaży jednakże takie zaufanie w konkretnych okolicznościach nie może uzasadniać wysokiego wynagrodzenia za pracę. Podkreślić należy, iż zainteresowana zatrudniała około 20 pracowników i były to stanowiska związane głównie z produkcją ciast. Wynagrodzenia pracowników E. P. wynosiły w granicach najniższego wynagrodzenia. Syn zainteresowanej M. P., który był jej pełnomocnikiem, a więc zajmował stanowisko wymagające wysokiego stopnia zaufania i łączące się z podejmowaniem istotnych decyzji, otrzymywał wynagrodzenie 2500 zł.

W tych okolicznościach ustalone skarżącej w umowie o pracę wynagrodzenie wynoszące 7500 zł. jawi się jako rażąco wygórowane i nieadekwatne do powierzonych jej obowiązków, których wykonywanie niewątpliwie łączyło się z wyjazdami służbowymi do różnych miejsc często odległych od siedziby pracodawcy. Jak wynika z dotychczasowego przebiegu zatrudnienia M. P. nie posiadała ona doświadczenia w pracy na zajmowanym stanowisku, a jej wynagrodzenie znacząco odbiegało od wynagrodzeń innych pracowników.

Przedstawione okoliczności pozwalają uznać, że działania stron stosunku pracy były wprost nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, a to jest niewątpliwie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W sytuacji gdy skarżąca w chwili zawierania umowy o pracę była w ciąży, wiadomym było, że wykonywanie obowiązków pracowniczych będzie krótkotrwałe. Od 7 czerwca 2016 r., a więc po blisko 3 miesiącach pracy M. P. (1) była niezdolna do pracy do dnia porodu (20.10.2016r.) 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 uprawnienia do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Oznacza to korzystanie ze swoich praw w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Apelacyjny podzielił zatem stanowisko organu rentowego, że wysokość wynagrodzenia ustalonego w spornej umowie o pracę z 29 lutego 2016 r. przyjęta za podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.) jako rażąco wygórowane.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w realiach niniejszej sprawy najbardziej adekwatną kwotą wynagrodzenia (podstawy wymiaru składek) była kwota 4050 zł miesięcznie a nie, jak to przyjął organ rentowy w zaskarżonej decyzji, kwota 2500 zł. Z wyjaśnień organu rentowego wynika, iż przyjętą w decyzji kwotę wynagrodzenia odniesiono do wynagrodzenia innych pracowników zatrudnionych przez zainteresowaną. Zdaniem Sądu takie stanowisko byłoby uzasadnione gdyby zakres obowiązków i zadań skarżącej był tożsamy lub zbliżony do innych pracowników. Tymczasem jest poza sporem, że obowiązki M. P. różniły się zdecydowanie od pozostałych zatrudnionych. Głównym jej zadaniem było promowanie produktów wytwarzanych w zakładzie, co łączyło się z wyjazdami służbowymi, analizą rynku cukierniczego, budową wizerunku firmy.

W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny uznał, że kwota 4050 zł stanowiąca wg rocznika GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2016 r. w Polsce (4052,19 zł.) jest kwotą adekwatną przy uwzględnianiu zakresu obowiązków, doświadczenia zawodowego i kwalifikacji wnioskodawczyni oraz w odniesieniu do wynagrodzeń innych pracowników (produkcyjnych) zatrudnionych przez zainteresowaną za minimalnym wynagrodzeniem.

**Kluczowe przepisy**

**Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300)**

**art. 41 ust. 12**

Jeżeli ubezpieczony nie zakwestionuje informacji zawartych w imiennym raporcie miesięcznym w terminie określonym w ust. 11, to informacje te uznaje się za zgodne ze stanem faktycznym, chyba że informacje dotyczące okresu objętego raportem zakwestionuje Zakład, wydając decyzję.

**art. 41 ust. 13**

Jeżeli Zakład zakwestionuje i zmieni informacje przekazane przez płatnika składek, zawiadamia o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Jeżeli w terminie określonym w ust. 11 osoba ubezpieczona i płatnik składek nie złożą wniosku o zmianę stanowiska Zakładu, informacje uznane przez Zakład traktuje się jako prawdziwe. W razie złożenia takiego wniosku, Zakład po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego wydaje decyzję.

**Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny** [**(tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1025)**](http://sip-1legalis-1pl-100bd6bx10476.han3.uci.umk.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytemzwgu2ta)

**art. 58 § 2**

Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

**art. 3531**

Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

**Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 917)**

**art. 78 § 1**

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 świadczonej pracy.

**Główne problemy**

1. Jakie są kryteria ustalenia wynagrodzenia za pracę jako podstawy wymiaru składek?
2. Jaka jest relacja między art. 78 k.p. a art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.?