

Sygnatura akt III U 370/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 30-06-2014 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Lila Andrzejewska

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 26-06-2014r. w Koninie

sprawy **A. B. oraz płatnika składek (...)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania **A. B. oraz płatnika składek (...).J.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 24-03-2014r. znak: (...), decyzja nr (...) – (...)

Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia A. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek D. G. wynosi 2.770 zł. miesięcznie w okresie od września 2013 roku do listopada 2013 roku.

Sygn. akt III U 370/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. Inspektorat w K. decyzją z dnia 24 marca 2014 roku, znak: (...)- (...)- (...) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek D. G. wynosi za miesiące wrzesień/ emerytalne i rentowe 800 zł , chorobowe 800 zł, wypadkowe 800 zł zdrowotne 690,32 zł, październik, listopad / emerytalne i rentowe 1600 zł chorobowe 1600 zł, wypadkowe 1600 zł , zdrowotne 1380,64 zł, listopada 2013 r. emerytalne i rentowe 1013,33 zł, chorobowe 1013,33 zł , wypadkowe 1013,33 zł , zdrowotne 1380,58 zł. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł , że strony ustaliły w umowie o pracę kwotę przekraczającą wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Od powyższej decyzji odwołanie wniosła A. B. podnosząc, że z decyzją tą się nie zgadza, wskazując , że wynagrodzenie , które zaproponował jej pracodawca miało być czynnikiem motywującym i jednocześnie rekompensować koszty dojazdu do pracy z W..

Płatnik składek (...) Spółka Jawna również wniosł odwołanie podnosząc , że zaproponowane kwota wynagrodzenia jest w pełni zasadna i zamiarem nie było wyłudzenie świadczeń społecznych.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Sąd na zas. art. 219 k.p.c sprawy III U 371/14 połączył ze sprawą III U 370/14 i rozpoznawał pod numerem III U 370/14.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Odwołujący D. G. prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej (...) G.(...)w K. zakresie handlu i wynajmu pomieszczeń rozpoczął od roku 1990, ponadto jest współwłaścicielem trzech innych spółek . Z uwagi na fakt, że pracownik R. S. poinformowała D. G. o możliwości odejścia z pracy podjął decyzję o zatrudnieniu pracownika, który wypełniałby obowiązki R. S.. Odwołującemu z uwagi na współpracę z kontrahentem zagranicznym zależało na znalezieniu pracownika z dobrą znajomością języka angielskiego i w związku z tym prowadził rozmowy kwalifikacyjne w tym kierunku.

W dniu 16 września 2013 roku D. G. zawarł umowę o pracę z A. B. na okres do 30 kwietnia 2015 roku na stanowisko pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 2770 zł brutto.

Wydział Zasiłków Inspektoratu ZUS w K. pismem z dnia 10 stycznia 2014 roku wystąpił do Inspektoratu ZUS o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w zakresie zasadności polegania ubezpieczeniu i prawidłowości ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek A. B. od miesiąca września 2013 roku z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) (...) G.(...). w związku z wypłatą zasiłku chorobowego od 20 dnia listopada 2013 roku.

W związku z powyższym Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził postępowanie z płatnikiem składek.

W trakcie kontroli organ rentowy ustalił, że A. B. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u D. G. na formularzu ZUS (...), przekazanym w dniu 26 września 2013 roku, od dnia 16 września 2013 roku i płatnik jako podstawę wymiaru składek wykazał za miesiąc wrzesień 2013 roku – 1450,80 zł, za miesiąc październik 2013 roku – 2770 zł, za miesiąc listopad 2013 roku – 1754,37 zł oraz za miesiąc grudzień – 0,00 zł.

Za okres od 20 listopada 2013 roku do 22 grudnia 2013 roku wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płatne było ze środków pracodawcy, a od 23 grudnia 2013 roku do 31 stycznia 2014 roku zasiłek chorobowy odwołującej był wypłacany z ubezpieczenia chorobowego.

Wobec tego organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne A. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek (...) (...) G. (...)wynosi ; wrzesień/ emerytalne i rentowe 800 zł , chorobowe 800 zł, wypadkowe 800 zł zdrowotne 690,32 zł, październik, listopad / emerytalne i rentowe 1600 zł chorobowe 1600 zł, wypadkowe 1600 zł , zdrowotne 1380,64 zł, listopada 2013 r. emerytalne i rentowe 1013,33 zł, chorobowe 1013,33 zł , wypadkowe 1013,33 zł , zdrowotne 1380,58 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach organu rentowego, akt osobowych odwołującej a ponadto w oparciu o zeznania A. B. i D. G. .

Jak wynika z zeznań pracodawcy oraz odwołującej zatrudniona była od 16 września 2013 roku na stanowisku pracownika biurowego i do jej obowiązków należało; obsługa klientów, tłumaczenie z języka angielskiego na język polski oznaczeń towaru , sprawdzanie cen na rynku polskim, segregowanie dokumentów i faktur, przygotowanie miesięcznych raportów księgowych, prowadzenie korespondencji, obsługa maszyn i urządzeń biurowych, przygotowanie miesięcznych zestawień zużycia mediów prze najemców/ energii elektrycznej, wody, energii cieplnej, odbieranie telefonów.

Odwołująca do pracy dojeżdżała codziennie z W..

Po przejściu A. B. na zasiłek chorobowy czynności wykonywane przez nią wykonywane były przez inne pracownice w tym R. S.. Odwołujący podniósł, że w innych jego spółkach średnie wynagrodzenie wynosi 6.833 zł, a w spółce (...) (...) pracuje tylko R. S., która zarabia 2.400- 2.600 zł.

Zeznania stron Sąd uznał w całości za wiarygodne, gdyż są logiczne, konsekwentne i wzajemnie się uzupełniają. Znajdują również potwierdzenie w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie jest ustalenie, czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne za A. B. za okres od września do listopada 2013 roku winna być obniżona do kwoty najniższego wynagrodzenia tj. do kwoty 1600 zł.

Na podstawie przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm.) pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym.

Zgodnie z art. 13 pkt 1 powołanej ustawy obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Obowiązek zgłaszania do ubezpieczeń społecznych spoczywa natomiast na płatniku składek (art. 36 ust. 2 ustawy systemowej), którym jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a).

W oparciu o przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód.

Według § 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 r. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenie rentowe.

Na podstawie art. 41 ust. 12 i ust. 13 ustawy systemowej organ rentowy może zakwestionować informacje zawarte w imiennych raportach miesięcznych wydając odpowiednią decyzję i zawiadamiając o tym ubezpieczonego i płatnika składek. Tym samym organ rentowy może ingerować w ustalenie wysokości wynagrodzenia zgłaszanego jako podstawa zasiłku chorobowego.

Sąd w tym względzie popiera stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05 (OSNP 2003/21/338, LEX nr 148238). Sąd Najwyższy zajął w tym orzeczeniu stanowisko, że co prawda w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale jest to wolność w ramach obowiązującego prawa. Stąd też przywołane wyżej przepisy ubezpieczeniowe muszą być uzupełnione stwierdzeniem, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe, sprawiedliwe i ekwiwalentne do pracy. Trzeba więc uwzględnić konkretny przypadek, w tym rodzaj, ilość i jakość świadczonej pracy oraz wymagane kwalifikacje.

Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005r. III UK 89/05 wg którego 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 osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych uprawniony jest zatem do kontroli prawidłowości ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, a nie tylko kontroli prawidłowości obliczenia przez płatnika wysokości składki na podstawie art. 83 ustawy.

Realna możliwość kontroli powstaje z chwilą złożenia przez pracodawcę miesięcznego raportu. W ramach powołanego wyżej przepisu art. 41 ust. 12 i ust. 13 Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować także wysokość wynagrodzenia.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy po przeprowadzeniu postępowania stwierdził, że wynagrodzenia A. B. jest nadmiernie wysokie w stosunku do powierzonych jej obowiązków i ograniczył podstawę wymiaru do kwoty 1.600 złotych za miesiąc od września do listopada 2013 roku.

Z materiału dowodowego nie wynika, że odwołująca A. B. zgłoszona została do ubezpieczenia społecznego od września 2013 roku z wynagrodzeniem 2.770 zł brutto miesięcznie. Nie ulega również wątpliwości, że od dnia 20 listopada 2013 roku, a więc zaledwie po upływie 2 miesięcy pracy przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na ciążę.

Postępowanie dowodowe wykazało, że odwołująca rzeczywiście pracę świadczyła, a pracodawca umożliwił jej wykonywanie pracy i wypłacał umówione wynagrodzenie.

Zgodnie z treścią art. 78 kodeksu pracy wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Transponując powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że organ rentowy zarzucając odwołującym obejście przepisów prawnych polegające na świadomym osiąganiu korzyści (zamiarze ich osiągania) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności

i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, iż zgłoszenie odwołującej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek 2.770 zł brutto we wrześniu, październiku i listopadzie 2013 roku miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu, organ rentowy nie wykazał, że zakres zadań A. B. nie uzasadniał przyznania jej wynagrodzenia w wysokości określonej umową.

Nie budzi wątpliwości, 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 semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny.

Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353¹ 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 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, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych,

w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa

o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Co więcej, godziwość wynagrodzenia – jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) – zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem 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, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. 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.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r.

w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide: uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Mając na uwadze powyższe rozważania, w oparciu o zgromadzone

w sprawie materiału dowodowy Sąd doszedł do przekonania, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy odwołującymi w dniu 16 września 2013 roku jest w całości, także w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego.

Organ rentowy powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie powołując się przede wszystkim na fakt, że pracująca już wcześniej R. S. u odwołującego osiągała wynagrodzenie niższe.

W tym miejscu podkreślić jednak należy, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż kwalifikacje A. B. były wyższe- posiadała dobrą znajomość języka angielskiego. Do obowiązków odwołującej oprócz wielu innych obowiązków należał kontakt z angielską firmą od której odwołujący przywoził towar..

Dodatkowo przypomnieć należy, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Zakaz taki byłby bowiem sprzeczny z obowiązującą Konstytucją.

Podkreślenia nadto wymaga, że nawet jeśli głównym powodem, dla którego A. B. nawiązała stosunek pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie nie mogło zostać uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należało ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (zob. np. wyroki z: 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; 24 stycznia 2006 r., I UK 105/05; 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LexPolonica nr 1022525; 30 maja 2006 r., II UK 161/05; 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Lex-Polonica nr 1348865; 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06).

Tym samym koniecznym było przyjęcie, że nawet jeśli w momencie zatrudniania ubezpieczona czy płatnik wiedzieliby o tym, że A. B. jest w ciąży (choć faktycznie brak jest na to dowodów), fakt ten miałby znaczenie jedynie w takiej sytuacji, w której strony nie wywiązywałyby się z zobowiązań przewidzianych umową o pracę. Z dowodów przeprowadzonej w toku niniejszej sprawy wynika jednak niespornie, że od 16 września 2013 r. do dnia skorzystania przez odwołującą ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą odwołująca faktycznie świadczyła pracę na podstawie ważnie zawartej umowy o pracę, a pracodawca za ten okres opłacił należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Sam organ rentowy w uzasadnieniu decyzji podkreślił, że nie kwestionuje faktu świadczenia pracy przez odwołującą w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowe; tym samym nie można doszukiwać się naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1 ani art. 11 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

W ocenie Sądu za niesłuszny należało uznać przy tym zarzut nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez A. B. do zajmowanego przez nią stanowiska. Odwołująca oświadczyła, że wyższe wynagrodzenie miało rekompensować dojazdy oraz znajomość języka.

Z uwagi na powyższe, skoro zostało ustalone, że A. B. była pracownicą płatnika składek D. G. i po podpisaniu umowy pracę rzeczywiście świadczyła, a ustalone za wykonywanie tej pracy wynagrodzenie było adekwatne do rodzaju i zakresu ciężących na niej obowiązków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona przepracowała de facto wyłącznie dwa miesiące.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art., 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia A. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) G.(...)w K. wynosi 2.770 zł brutto w okresie od września 2013 roku do listopada 2013 roku.

SSO Anna Walczak – Sarnowska