

Sygn. akt VIII U 2070/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Protokolant:	Ewa Grychtoł

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2017 r. w Gliwicach

sprawy M. J. (P.-J.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale D. D. (1) (D.)

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania M. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 11 października 2016 r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla M. J. z tytułu zatrudnienia u D. D. (1) stanowiła kwota 3000 zł (trzy tysiące złotych) brutto.

(-) SSO Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII U 2070/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 września 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej M. J. od maja 2016r., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek D. D. (1), stanowi kwota minimalnego wynagrodzeniu za pracę, odpowiednio pomniejszona w okresach w których praca nie była wykonywana przez pełny miesiąc.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego, ustalił, iż M. J. od 16 maja 2016r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) D. D. (1), zaś już od 28 czerwca 2016r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Strony zawarły umowę

o pracę na czas określony od 16 maja 2016r. do 30 listopada 2016r., na podstawie której M. J. została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego

w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.000,00 zł brutto. ZUS nie kwestionował faktu zawarcia przez strony umowy o pracę, natomiast wątpliwości organu rentowego budziła wysokość ustalonego przez ubezpieczoną i płatnika składek wynagrodzenia w kwocie 3.000,00 zł. W ocenie ZUS, okoliczności sprawy wskazują, że ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości służyło jedynie zapewnieniu ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. ZUS powołując się na treść art. 58 § 2 k.c. zakwestionował ważność uzgodnień stron umowy o pracę w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia, z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że podlegała ona ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę u płatnika składek z podstawą wymiaru składek 3.000,00 zł miesięcznie. Ubezpieczona powołała się na zasadę swobody umów i wskazała, że płatnik składek ustalił wysokość wynagrodzenia mając na uwadze jej kompetencje i zgłoszone oczekiwania odnośnie wynagrodzenia oraz w oparciu o kalkulację gospodarczą. W ocenie ubezpieczonej wynagrodzenie zostało ustalone na godziwym poziomie zaś ZUS może kwestionować jego wysokość gdy wykaże, że zostało ustalone w oderwaniu od zakresu obowiązków, odpowiedzialności, kwalifikacji jak i wkładu pracy pracownika.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. ZUS argumentował, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest nieadekwatne do zakresu obowiązków pracownika biurowego. Nadto zarówno przed zatrudnieniem odwołującej, jak i w okresie jej absencji chorobowej, płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika, który wykonywałby obowiązki ubezpieczonej.

Zainteresowany D. D. (1) poparł odwołanie ubezpieczonej.

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczona M. J. jest z wykształcenia fizjoterapeutą. Po uzyskaniu stosownego wykształcenia prowadziła własną działalność gospodarczą w ramach gabinetu fizjoterapii. Następnie w okresie od roku 2013 pracowała na umowie o zastępstwo w Instytucie (...) w G. jako fizjoterapeuta. Pracując w ten sposób zarabiała miesięcznie 2.700 zł brutto, dodatkowo otrzymywała też premie i nagrody. W efekcie po podzieleniu jej rocznego wynagrodzenia na 12 miesięcy, łączna miesięczna kwota jej wynagrodzenia kształtowała się na poziomie 4.836,00 zł. jej zatrudnienie w związku z powrotem osoby zastępowanej, ustało z dniem 6 maja 2016r.

Ubezpieczona po podjęciu zatrudnienia w Instytucie (...) z początku prowadziła jeszcze własną działalność gospodarczą, jednak ze względu na godziny pracy, stopniowo była zmuszona do zmniejszenia listy pacjentów, a ostatecznie do całkowitego zawieszenia tej działalności. Z momentem zakończenia umowy na zastępstwo, podjęła próbę ponownego podjęcia działalności gospodarczej, jednak z uwagi na brak pacjentów i niewystarczające dochody, które nie pozwalały nawet na pokrycie składek do ZUS, była zmuszona działalność tą ponownie zawiesić. Z tego też względu poszukiwała innego zatrudnienia. Szwagier odwołującej, który był znajomym D. D. (1), poinformował ją o poszukiwaniu przez D. D. (1) pracownika do prowadzenia spraw jego firmy.

Z dniem 16 maja 2016r. ubezpieczona została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w firmie (...) D. D. (1) w M..

Sąd ustalił, iż D. D. (1) od szeregu lat prowadzi działalność gospodarczą w zakresie handlu specjalistycznymi narzędziami dla przemysłu. Jego klientami są zatem głównie fabryki położone na terenie całego kraju. Siedziba jego firmy mieści się w jego mieszkaniu. Z tego względu działalność prowadzi głównie przy użyciu komputera z podłączeniem do internetu i telefonu. W pierwszej kolejności przyjmuje od fabryk zamówienia na narzędzia, następnie towar zamawia u producentów, którzy dostarczają go w większości na jego adres za pośrednictwem przesyłek kurierskich. W razie jego nieobecności w mieszkaniu, zamówiony towar od kurierów odbiera jego sąsiadka. Nie było konieczności przenoszenia przesyłek, gdyż wszystkie na miejsce odbioru przynosili kurierzy. Z kolei w razie zamówień wielkogabarytowych, które stanowiły 10% ogólnej liczby zamówień, zainteresowany kierował je

bezpośrednio od producentów do odbiorców. Zainteresowany posiadał stałą listę odbiorców, którzy składali u niego zamówienie telefonicznie lub mailowo.

Od początku maja 2016r. podjął dodatkowo zatrudnienie u pracodawcy w K.. W ramach tego zatrudnienia, w początkowym jego okresie, był zmuszony bardziej zaangażować się w prowadzone przez siebie szkolenia, które odbywały się na terenie K. oraz budów, gdzie przebiegały poszczególne etapy szkolenia. Powyższe wiązało się z jego codzienną pracą powyżej 8 godzin tak, że w tym czasie nie wracał do swojego mieszkania w M.. Nie miał też czasu na zajęcie się sprawami firmy i z tego względu poszukiwał wśród znajomych zaufanej osoby, której mógłby powierzyć swoje dotychczasowe obowiązki. Taką drogą pozyskał do pracy odwołującą. Wywarła ona na zainteresowanym dobre wrażenie. W jego ocenie praca nie wymagała jakichś szczególnych umiejętności a jedynie odpowiedzialności i rzetelności w jej wykonywaniu. Strony spornej umowy o pracę, przed jej zawarciem, przeprowadziły również negocjacje w zakresie wynagrodzenia umownego. Odwołująca początkowo oczekiwała wyższego wynagrodzenia, z kolei zainteresowany nie mógł jej zaproponować wyższego niż 3.000,00 zł brutto, gdyż na taką miesięczną kwotę pozwalały jego możliwości finansowe.

W oparciu o nadesłane przez zainteresowanego, kopie zeznań podatkowych, Sąd ustalił, że jego przychody pozwalały na zaproponowanie odwołującej wynagrodzenia wyższego niż minimalne wynagrodzenie.

Zainteresowany miał świadomość, że odwołująca jest w ciąży, jednak potrzebował jej pracy tylko w okresie przed porodem, tj. w początkowym czasie swojego własnego zatrudnienia, aż do momentu poukładania sobie obowiązków, w takim stopniu, który na powrót pozwoli mu osobiste prowadzenie spraw firmy.

W efekcie strony zawarły umowę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem 3.000,00 zł. Odwołująca odbyła wstępne szkolenie stanowiskowe z zakresu BHP, uzyskała pozytywną opinię lekarza medycyny pracy i podjęła zatrudnienie od 16 maja 2016r.

Do obowiązków ubezpieczonej należała obsługa zamówień klientów, w tym odbiór i nadawanie przesyłek od kurierów, wystawianie faktur. Większość prac odbywała się przy użyciu specjalistycznego oprogramowania na służbowym laptopie, tym samym zainteresowany był w stanie na bieżąco kontrolować postępy i efekty pracy odwołującej. Mogła ona świadczyć pracę w siedzibie firmy, zwłaszcza w chwili odbierania i nadawania przesyłek kurierskich, mogła też pracować w swoim mieszkaniu, zwłaszcza wtedy gdy wystawiała faktury, czy też kontaktowała się z klientami czy dostawcami.

Ustalono, że z dniem 16 maja 2016r. płatnik składek zgłosił ubezpieczoną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę. Płatnik składek wykazał za ubezpieczoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

w wysokości: za miesiąc maj 2016r. 1.650 zł, za miesiąc czerwiec 2016r. 2.700 zł, za miesiąc lipiec 2016r. zł.

Dalej Sąd ustalił, iż ubezpieczona wykonywała pracę w okresie od 16 maja 2016r. do 27 czerwca 2016r., co potwierdziła podpisem na liście obecności.

Od 28 czerwca 2016r. ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z jaskrą, na którą się leczyła, ale też z obawy o prawidłowy przebieg ciąży. Od 10 grudnia 2016r. przebywa na urlopie macierzyńskim.

W okresie nieobecności ubezpieczonej pracodawca nie zatrudnił innej osoby na jej miejsce bowiem już czas, w którym ona pracowała pozwolił mu na wstępne ułożenie sobie uzgodnień z kontrahentami i w nowej pracy, w stopniu, który pozwolił mu, przy znacznie zwiększonym osobistym nakładzie pracy, na osobiste zajęcie się sprawami firmy. Nie było zatem potrzeby zatrudniania innego pracownika, na miejsce odwołującej.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, kopii akt osobowych odwołującej (k.20-29), kopii zeznań podatkowych zainteresowanego (k.30-34), jego przesłuchania (k.38-39) oraz przesłuchania ubezpieczonej (k.48)

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego pokrywały się i uzupełniały, nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Przedstawione w sprawie dokumenty nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, w szczególności nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016r., poz. 963, ze zm.), zwanej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 – uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W myśl art. 46 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Wreszcie, art. 83 ust. 1 ustawy systemowej przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W przedmiotowej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez M. J. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek D. D. (1). Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek jak i okres zatrudnienia i faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną nie były bowiem negowane przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek ustalona przez strony umowy o pracę w wysokości 3.000,00 zł brutto.

W ocenie organu rentowego, ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości, miało na celu jedynie zapewnienie ubezpieczonej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami przemawiającymi za takim stanowiskiem były: cięża ubezpieczonej w chwili podpisywania umowy o pracę, zakres obowiązków, oraz skorzystanie przez ubezpieczoną ze zwolnienia

lekarskiego w związku z ciążą już od 28 czerwca 2016r. ZUS powołał się na nieważność postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia z uwagi na ich niezgodność z zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W ocenie Sądu orzekającego cytowane powyższy przepis nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż działaniu stron nie sposób zarzucić naruszenia zasad współżycia społecznego.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzone nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Natomiast 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.) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku.

Dopuszczalna jest ocena ważności treści umów o pracę wg reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w tym ocena wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia dokonywana zarówno na gruncie prawa pracy jak i na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Nadto przyjmuje się, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego – może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r.,

II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Zdaniem Sądu Najwyższego do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. W wyroku z dnia 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13, LEX nr 1503234) Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczipiania środków FUS.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd orzekający doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 3.000,00 zł brutto ustalone od dnia 16 maja 2016r. odpowiadało charakterowi powierzzonego jej stanowiska i zakresowi obowiązków i nie jest wynagrodzeniem wygórowanym. Jest wynagrodzeniem niższym, od tego, jakie otrzymywała u ostatniego pracodawcy,

Zatrudnienie ubezpieczonej przez płatnika składek zostało podyktowane realną potrzebą zatrudnienia. Z uwagi na wcześniejsze podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez samego pracodawcę, D. D. (1) poszukiwał zaufanego pracownika, który będzie w stanie od razu przejąć większą część jego obowiązków związanych z zamawianiem i wysyłaniem towaru oraz wystawianiem stosownej dokumentacji, ale też pracownika, który pod jego nieobecność będzie mógł sam zostać i pracować w jego osobistym mieszkaniu. Ubezpieczona z kolei, będąc wcześniej zatrudniona u innego pracodawcy, utraciła to zatrudnienie ze względu na powrót pracownika którego zastępowała, poszukiwała pracy z porównywalnym wynagrodzeniem, jaki osiągała w wcześniejszym okresie. Bez uzyskania takiego wynagrodzenia z pewnością nie podjęłaby zatrudnienia u zainteresowanego. Z kolei zainteresowany pilnie poszukiwał pracownika, bowiem sam podjął pracę u innego pracodawcy i w początkowym okresie jej świadczenia, zajmowała mu ona więcej niż 8 godzin na dobę, a także wiązała się z koniecznością stałego przebywania poza siedzibą jego firmy. Odwołująca była jedyną kandydatką, która w najbardziej potrzebnym momencie uzyskała polecenia jako osoba zaufana, której można powierzyć prowadzenie spraw firmy. Dodatkowo sama praca nie wymagała szczególnych zdolności a jedynie odpowiedzialność i rzetelność w jej prowadzeniu. Takie cechy odwołującej zostały uznane przez pracodawcę za pożądane, natomiast wysokość wynegocjowanego przez odwołującą wynagrodzenia za możliwą do zaakceptowania.

W ocenie Sądu ustalona przez strony stawka wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3.000,00 zł brutto nie była wygórowana, gdyż była uzasadniona zarówno zakresem obowiązków odwołującej, jak i możliwościami finansowymi zainteresowanego. Bez znaczenia przy tym jest, że ubezpieczona poprzednio nie miała doświadczenia w pracy na takim stanowisku, gdyż jej praca w głównej mierze polegała na odbieraniu zamówień od klientów, zamawianiu towaru u producentów, a po jego nadesłaniu, ich dalszym przesyłaniu do odbiorców oraz wystawianiu faktur. Z kolei odwołująca bez uzyskania proponowanego przez siebie ostatecznie wynagrodzenia, pracy u zainteresowanego by nie podjęła, jemu zaś zależało na szybkim zatrudnieniu odwołującej, która była jedyną osobą, która w jego ocenie mogła być osobą odpowiedzialną za prawidłowe funkcjonowanie jego firmy.

Na ważność postanowień umowy, w tym ustalonego wynagrodzenia nie wpływa fakt, że ubezpieczona w niedługim czasie od podjęcia pracy zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Fakt bycia w ciąży nie może być przeciwwskazaniem do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu za godziwym wynagrodzeniem.

Mając na względzie wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż odwołująca M. J. jako pracownik u płatnika składek D. D. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu wypadkowemu od dnia 16 maja 2016r. z podstawą wymiaru składek w wysokości 3.000,00 zł.

(-) SSO Teresa Kalinka