

Sygn. akt IV U 971/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2015r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSO Katarzyna Antoniak
Protokolant	st. sekr. sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 17 czerwca 2015 r. w Siedlcach na rozprawie

odwołania O. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z dnia 1 lipca 2014 r. Nr 66, znak (...) - (...)

w sprawie O. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

z udziałem zainteresowanej H. L.

o wysokość składek na ubezpieczenie społeczne

I. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z tytułu zatrudnienia O. G. u płatnika składek H. L. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) H. L. z siedzibą w J. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 lutego 2014 r. stanowi kwota 5 200 (pięć tysięcy dwieście) złotych miesięcznie,

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz O. G. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt: IV U 971/14 **UZASADNIENIE**

Decyzją z 1 lipca 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., działając na podstawie art.83 ust.1 pkt 2 w zw. z art.38, art.6 ust.1 pkt 1 i art.18 ust.1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art.58§1 i 3 kc stwierdził, że postanowienie umowy o pracę odnośnie ustalenia wynagrodzenia O. G. jest nieważne i że jako przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – w miejsce wynagrodzenia określonego w umowie – przyjmuje kwotę 2 000 złotych.

Podstawę do wydania powyższej decyzji stanowiły ustalenia organu rentowego dokonane w ramach postępowania wyjaśniającego, z których wynikało, że O. G. od 1 listopada 2012r. została zgłoszona u płatnika Apteka (...) s.c. w R. w wymiarze ½ etatu, a od 1 lutego 2014r. do chwili obecnej jest zgłoszona u płatnika (...) w siedzibą w J. w

pełnym wymiarze czasu pracy. Obecnie – w czasie trwającej od 3 marca 2014r. nieobecności O. G. w pracy z powodu choroby nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, a jej obowiązki przejął płatnik składek H. L.. Wg wyjaśnień płatnika składek ubezpieczona została zatrudniona z powodu coraz większej ilości gości zagranicznych korzystających z usług firmy płatnika składek, w tym obcojęzycznych, a także w związku z koniecznością odciążenia w płacy właścicielki H. L.. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku menagera Restauracji i Hotelu (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 5 200 złotych. Do jej obowiązków należało planowanie i przygotowanie imprez, organizacja pracy personelu, kontrola stanu magazynu produktów. Ponadto z uwagi na znajomość języków obcych ubezpieczona miała kontaktować się z klientami zagranicznymi. Z uwagi na jednoczesne zatrudnienie w aptece ubezpieczona miała wykonywać swoją pracę w nienormowanym dobowym czasie pracy, wtedy, gdy nie świadczyła pracy w aptece. W tak ustalonym stanie faktycznym organ rentowy doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ubezpieczonej O. G. ustalone na poziomie 5 200 złotych miesięcznie narusza zasady współżycia społecznego. Jest ono znacznie wyższe od wysokości wynagrodzenia pozostałych pracowników, a zwłaszcza osoby zatrudnionej na równorzędnym stanowisku ,tj. O. M.. Ubezpieczona wykonywała swoją pracę zaledwie przez 23 dni. Od 3 marca 2014r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. W przekonaniu organu rentowego ustalenie wynagrodzenia na poziomie 5 200 złotych nie miało na celu odpłatności za faktycznie wykonaną pracę, ale miało posłużyć do uzyskania nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Obowiązki powierzone powódce nie są adekwatne do jej wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Ubezpieczona uzyskała wynagrodzenie ponad dwukrotnie wyższe od wynagrodzenia O. M., która przed przejściem - od 27 kwietnia 2013r. na zasiłek macierzyński, była zatrudniona na stanowisku równorzędnym do ubezpieczonej, ale jej wynagrodzenie za podobne czynności wynosiło 2 000 złotych miesięcznie. Reasumując organ rentowy uznał, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest wygórowane w stosunku do wynagrodzeń innych pracowników i nie znajduje uzasadnienia w kwalifikacjach zawodowych ubezpieczonej. Ustalenie to miało na celu zapewnić ubezpieczonej wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i dlatego postanowienie umowy należy uznać za nieważne jako naruszające zasady współżycia społecznego – art.58 kc. W ocenie organu rentowego kwotę wynagrodzenia ubezpieczonej stanowiącą podstawę wymiaru składek należało określić na kwotę 2 000 złotych brutto miesięcznie (decyzja z 1 lipca 2014r. - w aktach organu rentowego).

Odwołanie od w/w decyzji złożyła ubezpieczona O. G., reprezentowana przez pełnomocnika, wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że podstawę wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych z tytułu jej zatrudnienia u płatnika składek H. L. na podstawie umowy o pracę z 1 lutego 2014r. stanowi kwota 5 200 złotych miesięcznie. Decyzji zarzuciła naruszenie prawa materialnego ,tj. art.18 ust.1 i art.41 ust.12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w ustaleniu, że podstawę wymiaru składek stanowi kwota 2 000 złotych, a nie kwota ustalona przez strony stosunku pracy ,tj. kwota 5 200 złotych, która bezpodstawnie uznana została za zawyżoną i przez to sprzeczną z prawem i mającą na celu nadużycie prawa do świadczeń. W ocenie ubezpieczonej organ rentowy w sposób sprzeczny z zasadami logiki ocenił materiał dowodowy zebrany w toku postępowania. Za rażące uznała porównanie przez organ rentowy wynagrodzenia ubezpieczonej posiadającej wykształcenie wyższe i władającej kilkoma językami z wynagrodzeniem O. M. (córci płatnika składek) posiadającej wykształcenie średnie. Ponadto O. M. nie miała doświadczenia w branży, była to jej pierwsza praca podjęta w 2012r., a od tego czasu płatnik składek H. L. rozbudowała swój hotel, przez co zwiększyły się obowiązki menagera. Wbrew twierdzeniom organu rentowego ubezpieczona posiadała wystarczające kwalifikacje do objęcia stanowiska menagera hotelu. W aptece, w której pracowała miała ciągły kontakt z klientami oraz z przedstawicielami firm farmaceutycznych, z którymi prowadziła negocjacje cenowe. Praktyczne zaś doświadczenie w branży hotelarskiej zdobyła pomagając w rodzinnej firmie teściów, którzy prowadzą działalność o podobnym przedmiocie ,tj. hotel z restauracją oferujący organizację imprez i obsługę gości zagranicznych. Wynagrodzenie w kwocie 5 200 złotych w pełni odpowiadało rodzajowi pracy wykonywanej przez ubezpieczoną oraz posiadanym przez nią kwalifikacjom. Szereg zadań i zakres odpowiedzialności na stanowisku menagera powinien być odpowiednio wynagradzany, a wynagrodzenie w kwocie 2 000 złotych ustalone przez organ rentowy jest nieadekwatne do rodzaju wykonywanej pracy. W żadnej branży menager nie otrzymuje wynagrodzenia w tak niskiej kwocie. Przeciętne wynagrodzenia menagera w branży hotelarskiej w województwie (...) wynosi od 5 000 złotych do 7 000 złotych netto w zależności od wielkości i klasy hotelu. Niezasadne jest stwierdzenie

organu rentowego, że ustalone w umowie wynagrodzenie za pracę miało na celu osiągnięcie przez ubezpieczoną korzyści w postaci nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z chorobą. Ubezpieczona jest osobą aktywną, ambitną i pełną życia, o czym świadczy bogate doświadczenie zawodowe zdobyte w młodym wieku. Nawiązując umowę o pracę jej strony, a w szczególności ubezpieczona nie mogła przewidzieć, że stan jej zdrowia i przebieg ciąży będzie wymagał od niej korzystania ze zwolnienia lekarskiego. W pierwszej ciąży ubezpieczona pracowała czynnie do 7 miesiąca. Mając na uwadze powyższe okoliczności ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji w sposób określony na wstępie odwołania (odwołanie ubezpieczonej O. G. k.7-14 akt sprawy).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie powołując się na przepisy prawa i argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji (odpowiedź organu rentowego na odwołanie k.2-4 akt sprawy).

Sąd ustalił, co następuje:

Płatnik składek H. L. od 2002r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie transportu międzynarodowego pod nazwą Firma Produkcyjno-Handlowo-Usługowa (...) w siedzibą w J. powiat (...) (wydruk z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – w aktach organu rentowego). Od 2009r. płatnik składek rozszerzyła zakres działalności o Restaurację i Hotel (...) z siedzibą w J.. W hotelu znajduje się 20 pokoi i 47 miejsc noclegowych, a restauracja oferuje organizację przyjęć i imprez do 160 osób. Od chwili uruchomienia restauracji i hotelu zarządzaniem tymi obiektami zajmowała się sama właścicielka oraz jej córka O. M. zatrudniona formalnie na umowę o pracę na stanowisku menagera z wynagrodzeniem 2 000 złotych brutto miesięcznie. Oprócz tego płatnik składek zatrudnia pomoc kuchenną, kelnerkę i osobę do sprzątnięcia. Osobiście pełni funkcję szefa w kuchni. Z uwagi na lokalizację w/w obiektu – na trasie W. – L. hotel i restauracja przyjmowały gości tzw. przejezdnych, a także takich, którzy zatrzymywali się w nim docelowo. Dotyczyło to np. gości – kontrahentów, w tym zagranicznych przyjeżdżających do znajdującej się w G. Fabryki (...) czy pobliskiej Huty (...), do której przyjeżdżali kontrahenci z W.. Obecność gości obcojęzycznych wymagała od personelu restauracji i hotelu znajomości co najmniej języka angielskiego. Płatnik składek, z upływem czasu widział potrzebę rozwoju obiektu, podjęcia działań reklamujących obiekt i oferowane przez niego usługi hotelarskie oraz restauracyjne, szczególnie w zakresie większych imprez typu wesela, szkolenia firmowe. Od listopada 2012r. córka właścicielki lokalu - O. M. zatrudniona na stanowisku menagera przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą, a od 27 kwietnia 2013r. na okres blisko roku przeszła na zasiłek macierzyński. W związku z tym oraz wcześniej wymienionymi okolicznościami płatnik składek zdecydowała się zatrudnić osobę na stanowisku menagera. Dokonała ogłoszenia w Tygodniku (...) oraz informowała znajome osoby i firmy współpracujące o poszukiwaniu pracownika. Na ogłoszenie odpowiedziała ubezpieczona O. G.. Strony spotkały się i w wyniku podjętych rozmów ustaliły, że od 1 lutego 2014r. ubezpieczona zostanie zatrudniona przez płatnika składek na stanowisku menagera hotelu i restauracji w pełnym wymiarze czasu pracy. Do obowiązków ubezpieczonej miały należeć: kontakt z obcojęzycznymi klientami hotelu oraz zarządzanie hotelem i restauracją od strony organizacyjnej – rozmowa z klientami zainteresowanymi organizacją imprez, planowanie imprez, zabezpieczenie stanu magazynowego hotelu i restauracji, a także przedsięwzięcie działań w celu reklamy hotelu i restauracji. Ubezpieczona zaoferowała płatnikowi składek znajomość języka angielskiego i francuskiego w stopniu średniozaawansowanym oraz doświadczenie zdobyte przy organizacji i prowadzeniu hotelu oraz restauracji o nazwie (...) w miejscowości O. związanej z postacią H. S.. Jest to obiekt stanowiący formalnie własność teściów ubezpieczonej, ale faktycznie stanowi rodzinne przedsięwzięcie i ubezpieczona wraz z mężem P. G. w latach poprzedzających zatrudnienie u płatnika składek, uczestniczyła czynnie najpierw w powstawaniu, a następnie w prowadzeniu tego przedsięwzięcia – organizowała imprezy, była odpowiedzialna za wystrój sali, stołów podczas imprez, odpowiadała za stronę internetową, stronę na F.. Lokal teściów ubezpieczonej jest znacznie większy od lokalu płatnika składek, oferuje imprezy okolicznościowe z udziałem nawet 400 osób. Z uwagi na wielkość, miejsce położenia i związek z postacią H. S. lokal teściów ubezpieczonej nastawiony był na inną klientelę, głównie turystów, również z zagranicy oraz osoby zainteresowane organizacją dużych imprez. Te różnice sprawiały że lokal płatnika składek i teściów ubezpieczonej nie stanowiły dla siebie konkurencji i ubezpieczona chcąc spróbować swoich sił poza firmą rodzinną postanowiła podjąć pracę u płatnika składek. Strony umówiły się, że ubezpieczona będzie pracować w dni wolne od pracy w aptece i przed pracą w aptece. Równolegle bowiem, ubezpieczona - z wykształcenia magister farmacji - zatrudniona była w Aptecę (...) w R. w wymiarze 1/2

etatu. W aptece pracowała 3 dni w tygodniu po 6 godzin, od 13 do 19 oraz w co trzecią sobotę. Z uwagi na zakres obowiązków ubezpieczonej, oferowane przez nią doświadczenie w branży hotelarskiej, znajomość języków obcych strony ustaliły, że wynagrodzenie ubezpieczonej na stanowisku menagera będzie wynosiło 5 200 złotych brutto miesięcznie. Zgodnie z powyższymi ustaleniami, w dniu 1 lutego 2014r. płatnik składek i ubezpieczona spisały umowę o pracę, w myśl której ubezpieczona zatrudniona została przez płatnika składek od 1 lutego 2014r. na stanowiska menagera – zarządzanie Restauracją i Hotelem (...) w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 5 200 złotych brutto miesięcznie. W tym samym dniu, tj. 1 lutego 2014r. ubezpieczona przystąpiła do pracy na stanowisku menagera. Ubezpieczona przyjeżdżała do pracy w restauracji i hotelu płatnika składek w soboty i niedziele, a także w poniedziałki i czwartki i pracowała po 8 godzin, a, we wtorki, środy i piątki pracowała od godziny 8 do 12 z uwagi na popołudniową pracę w aptece. Ponadto przyjeżdżała do restauracji w innych umówionych godzinach na spotkanie z klientem. Ubezpieczona pracowała do 2 marca 2014r., a od 3 marca 2014r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W dniu (...) urodziła drugie dziecko i obecnie sprawuje opiekę nad dzieckiem. W okresie dotychczasowej miesięcznej pracy na stanowisku menagera ubezpieczona oprócz bieżącej pracy w restauracji i hotelu oraz spotkań z klientami zaproponowała płatnikowi składek kontakty z nowymi dostawcami produktów spożywczych, przemysłowych i wyposażenia lokalu. Zmieniła sposób nakrywania do stołu. Podjęła działania w kierunku współpracy z salonami sukien ślubnych i zakładów pogrzebowych oraz wdrożenia mobilności internetowej, która obok strony internetowej reklamującej Restaurację i Hotel (...) polegała na wprowadzeniu aplikacji, która pozwalała na wyświetlanie się na systemach nawigacyjnych kierowców pokonujących trasę W. – L. i zbliżających się do w/w lokalu informacji o restauracji i hotelu oraz oferowanych usługach. Za wykonaną do 2 marca 2014r. pracę ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę (kwestionariusz osobowy ubezpieczonej z 1 lutego 2014r., certyfikat potwierdzający znajomość języka angielskiego z 2 lipca 2007r., dyplom ukończenia przez ubezpieczoną studiów wyższych na Uniwersytecie Medycznym w L. z 1 kwietnia 2008r., zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy ubezpieczonej na stanowisku menagera z 31 stycznia 2014r., umowa o pracę z 1 lutego 2014r. - w aktach organu rentowego, zeznania świadków: M. L. k.28v – nagranie od godziny 1 minuty 17 do godziny 1 minuty 23 i P. G. k.28v-29 – nagranie od godziny 1 minuty 23 do godziny 1 minuty 38 oraz zeznania płatnika składek H. L. k.29v – nagranie od godziny 1 minuty 39 do godziny 1 minuty 40 i k.25v-27 nagranie od minuty 6 do 48 i zeznania ubezpieczonej k.29v – nagranie od godziny 1 minuty 40 do godziny 1 minuty 41 i k.27-28 – nagranie od minuty 48 do godziny 1 minuty 13).

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej O. G. podlegało uwzględnieniu.

Zgodnie z art.6 ust.1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013r., poz.1442 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei art.11 ust.1 w/w ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają pracownicy, a w myśl art.12 ust.1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. W niniejszej sprawie tytuł ubezpieczenia O. G. stanowiła umowa o pracę zawarta w dniu 1 lutego 2014r. z płatnikiem składek H. L.. Kwestią sporną była wysokość podstawy wymiaru składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, którą organ rentowy wbrew postanowieniom przedmiotowej umowy określił na 2 000 złotych miesięcznie. Analizując okoliczności sprawy Sąd doszedł do przekonania, że ustalenie organu rentowego, iż postanowienie umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia za pracę O. G. narusza zasady współzycia społecznego i jako takie jest nieważne, nie zasługuje na uwzględnienie. Wg organu rentowego wynagrodzenie za pracę w wysokości 5 200 złotych zostało zastrzeżone przez strony w celu zapewnienia O. G. korzyści w postaci nienależenie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z niezdolnością do pracy spowodowaną ciążą. W przekonaniu Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie uprawnia do takiego stwierdzenia. Z całą pewnością argumentem za takim ustaleniem nie może być fakt, że podejmując pracę ubezpieczona była w ciąży i że po miesiącu od rozpoczęcia zatrudnienia stała się niezdolna do pracy i zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Należy podkreślić, że prawem każdej osoby, w tym również kobiet w ciąży jest

prawo do zatrudnienia. Okoliczność, że już po miesiącu od zatrudnienia ubezpieczenia stała się niezdolna do pracy również nie może być interpretowana jako potwierdzenie zawarcia przez strony porozumienia mającego na celu uzyskanie przez ubezpieczoną zawyżonych świadczeń z tytułu niezdolności do pracy. Niezdolność do pracy również w okresie ciąży, która nie jest przecież chorobą, jest zdarzeniem obiektywnym. Jak wynika z sentencji zaskarżonej decyzji, organ rentowy nie zakwestionował samego tytułu ubezpieczenia O. G., tj. zawarcia przez ubezpieczoną i płatnika składek umowy o pracę, na mocy której ubezpieczona zatrudniona została na stanowisku menagera restauracji i hotelu. Wynika z tego, że uznał, iż strony zawarły ważną umowę o pracę i że ubezpieczona wykonywała pracę, której podjęła się zawierając przedmiotową umowę. Jednocześnie w kontrze do tego, w uzasadnieniu decyzji próbował wykazywać, że w rzeczywistości ubezpieczona nie miała kompetencji do wykonywania pracy na stanowisku menagera restauracji i hotelu, a płatnik składek nie miał potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej, skoro w okresie jej nieobecności nie zatrudnił innego pracownika. W rezultacie wskazując na te okoliczności uznał, że wynagrodzenie ubezpieczonej stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i inne wymienione w zaskarżonej decyzji powinno wynosić 2 000 złotych. W przekonaniu Sądu takie ustalenie organu rentowego jest dowolne, opiera się na przypuszczeniach i nie uwzględnia szeregu okoliczności sprawy. Przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe z dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego, a także ze spójnych i logicznych zeznań świadków oraz stron w osobach ubezpieczonej i płatnika składek prowadzi do wniosku, że wbrew twierdzeniom organu rentowego ubezpieczona miała dostateczne kompetencje do pracy na stanowisku menagera restauracji i hotelu, a w czasie pracy zaproponowała płatnikowi składek wiele korzystnych kierunków rozwoju tego przedsięwzięcia, w tym jego reklamy. Przeprowadzone dowody wykazały, że ubezpieczona z wykształcenia będąca farmaceutką, posiada doświadczenie w branży hotelarskiej zdobyte w czasie pracy w rodzinnej firmie hotelarskiej (...). Zdobyte tam doświadczenie oraz inne kwalifikacje, takie jak znajomość języków obcych, doświadczenie w pracy z klientem zdobyte podczas pracy w aptece, predysponowały ubezpieczoną do wykonywania pracy na stanowisku menagera hotelu i restauracji. Odpowiadały również na potrzeby płatnika składek, który poszukiwał osoby z doświadczeniem, otwartej na nowe rozwiązania, potrafiącej nawiązywać kontakty. Praca na stanowisku menagera restauracji i hotelu jest pracą odpowiedzialną, wymagającą dobrej organizacji i samodzielności. Nie ulega wątpliwości, że wynagrodzenie za pracę na tym stanowisku, przy kwalifikacjach ubezpieczonej, ustalone na kwotę 5 200 złotych brutto miesięczne jest adekwatne do rodzaju pracy, odpowiedzialności na powierzonym stanowisku i nie może być uznane za wygórowane. Twierdzenie organu rentowego, że wynagrodzenie ubezpieczonej na samodzielnym i odpowiedzialnym stanowisku powinno być ustalone na kwotę 2 000 złotych brutto miesięcznie, jest oderwane nie tylko od okoliczności sprawy, ale i od realiów rynku pracy. Nie sposób uznać, aby wynagrodzenie w kwocie niewiele wyższej od minimalnego wynagrodzenia za pracę było wynagrodzeniem adekwatnym do rodzaju pracy na wskazanym stanowisku. Twierdzenie organu rentowego, że wynagrodzenie w wysokości 2 000 złotych brutto miesięcznie otrzymywała na takim samym stanowisku O. M. nie może przesądzać o uznaniu, że wynagrodzenie ustalone na rzecz ubezpieczonej w kwocie 5 200 złotych jest wygórowane i zastrzeżone dla uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Należy zauważyć, że O. M. jest córką płatnika składek i zanim podjęła pracę w ramach umowy o pracę na stanowisku menagera, świadczyła pracę w restauracji i hotelu płatnika składek na zasadzie pomocy rodzinnej. Bliska więź rodzinna między płatnikiem składek i O. M. z pewnością miała wpływ z jednej strony na zatrudnienie O. M., a z drugiej strony na ustalenie jej wynagrodzenia za pracę na niskim poziomie. Natomiast doświadczenie ubezpieczonej w branży hotelarskiej, jej inne kompetencje oraz zakres obowiązków i odpowiedzialności na stanowisku menagera z pewnością uzasadniały ustalenie jej wynagrodzenia na kwotę 5 200 złotych brutto miesięcznie.

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności Sąd na podstawie art.477¹⁴§2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art.98§1 i 3 kpc w zw. z art.99 kpc Sąd obciążył organ rentowy obowiązkiem zwrotu ubezpieczonej kwoty 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.