

Sygnatura akt III U 734/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 29-12-2015 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

Protokolant: sekretarz B. Z.

po rozpoznaniu w dniu 29-12-2015 r. w Koninie

sprawy **A. N., B. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Hurtownia(...) z siedzibą w B.**
przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania **A. N., B. A.**

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

z dnia 12.06.2015r. znak: (...) decyzja numer (...)

I. Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że zobowiązuje organ rentowy do przyjęcia do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. N. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek B. A. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Hurtownia (...) z siedzibą w B. od dnia 1 lutego 2015 roku kwoty 5.000 zł.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej kwotę 180zł tytułem zwrotów kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt III U 734/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. Inspektorat w K. decyzją z dnia 12 czerwca 2015 roku, znak: (...) - (...) - (...), decyzją nr (...) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. N. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek B. A. Hurtownia (...) od dnia 1 lutego 2015 roku wynosi 1.750 zł miesięcznie .

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. N. podnosząc, że z decyzją tą się nie zgadza, wskazując, że wynagrodzenie , które miała otrzymywać od lutego 2015 roku było związane z stanowiskiem dyrektora ds. handlu.

Płatnik składek B. A. również wniosła odwołanie podnosząc , że zaproponowana 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 735/15 połączył ze sprawą III U 734/15 i rozpoznawał pod numerem III U 734/15.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Odwołująca B. A. prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej pod nazwą Hurtownia (...) z siedzibą w B. rozpoczęła od 1992 roku.

Odwołująca A. N., która jest córką B. A. w okresie od 2002 do 2006 roku pracowała w firmie na stanowisku dyrektora handlowego, a następnie do sierpnia 2014 roku pracowała na 1/8 etatu na stanowisku pracownika gospodarczego. Na stanowisku dyrektora pracowała druga córka U. A. do 2013 roku z wynagrodzeniem 2000 zł. Nie była zainteresowana pracą u odwołującej i wyjechała do Niemiec.

W dniu 3 listopada 2014 roku B. A. jako właściciel Hurtowni (...) z siedzibą w B. zawarła umowę o pracę z A. N. na 1/8 etatu na stanowisko pracownika gospodarczego z wynagrodzeniem 210 zł miesięcznie brutto.

W dniu 30 stycznia 2015 roku został zawarty między stronami aneks do umowy o pracę zawartej w dniu 3 listopada 2014 roku. A. N. począwszy od dnia 1 lutego 2015 roku rozpoczęła pracę na stanowisku dyrektora ds. handlu na pełen etat z wynagrodzeniem 5000 zł brutto miesięcznie.

Do zadań odwołującej A. N. zgodnie zakresem obowiązków należało; kierowanie zespołem pracowników handlowych, pozyskiwanie kluczowych klientów, aktywna sprzedaż i negocjacje bezpośrednio do największych klientów firmy, odpowiedzialność na sprzedaż, przygotowanie ofert handlowych i negocjonowanie umów z klientami, monitorowanie skuteczności działań sprzedażowych, prowadzenie działań marketingowych i promocyjnych wspierających sprzedaż.

Wydział Zasiłków Inspektoratu ZUS w K. pismem z dnia 4 maja 2015 roku wystąpił do Inspektoratu ZUS o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego w zakresie zasadności polegania ubezpieczeniu i prawidłowości ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek A. N. od miesiąca lutego 2015 roku z tytułu zatrudnienia u płatnika składek Hurtowni (...) wskazując, że wypłata zasiłku chorobowego dla A. N. została podjęta z uwzględnieniem w podstawie wymiaru zasiłku minimalnego wynagrodzenia za pracę.

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

W trakcie kontroli organ rentowy ustalił, że A. N. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u B. A. na formularzu (...), przekazanym w dniu 12 listopada 2014 roku, od dnia 1 listopada 2014 roku i płatnik jako podstawę wymiaru składek wykazał za miesiąc listopad 2014 roku – 210 zł, za miesiąc grudzień 2014 roku – 210 zł, za miesiąc styczeń 2015 roku – 219 zł, za miesiąc luty – 5000, zł, za miesiąc marzec – 2.0454,43 zł, za miesiąc kwiecień i maj 2015 r. – 0,00 zł.

Za okres od 13 marca 2015 roku do 14 kwietnia 2015 roku wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy finansowane było ze środków pracodawcy, a od 15 kwietnia 2015 roku do 13 maja 2015 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. N. podl u płatnika składek Hurtownia (...) wynosi od 1 lutego 2015 roku 1.750 zł miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach organu rentowego, akt osobowych odwołującej, dokumentacji lekarskiej, a ponadto w oparciu o zeznania A. N., B. A. oraz świadków; W. N., W. T.

Jak wynika z zeznań pracodawcy oraz odwołującej w dniu 3 listopada 2014 roku B. A. jako właściciel Hurtowni (...) z siedzibą w B. zawarła umowę o pracę z A. N. na 1/8 etatu na stanowisko pracownika gospodarczego z wynagrodzeniem 210 zł miesięcznie brutto, a następnie aneksem z dnia 30 stycznia 2015 roku została zawarta umowy o pracę począwszy

od dnia 1 lutego 2015 roku na stanowisko dyrektora ds. handlu na pełen etat z wynagrodzeniem 5000 zł brutto miesięcznie.

Do jej obowiązków należało kierowanie zespołem pracowników handlowych, pozyskiwanie kluczowych klientów, aktywna sprzedaż i negocjacje bezpośrednie do największych klientów firmy, odpowiedzialność na sprzedaż, przygotowanie ofert handlowych.

Po przejściu A. N. na zasiłek chorobowy czynności wykonywane przez nią wykonywała B. A. przy pomocy męża. Fakt wykonywanej pracy przez odwołującą potwierdzili świadkowie W. N., W. T., którzy mieli z nią bezpośredni kontakt, prowadzili negocjacje w których A. N. czynnie uczestniczyła / dowód . zeznani k. 26-28 akt/ .

Zeznania stron oraz świadków 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. N. za okres od lutego 2015 roku winna być obniżona do kwoty najniższego wynagrodzenia tj. do kwoty 1750 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 2013 r. poz. 1442 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, osiągniany 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 współzycia 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. N. jest nadmiernie wysokie w stosunku do powierzonych jej obowiązków i ograniczył podstawę wymiaru do kwoty 1.750 złotych miesięcznie od lutego 2015 roku.

Z materiału dowodowego niebicie wynika, że odwołująca A. N. zgłoszona została do ubezpieczenia społecznego od lutego 2015 roku z wynagrodzeniem 5.000 zł brutto miesięcznie. Nie ulega również wątpliwości, że od dnia 13 marca 2015 roku, a więc zaledwie po upływie 1,5 miesiąca pracy na stanowisku dyrektora ds. handlu 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 prace 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 osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) 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 5.000 zł brutto od lutego 2015 roku miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu, organ rentowy nie wykazał, że zakres zadań A. N. 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 obowiązuje 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 zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, iż umowa o pracę / aneks do umowy/ zawarta pomiędzy odwołującymi w dniu 30 stycznia 2015 roku jest w całości, także w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego. Zakres obowiązków odwołującej od 1 lutego 2015 roku był bardzo szeroki i w związku z tym wynagrodzenie musiało iść w parze z tym zakresem i co za tym idzie realnie wypełnianych. Praca odwołującej miała szczególne znaczenie z punktu widzenia dobra zakładu (perspektywa przekazania firmy córce), to naturalnym jest, że B. A. chciała odwołującą odpowiednio zmotywować dobrze wynagradzając i nie można w tym upatrywać działania niezgodnego z prawem.

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. N. nawiązała stosunek pracy na stanowisku dyrektora ds. handlowych 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. N. jest w ciąży, 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 1 lutego 2015 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 dyrektora ds. handlu, 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. N. do zajmowanego przez nią stanowiska.

Z uwagi na powyższe, skoro zostało ustalone, że A. N. była pracownicą płatnika składek B. A. i po podpisaniu umowy pracę rzeczywiście świadczyła, a ustalone za wykonywanie tej pracy wynagrodzenie było adekwatne do rodzaju i zakresu ciążących na niej obowiązków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona przepracowała de facto wyłącznie 1,5 miesiąca.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art., 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia A. N. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek wynosi 5.000 zł brutto w okresie od 1 lutego 2015 roku.

Ponadto zgodnie art. 98 § 1 i § 3 kpc oraz § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U z 2013r., poz. 461 ze zm.)

SSO Anna Walczak – Sarnowska

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

K.,(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

A. S.

ZARZĄDZENIE

4. (...)

5. (...)

(...)

6. (...)

K.(...)