

Sygn. akt IV U 259/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Guniewska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Magdalena Rykała-Płodzień

po rozpoznaniu w dniu 18 lipca 2018 r.

sprawy (...) Spółka Cywilna E. D., B. D.

przy udziale innej strony A. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J.

o wyłączenie z ubezpieczenia społecznego

na skutek odwołania (...) Spółka Cywilna E. D., B. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J.

z dnia 8 stycznia 2018r. znak : (...)

**oddala odwołanie.**

**Sygn. akt IV U 259/18**

## UZASADNIENIE

**wyroku z dnia 18 lipca 2018 r.**

Decyzją z dnia 8 stycznia 2018 r. znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., powołując się na przepisy art. 123 i art., 83 ust. 1. pkt 3 w związku z art. 18 ust. 1 art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016r. poz.963, z późn. zm.) art. 81 ust. 1, ust. 5, i ust. 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2016r. poz. 1793), § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (Dz.U.z 2017r., poz. 927) organ rentowy ustalił dla A. Z. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spółce cywilnej (...), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe w kwocie:3.670,00zł – za miesiąc 09.2007r., 1.101,07zł za miesiąc 10.2017r. na ubezpieczenie

zdrowotne w kwocie: 3.166,84zł – za miesiąc 09.2017r. , 3.166,87zł za miesiąc 10.2017r. , 1.266,72 zł za miesiąc 11.2017r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS twierdził, że ww. decyzja jest wynikiem przeprowadzenia przez organ rentowy weryfikacji zasadności podlegania ubezpieczeniom społecznym i ustalonej podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia A. Z. w Spółce cywilnej (...). Organ rentowy ustalił, iż na podstawie imiennych raportów miesięcznych o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach pracodawca zgłosił pracownika z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne: 10.000,00zł – za miesiąc 09.2017r. , 3.000,00zł za miesiąc 10.2017r. W toku postępowania administracyjnego organ rentowy stwierdził, że ustalenie wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w wysokości 10.000,00zł dla A. Z. stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego i zmierzało do omińnięcia prawa, stosownie do zapisu art. 58 § 2 kodeksu cywilnego poprzez stworzenie warunków umożliwiających uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wobec powyższego organ rentowy ustalił dla A. Z. wynagrodzenie w wysokości 3.670,00 zł brutto miesięcznie przysługujące z tytułu zatrudnienia od 1.09.2017r. na podstawie umowy o pracę zawartej ze spółką cywilną (...). Ustalone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wynagrodzenie odpowiada kwocie przeciętnego wynagrodzenia przez firmę (...) dla osoby zatrudnionej na stanowisku administratora nieruchomości z zaokrągleniem do pełnych 10 zł wwyż.

Organ rentowy nie kwestionuje posiadanego przez A. Z. wykształcenia i umiejętności zawodowych. Jednakże czynności, które faktycznie pracownik wykonywał w ocenie organu rentowego nie uzasadniały ustalenia takiego wynagrodzenia. Organ rentowy wskazał, iż podstawę wymiaru składki ubezpieczeniowej stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Od wskazanej decyzji ZUS odwołanie złożyła (...) Spółka Cywilna E. D., B. D., zaskarżając decyzję w całości. w R. zaskarżając decyzję w całości. Zarzucili :

1. zawężenie zakresu obowiązków ubezpieczonej A. Z. do wykonywania obowiązków z zakresu zarządzania nieruchomościami i zrównanie jej stanowiska pracy ze stanowiskiem administratora nieruchomości, podczas gdy faktyczny zakres obowiązków ubezpieczonej był znacznie szerszy i obejmował zarządzanie całym przedsiębiorstwem pracodawcy, w tym działalnością polegającą na krótkoterminowym wynajmie apartamentów w centrum K.,
2. nieuwzględnienie kwalifikacji zawodowych ubezpieczonej wymaganych dla wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy oraz dotychczasowego doświadczenia zawodowego, koniecznych dla zajmowania stanowiska pracy określonego w umowie,
3. nieustalenie jakie były przyczyny wykazania strat spółki (...) s.c. w latach 2014-2016
4. nieustalenie jakie były przychody z działalności operacyjnej spółki (...) s.c. w latach 2014-2016 i czy przychody z działalności operacyjnej umożliwiały wypłatę wynagrodzenia w wysokości ustalonej w umowie o pracę zawartej z ubezpieczoną.
5. bezpodstawne przyjęcie jako podstawy dla ustalenia wynagrodzenia ubezpieczonej danych zamieszczonych na stronie (...) przez firmę (...). Przyjęte wynagrodzenie w sposób rażąco odbiega od realiów rynku pracy w mieście K. a także nie jest możliwa weryfikacja informacji zamieszczonej na w/w stronie internetowej ( dane udostępniane są odpłatnie ).
6. niaruszenie przepisu art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt. 9) ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, poprzez ich błędną interpretację polegającą na przyjęciu, że wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zawartej przez ubezpieczoną i wypłacone przez płatnika składek, jest wynagrodzeniem niegodziwym a więc nienależnym, niewłaściwym, nieodpowiednim, nierzetelnym, nieuczciwymi i niesprawiedliwym, nie zachowującym cech ekwiwalentności do pracy.

7. naruszenie art. 58 ust. 2 w zw. z art. 353<sup>1</sup> KC w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, poprzez ich błędną interpretację polegającą na przyjęciu, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 10.000 zł stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego i zmierza do omińnięcia prawa, poprzez stworzenie warunków umożliwiających uzyskiwanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, wniosli o:

1. zmianę zaskarżonej decyzji w zakresie pkt. 2 w ten sposób, że Sąd umarza postępowanie w sprawie ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek z tytułu ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego ubezpieczonej A. Z..
2. zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika oraz na rzecz ubezpieczonej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

ewentualnie, o:

1. uchylenie zaskarżonej decyzji w zakresie zaskarżonym niniejszym odwołaniem i "nakazanie organowi rentowemu ustalenie podstawy wymiaru składek z tytułu ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego ubezpieczonej A. Z. w oparciu o kwotę wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę.
2. zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczym zwrotu kosztów procesu,

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. w odpowiedzi na złożone odwołanie wniósł o jego oddalenie. Ponawiając twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji

#### ***Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.***

A. Z. z dniem 1 września 2017 r. została zatrudniona w (...) Spółka Cywilna E. D. , B. D. jako specjalista do spraw zarządzania i marketingu za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 10000,00zł, w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

Według odpisu z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej przedmiotem działalności Spółki jest wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi.

A. Z. ukończyła studia wyższe na Uniwersytecie J. na (...) na kierunku psychologia ze specjalizacją PR i marketing. Następnie podjęła pracę w Instytucie (...) (2009-2010) na stanowisku : koordynator projektu. Podjęła też pracę w firmie (...) (2011-2012) na stanowisku: PR i marketing manager i pracę w Fundacji (...) (2011-2017); na stanowisku koordynator projektu i koordynator ds. kontaktu z podmiotami zewnętrznymi – praca w języku polskim i angielskim, W latach 2013-2017 prowadziła działalność gospodarczą w branży turystycznej. Polegało to na świadczeniu usług przewodnika miejskiego po K., pracy pilota wycieczek.

W spornym okresie była zatrudniona od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Pracę wykonywała na terenie K., w lokalach należących do spółki (...). Wynagrodzenie było jej wypłacane w formie przelewu na rachunek bankowy. B. D. był jej bezpośrednim przełożonym. Prywatnie jest ojcem wnioskodawczynie. Pracę wykonywała w okresie od 1.09.2017r. do 11.10.2017r. a następnie przebywała na zasiłku chorobowym w związku z ciążą. Pracodawca przed zatrudnieniem wnioskodawczynie, nie zatrudniał innego pracownika na tym stanowisku, na którym pracowała A. Z..

Na czas jej nieobecności w pracy nie zatrudniono nowego pracownika.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego na okoliczność obowiązków pracowniczych A. Z. i ustalonego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek

na ubezpieczenia społeczne w dniu 8 stycznia 2018 r. wydał zaskarżoną decyzję. Ustalono w niej wynagrodzenie miesięczne wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spółce cywilnej (...) w kwocie: 3.670,00zł.

(dowód: zeznania wnioskodawczyni k. 22-23, zeznania B. D. k-23 1, akta osobowe, dokumentacja w aktach ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody. Jako wiarygodne Sąd uznał twierdzenia odwołujących się – B. D. oraz A. Z. w zakresie w jakim dotyczyły potrzeby zatrudnienia pracownika w Spółce, negocjowania warunków zatrudnienia, wykonywania przez wnioskodawczynię pracy. Okoliczności te zostały potwierdzone przez dowody z dokumentów. Czyniąc ustalenia w sprawie Sąd oparł się także na dowodach z dokumentów złożonych do akt sprawy sądowej oraz zebranych w postępowaniu przed organem rentowym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie złożone w sprawie od decyzji ZUS z 8 stycznia 2018 r., jako pozbawione uzasadnionych podstaw, zostało oddalone.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że umowa o pracę i jej treść, w szczególności w zakresie wynagrodzenia za pracę, wpływa na stosunek ubezpieczenia, kształtuje go poprzez wyznaczenie wysokości składki i powstanie obowiązku jej opłacenia i prowadzi do uzyskania świadczeń w odpowiedniej wysokości. Jak wynika z treści art. 6 ust. 1 pkt.1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778) obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Pracownik podlega ubezpieczeniom społecznym z mocy prawa i zgłoszenie do ubezpieczenia ma charakter deklaratoryjny.

Zasady ustalania składek oraz podstaw ich wymiaru reguluje przepis art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, stanowiąc między innymi, że podstawę wymiaru składek stanowi przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 tej ustawy czyli przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z 26 lipca 1991 r. Niewątpliwie składka na ubezpieczenia społeczne ma charakter obowiązkowy, celowy, odpłatny i bezzwrotny, a prawidłowe opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz właściwe fundusze jest obowiązkiem płatnika składek.

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 współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07). Kompetencja taka wynika wprost z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej, który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje m.in. zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, że ZUS nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną -w całości lub w części (por. uzasadnienie wyroku Sadu apelacyjnego w szczecinie z 13 grudnia 2017 r. III AUa 650/16 lex nr 2451330).

W związku z powyższym za niezasadny uznać należy podniesiony w odwołaniu zarzut naruszenia art. 83 ust. 1 ustawy systemowej. Nawet gdyby uznać, że powołany w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych inicjującej niniejsze postępowanie przepis art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uprawnia organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jedynie do wydawania decyzji w zakresie prawidłowości obliczenia

(wymierzenia) przez płatnika składki na ubezpieczenie społeczne, a nie w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki, to podstawy pozytywnej odpowiedzi na postawione pytanie dostarcza art. 86 ust. 2 tej ustawy, który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek.

Sąd Najwyższy w powołanych wcześniej orzeczeniach sformułował tezę, iż autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie. Istotnie w świetle normy zawartej w art. 18 § 1 kp stanowiącego, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, dopuszczalne jest umówienie się o wynagrodzenie wyższe od najniższego. Jednakże strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Autonomia bowiem stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353<sup>1</sup> kc, który poprzez art. 300 k.p. ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy i 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 kc 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.

Jak wskazano wcześniej, umowa o pracę wywołuje skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą lecz i skutek dalszy bowiem umówione wynagrodzenie kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie należne, odpowiednie, rzetelne, sprawiedliwe i zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy. W wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r. I UK 19/09 Lex nr 515697 Sąd Najwyższy wyraził nadto pogląd, iż nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> kc, w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter tych świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Pomimo, iż przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie 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. Dodać wypada również, iż ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 kc w zw. z art. 300 kp jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w niniejszej sprawie, w zaskarżonej decyzji ustalił w pkt II wynagrodzenie w kwocie: 3.670,00zł brutto miesięcznie i od tej kwoty naliczył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Zakład zarzuca, że wysokość wynagrodzenia w kwocie 10 000 zł nie nosi cech ekwiwalentności do zakresu i czasokresu wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy, jest rażąco wysokie w porównaniu do wynagrodzenia innych pracowników, tym samym ocenia postanowienia umowy w tym zakresie jako nieważne z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Co więcej organ rentowy wskazuje, że zamiarem stron podwyższenia wynagrodzenia wnioskodawczyni była chęć uzyskania przez nią wysokiego zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Zawarta przez strony umowa o pracę spełnia wymogi z art. 22 kp. ZUS również nie kwestionuje faktu istnienia pomiędzy stronami ważnego stosunku pracy. Nie można zapominać, że wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, iż cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r. I UK 337/05 Wokanda 2006 Nr 12, poz. 29).

Sporna pozostaje natomiast wysokość wynagrodzenia. Sąd Okręgowy podziela stanowisko organu rentowego zawarte w zaskarżonej decyzji z 6 grudnia 2017 r., że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia w kwocie 10 000 zł brutto, stanowi przejaw nadmiernego uprzywilejowania płacowego, a przez to sprzeczne jest z zasadami współzycia społecznego. Stanowi wynagrodzenie nadmierne, nieadekwatne do zakresu obowiązków, a także wynagrodzeń osiągniętych przez inne zatrudnione w firmie osoby. Zgodne z treścią art. 78 k.p. wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Bezspornym jest, że wnioskodawczyni od kilku lat zarządza projektami w branży turystycznej w K.. Praca ta polega na kontaktach z podmiotami zewnętrznymi w języku polskim i angielskim. Posiada doświadczenie w prowadzeniu mediów społecznościowych. Jako przewodnik i pilot wycieczek, ma liczne kontakty w branży turystycznej.

Nie zostały też w toku postępowania przedstawione przez skarżących dowody uzasadniające przyjęcie za uzasadnione przyznania wnioskodawczyni wynagrodzenia w tak znacznej wysokości, które wskazywały na szczególne dokonania zawodowe, osiągnięcia, specjalizacje. Słuchany w sprawie B. D., stwierdził, że menager prowadzący klub w K. w jego przekonaniu zarabia 12.000zł brutto a nawet więcej. I aczkolwiek stwierdzenie takie wyraża prywatny, subiektywny pogląd słuchanego to jednak, nie wskazano w toku postępowania, jakie to okoliczności spowodowały ustalenie przez strony umowy wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie nawet przekraczającym tą uznaną za dopuszczalną kwotę 12 tys. zł, którą otrzymuje „dobry manager”.

(...) s.c E. D. i B. D. prowadzi określony rodzaj działalności.

Niewątpliwie praca specjalisty ds. zarządzania i marketingu wymaga wiedzy, kwalifikacji, co jednak dotyczy także wielu innych profesji. Ustalenie jednak tak korzystnych warunków zatrudnienia, przyjęcie wynagrodzenia na poziomie 10.000 zł stanowi w przypadku wnioskodawczyni przejaw jej nadmiernego uprzywilejowania.

Jak ustalono w sprawie, wnioskodawczyni podjęła pracę od 1.09. 2017 r. i pracowała do 11.10.2017 r. Następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z niezdolnością do pracy przypadającą w okresie ciąży. Okres wykonywania przez nią pracy przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, był istotnie stosunkowo krótki. W świetle naprowadzonych wyżej okoliczności uznanie przez ZUS, że decyzja o wynagrodzeniu za pracę w kwocie 10.000zł podyktowana była planowanym w najbliższym czasie korzystaniem przez wnioskodawczynię z urlopu macierzyńskiego i pobieraniem wysokiego zasiłku macierzyńskiego, uznać należy za usprawiedliwione.

Prawidłowe i zasadne w ocenie Sądu jest zatem ustalenie przez ZUS podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla w/w w kwocie 3.670,00zł, jako odpowiadającej wynagrodzeniu takiej grupy zawodowej na terenie województwa (...) w tym czasie.

Mając na uwadze poczynione ustalenia i ich prawną ocenę oraz treść powołanych przepisów, Sąd w myśl art. 477<sup>14</sup> § 1 kpc oddalił odwołanie, jako pozbawione uzasadnionych podstaw.