

Sygn. akt VII U 898/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2017 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz	
Protokolant: Paulina Filipkowska	

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 grudnia 2017 roku w Warszawie

sprawy O. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

z udziałem płatnika składek (...)

na skutek odwołania O. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)Oddział w W.

z dnia 21 czerwca 2017 roku znak (...)

zmienia zaskarżoną decyzję z dnia 21 czerwca 2017 roku znak (...) w ten sposób, że O. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) z podstawą wymiaru składek 3.500 zł (trzy tysiące pięćset) brutto.

Sygn. akt VII U 898/17

UZASADNIENIE

O. K. złożyła w dniu 4 lipca 2017 r. odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z dnia 21 czerwca 2017 r.

nr (...) w sprawie podlegania przez nią obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. G.. Odwołująca wniosła o zmianę skarżonej decyzji i o przeliczenie wymiaru składek do aktualnej wysokości wynagrodzenia. W uzasadnieniu odwołania O. K. wyjaśniła, że u płatnika składek pracowała nieprzerwanie od lipca 2016 roku, a w związku z dużym doświadczeniem powierzono jej nowe stanowisko. Wyjaśniła również, że nie planowała ciąży, miała natomiast pracować jak najdłużej. W ocenie odwołującej wykonywana przez nią praca i związana z tym obsługa dużej ilości apartamentów i dyspozycyjność wymaga dużo czasu i bywa stresująca, wskazała też, że chciała wykonywać swoje obowiązki służbowe jak najlepiej, ale stan zdrowia jej to uniemożliwił. Decyzję organu rentowego odwołująca uznała za krzywdzącą

i wniosła o przeliczenie świadczenia według aktualnej pensji (odwołanie k. 2 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 2 sierpnia 2017 r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania O. K., gdyż zaskarżona decyzja jest prawnie oraz faktycznie uzasadniona. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie organ rentowy odniósł się własnych ustaleń, z których wynika, że płatnik składek – (...) nie zgłaszała do ubezpieczeń osób zatrudnianych w przeszłości na stanowisko odwołującej, natomiast z osobą, która została zatrudniona w zastępstwie odwołującej, płatnik zawarł umowę na stanowisko asystenta, a nie specjalisty ds. obsługi klientów. Organ rentowy również, że odwołująca była wcześniej zatrudniona na stanowisku asystenta w wymiarze 1/2 etatu oraz za wynagrodzeniem w wysokości 1.000 zł. W tych okolicznościach zdaniem organu rentowego analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne odwołującej została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, a w konsekwencji wydanie zaskarżonej decyzji było zasadne (odpowiedź na odwołanie k. 3-5 a.s.).

Na rozprawie w dniu 6 grudnia 2017 r. zainteresowana **A. G.** przyłączyła się do stanowiska odwołującej (k. 12 a.s., k. 24 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. G. od 2 czerwca 2014 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). W ramach działalności zainteresowana zajmuje się krótkoterminowym wynajmowaniem obiektów, apartamentów i mieszkań (zeznania zainteresowanej k. 26-27 a.s., wypis z CEIDG k. 6 a.r.).

Początkowo zainteresowana sama prowadziła działalność gospodarczą. W czerwcu 2016 roku zainteresowana podjęła decyzję o otwarciu biura przy ul. (...) oraz zatrudnieniu pracowników. W maju 2016 roku zainteresowana przyjęła dwie osoby na szkolenie (zeznania zainteresowanej k. 26-27 a.s.).

Dnia 1 lipca 2016 r. A. G. przyjęła odwołującą O. K. do pracy na podstawie umowy na okres próbny do 30 września 2016 r. Odwołująca była zatrudniona jako asystent z wynagrodzeniem 1.000 zł brutto, w wymiarze 1/2 etatu. Podejmując zatrudnienie odwołująca przeszła szkolenie wstępne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instruktaż stanowiskowy (zeznania odwołującej k. 25-26 a.s. i zainteresowanej k. 26-27 a.s., akta osobowe odwołującej – umowa o pracę na okres próbny, dokumenty dot. szkoleń).

W okresie od 1 do 31 października 2016 r. odwołująca była zatrudniona na takich samych warunkach jak wcześniej na podstawie umowy na czas określony. Warunki umowy nie uległy zmianie, gdyż odwołująca podjęła studia magisterskie na Uniwersytecie (...) w W. i nie wiedziała, czy będzie mogła łączyć naukę z pracą, a ponadto nie miała jeszcze karty pobytu (zeznania odwołującej k. 25-26 a.s. i zainteresowanej k. 26-27 a.s., akta osobowe odwołującej – umowa o pracę na czas określony).

W dniu 1 listopada 2016 r. zainteresowana zawarła z odwołującą umowy zlecenie, na podstawie której zleciła odwołującej wykonanie prac z zakresu obsługi rezerwacji, aktualizacji systemów rezerwacyjnych, aktualizacji strony internetowej (...) oraz monitoringu płatności. Umowa została zawarta na okres miesiąca, do 30 listopada 2016 r., a za jej wykonanie odwołująca miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 1.000 zł. W dniu 1 grudnia 2016 r. zainteresowana zawarła z odwołującą kolejną umowę zlecenie o wykonanie prac jak w umowie z dnia 1 listopada 2016 r. Umowa ta została zawarta na okres do 28 lutego 2017 r., za jej wykonanie odwołująca miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł (akta osobowe odwołującej – umowy zlecenie).

W lutym 2017 roku odwołująca zrezygnowała ze studiów, miała zamiar podjąć pracę u zainteresowanej na podstawie umowy o pracę z wyższym wynagrodzeniem. Zainteresowana zdecydowała się powierzyć jej obowiązki kierownika biura, gdyż była najbardziej doświadczonym pracownikiem. W efekcie tych ustaleń w dniu 1 marca 2017 r. odwołująca i zainteresowana zawarły umowę o pracę, zgodnie z którą O. K. miała pracować na stanowisku Specjalisty ds. Obsługi Klientów, w pełnym wymiarze czasu pracy oraz za wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie. Umowa została zawarta na czas określony błędnie oznaczono termin umowy na okres od 1 marca 2017 r. do 28 lutego 2017 r. Umowa została podpisana przez męża zainteresowanej, R. G., który był do tego upoważniony (zeznania odwołującej k. 25-26 a.s. i zainteresowanej k. 26-27 a.s., umowa o pracę k. 28 a.r.).

W trakcie pracy odwołująca zajmowała się m. in. odbieraniem telefonów od gości, kontaktem e-mailowym z klientami oraz wystawianiem faktur (zeznania odwołującej k. 25-26 a.s. i zainteresowanej k. 26-27 a.s., korespondencja e-mail k. 19-21 a.r., faktury k. 33-41 a.r.).

W połowie marca 2017 roku odwołująca dowiedziała się, że jest w ciąży. Nie informowała pracodawcy o swoim stanie zdrowia (zeznania odwołującej k. 25-26 a.s. i zainteresowanej k. 26-27 a.s.).

W kwietniu 2017 roku odwołująca stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Z powodu jej nieobecności w pracy zainteresowana powierzyła jej obowiązki innemu pracownikowi, V. I., a ponadto w dniu 15 maja 2017 r. zatrudniła nowego pracownika - A. Y. na 1/2 etatu i za wynagrodzeniem 1.000 zł miesięcznie (oświadczenia pracownikówn zainteresowanej k. 22-23 a.r., umowa o pracę z A. Y. k. 30 a.r., faktura k. 42 a.r.).

Pismami z dnia 2 czerwca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił O. K. oraz A. G. o wszczęciu postępowania w sprawie podlegania przez odwołującą ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy o pracę u zainteresowanej. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał w dniu 21 czerwca 2017 r. decyzję nr (...) na podstawie której stwierdził, że O. K. od 1 marca 2017 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) z podstawą wymiaru składek w wysokości 1.000 zł (decyzja ZUS z 02.06.2017 r. k. 2-4 a.r., zawiadomienia o wszczęciu postępowania k. 7-8 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów załączonych do akt sprawy i akt rentowych, a także dowodów z przesłuchania odwołującej i zainteresowanej. Zebrane w toku postępowania dowody nie były kwestionowane przez strony, nie budziły również zastrzeżeń Sądu co do ich wiarygodności. Sąd dał zwłaszcza wiarę zeznaniom odwołującej i zainteresowanej uznając je za wiarygodne, gdyż ich treść była ze sobą zbieżna i znajdowała pokrycie w innych zebranych dowodach w sprawie, a ponadto postawa stron nie budziła wątpliwości i była przekonywująca.

W tych okolicznościach Sąd uznał zebrany materiał dowodowy za wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie O. K. było zasadne.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 – dalej jako u.s.u.s.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej

Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 powołanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 cyt. ustawy systemowej). Stosownie zaś do art. 13 pkt 1 u.s.u.s. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 u.s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

W myśl art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2032) za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów oczywistym jest, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 u.s.u.s. może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (w myśl art. 58 k.c.). Przepis art. 86 ust. 2 w/w ustawy daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień oraz zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 marca 2013r., III AUa 1515/12). Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania samego tytułu ubezpieczenia wynikającego z zawarcia umowy o pracę, a zatem badania również ważności takiej umowy (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12 oraz z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12).

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 kontekście powyższego Sąd wskazuje, że samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży, choćby nawet głównym motywem tego zatrudnienia było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Niemniej jednak, chociaż sam fakt podjęcia pracy w okresie ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowią w żadnym razie naruszenia prawa, to jednak ustalenie wysokości wynagrodzenia w znacznym zawyżonym poziomie, w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). W takim wypadku cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny

z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy

o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia

i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę, jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego,

jest nieważna w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego:

z 18 października 2005r., II UK 43/05 oraz z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08). Wynika to

z tego, że w myśl art. 78 k.p. 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze,

który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości

i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996 r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia

1999 r., I PKN 456/99). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z tym faktem. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Okoliczności te mają decydujące znaczenie przy ocenie ustalonego wynagrodzenia z perspektywy istoty sporu w niniejszej sprawie.

Kierując się powyższymi wytycznymi Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał analizy zgromadzonego w jego toku materiału dowodowego, w wyniku czego doszedł do wniosku, że wysokość wynagrodzenia O. K. wynikająca z umowy o pracę z dnia 1 marca 2017 r. nie była zawyżona w stopniu uzasadniającym stwierdzenie, że doszło do naruszenia jakichkolwiek zasad współzycia społecznego, w tym wskazywane przez organ rentowy równości uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy nie przedstawił okoliczności, które nasuwałyby uzasadnione wątpliwości

co do faktycznych zamiarów, jakie towarzyszyły odwołującej i zainteresowanej przy zawieraniu umowy o pracę z dnia 1 marca 2017 r. W szczególności zdaniem Sądu Okręgowego organ rentowy nie wykazał, aby odwołującej i zainteresowanej można było zarzucić zamiar podwyższenia podstawy wymiaru składek jedynie w celu uzyskania wyższych świadczeń.

Jak wynika z dokonanych przez Sąd ustaleń O. K. współpracowała

z zainteresowaną A. G. w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej już od lipca 2016 roku, początkowo pracując na podstawie umów o pracę

na czas określony, a następnie na podstawie umów zlecenie. Z pracowników zatrudnionych

w firmie zainteresowanej odwołująca legitymowała się najdłuższym stażem pracy. Odwołująca wyrażała chęć dalszej współpracy i zrezygnowała ze studiów magisterskich, a ponadto zainteresowana była zadowolona z jej pracy. W tych okolicznościach Sąd uznał, że uzgodnienie między stronami spornej umowy korzystniejszych warunków zatrudnienia było zasadne. Zdaniem Sądu nic nie stało na przeszkodzie, aby strony ustaliły wynagrodzenie na poziomie wyższym, niż dotychczasowe. Odwołująca miała na celu zaangażowanie się we współpracę z zainteresowaną, natomiast zainteresowana miała zamiar powierzyć jej bardziej odpowiedzialne stanowisko. O okoliczności, która mogła wywoływać niezdolność do pracy, odwołująca dowiedziała się już po podpisaniu umowy o pracę w dniu 1 marca 2017 r. Tym samym w ocenie Sądu brak podstaw do uznania, aby przy zawieraniu powyższej umowy stronom towarzyszył zamiar zawyżenia podstawy wymiaru składek w celu uzyskania przez odwołującą wyższych świadczeń w związku z macierzyństwem.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób było zgodzić się z argumentacją organu rentowego co do poprzednich okresów zatrudnienia odwołującej. Fakt, że przed 1 marca 2017 r. zainteresowana zatrudniała odwołującą za wynagrodzeniem średnio 1.000 zł brutto miesięcznie oraz w wymiarze 1/2 czasu pracy nie może oznaczać, że podstawa wymiaru składek wynikająca ze spornej umowy o pracę jest zaniżona. W ocenie Sądu tego rodzaju argumentacja prowadziłaby do aberracyjnej konkluzji, zgodnie z którą każda poprawa warunków płacowych danej osoby związana z nawiązaniem nowego stosunku zatrudnienia mogłaby zostać oceniona negatywnie, gdyż w przeszłości osoba ta wykazywała niższą podstawę składek. Takie wnioski są oczywiście sprzeczne z zasadą naturalnego wzrostu wynagrodzenia pracownika, które winno ulegać modyfikacjom na jego korzyść proporcjonalnie do wzrostu jego kompetencji, doświadczenia, umiejętności i ogólnego rozeznania w sytuacji pracowniczej i rynkowej. Trudno również uznać kwotę 3.500 zł brutto miesięcznie za wygórowaną, w kontekście okresu wcześniejszego zatrudnienia u zainteresowanej, charakteru wykonywanej przez nią pracy czy też warunków zatrudnienia na stołecznym rynku. Niezrozumiały natomiast jest dla Sądu argument organu rentowego, który wskazywał, że obowiązki odwołującej po jej przejściu na zwolnienie lekarskie przejęła osoba, która wcześniej nie była zgłaszana do ubezpieczeń społecznych przez zainteresowaną. Skoro, jak wynika z zeznań zainteresowanej, nieobecność odwołującej wywołania niezdolnością do pracy wywołała pewną dezorganizację pracy w firmie, to logicznym było przyjęcie nowego pracownika, który przejąłby jej obowiązki. Za taką nie można natomiast uznać argumentację organu rentowego, który zdaje się wyciągać z powyższej okoliczności wniosek, zgodnie z którym skoro zainteresowana zatrudniła nową osobę celem zastępstwa odwołującej, to sporna umowa o pracę z 1 marca 2017 r. była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

W tych okolicznościach zdaniem Sądu Okręgowego stanowiska organu rentowego nie można podzielić. Zaznaczyć należy, że w toku postępowania Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawiał żadnych wniosków dowodowych. Argumentacja organu rentowego sprowadzała się właściwie do przedstawienia poszczególnych faktów z warunków zatrudnienia odwołującej bez głębszej refleksji nad okolicznościami, które charakteryzowały łączący ją z zainteresowaną stosunek pracy, w szczególności w kontekście poprzednio zawieranych umów zlecenie, kwalifikacji odwołującej czy jej doświadczenia zawodowego. Organ rentowy ograniczył się w zasadzie do przedstawienia poprzez wycięcie faktów opisu łączącego strony stosunku prawnego i nie wywiódł ze stwierdzonych w toku postępowania wyjaśniającego okoliczności przemawiających za uznaniem, że poprzez ustalenie wynagrodzenia odwołującej w wysokości 3.500 zł brutto miesięcznie doszło do naruszenia zasad współżycia społecznego. Sam zaś opis faktów prezentowany w uzasadnieniu decyzji z dnia 21 czerwca 2017 r., jak również odpowiedzi na odwołanie, cechuje brak wnioskowania prowadzącego do stwierdzenia konkretnej tezy odpowiadającej treści skarżonej decyzji.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał odwołanie O. K. za zasadne i orzekając co do istoty sprawy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego, o czym orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Włodzimierz Czechowicz

Zarządzenie: (...)

(...)