

Sygn. akt V U 3204/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 3 czerwca 2015 r. w Legnicy

sprawy z wniosku K. W.

przy udziale zainteresowanego L. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania K. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 9 października 2014 r.

znak (...) dec. (...)

zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 9 października 2014 r. znak (...) dec. (...) w ten sposób, że ustala iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczyni K. W. jako pracownika u płatnika składek L. B. w okresie od 20 lutego 2014 roku wynosi 4210 złotych miesięcznie.

Sygn. akt VU 3204/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 października 2014 r., numer(...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił, że od dnia 20 lutego 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. W. jako pracownika u płatnika składek – L. B. wynosi 1.260,00 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji zakład rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek – L. B., przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 20 lutego 2014 r. wysokość wynagrodzenia K. W. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Płatnik, prowadzący bar gastronomiczny, zatrudnił K. W. od dnia 20 lutego 2014 r. na stanowisku menagera (kierownika sprzedaży) na $\frac{3}{4}$ etatu za wynagrodzeniem w kwocie 3000 zł netto. Praca K. W. miała polegać głównie na dbaniu o zatowarowanie baru, przestrzeganie zasad Sanepidu, dbałość o terminowość i datę ważności produktów, dbaniu o wizerunek i ekspozycję baru, organizacji imprez, współpracy z biurem rachunkowym i dostarczaniu dokumentów księgowych. Obowiązki te K. W. wykonywała w weekendy, pracując po 5-12 godzin oraz w tygodniu popołudniami po średnio 4 godziny dziennie. K. W., poza zatrudnieniem u płatnika

posiadała jednocześnie dwa inne tytuły do ubezpieczeń, mianowicie wiązały ją umowa zlecenia od 11 maja 2013 r. i umowa o pracę od 18 listopada 2013 r., zawarte z innymi płatnikami. K. W. z powodu ciąży stała się niezdolna do pracy od 23 maja 2014 r. Bezpośrednio przed zatrudnieniem K. W., płatnik składek nie zatrudniał nikogo na stanowisku menagera, a pracujące u niego osoby miały wypłacane wynagrodzenie minimalne. Nikt nie przejął również obowiązków zainteresowanej od dnia powstania jej niezdolności do pracy.

Na podstawie powyższych okoliczności, tj. oceny charakteru pracy zainteresowanej i powierzonych jej obowiązków oraz minimalnego wkładu pracy, organ rentowy uznał, że wynagrodzenie za jej pracę powinno odpowiadać $\frac{3}{4}$ minimalnego wynagrodzenia – stosownie do obowiązującego ją wymiaru pracy. Zdaniem organu rentowego, postępowanie wyjaśniające wykazało, że celem zawarcia umowy o pracę i określenie wynagrodzenia na poziomie 3000 zł netto było uzyskanie przez zatrudnioną wyższego świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczyni K. W., żądając jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. Zarzuciła, że wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę z dnia 20 lutego 2014 r. było adekwatne do jej wykształcenia, posiadanego doświadczenia zawodowego w branży gastronomicznej oraz odpowiednie do wagi przejętych przez nią obowiązków i ich szerokiego zakresu. Podniosła, że była odpowiedzialna za całokształt działalności baru i zastąpiła we wszystkich obowiązkach płatnika. Argumentowała, że organizacja imprez polegała z jej strony na pozyskiwaniu nowych klientów, opracowywaniu dla nich menu, oszacowaniu kosztów, narzuceniu odpowiedniej marży, dbałości o gusta oraz jakość usługi oraz o zatowarowanie, a następnie na rozdzieleniu obowiązków obsłudze, przygotowaniu sali i przeprowadzeniu imprezy zgodnie z zasadami HACCP oraz BHP. Wobec tego zarzuciła błędne ustalenie przez organ rentowy, że jej praca była nieskomplikowana. Podniosła również, iż pozostali pracownicy płatnika mieli inny zakres obowiązków i nie mieli kwalifikacji na jej poziomie.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy, powołując się na zasadę solidaryzmu, zarzucił po raz kolejny, że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia na poziomie 3000 zł netto miało jedynie na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego i było rażąco wysokie i nieodpowiadające ilości i jakości świadczonej pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowany – płatnik składek L. B. od dnia 1 lutego 2012 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przygotowywania i podawania posiłków według PKD. W jej ramach prowadzi lokal gastronomiczny - bar przy kopalni w P. o pow. ok. 100 m². Lokal otwarty jest 24 godziny na dobę. Posiłki są odgrzewane, lokal nie posiada kuchni i korzysta z dostaw posiłków od firm cateringowych. W lokalu organizowane są też imprezy na 40-100 osób. Płatnik zatrudniał dwie osoby do obsługi baru, na dwie zmiany po 8 godzin, a w godzinach nocnych pracował sam. Jako że płatnik miał problemy finansowe i nie miał pomysłu na rozwój firmy, zaczął poszukiwać osoby z doświadczeniem w prowadzeniu imprez i prowadzeniem baru.

L. B. w dniu 20 lutego 2014 r. zawarł umowę o pracę z wnioskodawczynią K. W.. Została mu ona polecona przez pracownicę płatnika, a matkę wnioskodawczyni. K. W. posiada wykształcenie wyższe z tytułem magistra turystyki i rekreacji. Posiada doświadczenie zawodowe w zakresie organizacji imprez zamkniętych oraz festynów, które uzyskała będąc zatrudniona w Irlandii i w Anglii w latach 2006-2008 oraz prowadząc własny lokal gastronomiczny w kraju w latach 2010-2012. Została zatrudniona przez płatnika na czas nieokreślony, na $\frac{3}{4}$ etatu na stanowisku menagera (kierownika sprzedaży), z miesięcznym wynagrodzeniem 3000 zł netto, czyli 4210 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano w umowie adres baru płatnika.

Praca K. W. polegała generalnie na przejęciu obowiązków płatnika oraz na polepszeniu działalności baru. Zajmowała się ogólnym zatowarowaniem baru i obsługą klientów oraz organizowaniem imprez, w tym poszukiwaniem nowych klientów zainteresowanych organizacją przyjęć na ich rzecz. Samodzielnie opracowywała menu codzienne i na imprezy, szacowała koszty i ustalała marżę, pilnowała zaopatrzenia baru, przygotowywała wystrój lokalu. Udało się jej

zorganizować ogródek piwny przy barze. Samodzielnie nabywała produkty potrzebne w lokalu. Na wnioskodawczyni ciążył też obowiązek przeprowadzenia imprez i prowadzenia baru zgodnie z zasadami HACCP oraz BHP.

W czasie zatrudnienia wnioskodawczyni u płatnika pracowało dwóch pracowników obsługi – jeden w wymiarze połowy etatu i jeden na cały etat, z wynagrodzeniem ustalonym w oparciu o obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę. Wnioskodawczyni rozdzielała im obowiązki wedle bieżących potrzeb.

W zakresie obowiązków o charakterze administracyjnym, K. W. współpracowała z księgową i biurem rachunkowym, przekazywała wszelkie dokumenty związane z działalnością płatnika. Porządkowała też zaległą dokumentację, pozostawioną przez płatnika.

W tym czasie wnioskodawczyni pracowała również na podstawie umowy zlecenia, zawartej 11 maja 2013 r. i umowy o pracę od 18 listopada 2013 r. Na ich podstawie pracowała jako doradca klienta w banku (...) w L. i na rzecz innych firm inwestycyjnych. Wnioskodawczyni godziła zatrudnienie u różnych podmiotów, gdyż czas pracy narzucony jej u płatnika jak i w banku był elastyczny. Wnioskodawczyni, podejmując liczne zatrudnienia, dążyła do poprawy swojej sytuacji materialnej. Planowała wziąć kredyt hipoteczny.

Pracę zainteresowanej nadzorował osobiście płatnik, który w barze pojawiał się 1-2 razy w tygodniu i sprawdzał listę obecności. Od czasu zatrudnienia wnioskodawczyni L. B. jedynie sporadycznie pomagał wnioskodawczyni w czynnościach związanych z prowadzeniem imprez. Płatnik słabo orientował się w zasadach jego działania, w tym w sposobach zachowania zgodności usług z zasadami BHP i dotyczących prawidłowego organizowania imprez na wiele osób, zdając się w tym na wnioskodawczynię. W 2014 r. zysk z działalności baru wyniósł 70 tysięcy zł.

O ciąży wnioskodawczyni dowiedziała się w marcu 2014 r. Ze względu na stan zdrowia związany z ciążą wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z dniem 23 maja 2014 r. Na zwolnieniu chorobowym pozostawała do urodzenia dziecka, tj. do października 2014 r. Urlop macierzyński przysługuje wnioskodawczyni do 13 października 2015 r.

Po przeprowadzeniu u płatnika składek postępowania wyjaśniającego, organ rentowy, decyzją z dnia 9 października 2014 r. ustalił, że od dnia 20 lutego 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe K. W. jako pracownika u płatnika składek L. B. wynosi 1.260,00 zł miesięcznie.

Dowód: - w aktach ZUS: decyzja z dn. 9.10.2014 r. – k. 61-63; zaświadczenia z dn. 2.09.2014 r. – k. 57-59; kopia umowy o pracę z aneksem – k. 45-46; CV ubezpieczonej – k. 44; zapisy czynności porządkowych – k. 32-33; listy płac – k. 24-28; faktury – k. 13-23;

- przesłuchanie zainteresowanego – k. 25-25v ; e-protokół z dn. 3.06.2015 r. od 00 : 06 : 49 do 00 : 27 : 00;

-przesłuchanie wnioskodawczyni – k. 25v-26 ; e-protokół j.w . od 00 : 27 : 55 do 00 : 46 : 00.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 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 wskazanej 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 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej 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 ww. ustawy, 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 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 bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. sygn. III AUa 1515/12 Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 u.s.u.s. daje organowi rentowemu kompetencje 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.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Z tego powodu Sąd przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta w dniu 20 lutego 2014 r. między K. W. a płatnikiem składem L. B..

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę. Organ rentowy powołując się na zakres powierzonych obowiązków i nieskomplikowany charakter pracy wykonywanej przez wnioskodawczynię, stwierdził, że podstawą wymiaru składek powinna być w jej przypadku kwota proporcjonalna do minimalnego wynagrodzenia w wysokości 1.680 zł miesięcznie i do obowiązującego ją wymiaru czasu pracy wynoszącego $\frac{3}{4}$ etatu, czyli kwota 1260 zł. Organ rentowy argumentował przy tym, że wysokość wynagrodzenia K. W. jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że ustalone przez

strony wynagrodzenie za pracę w przedmiotowej umowie z dnia 20 lutego 2014 r. nie było zawyżone i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron.

Przypomnienia wymaga, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem powinno stanowić wynagrodzenie uzyskiwane, jeśli jest godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej

pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Rozstrzygnięcia spraw, w których występują wątpliwości co do celowego zawyżania wysokości wynagrodzenia, nie można sprowadzać do schematu, w którym normą miałyby być redukcje umownego wynagrodzenia za pracę do najniższego wynagrodzenia, jako podstawy składek i świadczeń. Takie podejście przekracza granice weryfikacji, a decyzja organu staje się arbitralna, jeśli przy niekwestionowanym zatrudnieniu pomija podstawowe zasady ustalania wysokości wynagrodzenia wynikające z prawa pracy (art. 11 i 13 k.p.). Niekwestionowanie przez ZUS istnienia stosunku pracy wymaga od organu rentowego ingerencji w określeniu podstawy wymiaru składki, jeśli z okoliczności sprawy wynika, że wynagrodzenie ubezpieczonego pracownika było ustalone wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 KP), przy tym nie może być całkowicie deprecjonowana wola stron (art. 11 KP). Generalnie tylko wtedy można mówić o zarzucanej przez ZUS w niniejszej sprawie sprzeczności postanowienien umowy o pracę o wynagrodzeniu z ustawą i zasadami współżycia społecznego, gdy wynagrodzenie to w sposób rażący odbiega od wartości wykonywanej pracy i ma na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2008 r., II UK 215/07; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 19 maja 2009 r., III UK 7/09; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 kwietnia 2014 r., III AUa 1136/13).

W niniejszej sprawie, Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona w kwestionowanej umowie o pracę kwota wynagrodzenia nie mogła być uznana za wygórowaną, bowiem była adekwatna do zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni i generalnie też nie odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach.

Sąd oceniając powyższą okoliczność miał przy tym na uwadze opisywany zgodnie zarówno przez płatnika składek, jak i K. W. szeroki zakres obowiązków, pokrywający się z treścią umowy o pracę i dołączonym do niej aneksem. Z wyjaśnień stron wynikało, że wnioskodawczyni przejęła w całości obowiązki zainteresowanego i samodzielnie wykonywała wszelkie czynności związane bezpośrednio i pośrednio z obsługą baru, jak i z rozwojem firmy płatnika. Podejmowała decyzje dotyczące zmiany menu, organizacji imprez, wystroju baru. Pozyskiwała klientów na imprezy zorganizowane, samodzielnie wyliczając ich koszt. Dopełniała też wszelkich formalności związanych ze zbieraniem odpowiedniej dokumentacji i przekazywała je księgowej. Dbała o przestrzeganie w miejscu pracy zasad sanepidu i bhp. Rozszerzyła także działalność baru o ogródek piwny. Wbrew sugestiom organu rentowego, wnioskodawczyni miała odpowiednie wykształcenie i doświadczenie zawodowe do pracy na zajmowanym stanowisku i starała się je w pełni wykorzystać. Nie można było też uznać, by jej praca była nieskomplikowana i nie uzasadniała zarobków wyższych niż minimalne. Jej zakres obowiązków jak i kwalifikacje pozostają nadto odmienne w odniesieniu do innych pracowników płatnika, przez co niesłuszne było porównanie przez organ rentowy ich zarobków z wynagrodzeniem wnioskodawczyni, w oderwaniu od zbadania i porównania zakresu i charakteru pracy wszystkich pracowników. Także zatrudnienie jedynie na $\frac{3}{4}$ etatu, jak i godzenie go przez wnioskodawczynię z pracą na rzecz innych podmiotów nie poddają w wątpliwość zasadności otrzymanego wynagrodzenia od płatnika. Sąd w tym zakresie miał bowiem na względzie, iż na zajmowanym stanowisku menagera, jak wynika ze spójnych wyjaśnień stron, czas pracy ubezpieczonej był elastyczny i główne obowiązki na co dzień wypełniała sprawnie i szybko, zaś dłużej przebywała w barze w czasie weekendów, co było związane z organizacją imprez. Taki rozkład czasu pracy pozwalał z kolei na podejmowanie pracy w innych instytucjach, na odmiennych stanowiskach, niewymagających pracy w weekendy. Sąd dał też wiarę wnioskodawczyni, że wszyscy jej pracodawcy w spornym okresie podchodzili elastycznie do obowiązującego ją czasu pracy i dostosowywali go do jej potrzeb.

Oceniając zatem wysokość wynagrodzenia zasadniczego zainteresowanej Sąd miał przede wszystkim na uwadze zakres czynności powierzonych przez płatnika składek K. W. oraz fakt, że rzeczywiście i efektywnie je wykonywała. Sąd uznał również, że zatrudnienie zainteresowanej za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3000 zł netto (4210 zł brutto) mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy, a nadto generalnie nie jest wygórowane przy uwzględnieniu realnych kosztów utrzymania osoby dorosłej, w szczególności osoby młodej, spodziewającej się dziecka. Niewątpliwym w świetle zebranych dowodów pozostawało również to, że wnioskodawczyni aktywnie poszukiwała przed zatrudnieniem u płatnika wszelkich możliwych źródeł utrzymania i w czasie zawierania kwestionowanej umowy

o pracę była zdeterminowana chęcią uzyskania trwałego i dobrze płatnego zatrudnienia, które mogła pogodzić z zatrudnieniem w banku.

Nie sposób pominąć też, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze. W przedmiotowej sprawie Sąd oceniając postępowanie stron stosunku pracy nie zgodził się ze stanowiskiem organu rentowego, jakoby ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie nieznacznie odbiegającym od najniższego wynagrodzenia stanowiło o sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Orzecznictwo i judykatura zgodnie przyjmują, że przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współzycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986).

W okolicznościach niniejszej sprawy, nie sposób uznać, że wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni rażąco odbiegało od wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach menagera baru z tożsamym zakresem obowiązków. Sąd nie miał wątpliwości, że nie sposób było postanowienia umowy o pracę ustalającego wynagrodzenie wyższe niż wynagrodzenie minimalne, traktować jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, skoro było adekwatne do świadczonej rzeczywiście pracy w warunkach ustalonych w umowie o pracę z dnia 20 lutego 2014 r.

Odnosząc się zaś do powoływanego przez organ rentowy faktu nawiązania stosunku pracy przez zainteresowaną, która była w tym czasie w ciąży, Sąd dał wiarę wyjaśnieniom wnioskodawczyni, że o ciąży dowiedziała się dopiero w marcu 2014 r., zwłaszcza mając na uwadze, że nie była wtedy w ciąży zaawansowanej, a poród nastąpił dopiero w październiku 2014 r. Z kolei nie można czynić zarzutu, że pracownik stał się niezdolny do pracy na długo przez porodem, gdyż stan zdrowia pracownika nie jest zależny od jego woli. Co więcej, zdaniem Sądu, zawarcie umowy o pracę, nawet wyłącznie w celu skorzystania z prawa do świadczeń ubezpieczeniowych nie może być jako takie uznawane za sprzeczne z prawem czy zasadami współzycia społecznego, gdyż jest to legalny cel nawiązania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów ubezpieczonego. Sąd dostrzegł również, że zainteresowana wykonywała swoje obowiązki od 20 lutego do 22 maja 2014 r., jednak wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., sygn. akt II UK 141/04).

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 9 października 2014 r. w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczyni z tytułu zatrudnienia u L. B. od dnia 20 lutego 2014 r. wynosi 4210 zł miesięcznie.