

Sygn. akt V U 1192/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: star. sekr. sądowy Magdalena Teteruk

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2016 r. w Legnicy

sprawy z wniosku D. S., M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dot. M. K.

na skutek odwołań D. S. i M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 8 października 2015 r.

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

zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 8 października 2015 r. znak (...) dec. nr (...) w ten sposób, że ustala iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczyni M. K. jako pracownika u płatnika składek (...)w okresie od 01 kwietnia 2015 roku wynosi 4 000 ,00 zł miesięcznie.

Sygn. akt VU 1192/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 08 października 2015 r., (...) nr(...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił, że od dnia 01 kwietnia 2015 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. K. jako pracownika u płatnika składek – (...)wynosi 1.750 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji zakład rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek – D. S., przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w aneksie do umowy o pracę z dnia 28 marca 2015 r. wysokość wynagrodzenia M. K. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Płatnik do dnia 31 marca 2015 r., od dnia 01 lipca 2013 r. zatrudniał wnioskodawczynię na 1/8 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 200 zł na stanowisku dostawcy. Na mocy wymienionego aneksu zwiększony został wymiar zatrudnienia wnioskodawczyni do całego etatu i wynagrodzenie do 4.000 zł brutto miesięcznie. Organ rentowy ustalił na podstawie wyjaśnień płatnika, że wnioskodawczyni miała w obowiązkach odbieranie toreb z przygotowanym cateringiem dietetycznym i jego dostarczanie do klientów oraz odbieranie przygotowanych paczek i kolportaż ulotek reklamowych. Po podpisaniu aneksu zakres obowiązków M. K. nie uległ jednak zmianie. Organ rentowy nie uznał, by nowa stawka wynagrodzenia

była usprawiedliwiona przyczynami podawanymi przez płatnika, czyli tym, że zwiększyło się „zapotrzebowanie na pracownika” z uwagi na zwiększenie liczby klientów i zasięgu terytorialnego działania firmy płatnika oraz poprawiła się sytuacja finansowa jego firmy w II kwartale 2015 r. ZUS zarzucił, że płatnik nie przedstawił dowodów na okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną obowiązków jako dostawca, zarówno w okresie do końca marca 2015 r., jak i po 01 kwietnia 2015 r. Z kolei średniomiesięczny dochód w roku 2014 wyniósł 12.400 zł, a w okresie od stycznia do lipca 2015 r. 10.065 zł, zatem nie ma podstaw do twierdzeń o poprawie sytuacji ekonomicznej płatnika. W związku z powyższym wskazano, że zwiększenie podstawy wymiaru składek ubezpieczonej, znacznie przekraczające wysokość minimalnego wynagrodzenia nie może być uznane za właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i zachowujące cechy ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy, zwłaszcza w sytuacji, gdy strony miały świadomość, że ubezpieczona w niedalekiej przyszłości skorzysta ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem organu rentowego, postępowanie wyjaśniające wykazało, że celem zawarcia umowy o pracę i określenie wynagrodzenia na poziomie 4.000 zł było uzyskanie przez zatrudnioną wyższego świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

Z decyzją powyższą nie zgodził się płatnik składek D. S., zaskarżając ją odwołaniem w całości. Podniósł, że nowa wysokość wynagrodzenia za pracę do czasu skorzystania przez wnioskodawczynię ze świadczeń chorobowych nie było kwestionowane, a stawka wskazana w aneksie do umowy o pracę odpowiada średnim zarobkom krajowym na podobnym stanowisku z I kwartału 2015 r. Zarzucił, że nigdy nie uzyskał nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych i nie wiedział o tym, że jego pracownica jest w ciąży w chwili podpisania aneksu. Jak wynika z całokształtu wyводу odwołania, domagał się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek ubezpieczonej w wysokości 4.000 zł miesięcznie.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła także wnioskodawczyni M. K., żądając jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek w wysokości wynagrodzenia przyznanego aneksem i pobieranego od płatnika. Zarzuciła, że wynagrodzenie ustalone od dnia 01 kwietnia 2015 r. było adekwatne do jej zakresu obowiązków i pozwalało jej na samodzielne utrzymanie rodziny oraz było na tyle atrakcyjne, że mogła pracować dłużej na rzecz płatnika i tym samym bez żalu rezygnować z ewentualnych przyszłych propozycji zawodowych, zgodnych z jej wykształceniem aktorskim. Zarzuciła również, że w chwili otrzymania podwyżki nie była w ciąży. O ciąży dowiedziała się dopiero 14 maja 2015 r.

W odpowiedziach na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wniósł o ich oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Zarządzeniem z dnia 30 grudnia 2015 r. sprawy z obu odwołań od powyższej decyzji zostały połączone do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek D. S. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...)w zakresie przygotowywania i dostarczania posiłków dietetycznych, wegetariańskich i wegańskich, w ramach tzw. cateringu dietetycznego od jesieni 2012 r. W ramach tej działalności, na zamówienie klienta dostarcza posiłki dostosowane do odpowiedniej diety wybranej przez klienta. Siedziba jego firmy znajduje się w T. koło P., jednakże obsługuje między innymi zleceniodawców z W. i okolic, W., K. i K.. Istotą jego działalności stanowi także opracowanie dla zainteresowanych klientów odpowiedniej kuracji, stosownie do potrzeb na tydzień, miesiąc lub dłużej. Przygotowaną kurację stanowi najczęściej zestaw 5 odpowiednio przygotowanych posiłków, dostarczanych w formie gotowych dań. Płatnik składek współpracuje z firmami mieszczącymi się na terenie W., W., K. i K.. Firmy te jako podwykonawcy przygotowują posiłki stosownie do otrzymanych od płatnika wytycznych. Dostarczaniem posiłków zajmują się zatrudnione przez płatnika składek osoby, podwykonawcy lub firmy przewozowe. Firma płatnika składek promowana jest w internecie, poprzez „marketing szemrany”, w prasie o zasięgu ogólnopolskim i kolportaż ulotek. Osoby zainteresowane kontaktują się z płatnikiem składek e-mailowo lub telefonicznie.

Od 01 lipca 2013 r., czyli w początkowym okresie działalności, płatnik zatrudniał na stanowisku dostawcy swoją szwagierkę – M. K., zamieszkałą na stałe w W.. Podstawą jej zatrudnienia była umowa o pracę na czas nieokreślony

w wymiarze 1/8 etatu za wynagrodzeniem 200 zł miesięcznie. W zakresie jej obowiązków było dostarczanie paczek z przygotowanymi posiłkami dietetycznymi do kilku klientów na terenie W.. Obowiązki te zajmowały wnioskodawczyni maksymalnie 3 godziny dziennie. Pracę tą traktowała jako dorywcze, dodatkowe zatrudnienie. Głównie skupiała się na zdobywaniu zleceń zgodnych z jej zawodem aktorki.

W roku 2013 płatnik osiągnął średniomiesięczny dochód w wysokości 4.700 zł, w roku 2014 zwiększył się on do 12.400 zł miesięcznie, a w okresie od stycznia do lipca 2015 r. wyniósł 10.065 zł. W kolejnych miesiącach 2015 r. przed zatrudnieniem wnioskodawczyni płatnik osiągnął następujące kwoty dochodów bieżąco: 48 960,56 zł w styczniu, 31.809,30 zł w lutym i 22702,18 zł w marcu. Końcem kwietnia 2015 r. dochód bieżący wykazał stratę w wysokości – 2.527,99 zł. Dochód liczony narastająco do lipca 2015 r. był dodatni i wynosił w lipcu 2015 r. 70 456,45 zł.

Dnia 28 marca 2015 r. płatnik zawarł z M. K. aneks do umowy o pracę, w którym od dnia 01 kwietnia 2015 r. zwiększono wymiar jej pracy do pełnego etatu, a miesięczne wynagrodzenie brutto ustalono na kwotę 4.000 zł. Na jej podstawie, zgodnie z ustaleniami z płatnikiem, wnioskodawczyni miała w obowiązku doręczać na dotychczas obowiązujących zasadach paczki z posiłkami dietetycznymi. Były one zamknięte, zawierały od 3 do 5 posiłków – zależnie od diety wybranej przez klienta. Ilość rozwożonych toreb z jedzeniem po podpisaniu aneksu wynosiła średnio od 20 do 25 dziennie. Liczba ta wahała się w zależności od tego, czy któryś z klientów rezygnował w danym dniu z posiłków dietetycznych. O adresie klienta i ilości paczek wnioskodawczyni była informowana telefonicznie przez płatnika. Doręczeń dokonywała od 01 kwietnia 2015 r. na terenie całej W. i okolicznych miejscowości – S. i Ł.. Dojazd do klientów był utrudniony z uwagi na korki na ulicach i problemy z parkowaniem. Ponadto utrudnieniem w przypadku tzw. klientów vip było to, że często musiała na nich czekać, by dokonać dostawy. Posiłki rozwoziła codziennie od niedzieli do czwartku w godzinach od 16.00 do 22.30. Zapakowane torby z jedzeniem odbierała codziennie na B. w firmie (...). Dodatkowo w jej obowiązkach było także odbieranie raz w tygodniu opakowań na posiłki, toreb papierowych i zamawianej przez płatnika oliwy dla kucharza. Dodatkowym obowiązkiem wnioskodawczyni było drukowanie ulotek z przekazanych przez płatnika ryz papieru i tuszy do drukarki oraz ich rozwożenie klientom. Swoje zadania wykonywała używając przekazanego jej przez płatnika samochodu osobowego T. (...). Płatnik zwracał jej koszty paliwa na podstawie otrzymanych faktur.

Za odbierane paczki z posiłkami płaciła gotówką, przekazywaną jej przez płatnika do 10 dnia każdego miesiąca. Płatnik rozliczał się z nią gotówkowo także z tytułu wynagrodzenia za pracę.

O ciąży wnioskodawczyni dowiedziała się w czasie wizyty lekarskiej w dniu 14 maja 2015 r. Ze względu na stan zdrowia związany z ciążą wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z dniem 11 czerwca 2015 r. Na zwolnieniu chorobowym pozostawała do urodzenia dziecka, tj. do (...)

Po przeprowadzeniu u płatnika składek postępowania wyjaśniającego, organ rentowy, decyzją z dnia 08 października 2015 r. ustalił, że od dnia 01 kwietnia 2015 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. K. jako pracownika u płatnika składek – (...)wynosi 1.750 zł miesięcznie.

D o w ó d: - w aktach ZUS: decyzja z dn. 08.10.2015 r. – k. 83-88; Protokół kontroli – k. 70-76;protokół przesłuchania – k. 65-68; księga przychodów i rozchodów – k. 60, 48, 46; aneks – k. 58; listy płac – k. 32-44;

-przesłuchanie wnioskodawczyni – k. 56-57, e-protokół z dn. 07.03.016r. od 00:01:31 do 00:11:00.

- przesłuchanie płatnika – k. 67; e-protokół z dn. 19.05.2016 r. od 00:06:00 do 00:31:00.

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 wymienionej 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 07 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 zaskarżoną decyzją nie zakwestionował samego faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o aneks do umowy o pracę z dnia 28 marca 2015 r., a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia ustalonego tym aneksem. Organ rentowy powołując się na zakres powierzonych obowiązków, wysokość stawki obowiązującej przed dniem 01 kwietnia 2015 r., a nadto sytuację ekonomiczną płatnika stwierdził, że podstawą wymiaru składek powinna być w jej przypadku kwota minimalnego wynagrodzenia w wysokości 1.750 zł miesięcznie. Organ rentowy argumentował przy tym, że wysokość wynagrodzenia w granicach 4.000 zł miesięcznie jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę od dnia 01 kwietnia 2015 r. nie było zawyżone i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron, nie naruszając zasad współzycia społecznego.

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 k.p.), przy tym nie może być całkowicie deprecjonowana wola stron (art. 11 k.p.). Generalnie wtedy tylko można mówić o zarzucanej przez ZUS w niniejszej sprawie sprzeczności postanowień 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 AUa1136/13).

W rozpoznanej sprawie Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona od 01 kwietnia 2015 r. kwota wynagrodzenia nie mogła być uznana za wygórowaną, bowiem była adekwatna do zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczynie i charakteru jej pracy świadczonej od tego dnia na pełen etat. Sąd oceniając powyższą okoliczność miał przy tym na uwadze opisywane zgodnie zarówno przez płatnika składek, jak i ubezpieczoną szerszy zakres obowiązków po podpisaniu aneksu, w stosunku do pracy wykonywanej do dnia 31 marca 2015 r. na 1/8 etatu. Z wyjaśnień stron wynikało, że wnioskodawczynie przejęła dostawy większej ilości klientów, na co potrzebowała 8 godzin dziennie. Zwiększenie liczby klientów powodowało, że znacznie wzrosła odpowiedzialność za terminowość dostaw. Wiązało się to także z większym stopniem skomplikowania kwestii logistycznych dostaw, zwłaszcza, że musiała poruszać się po W. i okolicach w godzinach znacznego natężenia ruchu i układać godziny dostaw dopasowane do ponad 20 klientów. Rozszerzony został także jej zakres obowiązków o kolportaż ulotek reklamowych i odbiór opakowań i oliwy. Wbrew sugestiom organu rentowego, nie można uznać, by praca wnioskodawczynie była na tyle nieskomplikowana, że nie uzasadniała zarobków wyższych niż minimalne. Oceniając wysokość wynagrodzenia zasadniczego zainteresowanej Sąd miał przede wszystkim na uwadze zakres czynności powierzonych przez płatnika składek ubezpieczonej oraz fakt, że rzeczywiście i efektywnie je wykonywała. Nie uszło uwadze Sądu, iż w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji organ rentowy zasugerował, że płatnik nie udowodnił w ogóle wykonywania obowiązków dostawy, czego nielogiczną konsekwencją było zakwestionowanie jedynie wysokości ustalonej podstawy wymiaru M. K.. Następnie organ rentowy, bazując na stawce 200 zł za obowiązki wnioskodawczynie, jakie pełniła na 1/8 etatu, schematycznie jedynie wycenił jej pracę świadczoną na pełen etat, stwierdzając, że brak zmiany charakteru pracy nie uzasadniało zwiększenia jej wynagrodzenia inaczej niż proporcjonalnie. Tymczasem w ocenie Sądu obraz pracy świadczonej przez wnioskodawczynię od 01 kwietnia 2015 r., z uwagi na samo znaczne zwiększenie liczby obsługiwanych klientów i obsługę większego zasięgu terytorialnego mogły na tyle komplikować pracę dostawcy, że dawało to podstawy do określenia wynagrodzenia na poziomie wyższym niż minimalne.

Sąd uznał również, że zatrudnienie ubezpieczonej za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł brutto (ok. 2.850 zł netto) mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy, a nadto generalnie nie jest wygórowane przy uwzględnieniu realnych kosztów utrzymania osoby dorosłej, w szczególności osoby młodej, wychowującej dziecko w wieku przedprzedszkolnym, pozostającym pod opieką niepracującego ojca. Niewątpliwym w świetle zebranych dowodów pozostawało również to, że uzyskiwane przed kwietniem 2015 r. dochody firmy płatnika były znaczne i uzasadniały pozytywną ocenę kondycji finansowej przedsiębiorstwa i ustalenie wynagrodzenia dla dostawcy w W. na poziomie 4.000 zł brutto.

Odnosząc się zaś do powoływanego przez organ rentowy faktu zmiany wymiaru pracy i wysokości wynagrodzenia między stronami z uwagi na spodziewany u ubezpieczonej stan niezdolności do pracy z powodu ciąży, Sąd dał wiarę wyjaśnieniom wnioskodawczynie, że o ciąży dowiedziała się dopiero w maju 2015 r., zwłaszcza mając na uwadze, że nie była wtedy w ciąży zaawansowanej, a poród nastąpił dopiero w dniu (...) 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 zasadami współżycia społecznego, gdyż jest to legalny cel nawiązania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów ubezpieczonego. Sąd dostrzegł również, że wnioskodawczynie wykonywała swoje obowiązki dość krótko, bo od 01 kwietnia do 10 czerwca 2015 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. uwzględniając uzasadnione odwołania, zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł co do istoty sprawy.