

Sygn. akt V U 642/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 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 4 października 2016 r. w Legnicy

sprawy z wniosku M. Ś., K. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania M. Ś. i K. O.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 29 kwietnia 2016 r.

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

I. **zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 29 kwietnia 2016 r. znak (...) - (...) dec. nr (...) w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla wnioskodawczyni M. Ś. u płatnika składek K. O. wynosi od 01 października 2015 r. 1.750,00 zł miesięcznie,**

II. **zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz wnioskodawczyni M. Ś. i płatnika składek K. O. kwoty po 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

SSO Krzysztof Głowczyński

Sygn. akt V U 642/16

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...)z dnia 29 kwietnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla M. Ś. jako pracownika u płatnika składek – (...) K. O. wynosi w okresie od 01 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. 875 zł miesięcznie, a od dnia 01 stycznia 2016 r. 925 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że przedłożone dokumenty oraz całokształt okoliczności sprawy wskazują na to, że ustalona w umowie o pracę z dnia 01 października 2015 r. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej M. Ś. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji nieważna (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Podał, że płatnik K. O. zatrudniła M. Ś. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika biura w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zdaniem organu fakt, że wymieniona świadczyła pracę na rzecz wymienionego płatnika nie jest sporny, ale już wysokość wynagrodzenia tak. W ocenie organu bowiem o tym, że ustalona w umowie o pracę kwota wynagrodzenia została w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego zawyżona świadczy m.in. okoliczność, że M. Ś. jest równocześnie zatrudniona u męża płatnika K. O., w (...), gdzie za wynagrodzeniem w wysokości wynagrodzenia minimalnego świadczy pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W wątpliwość organ poddał nadto samą możliwość pracy kobiety ciężarnej na 1,5 etatu, wskazując, iż mogło to być dla niej zbyt uciążliwe. Podniósł też, iż pozostali pracownicy firmy(...)zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym K. K., która przejęła część obowiązków ubezpieczonej, otrzymują jedynie wynagrodzenie minimalne, a więc w takiej wysokości, w jakiej ubezpieczona zatrudniona na 1/2 etatu. Zdaniem ZUS, kwota ustalonego w umowie z dnia 01 października 2015 r. wynagrodzenia jest niewspółmiernie wysoka w zestawieniu z ilością wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków oraz okresem, w którym były one wykonywane, tj. przez niecałe 2 miesiące, zanim ubezpieczona udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą.

Odwołania od wymienionej decyzji złożyły ubezpieczona M. Ś. i płatnik składek K. O., wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru na ubezpieczenia społeczne dla M. Ś. w wysokości wskazanej przez pracodawcę w miesięcznych raportach ZUS RCA, tj. w kwocie 1.750 zł miesięcznie, a nadto o zasądzenie na rzecz odwołujących od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Skarżące zakwestionowały przede wszystkim uprawnienie ZUS do weryfikowania wysokości podstawy wymiaru składek, wysokości wynagrodzenia w sytuacji istnienia ważnej i wykonywanej umowy o pracę oraz opłacenia z tego tytułu składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia umownego. Zdaniem odwołujących, w sprawie nie ma ani faktycznych ani prawnych podstaw do twierdzenia, że umówione i wypłacane ubezpieczonej wynagrodzenie narusza zasady współzycia społecznego. Organ rentowy zaś, porównując to wynagrodzenie do wynagrodzeń pozostałych pracowników płatnika składek, pominął zupełnie kwestie warunków pracy, rodzaju pracy i kwalifikacji pozostałych pracowników. Zdaniem skarżących, ubezpieczona w przeciwieństwie do tych pracowników, miała duże doświadczenie w obsłudze administracyjno-biurowej firm spedycyjnych i transportowych, nie wymagała żadnego przygotowania merytorycznego do wykonywania pracy, gdyż doskonale знаła zasady współpracy z kontrahentami, bankami i obowiązki administracyjne występujące w tego typu firmie, jaką prowadził płatnik składek K. O.. Dzięki posiadanej wiedzy i operatywności potrafiła wykonać czynności pracownicze o wiele szybciej i sprawniej od innych pracowników, podczas gdy pozostali pracownicy zatrudniani kolejno przez skarżącą wymagali nauki, przygotowania merytorycznego do poszczególnych obowiązków pracowniczych i dłuższego czasu na wykonanie czynności. Istotne przy tym jest, że K. O. znała jakość pracy świadczonej przez ubezpieczoną i jej cechy charakteru zanim ją zatrudniła w swojej firmie, gdyż była ona dotychczas pracownikiem w firmie jej męża. Nie miała więc obaw w powierzeniu bardzo odpowiedzialnych zadań osobie, do której miała zaufanie i wiedziała, że jest kompetentna, co miało istotne znaczenie w czasie, gdy płatnik przebywała na zwolnieniu lekarskim. Nie ma zatem zdaniem skarżących żadnych obiektywnych przesłanek do przyjęcia, że ubezpieczona powinna otrzymywać takie samo wynagrodzenie, jakie otrzymywała w firmie męża pracodawczyni, w szczególności że warunki jej pracy i zakres obowiązków nie były jednakowe w tych dwóch firmach. Ponadto, w ocenie skarżących, na wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej u płatnika K. O. wpłynęła też pora dnia, w jakiej ubezpieczona świadczyła pracę, tj. od 16:00 do 20:00, a zatem w warunkach uznawanych za mniej komfortowe. Odwołujące podkreśliły nadto, iż organ rentowy mimo, że zwraca w decyzji uwagę na to, że ubezpieczona jest w ciąży, to przemilcza przy tym fakt, że w chwili zawierania umowy o pracę z płatnikiem nie była w ciąży. Zdaniem skarżących, sugerowanie, że pracownica zawarła umowę w celu uzyskania świadczeń związanych z ciążą i rodzicielstwem i mimo, że nie była w ciąży w czasie zawiązywania stosunku pracy, prowadzi do absurdu, gdyż w zasadzie każdej kobiecie w wieku rozrodczym można by taki zarzut postawić. W świetle powyższych uwag, w ocenie płatnika składek i ubezpieczonej, wynagrodzenie M. Ś. ustalone zostało z zachowaniem zasady godziwości i było ekwiwalentne do rodzaju, charakteru pracy, czasu świadczenia pracy i kwalifikacji pracownicy.

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

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 01 października 2015 r. płatnik składek K. O. rozpoczęła prowadzenie własnej działalności gospodarczej pod nazwą (...) K. O.. Tego samego dnia K. O. i ubezpieczona M. Ś. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której ubezpieczona miała wykonywać na rzecz płatnika pracę na stanowisku pracownika biurowego za wynagrodzeniem minimalnym w wysokości 1.750 zł miesięcznie. Wymieniona umowa zawarta została na 1/2 etatu. Do obowiązków ubezpieczonej jako pracownika biurowego należało:

- wystawianie i odbieranie zleceń transportowych,
- wystawianie faktur,
- odbiór i dostarczanie poczty,
- kontakt z biurem rachunkowych (p. M. W., A. W., G. S., L. C.)
oraz dostarczanie dokumentów,
- przyjmowanie pracownika,
- kontakt z Bankiem (...) (p. M. C.),
- kontakt z Bankiem (...) (p. K. G.),
- uzupełnianie i składanie wniosku w Starostwie Powiatowym w J. o przyznanie licencji na spedycję (rozmowy z p. P.),
- kontakt z kontrahentami - m.in. z firmą (...) Sp. z o.o., p. G. W., firmą (...) - p. S. P., firmą (...) Sp.z.o.o. - p. M. K., firmą (...),
- wykonywanie przelewów bankowych, operacji finansowych na kontach,
- (...) – ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej przewoźnika - kontakt z p. M. Ł.,
- rozmowy z (...) GSM (p. A. D.) w celu wyboru abonamentu telefonicznego oraz aparatu,
- zawarcie umowy z(...).

Przez pierwszy miesiąc pracy ubezpieczona była jedynym pracownikiem płatnika (...) K. O. w tym czasie była niezdolna do pracy z powodu choroby związanej z ciążą. Stan ciąży był zaawansowany, rozwiązanie nastąpiło w styczniu 2016 r., 6 tygodni przed planowanym terminem porodu. W związku z ww. stanem płatnik składek nie była w stanie sama wykonywać wszystkich czynności łączących się z rozpoczynaną właśnie działalnością gospodarczą. Do tego zadania zatrudniła ubezpieczoną, która posiadała ponad 5-letnie doświadczenie zawodowe w pracy w firmie spedycyjnej, transportowej. Płatnik składek miała do ubezpieczonej pełne zaufanie, gdyż wymieniona była równocześnie pracownikiem firmy jej męża. Znała zatem ubezpieczoną jako osobę kompetentną i rzetelną i nie bała się powierzyć jej odpowiedzialnych do wykonania zadań, w tym zadań związanych z podejmowaną działalnością gospodarczą, wiążących się z kontaktami z urzędami, bankami czy kontrahentami.

M. Ś. obowiązki u płatnika składek K. O. wykonywała w godzinach od 16:00 do 20:00. W godzinach popołudniowych, tj. od 7:00 do 15:00 pracowała w F. (...), gdzie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem w wysokości wynagrodzenia minimalnego. W firmie (...) ubezpieczona wykonywała czynności typowo biurowe, tj. wystawianie faktur, obsługa poczty, telefonu, urządzeń biurowych. Nie zajmowała się spedycją. W wymienionej firmie pracuje 20 pracowników i spedycją zajmują się inni odpowiedzialni za to pracownicy.

W chwili zawierania umowy o pracę z płatnikiem K. O. ubezpieczona M. Ś. nie była w ciąży. Celem zawarcia przez nią dodatkowej umowy na 1/2 etatu było pozyskanie dodatkowych środków na remont mieszkania. Praca w porze późnej popołudniowej nie kolidowała przy tym z pracą jej męża, który w tym czasie również był często nieobecny w domu, z uwagi na swoje obowiązki pracownicze. O stanie ciąży ubezpieczona dowiedziała się dopiero pod koniec listopada 2015 r. Kartę ciąży założono jej w dniu 17 grudnia 2015 r., gdy ciąża była już pewna. Pracę u płatnika składek ubezpieczona świadczyła do dnia 30 listopada 2015 r. W międzyczasie wykorzystwała kilka dni urlopu wypoczynkowego.

Płatnik składek w czasie zwolnienia lekarskiego ubezpieczonej zatrudniła w pełnym wymiarze czasu pracy K. K. za wynagrodzeniem w wysokości wynagrodzenia minimalnego. Pracownica nie radziła sobie z obowiązkami i w związku z tym nie utrzymała pracy. Od stycznia 2016 r. w firmie (...) pracuje nowa pracownica na stanowisku pracownika biurowego – E. P. (1). Ta pracownica wraz z właścicielką K. O. zajmują się pracami administracyjno – biurowymi i speцыyjnymi. Firma zatrudnia ponadto 10 kierowców.

W dniu (...) r. ubezpieczona urodziła córkę. Aktualnie przebywa na urlopie macierzyńskim. Po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem planuje wrócić do pracy u płatnika składek (...) K. O..

D o w ó d : dokumenty z akt ubezpieczeniowych,

przesłuchanie płatnika składek K. O. k. 53v, e-protokół z 04.10.2016 r. - 00:06:14 i nast.

przesłuchanie wnioskodawczyni k. 53v-54, e-protokół z 04.10.2016 r. 00:27:32 i nast.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z 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 cyt. 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. Bezspornym jest również, że w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W orzecznictwie przyjmuje się przy tym szeroko, że alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu wymagają, ażeby płaca stanowiąca podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (por. uchwałę SN z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Mając na uwadze treść art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, wątpliwości nie budzą uprawnienia ZUS do badania i zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które nie odpowiadają powyższym założeniom.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował zatrudnienia ubezpieczonej w oparciu o umowę o pracę z dnia 01 października 2015 r. i realizowania tego zatrudnienia, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była natomiast wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, ustalona przez strony umowy. Organ rentowy twierdził, że podstawą wymiaru składek z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika składek (...) K. O. w wymiarze 1/2 etatu powinno być wynagrodzenie w wysokości 875 zł miesięcznie (w okresie od 01 października 2015 r. do 31 grudnia 2015 r.) oraz 925 zł (od 01 stycznia 2016 r.), a więc wynagrodzenie odpowiadające połowie minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym. Ubezpieczona i płatnik składek byli odmiennego zdania – twierdziły, iż w kwestionowanym okresie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika M. Ś. powinna stanowić kwota wynikająca z umowy o pracę z dnia 01 października 2015 r., tj. kwota odpowiadająca wynagrodzeniu minimalnemu.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu, Sąd uznał, że zasadne jest stanowisko odwołujących.

W myśl przepisów prawa pracy określających wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, przypomnieć należy, iż powinno być ono godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie do wykonywanej rzeczywiście pracy, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do zakresu obowiązków powierzonych. Ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

W niniejszej sprawie materiał dowodowy, w tym nie tylko dokumenty z akt ubezpieczeniowych, ale także przesłuchanie płatnika składek i ubezpieczonej, dostarczył podstaw do uznania, że płatnik składek i ubezpieczona ustalili wysokość wynagrodzenia M. Ś. w umowie o pracę z dnia 01 października 2015 r. na poziomie prawidłowym, odpowiadającym rodzajowi, ilości i jakości świadczonej przez ubezpieczoną pracy oraz posiadanym przez nią kwalifikacjom. Przy ocenie wysokości tego wynagrodzenia przede wszystkim nie należało tracić z pola widzenia faktu, że zatrudniona M. Ś. była pracownikiem wyspecjalizowanym, posiadającym duże doświadczenie w pracy w branży spedycyjnej, transportowej. W zatrudnieniu bowiem w takiej branży pozostawała bez przerwy od 2010 r. Ponadto, była ona równocześnie zatrudniona w firmie transportowej męża płatnika składek, tj. w F. (...), co – wbrew innemu stanowisku ZUS – należy rozpatrywać raczej na korzyść niż niekorzyść ubezpieczonej. Dała się ona bowiem poznać w tamtej firmie – co podkreślała zatrudniająca ją K. O. – jako pracownik sumienny, rzetelny i zaufany. Wymieniona nie bała się zatem powierzyć jej w zasadzie wszystkich czynności związanych z rozpoczynaną właśnie działalnością gospodarczą, a więc nie tylko czynności strictly biurowych (czyli takich, jakie wykonywała w firmie męża płatnika), ale przede wszystkim czynności związanych z założeniem kont firmowych, z nawiązaniem współpracy z operatorami usług telefonicznych i pocztowych, czynności urzędowych związanych z uzyskaniem licencji na spedycję, jak i samych czynności spedycyjnych (polegających na pozyskiwaniu klientów, kontaktowaniu się z nimi w sprawach związanych

ze spedycją, wystawianiu zleceń transportowych, sprzedawaniu ładunków transportowych, wystawianiu faktur). W ocenie Sądu, tak duży zakres obowiązków, związany w dużej mierze z uruchamianiem nowej działalności gospodarczej i jej prowadzeniem (gdyż zakładająca w tym czasie tę działalność K. O. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą) musiał znaleźć odzwierciedlenie w wysokości umówionego wynagrodzenia ubezpieczonej. Z obowiązkami tymi nie poradziłoby sobie inni pracownicy, których następnie zatrudniła płatnik składek K. O.. Jak wynika bowiem z przesłuchania tej strony, zatrudniona na czas nieobecności ubezpieczonej K. K. nie tyle, że nie miała takiego doświadczenia jak ubezpieczona, to nawet nie poradziła sobie z częścią przejętych po niej obowiązków i ostatecznie rozwiązano z nią stosunek pracy. Dopiero druga pracownica E. P. (1) lepiej zaczęła sobie radzić przy pracach biurowych w firmie płatnika i aktualnie ona oraz sama właścicielka zajmują się sprawami administracyjno – biurowymi firmy, w tym sprawami spedycyjnymi. Choć pamiętać należy, że aktualnie, gdy firma ta już się rozwinęła, czynności te nie są już takie same (tak samo odpowiedzialne) jak były na początku. W takim stanie rzeczy, nie budzi wątpliwości fakt, że wynagrodzenie ubezpieczonej, zatrudnionej na 1/2 etatu ustalone zostało na takim samym poziomie jak wynagrodzenie pozostałych dwóch pracownic zatrudnionych na pełny etat u płatnika, które jednak nie tylko, że nie posiadały takiej wiedzy, doświadczenia i umiejętności jak ubezpieczona, ale i miały zdecydowanie mniejszy zakres obowiązków niż ona. Dlatego też – w ocenie Sądu – nieuprawnionym było porównywanie przez organ rentowy wynagrodzenia wnioskodawczyni do wynagrodzeń innych pracownic zatrudnionych w (...) K. O., ale też do wynagrodzenia samej wnioskodawczyni uzyskiwanego przez nią w firmie (...) przy zatrudnieniu na pełny etat. W firmie tej bowiem ubezpieczona wykonywała znacznie mniej odpowiedzialne zadania niż w firmie (...). Przede wszystkim nie zajmowała się w niej spedycją, lecz czynnościami typowo biurowymi. Wątpliwości przy tym nie budzi okoliczność, że ubezpieczona zgodziła się świadczyć pracę na rzecz płatnika (...) w godzinach popołudniowych (od 16:00 do 20:00). Jak bowiem sama wyjaśniła, w godzinach tych w domu nie było również jej męża, który długo pracował, a nadto małżonkowie planowali remont mieszkania, stąd też przydatne były im każde dodatkowe środki na ten cel. Taka motywacja zawarcia dodatkowej umowy o pracę na 1/2 etatu jest przekonująca, a fakt, że ubezpieczona w chwili jej zawierania nie była w ciąży dodatkowo ją potwierdza. Na uwagę nie zasługują przy tym zarzuty organu rentowego odnośnie uciążliwości pracy na 1,5 etatu dla kobiety w ciąży, które mogłyby mieć ewentualnie jakieś znaczenie, gdyby ubezpieczona faktycznie o ciąży wiedziała w momencie nawiązywania dodatkowego stosunku pracy. Tymczasem w dniu 01 października 2015 r. ubezpieczona nie była w ciąży, a o stanie ciąży dowiedziała się dopiero pod koniec listopada 2015 r. Okoliczności te przemawiają za uznaniem, iż stan ciąży ubezpieczonej nie był powodem nawiązania drugiej umowy o pracę, jak również określenia w niej kwota wynagrodzenia, które ZUS uważa za wygórowane, obiektywnie takie nie było. Ubezpieczona nie działała zatem w celu uzyskania korzystnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa i rodzicielstwa. Dodatkowo wskazać należy, że – jak podkreślały same strony – ustalone wynagrodzenie umowne uwzględniało też porę świadczenia pracy przez ubezpieczoną, tj. godziny późno - popołudniowe (od 16:00 do 20:00), a więc czas, który w normalnych warunkach pracownicy przeznaczają z reguły na odpoczynek. Zgoda zatem pracownika na świadczenie pracy w takich godzinach (nietypowych) istotnie mogła być zrekompensowana nieco wyższą stawką wynagrodzenia niż w przypadku pracownika świadczącego pracę w normalnych godzinach pracy tj. np. od 6 do 14 czy od 7 do 15.

W ocenie Sądu, materiał dowodowy zgromadzony w niniejszym postępowaniu wykazał w sposób niebudzący wątpliwości, że ustalone w umowie o pracę z dnia 01 października 2015 r. zawartej na 1/2 etatu wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia minimalnego nie było zawyżone, lecz adekwatne do kwalifikacji i doświadczenia wnioskodawczyni, do powierzonego jej zakresu obowiązków oraz jakości świadczonej przez nią pracy. Nie było zatem sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przeciwne stanowisko organu rentowego w tym zakresie nie zasługuje na uznanie.

Dlatego też Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję ZUS i w pkt I sentencji wyroku orzekł co do istoty sprawy.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).