

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 stycznia 2014 r. w S.

sprawy J. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

z udziałem T. G. (1)

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia

na skutek odwołania J. B. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 17 czerwca 2013 roku nr (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia J. B. (1) podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u T. G. (1) w okresie od 1 sierpnia 2012 roku wynosi:

- za sierpień 2012 roku - 9.000 (dziewięć tysięcy) złotych w przypadku ubezpieczeń emerytalnego i rentowego oraz chorobowego i wypadkowego i 7766,10 zł. (siedem tysięcy siedemset sześćdziesiąt sześć złotych i dziesięć groszy) w przypadku ubezpieczenia zdrowotnego,

- za wrzesień 2012 roku - 4.800 (cztery tysiące osiemset) złotych w przypadku ubezpieczeń emerytalnego i rentowego oraz chorobowego i wypadkowego i 7766,10 zł. (siedem tysięcy siedemset sześćdziesiąt sześć złotych i dziesięć groszy) w przypadku ubezpieczenia zdrowotnego;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz J. B. (1) kwotę 2.400 (dwóch tysięcy czterystu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Decyzją z 17 czerwca 2013 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne J. B. (1) zatrudnionej u płatnika T. G. (1) w okresie od 1 sierpnia 2012 r. i ustalił, iż od dnia 1 sierpnia 2012 roku podlega ona ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i

wypadkowemu z podstawą wymiaru składki w wysokości 1500,00 zł w sierpniu 2012 r. oraz 800,00 zł we wrześniu 2012 r., a ubezpieczeniu zdrowotnemu z podstawą wymiaru składki w wysokości 1294,35 zł w sierpniu 2012 r. i 690,32 zł we wrześniu 2012 r. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż nie kwestionuje faktu świadczenia przez J. B. pracy na rzecz T. G. (1) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. handlu i eksportu, jednakże jego wątpliwość budzi przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości 9.000,00 zł brutto w sytuacji, gdy podstawa wymiaru składek pozostałych pracowników T. G. (1) jest znacznie niższa. Podkreślił, że J. B. zatrudniona u płatnika od dnia 1 sierpnia 2012 r., od dnia 17 września 2012 r. korzystała ze zwolnienia z tytułu choroby na okres ciąży, a od 5 kwietnia 2013 r. pobiera zasiłek macierzyński. Uznał na tej podstawie, że zgłoszenie J. B. do ubezpieczeń społecznych jako pracownika przez T. G. z podstawą wymiaru składek 9000,00 zł brutto, krótko przed przejściem na zwolnienie lekarskie związane z ciążą, miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

J. B. (1) po sprecyzowaniu swojego stanowiska wniosła o zmianę decyzji poprzez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia jako pracownika u płatnika składek T. G. w okresie od 1 sierpnia 2012 r. wynosi w sierpniu 2012 r. 9000,00 zł, a we wrześniu 2012 r. 4800,00 zł., oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Zakwestionowała możliwość podważenia przez organ rentowy informacji zawartych w raportach składanych przez pracodawcę, wskazując, że Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że możliwość taka istnieje wyłącznie wówczas, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wynagrodzenie zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Zwróciła uwagę, że takich okoliczności w niniejszej sprawie nie było, gdyż przyznane jej wynagrodzenie stanowiło godziwą i słuszną zapłatę za powierzone jej obowiązki i świadczoną pracę, tym bardziej że przynosiło pracodawcy wymierne korzyści – J. B. zapewniła pracodawcy szereg intratnych kontraktów, w tym zawarła umowę z podmiotem, który miał poszukiwać dla pracodawcy klientów na rynku niemieckim.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniosł o oddalenie odwołania, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Pełnomocnik organu złożył ponadto wniosek o obciążenie odwołującej obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Dodatkowo zarzucił, iż J. B. (1) nie miała odpowiednich kwalifikacji do pracy na stanowisku specjalisty ds. handlu i eksportu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

T. G. (1) od 7 października 2011 r. prowadzi działalność gospodarczą w S. pod firmą: (...) T. G. (1). Głównym przedmiotem jego działalności jest produkcja mebli specjalistycznych do gabinetów lekarskich, stomatologicznych, kosmetycznych, fryzjerskich, które są wykonywane na wzorach dostępnych na rynku niemieckim oraz na zamówienie, ze stali nierdzewnej lub malowanej proszkowo.

T. G. zatrudnia pracowników od listopada 2011 r.

Niesporne, a nadto dowód: wydruk z (...) k. 12 akt kontroli ZUS.

J. B. (1) od 15 stycznia 2009 r. prowadzi działalność gospodarczą w S. – działalność handlową w zakresie sprzętu medycznego i materiałów medycznych. W prowadzeniu tej działalności pomaga jej ojciec.

Ponadto od 2010 r. do czerwca 2012 r. J. B. pracowała jako terapeutka w (...) w hotelu (...) w W.. Z tego tytułu była zgłoszona do ubezpieczeń w okresie od dnia 4 lipca 2011 r. do 30 września 2011 r. Zgłoszenie do ubezpieczeń było dokonane w okresie przerwy pomiędzy ukończeniem nauki na studiach licencjackich, a rozpoczęciem nauki na studiach magisterskich. Odwołująca nie była jednak zadowolona z tej pracy, gdyż warunki zatrudnienia nie były stabilne, a wysokość wynagrodzenia była uzależniona od obrotu.

Dowody:

- wydruk z (...) k. 11 akt kontroli ZUS;

- zeznania J. B. złożone na rozprawie w dn. 27.11.2013 r. w wersji elektronicznej i protokół – k. 47-48;
- dokumentacja związana z umową zlecenia zwartą przez J. B. z L. W. – k. 56-61.

O tym, że T. G. (1) jest zainteresowany zatrudnieniem pracownika J. B. dowiedziała się w lipcu 2012 r. od swojego ojca, od którego T. G. wynajmuje pomieszczenia.

Podczas rozmowy dotyczącej oferty pracy T. G. wyjaśnił, że praca związana będzie z pozyskiwaniem nowych klientów zainteresowanych zakupem od T. G. specjalistycznych mebli i wyposażenia medycznego oraz kontaktami z dotychczasowymi klientami.

Dowody:

- pisemne wyjaśnienia J. B. – k. 31-35 akt kontroli ZUS;
- zeznania J. B. złożone na rozprawie w dn. 27.11.2013 r. w wersji elektronicznej i protokół – k. 47-48.

Przed podjęciem zatrudnienia u T. G. J. B. została skierowana na badania lekarskie. W dniu 31 lipca 2012 r. lekarz medycyny pracy uprawniony do badań profilaktycznych stwierdził brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku specjalisty ds. handlu i eksportu. W zaświadczeniu jako datę kolejnego badania okresowego wskazano 31 lipca 2013 r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie z 31.07.2012 r. – k. 21 akt kontroli ZUS.

W dniu 1 sierpnia 2012 r. J. B. (1) zawarła na piśmie umowę o pracę z T. G. (1). W dokumencie tym wskazano, że zostaje ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do 30 września 2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. handlu i eksportu Wynagrodzenie za pracę ustalono na kwotę 9000,00 zł brutto.

W tym samym dniu J. B. przeszła szkolenie BHP.

Z dniem 1 sierpnia 2012 r. J. B. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez pracodawcę.

Dowody:

- umowa o pracę z 1.08.2012 r. – k. 16 akt kontroli ZUS;
- deklaracja ZUS ZUA z (...)r. – k. 40 akt kontroli ZUS;
- szkolenie wstępne BHP z 1.08.2012 r. – k. 22 akt kontroli ZUS;
- zeznania J. B. złożone na rozprawie w dn. 27.11.2013 r. w wersji elektronicznej i protokół – k. 47-48.

W ramach swoich obowiązków na stanowisku specjalisty ds. handlu i eksportu J. B. (1) zajmowała się rozszerzaniem kontaktów T. G. z dotychczasowymi klientami i pozyskiwaniem nowych klientów zainteresowanych produkowanymi przez T. G. specjalistycznymi meblami i wyposażeniem medycznym.

W okresie świadczenia pracy J. B. podpisała cztery umowy: kontrakt z K. P. oraz umowy intencyjne dotyczące współpracy i dokonywania zleceń na wykonanie elementów ze stali nierdzewnej i aluminium wg zamówień pozyskanych od klientów (...) Sp. z o.o. oraz W. T.. Zawarła również umowę o współpracy z M.K., który miał poszukiwać dla T. G. klientów na rynku niemieckim.

J. B. podpisywała listę obecności. Miała swoje biurko w pomieszczeniu, które wynajmował T. G.. Nie przebywała stale w biurze, gdyż jej praca wiązała się z osobistymi kontaktami z klientami zarówno na terenie S., jak i poza nim.

Dowody:

- listy obecności – k. 26-30 akt kontroli ZUS;
- kontrakt 3/2012 – k. 8-10 akt sprawy;
- umowa współpracy z 5.09.2012 r. – k. 11-12 akt sprawy;
- umowa współpracy z 11.09.2012 r. – k. 13-14 akt sprawy;
- umowa współpracy z 21.08.2012 r. – k. 42 akt sprawy;
- zeznania J. B. złożone na rozprawie w dn. 27.11.2013 r. w wersji elektronicznej i protokół – k. 47-48.

O ciąży J. B. dowiedziała się 20 sierpnia 2012 r. W dniu 17 września 2012 r. podczas badania ginekologicznego stwierdzono, iż jest ona w 12 tygodniu ciąży. Podczas tego samego badania stwierdzono torbiel jajnika prawego.

W okresie od 23 października 2012 r. do 25 października 2012 r. ubezpieczona przebywała na (...) w S.z powodu torbieli jajnika prawego.

Dowody:

- ocena ryzyka w pierwszym trymestrze z 17.09.2012 r. – k. 43 akt sprawy;
- karta informacyjna leczenia szpitalnego z 25.10.2012 r. – k. 45 akt sprawy;
- historia choroby – k. 66-67 akt sprawy.

Od 17 września 2012 r. J. B. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W dniu (...) urodziła dziecko i od tego czasu korzystała z urlopu macierzyńskiego.

Po przejściu J. B. na zwolnienie lekarskie T. G. (1) nie zatrudnił w jej miejsce innej osoby.

Niesporne, a nadto dowody:

- zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA – k. 44 akt sprawy;
- zeznania J. B. złożone na rozprawie w dn. 27.11.2013 r. w wersji elektronicznej i protokół – k. 47-48.

Pracodawca wypłacił J. B. (1) za sierpień 2012 r. wynagrodzenie w kwocie 9.000 zł brutto (6.337,15 zł netto), za wrzesień 9.000 zł brutto (w tym 4800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz 3624,18 zł tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy), za październik wypłacono ubezpieczonej kwotę 4918,53 zł brutto (4017,86 zł netto) za czas choroby.

Od listopada 2012 r. organ rentowy podjął wypłatę zasiłku chorobowego, a od 5 kwietnia 2013 r. zasiłku macierzyńskiego.

Dowody:

- listy płac - k. 23-25 akt kontroli ZUS;
- dane o zgłoszeniach ubezpieczonego – k. 7-10 akt kontroli ZUS.

J. B. (1) w roku 2011 ukończyła (...) w Ł.z tytułem licencjata w dziedzinie kosmetologii.

Niesporne, a nadto dyplom – k. 17-20 akt kontroli.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie okazało się uzasadnione.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity na dzień wydania zaskarżonej decyzji: Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 ze zm., dalej jako: ustawa), obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 wprowadzają w odniesieniu do pracowników obowiązek ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w okresach – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy stanowi, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ustawy, 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.

Zgodnie zaś z art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy, Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

W okolicznościach ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego, na wstępie należało odpowiedzieć na pytanie, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych był w ogóle uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę, w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego.

Podzielając utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd (uchwała SN z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338; wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 16/05 OSNP 2006 nr 11-12 poz.191; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07, wyrok SN z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07) koniecznym było udzielenie na to pytanie odpowiedzi twierdzącej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może bowiem taką kontrolę przeprowadzać, a w szczególności władny jest zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe. Bowiem gdyby nawet uznać, że powołany w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych inicjującej niniejsze postępowanie przepis art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uprawnia organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jedynie do wydawania decyzji w zakresie prawidłowości obliczenia (wymierzenia) przez płatnika składki na ubezpieczenie społeczne, a nie w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki, to podstawy pozytywnej odpowiedzi na postawione pytanie dostarcza art. 86 ust. 2 tej ustawy, który upoważnia organ rentowy do kontroli wykonywania przez płatników składek zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części).

Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W

ramach działań prowadzonych w oparciu o przepisy art. 41 ust. 12 i 13 ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, 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.). Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, należy podkreślić, iż wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia przez odwołującą pracy na rzecz płatnika składek w okresie od momentu jej zatrudnienia do dnia przejścia przez nią na zwolnienie lekarskie, tj. od 1 sierpnia 2012 r. do 17 września 2012 roku. Spornym pozostawało jedynie, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, iż J. B. (1) powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 9.000 zł brutto w sierpniu 2012 r. i 4800 zł brutto we wrześniu 2012 r. czy też – jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Ponieważ organ rentowy kwestionował ważność tej umowy w zakresie ustalenia przez strony wysokości należnego J. B. wynagrodzenia, Sąd przeprowadził w tym zakresie stosowne postępowanie dowodowe. Sąd miał przy tym na względzie fakt, że zarówno odwołująca, jak i organ rentowy byli w sprawie reprezentowani przez profesjonalnych pełnomocników, do których na początku procesu skierowano zobowiązania do zgłoszenia wniosków dowodowych (stosownie do treści przepisów zamieszczonych w znowelizowanym art. 207 k.p.c.). Także bowiem i w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązują przepisy art. 3 i 232 k.p.c. Regulacje te określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie. W myśl art. 3 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim, to strony muszą przejawiać aktywność procesową w tym zakresie, na nich spoczywa więc obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c., strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich bezczynności.

Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że organ rentowy zarzucając odwołującej i płatnikowi naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, iż zgłoszenie odwołującej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek 9000 zł brutto w sierpniu 2012 r. i 4800 zł brutto we wrześniu 2012 r., miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. W ocenie Sądu, organ rentowy nie sprostował swojemu obowiązkowi, w przeciwieństwie do odwołującej, która naprowadziła szereg dowodów zmierzających do wykazania, że zakres jej zadań uzasadniał przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości określonej umową.

W tym miejscu należy też zaznaczyć, iż w toku procesu przeprowadzono dowód wyłącznie z przesłuchania J. B. (1) w charakterze strony. Intencją Sądu było wprawdzie także przesłuchanie T. G. (1) (również w charakterze strony), jednakże ten – dwukrotnie wzywany do stawienia się na rozprawie celem przesłuchania – nie stawiał się na żadnej z rozpraw, zasłaniając się koniecznością wyjazdu służbowego. Sąd nie widział jednak w tej sytuacji jakichkolwiek podstaw do odrzucania rozprawy – niestawiennictwo T. G. należało bowiem uznać za nieusprawiedliwione. Nie zaistniała bowiem żadna niedająca się usunąć przeszkoda do stawienia się przezeń na rozprawach, o których był powiadamiany ze znacznym wyprzedzeniem. Podkreślenia wymaga też, że twierdzenia T. G. o wyjazdach służbowych były gołosłowne – na ich poparcie nie przedłożono bowiem jakiegokolwiek dokumentu, który uprawdopodobnił fakt konieczności odbycia takiego wyjazdu akurat w dacie rozprawy. W tej sytuacji, mając na względzie fakt, że dowód z zeznań stron ma charakter fakultatywny oraz przeciwdziałając nieuzasadnionej przewlekłości postępowania, dowód z przesłuchania stron ograniczono wyłącznie do przesłuchania J. B. (1).

Poza zeznaniami J. B. Sąd dopuścił także dowody z dokumentów w postaci: akt kontroli ZUS-u na okoliczność wyników teŝe kontroli, z dokumentów przedłoŝonych do akt sprawy, a takŝe z zeznań odwołuŝej się. Wszystkie zgromadzone w sprawie dowody Sąd uznał za wiarygodne. Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wátpliwoŝci Sádu. Zostały one sporządzone w sposób zgodny z przepisami prawa, przez uprawnione do tego osoby, w ramach ich kompetencji, oraz w sposób rzetelny, stąd teŝ Sąd ocenił je jako wiarygodne. Z uwagi na opisane wyŝej niestawienie się T. G. na wezwanie Sádu celem przesłuchania w charakterze strony, ustaleń odnoŝnie okolicznoŝci zawarcia umowy o pracę Sąd dokonać móŝł wyłućcznie w oparciu o zeznania samej odwołuŝej. Z uwagi na fakt, ŝe z oczywistych względoŝ była ona zainteresowana korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sprawy, miarodajnoŝć tych zeznań musiała zostać zweryfikowana przez zestawienie ich z treŝcią złoŝonych do akt dokumentów. Wynik tej weryfikacji wypadł dla J. B. pozytywnie.

Nie budzi wátpliwoŝci, ŝe w prawie pracy obowiázuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest teŝ sporne, ŝe wolnoŝć kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiázujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się o wynagrodzenie wyŝsze od najniŝszego jest dopuszczalne, gdyŝ semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń naleŝnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to naleŝy pamiętać, ŝe autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartoŝci uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiázuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz takŝe wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak teŝ niesprzecznoŝci z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treŝć stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się wláŝciwoŝci (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współŝycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uŝciślenie, ŝe postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście sá niewaŝne, chyba ŝe wláŝciwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współŝycia społecznego - niewaŝne bezwzględnie.

Koniecznoŝć oceny wysokoŝci wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje takŝe na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru skłádki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie okreŝlonej w przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w zwiázk z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeŝeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą skłádki jest przychoód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pienięŝne, a w szczególnoŝci wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, róŝnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezaleŝnie od tego, czy ich wysokoŝć została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pienięŝne ponoszone za pracownika, jak równieŝ wartoŝć innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częŝciowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby prowadzić do wniosku, ŝe dla ustalenia wysokoŝci skłádek znaczenie decydujące i wyłućczne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w okreŝlonej wysokoŝci. Naleŝy jednak pamiętać, ŝe umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpoŝrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji międy pracownikiem i pracodawcą, lecz takŝe dalsze, poŝrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, okreŝla wysokoŝć skłádki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Sá to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, naleŝy zatem uznać, ŝe ocena postanowień umownych móŝe i powinna być dokonywana takŝe z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Co więcej, godziwoŝć wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niŝ w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarnoŝci ubezpieczonych. Względnoŝć zasady godziwoŝci wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznoŝciá odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale takŝe świadomoŝci społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna

zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach swobody woli stron wyrażonej w art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Zaś ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1996 r., U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Mając na uwadze powyższe rozważania, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy pracownicą -J. B. (1) a pracodawcą - T. G. (1) w dniu 1 sierpnia 2012 roku jest w całości, także w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, zgodna z prawem i zasadami współżycia społecznego.

Organ rentowy powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie, wskazując, że pracę odwołująca rozpoczęła w dniu 1 sierpnia 2012 r., natomiast już od dnia 17 września 2012 r. skorzystała ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą. Organ rentowy nie kwestionował przy tym ważności zawartej przez strony umowy i jej faktycznego wykonywania; powziął jedynie podejrzenie, że w takich okolicznościach ustalenie podstawy wymiaru składek na poziomie 9000 zł mogło mieć na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tym miejscu należy zatem w pierwszej kolejności przypomnieć, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Zakaz taki byłby bowiem sprzeczny z obowiązującą Konstytucją.

Podkreślenia nadto wymaga, że nawet jeśli głównym powodem, dla którego J. B. nawiązała stosunek pracy było dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie nie mogło zostać uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należało ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (zob. np. wyroki z: 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP

2006 nr 1-2, poz. 28; 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; 24 stycznia 2006 r., I UK 105/05; 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LexPolonica nr 1022525; 30 maja 2006 r., II UK 161/05; 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Lex-Polonica nr 1348865; 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06).

Tym samym koniecznym było przyjęcie, że nawet jeśli w momencie zatrudnienia ubezpieczona czy płatnik wiedzieliby o tym, że J. B. (1) jest w ciąży (choć faktycznie brak jest na to dowodów), fakt ten miałby znaczenie jedynie w takiej sytuacji, w której strony nie wywiązywałyby się z zobowiązań przewidzianych umową o pracę. Z dowodów przeprowadzonej w toku niniejszej sprawy wynika jednak niespornie, że od 1 sierpnia 2012 r. do dnia skorzystania przez J. B. ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą odwołująca faktycznie świadczyła pracę na podstawie ważnie zawartej umowy o pracę, a pracodawca za ten okres opłacił należne składki na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. Sam organ rentowy w uzasadnieniu decyzji podkreślił, że nie kwestionuje faktu świadczenia pracy przez J. B. na rzecz T. G. (1) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. handlu i eksportu; tym samym nie można doszukiwać się naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1 ani art. 11 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

W ocenie Sądu za niesłuszny należało uznać przy tym zarzut nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez J. B. (1) do zajmowanego przez nią stanowiska. Odwołująca nie przeczyła, że wysokość jej wynagrodzenia mogła różnić się od wysokości wynagrodzenia pozostałych pracowników T. G., jednakże zdaniem Sądu powyższa różnica stawek była w pełni uzasadniona zakresem obowiązków J. B.. Była ona bowiem zatrudniona na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności. W ramach swoich obowiązków na stanowisku specjalisty ds. handlu i eksportu miała bowiem zajmować się rozszerzaniem kontaktów T. G. z dotychczasowymi klientami i pozyskiwaniem nowych klientów zainteresowanych produkowanymi przez T. G. specjalistycznymi meblami i wyposażeniem medycznym. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko odwołującej i płatnika o ekwiwalentności otrzymywanego przez J. B. wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych. Należy zresztą w tym miejscu zaakcentować fakt, że wypłacana skarżącej kwota 9000 złotych brutto (6337,15 zł netto) nie jest sumą „bajońską”. Oczywiście, jest to wynagrodzenie około trzykrotnie wyższe od kwoty przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w sektorze przedsiębiorstw, które wynosiło w III kwartale 2012 r. 3689,81 zł (Mon. Pol. poz. 786), zaś w IV kwartale 2012 r. 3877,5 zł (Mon. Pol. poz. 37), jednakże nie można takiego działania uznać za nadzwyczajne, zwłaszcza w sytuacji gdy chodzi o pracownika, który tak jak J. B. zajmował stanowisko samodzielne, na którym musiał wykazać się inicjatywą i kreatywnością, wykonując obowiązki znacząco różne od obowiązków innych zatrudnionych u tego samego pracodawcy osób.

Chybione zdaniem Sądu okazały się również zarzuty zawarte w odpowiedzi na odwołanie, iż J. B. (1) nie miała odpowiednich kwalifikacji do pracy na stanowisku specjalisty ds. handlu i eksportu. Odwołująca odnosząc się do tego zarzutu podkreśliła, że mimo formalnego wykształcenia w zakresie kosmetyki miała odpowiednie umiejętności, poparte doświadczeniem, do wykonywania powierzonych jej obowiązków specjalisty ds. handlu i eksportu. Sąd zauważył, że poza domniemaniem organ rentowy nie naprowadził żadnego dowodu na okoliczność braku kwalifikacji do zajmowania przez J. B. stanowiska specjalisty ds. handlu i eksportu. Nie bez znaczenia było przy tym i to, że organ jednocześnie nie zanegował, że odwołująca pracując u płatnika faktycznie wykonywała obowiązki takiego specjalisty, czyli że (pomimo domniemanego braku kwalifikacji) faktycznie takie właśnie zadania zostały jej przez pracodawcę powierzone. Zdaniem Sądu w analizowanym stanie faktycznym nie można było oceniać umiejętności skarżącej jedynie przez pryzmat odbytych szkoleń, kursów, czy też posiadanych świadectw i certyfikatów. J. B. (1) twierdziła bowiem, że miała umiejętności i wiedzę wynikającą z doświadczenia. Sąd dał wiarę jej wyjaśnieniom w tym zakresie, zważywszy, że w latach 2010-2012 pracowała ona w charakterze terapeutki w (...) w hotelu (...) w W., a nadto równolegle prowadziła własną działalność gospodarczą – działalność handlową w zakresie sprzętu medycznego i materiałów medycznych; niewątpliwie chociażby z tego powodu musiała więc legitymować się doświadczeniem w zakresie sprzedaży i zdobywania klientów. Okoliczności te nie zostały przez organ rentowy zakwestionowane. Co więcej, Sąd zwrócił uwagę, że jak wynika z ustaleń stanu faktycznego i czego organ rentowy nie zakwestionował, J. B. (1) przez półtora miesiąca swojej pracy u T. G. faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki. W tym czasie podpisała cztery umowy, które zostały złożone do akt sprawy. Oznacza to, że musiała posiadać takie umiejętności, które

pozwoili jej na wykonanie powierzonych jej obowiázków. Na podkreślenie zasługuje także, że żaden przepis prawa nie nakazuje pracodawcom zatrudniania wyłącznie takich osób, które legitymują się dokumentami potwierdzającymi ich kwalifikacje. Pracodawca ma bowiem prawo swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, która takie dokumenty posiada, czy też takiej, która wprawdzie ma inne wykształcenie kierunkowe, jednak dysponuje wiedzą praktyczną.

Z uwagi na powyższe, skoro zostało ustalone, że J. B. (1) była pracownicą płatnika i po podpisaniu umowy pracę rzeczywiście świadczyła, a ustalone za wykonywanie tej pracy wynagrodzenie było adekwatne do rodzaju i zakresu ciążących na niej obowiázków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona przepracowała de facto wyłącznie półtora miesiąca.

Mając wszystko powyższe na uwadze, Sąd na mocy przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił więc zaskarżoną decyzję w sposób określony w punkcie I sentencji wyroku, uznając decyzję organu rentowego za nieuzasadnioną.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 4 ust. 1 i w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013r. Nr 461 j.t.). Mając na uwadze wysokość zakwestionowanej przez organ rentowy podstawy wymiaru składki (sporna kwota przekraczała wartość 10.000 zł), Sąd zasądził od organu rentowego na rzecz odwołującej się kwotę 2400 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Na kwotę tę złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika odwołującej.