

Sygn. akt VIII U 332/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący – Sędzia S.O. Zofia Kubalska

Protokolant sekr. sąd. Ewelina Parol

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2015 roku w Lublinie

sprawy U. T. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

z udziałem zainteresowanych: W. N. i E. Z. wspólników spółki cywilnej Biuro (...) & W. N.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania U. T. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 14 stycznia 2015 roku nr (...),

znak: (...)/ (...)- (...)

I. oddala odwołanie;

II. oddala wniosek U. T. (1) o zasądzenie kosztów procesu.

Sygn. akt VIII U 332/15

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 stycznia 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że U. T. (1), jako pracownik u płatnika składek Biuro (...) S.C. E. Z. W. N. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 7 stycznia 2011r. Wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia U. T. (1) organ rentowy ustalił:

- w miesiącu wrześniu 2014r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe 1680zł, zaś na ubezpieczenie zdrowotne 1449,67 zł

- w miesiącu październiku 2014r. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe 1680 zł, zaś na ubezpieczenie zdrowotne 1449,67 zł,

- w miesiącu listopadzie 2014r. - na ubezpieczenia emerytalne i rentowe 616 zł, chorobowe, wypadkowe 1680 zł, zaś na ubezpieczenie zdrowotne 1449,67 zł (decyzja k. 95-100 a.u.).

Postanowieniem z dnia 17 lutego 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z urzędu sprostował błąd rachunkowy zawarty w decyzji dotyczący podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe za

miesiąc listopad 2014 r. i przyjął, że podstawa ta powinna wynosić 616 zł oraz ubezpieczenie zdrowotne i przyjął, że podstawa ta powinna wynosić 531,55 zł (postanowienie k. 108 a.u.)

W odwołaniu od tej decyzji U. T. (1) zaskarżyła ją w części dotyczącej określenia podstawy wymiaru składek i zarzuciła:

- 1) naruszenie prawa materialnego – art. 58 § 2 kc w związku z art. 300 kp poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że porozumienie z dnia 29 sierpnia 2014r. oraz porozumienie z dnia 30 września 2014r. zawarte pomiędzy nią a płatnikiem składek zostały zawarte jako czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego i w rezultacie nieważne, podczas gdy z okoliczności faktycznych wynika, że wszelkie okoliczności dotyczące zmniejszenia wymiaru pracy do 1/2 etatu oraz późniejszego zwiększenia wymiaru czasu pracy do pełnego etatu, a także zwiększenia wynagrodzenia w odniesieniu do tego konkretnego przypadku oraz towarzyszących mu okoliczności były związane z ciężką oraz jej zaangażowaniem w pracę, odpowiednim wykształceniem i należyтым wykonywaniem powierzonych obowiązków, co uzasadniało zawarte porozumienia,
- 2) naruszenie prawa materialnego – art. 83 § 1 kc poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wskazane porozumienia między płatnikiem składek a U. T. (1) zostały zawarte pod pozorem zmiany warunków zatrudnienia, w celu zmylenia (...), podczas gdy z okoliczności faktycznych wynika, że porozumienia te były uzasadnione ciężką, zaangażowaniem w pracę, odpowiednim wykształceniem i należyтым wykonywaniem powierzonych obowiązków oraz że strony miały w zamiarze kontynuowanie zatrudnienia,
- 3) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że U. T. (1), zawierając porozumienie z płatnikiem składek w dniu 30 września 2014r. podnoszące wynagrodzenie miała na celu zwiększenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego, podczas gdy zwiększenie wynagrodzenia przez pracodawcę było normalnym skutkiem zaangażowania w pracę, odpowiedniego wykształcenia oraz wkładu w rozwój przedsiębiorstwa płatnika składek,
- 4) naruszenie prawa materialnego art. 40 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez jego niezastosowanie, gdy z okoliczności wynika, że to na poziomie zadeklarowanym przez płatnika, tj. 3000 zł powinna kształtować się podstawa wymiaru zasiłku chorobowego,
- 5) naruszenie przepisów postępowania art. 77 kpa poprzez niedostatecznie wnikliwe rozważenie materiału dowodowego, co skutkowało tym, że ZUS uznał zawarcie porozumienia pomiędzy U. T. (1) a płatnikiem składek za pozorne. Z dowodów zebranych w sprawie, zdaniem skarżącej, wynika iż wzrost wynagrodzenia U. T. (1) był usprawiedliwiony, co jasno wykazał oprócz ubezpieczonego także pracodawca w piśmie z dnia 5 stycznia 2015r.

W konkluzji odwołująca się wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek w wysokości zadeklarowanej przez ubezpieczonego, tj. 3000 zł oraz o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów ewentualnego zastępstwa procesowego (odwołanie k. 2 – 6 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy domagał się jego oddalenia i podnosił, że decyzja płatnika składek w przedmiocie wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni nie znajduje uzasadnienia w realiach sprawy, w ocenie organu rentowego została podjęta wyłącznie w celu uzyskania przez skarżącą wyższych świadczeń z ubezpieczeń (odpowiedź na odwołanie k. 8-9va.s.).

Postanowieniem z dnia 16 kwietnia 2015 r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych (...) Spółki Cywilnej Biuro (...): E. Z. i W. N. (postanowienie k. 12 a.s.)

### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje**

Wnioskodawczyni U. T. (1) jest z wykształcenia ekonomistką. W 2005r. ukończyła studia wyższe licencjackie, a następnie w 2007r. magisterskie w zakresie międzynarodowych stosunków gospodarczych (kopie dyplomów – akta osobowe k. 33 a.s.).

W okresie od 1 lutego 2002r. do 29 lutego 2008r. pracowała w (...) jako pracownik ekonomiczno – finansowo – administracyjny, zaś od 1 kwietnia 2008r. do 31 grudnia 2010r. jako asystent ekonomiczny oraz kierownik do spraw księgowości w Biurze (...) S.C. Z. D., R. M. (świadczenie pracy – akta osobowe k. 33 a.s., zeznania zainteresowanej k. 26, 47a.s.).

W dniu 7 stycznia 2011r. wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę z Biurem (...) S.C. E. Z. i W. N., na podstawie której została zatrudniona jako księgowa w pełnym wymiarze czasu z wynagrodzeniem w wysokości 1386 zł brutto. Stawka wynagrodzenia stanowiła wówczas minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę. Wnioskodawczyni jest blisko spokrewniona ze współnikami(...) bowiem E. Z. jest jej siostrą a W. N. bratem ciotecznym (umowa o pracę – akta osobowe k. 33, protokół rozprawy k. 47 a.s.).

U. T. (1), zgodnie z zawartą umową, pracowała w biurze rachunkowym w pełnym wymiarze czasu pracy, w godzinach od 8.00 do 16.00, zajmując się obliczaniem podatków. W ciągu przeciętnego dnia pracy obsługiwała około 30 klientów. Pracowała w tym samym pokoju z innymi zatrudnionymi osobami. Wówczas biuro rachunkowe zatrudniało na podstawie umowy zlecenia osobę studiującą, zaś jedna osoba odbywała staż ze skierowania z urzędu pracy (zeznania wnioskodawczyni k. 25-26 a.s., zeznania zainteresowanej k. 26, 47 a.s.).

Wnioskodawczyni zaszła w ciążę w 2011r. W dniu 30 kwietnia 2011r. podpisała aneks do umowy o pracę, na podstawie którego od dnia 1 maja 2011r. wysokość jej wynagrodzenia w biurze rachunkowym została podwyższona do kwoty 2500 zł brutto (aneks do umowy o pracę - akta osobowe k. 33 a.s.).

W okresie od 1 września 2011r. U. T. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Urodziła dziecko w dniu (...), następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego. W czasie jej nieobecności w pracy zainteresowani zatrudnili inną pracownicę – J. P.. Skarżąca powróciła do pracy po wyczerpaniu okresu zasiłkowego oraz urlopu wypoczynkowego od lipca 2012r. na takie samo stanowisko pracy, z niezmiennym zakresem obowiązków. Na podstawie kolejnego aneksu do umowy o pracę z dnia 30 czerwca 2012r., jej wynagrodzenie zostało ponownie obniżone od dnia 1 lipca 2012r. - do kwoty 1500 zł brutto, stanowiącej wówczas minimalne wynagrodzenie za pracę (zeznania wnioskodawczyni k. 25, 47 a.s., zeznania zainteresowanej k. 26v, 47a.s., zeznania zainteresowanego k. 27, 47a.s.).

Na podstawie dwóch kolejnych aneksów do umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2012r. oraz z dnia 31 grudnia 2013r. wynagrodzenie ulegało podwyższeniu – ale tylko do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. W ostatnim aneksie wprost wskazano, iż wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto przysługuje w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (aneksy - akta osobowe, k. 33 a.s.). Wnioskodawczyni przez cały ten czas pracowała nadal w pełnym wymiarze czasu pracy w godzinach od 8.00 do 16.00. W 2014r. ponownie zaszła w ciążę i w sierpniu 2014r. poinformowała pracodawcę, że czuje się gorzej i nie może pracować w dotychczasowym wymiarze czasu pracy. Wobec tego strony ustaliły, że od dnia 1 września 2014r. wnioskodawczyni będzie pracować w wymiarze 1/2 etatu z czasem pracy w wymiarze 4 godzin na dobę i przeciętnie 20 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. W związku z tym w dniu 29 sierpnia 2014r. zawarły porozumienie w sprawie zmiany umowy o pracę o wskazanej treści. Mimo zmniejszenia wymiaru czasu pracy o połowę i ilości obsługiwanych klientów Biura, wysokość wynagrodzenia odwołującej się nie uległa zmianie (porozumienie – akta osobowe k. 33 a.s., zeznania wnioskodawczyni k. 25v, 47a.s., zeznania zainteresowanego k.27-27v, 47a.s., zeznania E. S. k. 46 a.s.).

Następnie, we wrześniu 2014 r. strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające umowę o pracę - w dniu 30 września 2014r. Na jego mocy od dnia 1 października 2014r. ponownie ustalono wymiar czasu pracy U. T. (1) jako pełny etat i równocześnie podwyższono jej wysokość wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 3000 zł brutto. Ilość obsługiwanych klientów była taka sama jak podczas zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy przed zmianą. (porozumienia – akta osobowe k. 33 a.s.). Wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki pracownicze do dnia 11 listopada 2014r. Od dnia następnego uzyskała zwolnienie lekarskie od wykonywania pracy, z którego korzystała do dnia porodu tj. do dnia 20 marca 2015r. Aktualnie korzysta z rocznego urlopu macierzyńskiego do marca 2016r. (dokumentacja medyczna k. 42 a.s., zeznania wnioskodawczyni k. 25v, 47 a.s., zeznania E. S. k. 46 a.s., zeznania zainteresowanego k. 27v, 47 a.s.).

Początkowo zainteresowani sami przejęli obowiązki wnioskodawczynie, ale od lutego 2015r. zatrudnili inną pracownicę D. O., przyznając jej wynagrodzenie w wysokości 2500 zł brutto. W okresie od września 2014r. do 2015r. w biurze rachunkowym pracowały 3 osoby; dwie osoby studiujące uzyskiwały wynagrodzenie w wysokości po 1400 zł z umów zlecenia oraz jedna osoba na podstawie umowy o współpracę E. S., z wynagrodzeniem brutto wynoszącym aktualnie 3600 zł (zeznania E. S. k. 46v a.s., zeznania zainteresowanej k. 27, 47 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych oraz aktach organu rentowego oraz częściowo na podstawie zeznań wnioskodawczynie, zainteresowanych i świadka E. S..

Sąd w pełni obdarzył wiarą dowody z dokumentów, co do ich formy i treści oraz wobec braku kwestionowania ich przez strony postępowania.

Sąd obdarzył również wiarą zeznania wnioskodawczynie odnośnie okoliczności jej zatrudnienia, zakresu obowiązków, wysokości wynagrodzenia oraz faktu korzystania ze zwolnień lekarskich w związku z ciążami. Zeznania te były zgodne ze zgromadzoną dokumentacją oraz zeznaniami zainteresowanych i świadka E. S.. Sąd nie podzielił zeznań odnośnie jej złego samopoczucia w miesiącu wrześniu 2014 r. Wprawdzie zgromadzona dokumentacja medyczna (k. 36-36v, 39, 42 a.s.) potwierdza fakt występowania u niej (...) i pozostawiania pod kontrolą diabetologiczną, to jednak nie odzwierciedla problemów zdrowotnych odwołującej się w czasie ciąży. Fakt zmniejszenia wymiaru czasu pracy wnioskodawczynie w miesiącu wrześniu 2014r. w związku z rzekomo złym samopoczuciem wnioskodawczynie nie znalazł odzwierciedlenia w dołączonej dokumentacji leczenia i przebiegu ciąży.

Sąd dał wiarę zeznaniom zainteresowanych odnośnie okoliczności zatrudnienia U. T. (1), jej wynagrodzenia, podpisywanych umów wraz z aneksami, zakresu obowiązków, zadowolenia klientów biura rachunkowego z usług wnioskodawczynie oraz okoliczności zatrudnienia innych pracowników. W tym zakresie te zeznania były spójne, logiczne, wzajemnie się potwierdzały, jak również zostały potwierdzone zeznaniami wnioskodawczynie i świadka, a także dowodami z dokumentów. Sąd nie podzielił natomiast zeznań E. Z. i W. N. odnośnie przyczyn podwyższenia wynagrodzenia wnioskodawczynie w czasie zarówno pierwszej, jak drugiej ciąży oraz przyczyn obniżenia wynagrodzenia po urodzeniu dziecka w 2011r. Zasady logiki i doświadczenia życiowego nie pozwalały bowiem na uznanie, iż realną przyczyną obniżenia wynagrodzenia U. T. (2) po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego w 2012r. była przerwa w pracy spowodowana urodzeniem dziecka i przybywaniem na urlopie macierzyńskim. Wątpliwości zwłaszcza budziło stwierdzenie zainteresowanej, że bardzo zależało jej i zainteresowanemu na pracy skarżącej - w kontekście obniżenia jej wynagrodzenia, gdy rzeczywiście powróciła do pracy. Zważyć należy, że pomimo tej przerwy w tamtym czasie wnioskodawczynie była już doświadczonym pracownikiem.

Takie same wątpliwości budziły również zeznania zainteresowanych, iż fakt nieobniżenia wynagrodzenia U. T. (1) w miesiącu wrześniu 2014r. przy równoczesnym zmniejszeniu etatu o połowę oraz następnie przywrócenie pełnego etatu wraz ze znacznym wzrostem wynagrodzenia stanowiło odzwierciedlenie chęci zmotywowania jej do dalszej pracy. Wprawdzie zeznania zainteresowanych były w tym zakresie zgodne ze sobą, lecz Sąd miał na uwadze, iż są oni blisko spokrewnieni z wnioskodawczynią (co wnioskodawczynie starała się ukryć twierdząc, że jest osobą obcą), zatem byli również zainteresowani złożeniem korzystnych dla niej zeznań i tym samym korzystnym wynikiem postępowania.

Zeznania świadka E. S. co do faktów Sąd obdarzył wiarą. Nie podzielił natomiast Sąd oceny świadka, że podwyższenie wnioskodawczynie wynagrodzenia zmotywowało ją do pracy, bo w dalszej części zeznań świadek podała, że wnioskodawczynie wykonywała po podwyżce taką samą pracę i w tym samym wymiarze.

Odwołanie jest bezzasadne i nie zasługuje na uwzględnienie.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego jednoznacznie wynikało, że w okresie objętym zaskarżoną decyzją U. T. (1) istotnie była zatrudniona w Biurze (...) zainteresowanych i wykonywała pracę w wymiarze czasowym odpowiadającym przedstawionej dokumentacji zatrudnienia. Niemniej jednak, zakres jej obowiązków oraz fakt

podwyższania otrzymywanego przez nią wynagrodzenia w czasie kolejnych ciąż i obniżania go po urodzeniu dziecka i powrocie do pracy ponownie do wartości minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2011 i 2012r.) pozwala na stwierdzenie, iż wynagrodzenie w spornych miesiącach w 2014r. zostało ustalone wyłącznie w celu skorzystania przez odwołującą się z wyższych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, kosztem innych uczestników tego systemu. To z kolei przemawia za uznaniem za nieważne postanowień umownych związanych z podwyższeniem wynagrodzenia, a co za tym idzie, zmianą zadeklarowanej przez płatnika podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia U. T. (1).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 121 ze zm.) tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego jak i chorobowego (art. 11 ust. 1) oraz wypadkowego (art. 12 ust. 1) jest pozostawanie w stosunku pracy, przy czym na podstawie art. 13 pkt. 1 cyt. ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. W tezie wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320 /04 (OSNP 2006/7-8/122) Sąd Najwyższy przyjął, że „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.)”, a w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04 (OSNP 2005/15/235), iż „stronom umowy o pracę, na podstawie, której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy”. Oznacza to, że skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym i w związku z tym uzyskanie zasiłków z tego ubezpieczenia jest legalnym celem zawierania umów o pracę i może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy zakwestionował jedynie wysokość wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ustalonego w umowie o pracę. Stanowisko to, w ocenie Sądu Okręgowego jest uzasadnione.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w umowie o pracę może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione, jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Postanowienie umowy o pracę jest w tym zakresie nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu – art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 kp (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192, uchwała z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05 OSNP 2005/21/338, wyrok z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05 OSNP 2006/11-12/191, wyrok z dnia 18 października 2005 r. II UK 43/05, OSNP 2006/15-16, poz. 251). W takiej sytuacji Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma uprawnienie do kwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (wyrok SN z dnia 19 maja 2009 r., III 7/09, Lex nr 509047, wyrok z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 16/05, Lex nr 182776).

Nie można zgodzić się ze stanowiskiem, iż wysokość wynagrodzenia odpowiadała rodzajowi wykonywanej pracy, zajmowanemu stanowisku i zakresowi obowiązków i związana była bezpośrednio z zadowoleniem pracodawcy z pracy pracownicy i chęcią zmotywowania jej do dalszej pracy podczas ciąży. Zainteresowani postąpili dwukrotnie tak samo podczas zatrudnienia wnioskodawczynie w czasie, gdy zaszła w ciążę. Wprawdzie rok 2011 i 2012 nie zostały objęte zaskarżoną decyzją organu rentowego, wskazują jednak wyraźnie na taką samą zasadę postępowania odnośnie ustalania wysokości wynagrodzenia. Od początku zatrudnienia U. T. (1) (mimo wysokich kwalifikacji oraz zadowolenia klientów z jej pracy) otrzymywała wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca tak wyceniał wartość jej pracy. Dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych pokazała, iż wszelkie podwyżki wynagrodzenia niezwiązane z okresem ciąży skarżącej wynikały jedynie z ustawowych zmian wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i odzwierciedlały jego wysokość. Z akt tych wynikało także, że w 2014r., przed udaniem się na zwolnienie lekarskie wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie wynosiła 1680 zł (vide: rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r., Dz.U. z 2013r., poz. 1074, w związku z porozumieniem w sprawie zmiany umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2013r.). Krótco przed zwolnieniem lekarskim, bo w październiku 2014r., nagle strony zwiększyły wysokość tego wynagrodzenia niemalże dwukrotnie, uzasadniając ten fakt rzekomą chęcią zmotywowania wnioskodawczynie do pracy, zamiast

udania się na zwolnienie lekarskie. Jak już wyżej wskazywano, Sąd nie dał wiary takiej argumentacji. Fakt, iż w czasie ciąży w 2011r. postąpiono według tego samego schematu i jej wynagrodzenie również nagle wzrosło z kwoty 1368 zł do kwoty 2500 zł przed porodem oraz w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego, a zostało obniżone ponownie do wysokości minimalnego wynagrodzenia od czasu powrotu do pracy w lipcu 2012r. Pozwala to na wysnucie wniosku, iż jedyną przyczyną takiego postępowania była chęć zapewnienia wyższych świadczeń w czasie zwolnienia lekarskiego i świadczeń związanych z macierzyństwem po urodzeniu dziecka.

Wskazać należy, iż alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają, by płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie była ustalana ponad granicę pracy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco przenosiła ekwiwalenty nad wkład pracy a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedności przełożenia tytułu ubezpieczenia – pracy i uzyskanej za nią należnej płacy, na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych (por. uzasadnienie wyroku SN z 4 sierpnia 2005 r. II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191).

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi bowiem wynagrodzenie godziwe, a więc należne, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie uchwały SN z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05, Lex nr 148238, wyrok z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99 OSNAPiUS 2001/10/345).

W ocenie Sądu wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni w zaskarżonej decyzji nie uzasadniała zarówno ilość, jak i rodzaj wykonywanej pracy w okresie od września do listopada 2014r. Ilość i rodzaj tej pracy była trudna do skontrolowania, gdyż strony nie przedstawiły szczegółowej dokumentacji wykonywanej przez nią pracy, jedynie pojedyncze wiadomości mailowe U. T. (1) do klientów. Nie można też uznać, iż przyczyną podwyższenia wynagrodzenia było zaufanie zainteresowanych do pracy wykonywanej przez wnioskodawczynię oraz fakt wysokiej oceny jej pracy przez klientów. Podwyższenie wynagrodzeń (również z 2011r.) zbiegało się bowiem wyłącznie z okolicznościami ciąży wnioskodawczyni.

Biorąc pod uwagę okoliczności przedmiotowej sprawy należało przyjąć, że postanowienia umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia były nieważne, jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 i § 3 kc). W tezie wyroku z dnia 18 października 2005 r. II UK 43/05 Sąd Najwyższy wskazał, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zdarzeniem rodzącym uprawnienie do świadczenia (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna, jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Oznacza to, iż decyzja organu rentowego ustająca podstawę wymiaru składek dla U. T. (1) za miesiące od września do listopada 2014r. jest prawidłowa i nie podlega zmianie.

Z tych względów i na mocy powołanych przepisów oraz art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia (a contrario) art. 98 k.p.c.