

Sygn. akt VIII U 3579/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2017 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Dorota Stańczyk

Protokolant: sekr. sąd Dagmara Nastaj

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2017 roku w Lublinie

sprawy J. W. (1)

z udziałem J. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o wysokość składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek odwołania J. W. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 2 września 2016 roku numer (...) -O- (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że podstawa wymiaru składek dla J. W. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) J. B. (1) wynosi:

- na ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe, wypadkowe za miesiące luty, marzec i kwiecień 2016 roku - po 5700 złotych (pięć tysięcy siedemset) miesięcznie, za miesiąc maj 2016 roku – 4940 złotych (cztery tysiące dziewięćset czterdzieści);

- na ubezpieczenie zdrowotne - za miesiące: luty, marzec i kwiecień 2016 roku – po 4918, 53 złotych (cztery tysiące dziewięćset osiemnaście złotych i 53/100), za miesiąc maj 2016 roku 4787, 37 złotych (cztery tysiące siedemset osiemdziesiąt siedem złotych 37/100);

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w L. na rzecz J. W. (1) kwotę 360 złotych (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VIII U 3579/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 września 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił dla J. W. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika J. B. (1) podstawę wymiaru składek:

- za miesiąc luty 2016 roku – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 1850,00 złotych, na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 1596,36 złotych;

- za miesiąc marzec 2016 roku – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 1850,00 złotych, na ubezpieczenie zdrowotne -1596,36 złotych;

- za miesiąc kwiecień 2016 roku – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 1850,00 złotych, na ubezpieczenie zdrowotne 1596,36 złotych

-za miesiąc maja 2016 roku – na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) w wysokości 1601,00 złotych, na ubezpieczenie zdrowotne 1383,51złotych

W uzasadnieniu decyzji wskazano m.in. iż podpisanie przez strony umowy o pracę na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do wypłaty świadczenia z ubezpieczenia chorobowego było zdarzeniem pozornym. W ocenie organu rentowego, ustalenie wynagrodzenia we wskazanej wysokości stanowiło celowe działanie stron umowy o pracę i miało na celu uzyskanie świadczeń od wysokiej podstawy. Wskazana kwota wynagrodzenia powodowała, iż przeciętny stosunek wysokości wypłaconego świadczenia do wniesionej składki pozostawał w oderwaniu od ustawowych regulatorów rozłożenia kosztów świadczeń, a w efekcie był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego (decyzja k. 67-71 akt ZUS).

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła J. W. (1) reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika i domagała się zmiany decyzji i ustalenia podstawy wymiaru składek w oparciu o wysokość wynagrodzenia ustaloną pomiędzy stronami w umowie o pracę z dnia 30 grudnia 2015 roku w kwocie 5700 złotych brutto, ewentualnie wniosła o zmianę decyzji i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie i zdrowotne jest średnie miesięczne wynagrodzenie ogłaszane przez Prezesa GUS w I kwartale 2016 roku tj. 4181,49 złotych. Ponadto domagała się zasądzenia kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. .

W uzasadnieniu odwołania pełnomocnik odwołującej wskazał, że wynagrodzenie ustalone dla wnioskodawczynie w kwocie 5700 złotych brutto było adekwatne do zakresu jej obowiązków. Zaznaczył, że określenie wysokości wynagrodzenia było przede wszystkim inicjatywą płatnika, który w krótkim czasie musiał pozyskać nowego pracownika potrafiącego przejąć jego obowiązki (odwołanie k. 2-9 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji (odpowiedź na odwołanie k. 14-16 a.s.).

Sąd Okręgowy w Lublinie ustalił i zważył, co następuje :

J. B. (1) od dnia 25 marca 2011 roku prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...). (wydruk z (...) k. 1 akt ZUS). Przedmiotem działalności tej firmy jest sprzedaż wędlin i produktów mięsnych, których producentem jest (...) Sp. z o.o. W skład przedsiębiorstwa wchodziły trzy punkty sprzedaży: dwa w R. i jeden w L.. W drugiej połowie 2015 roku J. B. (1) doznał kontuzji(...) Wiedząc, iż w związku z urazem będzie musiał przejść w styczniu 2016 roku operację, a następnie będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim, rozpoczął poszukiwania pracownika, który zastąpiłby go w pracy. Spośród osób, które się do niego zgłosiły wybrał J. W. (1). Wnioskodawczynie posiada wykształcenie wyższe - jest magistrem filologii rosyjskiej (dyplom k. 49 akt ZUS). W okresie od 1 sierpnia 2012 roku do 28 lutego 2013 roku pracowała jako specjalista ds. obsługi klienta i sprzedaży w (...)w L., zarabiała tam ok. 2.500 zł, ale wówczas też studiowała. W okresie od kwietnia 2013r. do kwietnia 2016r. skarżąca pracowała jako doradca handlowy w banku, miała tam do opieki 3 województwa, zarabiała wówczas 10.000 zł brutto, była tą pracą zmęczona, szukała lepszej pracy i w ten sposób trafiła do pracy do J. B. (1). Będąc na zakupach w (...) trafiła bowiem na jego ogłoszenie z ofertą pracy. J. B. (1) wywiesił to ogłoszenie około sierpnia 2015r. i zebrał około 30 CV, z nich wybrał 3 godne uwagi, w tym wnioskodawczynie. Zadzwonił do niej w pierwszej kolejności gdyż miała już doświadczenie zawodowe w sprzedaży i miała swoją bazę klientów pracując w banku, co było przydatne. Jako warunek podjęcia u niego zatrudnienia postawiła ona wynagrodzenie w wysokości minimum 5000 zł netto. Wspólnie ustalili kwotę 5.700 zł brutto w ramach negocjacji,

płatnik nie zgodził się na wynagrodzenie przez nią zaproponowane tj. 5000 zł netto uważając je za zbyt wysokie. (zeznania wnioskodawczyni k. 31v-33,49v-51a.s., zeznania J. B. (1) k. 33, 51-51v a.s.).

Od dnia 4 stycznia 2016 roku J. B. (1) zatrudnił na podstawie umowy o pracę J. W. (1) na okres próbny do 31 stycznia 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynatora ds. sprzedaży z wynagrodzeniem 5700 złotych brutto. Jako miejsce wykonywania wskazano L. ul. (...) (umowa o pracę z dnia 30 grudnia 2015 roku k. 4 akt ZUS). Jej umowa w dniu 1 lutego 2016 roku została przedłużona do dnia 31 lipca 2016 roku (umowa z dnia 1 lutego 2016 roku k. 6 akt ZUS). Do jej obowiązków pracowniczych należało: utrzymywanie bieżących kontaktów z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, sprawdzanie i modyfikowanie zamówień, przygotowywanie i modyfikowanie zamówień, przygotowywanie i wysyłanie materiałów handlowych, przygotowywanie raportów aktywności i prognozowanie sprzedaży, pozyskiwanie nowych klientów, koordynacja i nadzór nad punktami sprzedaży, monitorowanie rynku (zakres obowiązków k. 8 akt ZUS). Wnioskodawczyni kontaktowała się z firmą (...) G. M. w sprawie materiałów informacyjno-promocyjnych (oświadczenie z dnia 27 września 2016 roku k.16 a.s.). Zwracała się też z prośbą o możliwość wynajęcia powierzchni handlowej w Centrum Handlowym (...) przy ulicy (...) w L. (pismo k. 16 a.s.). Pracowała przy otwieraniu nowego punktu w C.. Nawiązała również długofalową współpracę w zakresie dostawy wędlin z firmą Spizarnia. (zeznania wnioskodawczyni k. 31v-33,49v-51 a.s., zeznania J. B. (1) k. 33, 51-51v a.s.). Codziennie odwiedzała od 5 do 10 podmiotów, którym składała ofert handlowe współpracy z firmą płatnika (zeznania świadków: M. K. (1) k. 48v-47 a.s., A. M. k. 49-49v a.s.). Prowadziła stronę internetową i fanpage na F. (zeznania wnioskodawczyni k. 31v-33,49v-51 a.s., zeznania J. B. (1) k. 33, 51-51v a.s.). Ponadto pilnowała czy jest asortyment w punktach sprzedaży w radzynie i L., dostarczała tam materiały reklamowe. Składała pracodawcy co tydzień raporty obrazujące jej pracę (raporty k. 16 a.s.).

W chwili zawierania umowy o pracę była w ciąży, o czym jednak nie poinformowała pracodawcy (zeznania wnioskodawczyni k. 31v-33,49v-51 a.s., zeznania J. B. (1) k. 33, 51-51v a.s.).

Od dnia 27 kwietnia 2016 roku wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po jej odejściu płatnik nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, jego stan zdrowia uległ poprawie i mógł już ponownie sam zająć się swoją firmą. Ponadto w grudniu 2016r. wynajął swoje punkty sprzedaż przez co miał mniej pracy. W dniu(...) roku wnioskodawczyni urodziła syna J. W. (2)

Podczas trwania zatrudnienia wnioskodawczyni J. B. (1) był bardzo zadowolony z jej pracy. Do jej osiągnięć pracowniczych należy otwarcie nowego punktu sprzedaży w C. na przełomie lutego i marca 2016r. oraz pozyskanie nowego klienta tj. firmy Spizarnia. Pracę wykonywała od godziny 8 do 16 (świadcstwo pracy z dnia 7 marca 2013 roku k. 3 cz.B akt osobowych, zeznania wnioskodawczyni, k. 32v-33,49v-50, zeznania J. B. (1) k. 33 i v,51 i v., odpis skrócony aktu urodzenia cz.B akta osobowe).

Od marca 2013 roku wnioskodawczyni prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest sprzedaż produktów bankowych, ubezpieczeń, samochodów osobowych. W ramach tej działalności zatrudnia dwóch pracowników, którzy zajmują się zawieraniem umów. Po zatrudnieniu się u J. B. (1) obowiązki związane z tą działalnością przejął jej mąż jako pełnomocnik oraz pracownicy, (zeznania wnioskodawczyni k. 31v-33,49v-51 a.s.,).

Obecnie J. W. (1) przebywa na urlopie rodzicielskim. J. B. (1) , z powodu żalu do niej, że zataiła fakt ciąży podczas zawierania umowy o pracę, nie zamierza jej po zakończeniu tego urlopu dalej zatrudniać.

W okresie od 1 lipca 2015 roku do 31 grudnia 2015 roku płatnik uzyskał dochód w wysokości 41723,62 złotych (karta przychodów i rozchodów k. 16 a.o.).

Płatnik w chwili zawierania umowy o pracę z wnioskodawczynią zatrudnił 6 osób: pięć na stanowisku sprzedawcy oraz kierowcę, których wynagrodzenia kształtowały się na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę (zeznania wnioskodawczyni k. 31v-33,49v-51 a.s., zeznania J. B. (1) k. 33, 51-51v a.s.).

Powyższy stan faktyczny został ustalony w oparciu o powołane dowody. Zgromadzone dokumenty znajdujące się w aktach sądowych potwierdzają zawarcie umowy o pracę z wnioskodawczynią oraz spełnienie przez zatrudnioną wymogów do podjęcia zatrudnienia na podstawie tej umowy. Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu.

Sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczynie J. W. (1), płatnika J. B. (1) oraz świadków: M. K. (2) i A. M., którzy w swoich relacjach wskazywali okoliczności uzasadniające określenie wynagrodzenia ubezpieczonej na kwotę 5700 złotych brutto. Wskazać należy, iż zarówno wnioskodawczynie, jak też płatnik konsekwentnie w toku postępowania podkreślali, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej wynikała jej z szerokiego zakresu obowiązków. Okoliczności te w pełni potwierdzone zostały w niniejszej sprawie nie tylko dowodami z dokumentów, ale też zeznaniami wymienionych świadków i stron. Podkreślić bowiem trzeba, że M. K. (2) i A. M., potwierdzili, że wnioskodawczynie składała im oferty handlowe.

Zeznania wszystkich przesłuchanych w tej sprawie i wymienionych wyżej osób były przy tym logiczne, wewnętrznie spójne i wzajemnie ze sobą zbieżne, a nadto konsekwentne, rzeczowe i znajdujące potwierdzenie w dowodach ze zgromadzonych dokumentów.

Stąd też Sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczynie, płatnika i przesłuchanych świadków, nie znajdując żadnych podstaw by kwestionować ich wiarygodność.

Odwołanie J. W. (1) jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest 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. Powyższe uprawnienie wynika z dyspozycji art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. 2016, poz. 963 ze zm.), 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 rozważania do realiów rozpoznawanej sprawy, podkreślić należy, iż wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek. Spornym pozostawało tylko to, czy J. W. (1) powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 5700 złotych brutto, czy też jak chciał tego organ rentowy, powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek w kwotach szczegółowo opisanych w decyzji.

Nie budzi wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia przepisu art. 18 § 1 k.p., umówienie się przez strony stosunku pracy o wynagrodzenie wyższe od najniższego jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. 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 też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w przepisach art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2000 roku, Nr 14, poz. 176 ze zm.). Dosłowne odczytanie tych przepisów mogłoby prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych: kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia, jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.), zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości 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. 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 roku 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 roku, U 6/96, OTK-ZU 1997, nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99, OSNAPiUS z 2001 roku, nr 10, poz. 345).

W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru dowodów będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to organ powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/06, OSNP 2008/5-6/78).

W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie, organ rentowy nie sprostął ciężarowi dowodu w tym zakresie, a zebrany w sprawie materiał (zarówno w toku postępowania przed organem rentowym, jak i w toku procesu przed Sądem) okazał się niewystarczający dla wykazania zasadności stanowiska organu rentowego, iż wynagrodzenie za pracę J. W. (1) w kwocie 5700 złotych brutto miesięcznie zostało ustalone wyłącznie w celu umożliwienia osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Swoje wątpliwości organ rentowy uzasadniał tym, iż J. W. (1) rozpoczęła pracę w dniu 4 stycznia 2016 roku, po czym, zaczęła korzystać ze zwolnienia chorobowego już od 27 kwietnia 2016 roku. Jego zdaniem, w tych okolicznościach, ustalenie podstawy wymiaru składek na poziomie 5700 złotych brutto mogło mieć na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Odnosząc się do tego twierdzenia, należy wskazać, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Zakaz taki, nawet jeśli zostałby wprowadzony, byłby bowiem sprzeczny z obowiązującą Konstytucją.

Podkreślenia ponadto wymaga, iż nawet jeśli głównym powodem, dla którego ubezpieczona 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 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 (por. wyroki z 13 maja 2004 roku, II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; 28 kwietnia 2005 roku, I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28).

Niesłuszny był także zarzut odnoszący się do krótkiego okresu pracy J. W. (3). Organ rentowy pominął bowiem fakt, iż zanim została ona zatrudniona u płatnika, zajmowała się sprzedażą produktów bankowych, zarabiała wówczas 10.000 zł, czyli więcej niż u J. B. (1). W związku z tym była doświadczonym pracownikiem i miała odpowiednie kwalifikacje do zajmowania stanowiska koordynatora do spraw sprzedaży.

W ocenie Sądu za chybiony należało uznać także zarzut nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez J. W. (1) do zajmowanego przez nią stanowiska. Faktem jest, iż wynagrodzenie ubezpieczonej odbiegało od wysokości wynagrodzeń pozostałych pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w tym czasie, jednakże zdaniem Sądu, powyższa różnica była w pełni uzasadniona zakresem obowiązków ubezpieczonej. Wnioskodawczyni została bowiem zatrudniona na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności. Swoje obowiązki wykonywała samodzielnie, podlegając bezpośrednio płatnikowi, w praktyce z uwagi na stan zdrowia płatnika przejęła jego obowiązki związane z prowadzeniem firmy.

W tej sytuacji należało podzielić stanowisko odwołującej się o ekwiwalentności otrzymywanego przez odwołującą wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych.

Niezależnie od powyższego, trzeba także podkreślić, iż w ocenie Sądu wypłacana ubezpieczonej kwota 5700,00 złotych brutto nie była kwotą wygórowaną. Wynagrodzenie to jest jedynie półtora razy wyższe od kwoty przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w sektorze przedsiębiorstw, w związku z czym nie sposób uznać działania pracodawcy w tym zakresie za nadzwyczajne, zwłaszcza w sytuacji gdy chodziło o pracownika, który zajmował stanowisko samodzielne, na którym musiał wykazać się kreatywnością i inicjatywą. Na powyższą okoliczność wskazywali także wnioskodawczyni oraz J. B. (1), podnosząc, iż strony ustaliły miesięczne wynagrodzenie w wysokości 5700,00 złotych mając wiedzę, jakie obowiązki wykonują osoby na równorzędnych stanowiskach i w jakiej wysokości otrzymują wynagrodzenie. W ocenie Sądu, wnioskodawczyni miała odpowiednie umiejętności, poparte doświadczeniem, do wykonywania powierzonych jej obowiązków. Tym samym, nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, że wysokość jej wynagrodzenia pozostawała w znacznej dysproporcji do wynagrodzenia uzyskiwanego przez inne osoby na aktualnym rynku pracy. Dodatkowym faktem potwierdzającym brak nadmiernego uprzywilejowania płacowego ubezpieczonej jest to, że jak wynika z przedstawionych w sprawie dowodów działalność prowadzona przez J. B. (2) wykazywała zysk. Miał on więc niewątpliwie także ekonomiczną możliwość zatrudnienia pracownika z tak określonym wynagrodzeniem.

Błędne jest także porównywanie wysokości wynagrodzenia J. W. (1) do wynagrodzeń innych zatrudnianych przez J. B. (1) osób. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 78 § 1 Kodeksu pracy, wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z kolei przepis art. 18^{3c} § 1 k.p. stanowi, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Z norm tych nie wynika więc, jak chciałby tego organ rentowy, ani nakaz wynagradzania wszystkich „po równo”, niezależnie od zakresu wykonywanych obowiązków i zakresu odpowiedzialności, ani tym bardziej nakaz przyznawania wynagrodzeń w wysokości bliskiej płacy minimalnej. Wynagrodzeniem „godziwym” o jakim mowa w art. 13 Kodeksu pracy nie jest bowiem tylko wynagrodzenie w kwocie tzw. najniższej krajowej.

Podsumowując, wynagrodzenie ustalone dla J. W. (1) w kwocie 5700 złotych brutto w ocenie Sądu nie jest wygórowane, szczególnie, jeśli wziąć pod uwagę, rozbudowanie ilościowe i merytoryczne zakresu jej obowiązków.

W związku z powyższym Sąd na podstawie wyżej wymienionych przepisów oraz (...) § 2 k.p.c zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek dla J. W. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) J. B. (1) wynosi na ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe, wypadkowe za miesiące luty, marzec i kwiecień 2016 roku - po 5700 złotych miesięcznie, za miesiąc maj 2016 roku - 4940 złotych na ubezpieczenie zdrowotne - za miesiące: luty, marzec i kwiecień 2016 roku - po 4918, 53 złotych, za miesiąc maj 2016 roku 4787, 37 złotych.

Orzeczenie o zwrocie kosztów procesu uzasadnia przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., a ich wysokość w kwocie 360 złotych ustalono na podstawie § 9 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) w brzmieniu nadanym od dnia 27.10 2016r. zmianą wynikającą z DZ.U z 2016r. poz.1667).