

Sygnatura akt III U 632/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 17-11-2015 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Anna Walczak- Sarnowska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Lila Andrzejewska

przy udziale

po rozpoznaniu w dniu 17-11-2015 r. w Koninie

sprawy **M. P. z udziałem płatnika składek A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)** (...)

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania **M. P.**

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 29-04-2015r. znak: (...), decyzja nr (...)

1. Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe M. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. K. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) (...) od dnia 1-08-2014r. stanowi kwota 4.620 zł
2. Zasądza od Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Koninie na rzecz Kancelarii Adwokackiej (...) kwotę 73,80 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej wnioskodawczyni z urzędu.

Sygnatura akt III U 632/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją nr (...) z dnia 29.04.2015 r. stwierdził, że podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnioną pracownicę M. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) (...) w T. jest od 1.08.2014 r. kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. 1.680 złotych.

Organ rentowy wskazał, że w związku z roszczeniem M. P.

o wypłatę świadczenia chorobowego z ubezpieczeń społecznych w stosunkowo krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczeń, wszczęto postępowanie wyjaśniające. Na podstawie przedłożonych dokumentów organ rentowy stwierdził, że M. P. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik u płatnika składek od 1.08.2014 r. do 31.12.2014 r. a następnie od 1.01.2015 r. do 31.03.2015 r. na stanowisku dyrektora z podstawą wymiaru składek w wysokości 4.620,00 złotych. Zdaniem organu rentowego M. P. nie wykonywała w zasadzie obowiązków dyrektora o czym mają świadczyć takie okoliczności jak brak dokumentacji poświadczającej wykonywanie obowiązków dyrektora i brak przygotowania

do pełnienia tej funkcji, a także okoliczność, że odwołująca miała wykonywać swoje obowiązki głównie poza siedzibą firmy. Jednocześnie zwrócono uwagę, że w sierpniu i we wrześniu 2014 r. zakładem zarządzał mąż płatnika składek. Ponadto podniesiono, że ubezpieczona jest jedynym pracownikiem z tak wysoką podstawą wymiaru składek.

W tych okolicznościach organ rentowy uznał, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest wygórowane i zostały naruszone zasady współzycia społecznego

co do jednakowego i sprawiedliwego traktowania obywateli w kontekście ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla osób zatrudnionych.

Organ rentowy dokonał obniżenia ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne do kwoty minimalnego wynagrodzenia, które w 2014 r. wynosiło 1.680 zł.

Odwołanie od decyzji złożyła ubezpieczona M. P., która

w odwołaniu powołała się na okoliczności wskazujące na nieprawidłowość postępowania organu wobec ubezpieczonej poprzez naruszenie przepisów kodeksu postępowania administracyjnego gwarantujących jej udział w postępowaniu przed ZUS. Podkreśliła, że organ nie posiada legitymacji do podważania umowy o pracę

i twierdzenia, że jest ona sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Wskazała,

że kwestionowanie przez ZUS wysokości wynagrodzenia stanowi daleko idącą ingerencję w działalność firmy. Podała także, że według ZUS-u wynagrodzenie było zbyt wysokie do stanowiska i kwalifikacji, a płatnik składek wskazał, że stanowisko oraz wykonywana praca wiązała się z większą odpowiedzialnością stąd też wyższa pensja niż innych pracowników. W konsekwencji odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i zobowiązanie organu do wypłaty zaległych świadczeń razem

z odsetkami za zwłokę.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie

i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

A. K. prowadzi działalność gospodarczą działając pod firmą (...)w T., której głównym przedmiotem jest sprzedaż samochodów oraz części samochodowych. W prowadzenie działalności zaangażowany jest także jej mąż W. K. (1), który posiada także własną firmę transportową. Firma zatrudnia ok. 5-7 osób w charakterze kierowców oraz jeden kierownik –kierowca. Z tytułu prowadzonej działalności A. K. osiągnęła w 2013 r. dochód wynoszący 64.926,61 zł, a w 2014 r. 85.527,47 zł.

M. P. w czasie uroczystości rodzinnej dowiedziała się o możliwości podjęcia pracy w firmie prowadzonej przez A. K.. Ojciec M. P. był przez wiele lat znajomym W. K. (1), a M. P. jest chrześną córką A. i W. K. (1). Z uwagi na czwartą ciążę A. K. i konieczność opieki nad trójką dzieci potrzebowała ona osoby, która mogłaby przejąć obowiązki związane z działalnością na czas ciąży oraz okresu opieki nad dzieckiem po porodzie.

M. P. ukończyła w 2011 r. studia na kierunku turystyka międzynarodowa i hotelarstwo uzyskując tytuł licencjata. Odwołująca od 2007 r. prowadziła własną działalność gospodarczą handlowo – usługową i pracowała w okresie od 1.02.2014 r. do 3.08.2014 r. jako sprzedawca w firmie (...) B. S. w U. na ¼ etatu.

W dniu 1.08.2014 r. została zawarta pomiędzy M. P. a A. K. umowa o pracę na podstawie której odwołująca została zatrudniona na czas określony do dnia 31.12.2014 r. na stanowisku dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem wynoszącym 3.300 zł (płaca zasadnicza) oraz 1.320 złotych (premii). Kolejną umową z dnia 1.01.2015 r. zawartą pomiędzy stronami M. P. została ponownie zatrudniona na okres do 31.03.2015 r. na tym samym stanowisku co poprzednio z identycznie ukształtowanym wynagrodzeniem. Odwołująca była zdolna z uwagi na stan zdrowia do pełnienia obowiązków

na powierzonym jej stanowisku oraz przeszła szkolenie w zakresie znajomości przepisów bhp obowiązujących na danym stanowisku pracy.

Obowiązki odwołującej jako dyrektora związane były z zastąpieniem A. K., która znajdowała się wówczas w zaawansowanej ciąży. Głównie dotyczyło to utrzymywania kontaktów handlowych z dotychczasowymi klientami w sprawie realizacji zleceń, dbanie o terminowe regulowanie płatności, a także poszukiwanie wiarygodnego nowego klienta. Nie była jednakże upoważniona do podpisywania faktur, gdyż to należało do A. K.. Odwołująca przez pierwsze dwa tygodnie była wdrażana przez A. K. oraz W. K. (1) w działalność firmy. Swoje obowiązki wykonywała w biurze zlokalizowanym w T., a także poza siedzibą firmy jeżdżąc do klientów celem dowożenia faktur, zakupionych części. W celu dojazdów do klienta pracodawca udostępnił odwołującej samochód.

Od 2.10.2014 r. odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu depresji spowodowanej trudnościami w pogodzeniu sobie ze śmiercią ojca w grudniu 2013 r. oraz rozstaniem z narzeczonym. W związku z jej przejściem na zwolnienie lekarskie mąż A. K. przejął jej obowiązki, a częściowo zajmuje się nimi także płatnik składek.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, zeznania podatkowego za 2013 i 2014 r. (k.28, 49,50), zeznań świadka W. K. (1) (k.57), płatnika składek A. K. (k.57), odwołującej M. P. (k. 58 w zw. z k.51).

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka, płatnika składek i odwołującej albowiem miały one odzwierciedlenie w przedłożonych dokumentach, były ze sobą spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały.

Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu nie była również kwestionowana przez strony.

Przedmiotem sporu było ustalenie, czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe jest właściwa, tj. czy wynagrodzenie za pracę odwołującej M. P. nie jest zbyt wygórowane.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.Dz.U.2015.121) 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 systemowej 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.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia

prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047, a także uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, Nr 21, poz. 338 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07, z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07).

Jednocześnie należy zauważyć, że kompetencja organu rentowego do badania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest zasadna w tej sytuacji, gdy podstawę wymiaru zasiłku chorobowego miałyby stanowić rażąco wygórowane dochody (zob. wyroki SN z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, Lex nr 182776, z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, Lex nr 182780).

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 spornym była kwestia, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, że M. P. powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z podstawą wymiaru składek wynoszącą 4.620 zł czy też jak chciał tego organ rentowy – podstawa wymiaru składek powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2014 r. tj. do kwoty 1.680 złotych.

Ponieważ organ rentowy kwestionował ważność umowy w zakresie ustalenia przez strony wysokości należnego wynagrodzenia, Sąd przeprowadził w tym zakresie stosowne postępowanie dowodowe. W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązują także 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.

Transponując powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że organ rentowy zarzucając obojętnie przepisów prawnych 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 określona w umowie o pracę podstawa wymiaru składek miała na celu uzyskanie świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu, organ rentowy nie sprostął jednak swojemu obowiązkowi, w przeciwieństwie do odwołującej, która poprzez swoje zeznania, zeznania świadka oraz płatnika składek wykazała, że przyznanie M. P. wynagrodzenia w wysokości określonej umową było uzasadnione.

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 art. 18 § 1 kodeksu pracy, umówienie się 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, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w przepisie art. 353 § 1 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 współzycia 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 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, 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 bardzo 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.

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 (vide: 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).

Uzasadnienie zaskarżonej decyzji akcentuje przede wszystkim okoliczność, że stanowisko dyrektora zostało utworzone dla pozoru, kwestionując tym samym możliwość wykonywania przez odwołującą pracy. Sąd pragnie jednakże zwrócić uwagę, że zaskarżona decyzja wydana została jedynie w przedmiocie określenia wysokości podstawy wymiaru składek, nie zaś ustalenia podlegania obowiązkowi ubezpieczeniowemu. Taka treść decyzji oznacza, że organ rentowy traktował odwołującą jako „pracownika”, gdyż kwestionowanie przez organ faktycznego świadczenia przez ubezpieczoną pracy powinno nastąpić w decyzji w przedmiocie podlegania ubezpieczeniom społecznym, a taka nie została wydana.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono

(zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2010 r. II UZ 49/2009). Zgodnie

z systemem orzekania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych,

w postępowaniu wywołanym odwołaniem do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych sąd rozstrzyga o prawidłowości zaskarżonej decyzji w granicach jej treści i przedmiotu (zob. wyrok SN z dnia 23 kwietnia 2010 r. II UK 309/2009).

Sąd rozstrzygając więc o prawidłowości decyzji organu rentowego, ustalał to czy umówione wynagrodzenie dla M. P. nosiło cechę „godziwości”

z uwagi na rodzaj, ilość, jakości świadczonej pracy oraz wymagane kwalifikacje oraz to czy nie jest ono rażąco wygórowane.

Przepis art. 78 § 1 k.p. nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że pracodawca zamierzając zatrudnić M. P. na podstawie umowy o pracę poczynił stosowne, wcześniejsze już przygotowania w tym celu. Świadczy o tym okoliczność przeszkolenia odwołującej w zakresie przepisów bhp obowiązujących na powierzonym stanowisku pracy, uzyskanie przez nią zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy. Wskazuje to na fakt, że pracodawca oferując ubezpieczonej zawarcie umowy o pracę faktycznie liczył, iż będzie ona kontynuowała zatrudnienie na warunkach ustalonych w umowie o pracę, w szczególności ze istniała potrzeba zatrudnienia osoby do spraw związanych z zarządzaniem firmą. Okolicznością uzasadniającą zatrudnienie odwołującej była czwarta ciąża w jakiej znalazła się A. K. i okoliczność ta znacznie utrudniała jej prowadzenie spraw firmy. Zdaniem Sądu organ rentowy przyjmuje zbyt dużą wagę do kwestii nazwy stanowiska pracy odwołującej, gdyż zeznania świadka W. K. (2) wskazują, że chodziło w nim głównie o oddanie tego, że odwołująca została zatrudniona aby odciążyć A. K. od wykonywania obowiązków firmy. Płatnik składek pozostawiła sobie prawo do podpisywania dokumentów i faktur, co jest uzasadnione tym, że to ona ponosi konsekwencje finansowe związane z prowadzeniem firmy. Stan jej zdrowia uniemożliwiał natomiast wykonywanie tych prac, które związane były np. z dojazdami do klientów, stąd też tego rodzaju obowiązki zostały powierzone odwołującej. Decyzja o zatrudnieniu osoby mającej przejąć prowadzenie jej działalności w tych warunkach była zrozumiała i uzasadniona. To, iż osobą której zaproponowano zatrudnienie była osoba będąca matką chrzestną jej dziecka wynikała z faktu, że wymagała ona od pracownika faktycznego prowadzenia działalności i osoby co do której ma zaufanie. Należy przy tym zauważyć, że przedsiębiorca ma swobodę podejmowania decyzji gospodarczych i kwestia zasadności czy celowości zatrudnienia pracownika nie podlega w zasadzie ocenie, skoro to pracodawca ponosi jako jedyny ekonomiczne ryzyko zatrudnienia danej osoby.

Zatrudnieniu, a w szczególności z punktu widzenia przedmiotu sporu ukształtowaniu wynagrodzenia w kwestionowanej wysokości nie sprzeciwiała się przy tym kondycja finansowa firmy, która była dość dobra, gdyż prowadzona od kilku lat działalność generowała wysokie przychody i przynosiła regularny dochód.

Zwrócić należy również uwagę, że żaden z pracowników nie pełni takiej funkcji jak ona i nie posiadał takiego zakresu obowiązków, wykształcenia i doświadczenia do pełnienia funkcji.

Ustalona kwota wynagrodzenia była podyktowana okolicznościami faktycznymi, zakresem obowiązków ubezpieczonej i występującymi wówczas potrzebami organizacyjnymi pracodawcy. Dla osoby z wyższym wykształceniem ukształtowana wysokość wynagrodzenia, nie może być więc uznana jako rażąco wysoka, a postanowienie umowy o pracę określające taką wysokość wynagrodzenia za nieważne z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, polegające na świadomym uzyskaniu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Odwołująca legitymuje się już doświadczeniem w prowadzeniu własnej działalności oraz była zatrudniona jako pracownik, stąd też trudno podzielić stanowisko, aby właściwą podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne miałyby być w jej przypadku minimalne wynagrodzenie za pracę, które z reguły przyjmowane jest wobec osób nie posiadających w ogóle doświadczenia zawodowego i legitymujących się niższym wykształceniem niż odwołująca.

Niezależnie od powyższych okoliczności odnieść się należy również do zagadnienia związanego z niezdolnością do pracy odwołującej, która nastąpiła w stosunkowo krótkim czasie od rozpoczęcia pracy u płatnika. Okoliczność ta nie czyni jednak uzasadnionym twierdzenia organu rentowego, iż ustalenie nieadekwatnego do powierzonych obowiązków odwołującej wynagrodzenia za pracę miało na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia w postaci zasiłku chorobowego. Powstała

niezdolność odwołującej do pracy spowodowana była pogorszeniem jej stanu zdrowia związanego z problemami osobistymi – trudnościami z pogodzeniem się ze śmiercią ojca oraz zakończeniem związku z ówczesnym narzeczonym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, iż umowy o pracę zawarte w dniu 1.08.2014 r. i 1.01.2015 r. są w całości, w szczególności co do wysokości wynagrodzenia za pracę, zgodne z prawem. Organ rentowy nie sprostął wynikającemu z treści art. 6 k.c. ciężarowi udowodnienia podnoszonych w decyzji okoliczności. Nie składał żadnych wniosków dowodowych w materii niniejszego sporu, które mogły by odeprzeć dowody zaoferowane przez stronę odwołującą.

Z uwagi na powyższe, skoro zostało ustalone, że M. P. pracę rzeczywiście świadczyła, a ustalone za wykonywanie tej pracy wynagrodzenie było adekwatne do rodzaju i zakresu ciążących na niej obowiązków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona przepracowała faktycznie kilka miesięcy, a po jej przejściu na zwolnienie lekarskie nie zatrudniono innej osoby na jej miejsce.

Mając wszystko powyższe na uwadze, Sąd na mocy przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił więc zaskarżoną decyzję w sposób, że stwierdził, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia M. P. podlegającej jako pracownik ubezpieczeniom emerytalno – rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu u płatnika składek A. K. wynosi od miesiąca sierpnia 2014 r. kwotę 4.620 zł.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 108 k.p.c. oraz § 2 ust. 1-3, § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie i ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j.Dz.U.2013.461) w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 29.07.2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2015.1079).

SSO Anna Walczak - Sarnowska

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

K., (...)