

Sygn. akt VII U 188/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2016r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 lipca 2016r. w Warszawie

sprawy M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

z udziałem A. B.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

z dnia 30 listopada 2015r., nr (...)

oddala odwołanie.

UZASADNIENIE

W dniu 21 grudnia 2015r. **M. K.** złożyła za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. odwołanie od decyzji z dnia 30 listopada 2015r., nr (...). Ubezpieczona zaskarżyła powyższą decyzję w części dotyczącej ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek i wniosła o jej zmianę poprzez przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia u płatnika składek A. B., od dnia 1 sierpnia 2015r. wynosi 4.000,00 zł brutto.

W uzasadnieniu odwołania M. K. oświadczyła, że nie zgadza się ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wyrażonym w zaskarżonej decyzji, gdyż jest ono nieuzasadnione i sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa. Ubezpieczona zakwestionowała podważenie przez organ rentowy zmiany warunków umowy o pracę oraz zlecenia jej dodatkowych obowiązków na podstawie umowy zlecenia w postaci wykonywania czynności porządkowych. Organ rentowy uznał powyższe czynności za ciężkie prace fizyczne, których powierzenie osobie będącej w zaawansowanej ciąży, nie miało na celu ich faktycznego wykonania, lecz jedynie zwiększenie podstawy wymiaru przyszłych świadczeń. Taka argumentacja, zdaniem ubezpieczonej, nie mogła się ostać, gdyż organ rentowy w istocie nie poczynił żadnych ustaleń w zakresie okoliczności towarzyszących wykonywaniu przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków, jak choćby nie wziął pod uwagę faktu, że powierzchnia magazynu firmy wynosi 5 m², w związku z czym czynności związane z analizowaniem stanu magazynowego i zajmowaniem się gospodarką magazynową nie stanowiły ciężkiej pracy.

Żaden z przepisów regulacji wymienionych w treści odwołania nie zabrania kobiecie w ciąży, w tym zaawansowanej, wykonywania czynności określonych przez organ rentowy jako ciężka praca. Ponadto ubezpieczona zaznaczyła, że komentowana przez organ rentowy zmiana warunków zatrudnienia była niezbędna dla realizacji czynności wskazanych w umowie zlecenia, gdyż nie byłoby możliwe równoczesne wykonywanie czynności wynikających ze stosunku pracy i umowy zlecenia. Fakt obniżenia wymiaru pracy o 1/4 i przeznaczenie go na te czynności świadczy również o ich znikomej uciążliwości.

W ocenie ubezpieczonej organ rentowy nie wykazał ani pozorności umowy o pracę, ani też tego, że zmiana warunków pracy nastąpiła jedynie w celu obejścia prawa i uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Zarówno umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2015r., jak i umowa zlecenia z dnia 31 lipca 2015r. były rzeczywiście realizowane, a wskazana w każdej z umów wysokość wynagrodzenia nie pozostawała w opozycji do zasad współżycia społecznego. Ponadto zakres obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną w ramach umowy o pracę w żadnym stopniu nie pokrywał się z czynnościami wykonywanymi w ramach umowy zlecenia, dlatego też ustalenie wysokości wynagrodzenia powinno nastąpić dla każdej z umów odrębnie, a nie łącznie, jak to uczynił organ rentowy. Z powyższych względów, zdaniem ubezpieczonej, nie sposób było przyjąć, że wynagrodzenie przyznane jej przez pracodawcę stoi w sprzeczności z treścią art. 78 k.p. (odwołanie z dnia 21 grudnia 2015 roku, k. 2 – 8 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z 14 stycznia 2016r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania.

Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy powołał się na treść art. 20, art. 41 ust. 12 i 13, art. 86 ust. 2 oraz art. 18 ust. 1 i 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wskazując, że argumentacja powołana przez ubezpieczoną w żaden sposób nie może stanowić podstawy do zmiany zaskarżonej decyzji. Organ rentowy podkreślił, że dwa miesiące przed porodem ubezpieczonej zmieniono wymiar czasu pracy oraz zawarto z nią dodatkową umowę zlecenia, w związku z czym zgodnie z treścią art. 40 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego powinna zostać w oparciu o wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy. W tych okolicznościach, zdaniem organu rentowego, decyzja została wydana w sposób prawidłowy i nie ma podstaw do jej zmiany (odpowiedź na odwołanie z dnia 14 stycznia 2016 roku, k. 19 – 20 a.s.).

Na rozprawie w dniu 6 kwietnia 2016r. **A. B.** oświadczył, że jako zainteresowany przystępuje do postępowania. Wskazał nadto, że nie zgadza się z zaskarżoną decyzją organu rentowego (skrótowy protokół rozprawy z dnia 6 kwietnia 2016r., k. 51 – 52 a.s., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 6 kwietnia 2016r., płyta CD – k. 53 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowany A. B. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W. i świadczy usługi w zakresie montażu oraz konserwacji instalacji elektronicznych różnego rodzaju, między innymi alarmowych, czujników oraz sygnalizatorów. W 2015r. wykonywał prace m. in. w centrum handlowym (...) położonym w dzielnicy U. (rachunki, k. 62-65 a.r., faktury VAT za wykonanie prac, k. 59-61, zeznania świadka P. K. – nagranie przebiegu rozprawy z 06.04.2016r., płyta CD, k. 54 a.s., zeznania świadków: P. B., P. Ż., P. Z. – nagranie przebiegu rozprawy z 31.05.2016r., k. 76 a.s.).

Na okresie czerwiec - wrzesień 2015r. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej A. B. zatrudnił łącznie 5 osób, w tym ubezpieczoną. Trzech spośród zatrudnionych pracowało na stanowisku instalatorów. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach instalatorów posiadają wykształcenie średnie, każdy z nich ma kilkuletnie doświadczenie w wykonywaniu prac montażowych. P. K. (mąż ubezpieczonej) i P. Ż. - instalatorzy, byli zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.750,00 zł brutto. P. B., syn zainteresowanego, również instalator, był zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem 850,00 zł. Z kolei P. Z. pracował jako specjalista ds. bezpieczeństwa, w pełnym wymiarze czasu pracy, z najwyższym wynagrodzeniem w firmie, sięgającym 5.700,00 zł (akta osobowe pracowników

A. B. – załącznik do akt sprawy, zeznania świadka P. K. – nagranie przebiegu rozprawy z 06.04.2016r., płyta CD, k. 54 a.s., zeznania świadków: P. B., P. Ż., P. Z. – nagranie przebiegu rozprawy z 31.05.2016r., płyta CD, k. 76 a.s.).

W siedzibie firmy (...) znajduje się niewielkie pomieszczenie o wymiarach 5 m² wykorzystywane jako magazyn do przechowywania instalacji oraz ich elementów. Ponadto firma posiada cztery samochody, z czego dwa są wykorzystywane przez instalatorów przy wykonywaniu prac montażowych (zeznania świadka P. K. – nagranie przebiegu rozprawy z 06.04.2016r., płyta CD, k. 54 a.s., zeznania świadków: P. B., P. Ż., P. Z. – nagranie przebiegu rozprawy z 31.05.2016r., płyta CD, k. 76 a.s.).

W 2014r. A. B. osiągnął z prowadzonej działalności gospodarczej przychód w wysokości 1.433.959,88 zł, zaś dochód w kwocie 760.994,38 zł (PIT zainteresowanego za 2014r., k. 62-64 a.s.).

M. K. posiada wykształcenie wyższe. W dniu 6 listopada 2004r. ukończyła studia licencjackie na kierunku administracja, w zakresie administracja publiczna, w Wyższej Szkole (...) (kopia dyplomu ukończenia studiów licencjackich – akta osobowe ubezpieczonej).

Ubezpieczona od 2006 roku prowadziła działalność gospodarczą, która obejmowała usługi w zakresie handlu, działalność gastronomiczną oraz handel obwoźny. Została ona zawieszona jakiś czas przed podjęciem pracy u A. B.. Ponadto ubezpieczona pracowała na umowę zlecenie w firmie (...) jako pracownik biurowy. Świadczyła też pracę w dziale księgowości i dziale obsługi polis, a także na podstawie umowy zlecenia realizowała prace biurowe w kancelarii adwokackiej (zeznania M. K., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 29.07.2016r., płyta CD, k. 93 a.s.).

W dniu 1 sierpnia 2014r. M. K. złożyła do Prezydenta m.st. W. za pośrednictwem Urzędu Pracy m. st. W. wniosek o sfinansowanie studiów podyplomowych osobie bezrobotnej, do którego dołączyła deklarację A. B. o zatrudnieniu osoby bezrobotnej po zakończonych studiach z zakresu kadry i płace w prawie i praktyce, na stanowisku pracownika biurowego – specjalisty ds. kadr i płac (wniosek wraz z załącznikiem, k. 20 – 21 a.r.).

Zgodnie ze złożonym wnioskiem nastąpiło sfinansowanie M. K. dwusemestralnych studiów podyplomowych w zakresie „Kadry i płace w prawie i praktyce” w Akademii (...) w W., które odbyła w roku 2015. Świadectwo potwierdzające odbyte studia podyplomowe zostało jej wystawione w dniu 17 lipca 2015r. (kopia świadectwa ukończenia studiów podyplomowych, k. 23 a.r.).

W związku ze zwiększoną ilością zamówień A. B. był zainteresowany zatrudnieniem pracownika do wykonywania prac biurowych. Wcześniej nikogo takiego nie zatrudniał. Po nawiązaniu kontaktu z M. K., w dniu 1 czerwca 2015r. zawarł z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z postanowieniami umowy ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 1.750,00 zł brutto. W dacie zawierania umowy o pracę była ciężą (umowa o pracę z 01.06.2015r. – akta osobowe ubezpieczonej, zeznania M. K. i A. B., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 29.07.2016r., płyta CD, k. 93 a.s., dokumentacja przebiegu ciąży, k. 83 – 86 a.s.).

Pracodawca ustalił M. K. zakres obowiązków na piśmie. Zgodnie z wykazem czynności z dnia 1 czerwca 2015r. M. K. miała wykonywać następujące czynności: analiza aktualnych przetargów na portalach internetowych; koordynowanie działań z zakresu produkcji materiałów marketingowych; przygotowywanie wniosków z przeprowadzonych przeglądów; archiwizacja dokumentów przeglądów konserwacyjnych (skanowanie); zaopatrzenie biura w środki spożywcze (kawa, herbata) i czystościowe oraz dbanie o czystość w biurze. Wcześniej wykonywali te czynności inni pracownicy, w tym głównie P. Z. oraz sam zainteresowany (wykaz czynności M. K. – akta osobowe ubezpieczonej, zeznania M. K. i A. B., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 29.07.2016r., płyta CD, k. 93 a.s., zeznania świadka P. K. – nagranie przebiegu rozprawy z 06.04.2016r., płyta CD, k. 54 a.s., zeznania świadków: P. B., P. Ż., P. Z. – nagranie przebiegu rozprawy z 31.05.2016r., płyta CD, k. 76 a.s.).

Ubezpieczona w dniu rozpoczęcia pracy była zdolna do pracy na stanowisku pracownika biurowego. Ponadto w dniu 1 czerwca 2015r. odbyła szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (orzeczenie lekarskie nr (...), zaświadczenie o ukończeniu szkolenia – akta osobowe ubezpieczonej).

M. K. wykonywała pracę zgodnie z powierzonym jej zakresem obowiązków: przeglądała oferty przetargowe, prowadziła korespondencję e-mail, dbała o porządek w biurze oraz wykonywała tzw. „sklejanki”. Tworzenie „sklejaneł” polegało na: przyklejaniu wydruków z central budynków, gdzie były prowadzone prace montażowe, na kartkę formatu A4; wykonywaniu ich kopii (skanu) oraz wysłaniu kontrahentom zainteresowanego (zeznania M. K. i A. B., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 29.07.2016r., płyta CD, k. 93 a.s., korespondencja e-mail, k. 30-35 a.r., k. 61-66 a.r., wydruk z konta pracowniczego ubezpieczonej, zeznania świadka P. K. – nagranie przebiegu rozprawy z 06.04.2016r., płyta CD, k. 54 a.s., zeznania świadków: P. B., P. Ż., P. Z. – nagranie przebiegu rozprawy z 31.05.2016r., płyta CD, k. 76 a.s., wydruki z central, k. 62 – 64 a.r.).

Ubezpieczona nie miała ustalonych przez pracodawcę godzin pracy. Sama decydowała kiedy kończy pracę. Pracodawca nie kontrolował jej czasu pracy (zeznania M. K. i A. B., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 29.07.2016r., płyta CD, k. 93 a.s.).

Warunki pracy i płacy ubezpieczonej uległy zmianie w drodze porozumienia zmieniającego z dnia 31 lipca 2015r. Zgodnie z porozumieniem ubezpieczona od 1 sierpnia 2015r. miała pracować w wymiarze czasu pracy $\frac{3}{4}$ etatu. Zmianie uległo również wynagrodzenie przysługujące ubezpieczonej – zostało podwyższone do kwoty 2.200,00 zł brutto. Pozostałe warunki pracy i płacy nie uległy zmianie. Jednocześnie w dniu 31 lipca 2015r. ubezpieczona zawarła z A. B. umowę zlecenia, zgodnie z którą w okresie od 1 sierpnia 2015r. do 31 lipca 2016r. miała wykonywać czynności polegające na sprzątaniu pomieszczeń po robotach montażowych za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 1.800,00 zł brutto (porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, umowa zlecenia z 31.07.2015r. – akta osobowe ubezpieczonej).

Zgodnie z wykazem czynności z 31 lipca 2015r. ubezpieczona wykonując umowę zlecenia miała realizować prace porządkowe, tj. dbać o porządek po pracach montażowych, dbać o czystość w magazynie firmy, dbać o czystość w samochodzie firmowym, a także prowadzić gospodarkę magazynową firmy i dokonywać analizy stanu magazynowego (informacja o brakach). Wcześniej czynności te - jeśli chodzi o sprzątanie pojazdu - realizował jej mąż, a pozostałe prace wykonywali wszyscy zatrudnieni przez A. B. (wykaz czynności M. K. – prace porządkowe – akta osobowe ubezpieczonej, zeznania świadka P. K. – nagranie przebiegu rozprawy z 06.04.2016r., płyta CD, k. 54 a.s., zeznania świadków: P. B., P. Ż., P. Z. – nagranie przebiegu rozprawy z 31.05.2016r., płyta CD, k. 76 a.s.).

W ramach prac porządkowych M. K. jeździła wraz ze swoim małżonkiem P. K. do budynków, w których miał wykonać prace montażowe i po zakończonej przez niego pracy zbierała i sprzątała ścinki materiałów oraz inne pozostałości po montażu instalacji. W okresie od zawarcia umowy zlecenia do daty, w której stała się niezdolna do pracy, prace porządkowe realizowała w Centrum Handlowym (...) w U., co zajęło jej około 2 godzin oraz w B., gdzie z mężem była przez dwa dni i po jego pracach sprzątała. Ponadto ubezpieczona odkurzała i sprzątała firmowy samochód wykorzystywany przez instalatorów, gdyż po wykonaniu prac montażowych był bardzo brudny. Przygotowała go do prania tapicerki, które wykonała zajmująca się tym firma. Oprócz tego ubezpieczona sprzątała biuro oraz pomieszczenie magazynowe firmy, a także myła okna (zeznania świadka P. K. – nagranie przebiegu rozprawy z 06.04.2016r., płyta CD k. 54 a.s., zeznania świadków: P. B., P. Ż., P. Z. – nagranie przebiegu rozprawy z 31.05.2016r., płyta CD, k. 76 a.s., zeznania M. K. i A. B., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 29.07.2016r., płyta CD, k. 93 a.s.).

Oprócz czynności porządkowych ubezpieczona w dalszym ciągu wykonywała pracę zgodnie z wykazem czynności z dnia 1 czerwca 2016r. Większego nakładu wymagały od niej prace realizowane w ramach umowy o pracę (zeznania świadka P. K. – nagranie przebiegu rozprawy z 06.04.2016r., płyta CD, k. 54 a.s., zeznania świadków: P. B., P. Ż., P. Z. – nagranie przebiegu rozprawy z 31.05.2016r., płyta CD, k. 76 a.s., zeznania M. K. i A. B., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 29.07.2016r., płyta CD, k. 93 a.s.).

Od 1 września 2015r. M. K. stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. W dniu (...) urodziła dziecko (historia zdrowia i choroby, karta ciąży - k. 83-86 a.s.).

W okresie nieobecności ubezpieczonej pracodawca do realizacji jej obowiązków z umowy o pracę i umowy zlecenia nie zatrudnił nowego pracownika. Zadania, które wykonywała M. K. przekazał innym zatrudnionym, m.in. P. Z. (zeznania M. K. i A. B., nagranie przebiegu rozprawy z dnia 29.07.2016r., płyta CD, k. 93 a.s.).

W związku ze zgłoszeniem M. K. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego od dnia 2 października 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. wszczął postępowanie wyjaśniające. Po przeprowadzeniu postępowania Zakład w dniu 30 listopada 2015r. wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, że podstawę wymiaru składek M. K. na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek A. B., stanowi od dnia 1 czerwca 2015r. kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w roku kalendarzowym 2015, tj. 1.750,00 zł brutto, a na ubezpieczenie zdrowotne kwota w wysokości 1.510,07 zł brutto (decyzja ZUS z 30.11.2015r., k. 1-5 a.r., zawiadomienia o wszczęciu postępowania, k. 10-11 a.r., k. 12-13 a.r.).

Od powyższej decyzji M. K. złożyła odwołanie (odwołanie z dnia 21.12.2015r., k. 2-8 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego, obejmującego dowody z dokumentów dołączonych do akt sprawy i akt rentowych, dowody z zeznań świadków: P. K. (minuty: 00:23:40-00:44:06), P. B. (minuty: 00:04:17-00:16:48), P. Ż. (minuty: 00:17:00-00:39:35), P. Z. (minuty: 00:39:35-00:57:03) oraz z przesłuchania stron - M. K. i A. B..

W ocenie Sądu poszczególne dowody korespondowały ze sobą pozwalając na dokonanie ustaleń faktycznych w sposób spójny i jednolity. Dowody z dokumentów obejmowały dokumenty dołączone do akt organu rentowego, akta osobowe pracowników zainteresowanego, w tym ubezpieczonej, a także dokumenty przedłożone przez stronę ubezpieczoną i zainteresowaną w toku postępowania, których treść nie była kwestionowana w toku procesu. Z kolei świadkowie byli pracownikami zainteresowanego i mieli częsty oraz bezpośredni kontakt z ubezpieczoną, bądź też kojarzyli fakt, że zainteresowany ją zatrudnia, jak również posiadali podstawową wiedzę oraz świadomość co do jej zakresu obowiązków. Zeznania świadków w zakresie specyfiki pracy w firmie zainteresowanego oraz zakresu czynności wykonywanych przez ubezpieczoną były zbieżne ze sobą, jak i z dokumentacją zgromadzoną w aktach osobowych. Nie budziła również wątpliwości Sądu postawa świadków, gdyż zeznawali oni w sposób nieskrępowany i spontaniczny. Podobnie Sąd ocenił zeznania stron, które w taki sposób jak wynika z dokumentów i zeznań świadków opisywały okoliczności nawiązania współpracy oraz formę jej realizacji. Okolicznością, co której Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom M. K. była liczba godzin pracy, jakie poświęcała na realizację obowiązków. Twierdzeń ubezpieczonej w tym zakresie nikt nie potwierdził, nawet pracodawca, który nie kontrolował jej czasu pracy i nie był w stanie go określić. Zdaniem Sądu, zeznania ubezpieczonej w tej części, jako niczym nieoparte, nie zasługiwały zatem na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. z dnia 30 listopada 2015r., nr (...), było niezasadne i podlegało oddaleniu.

Istota sporu w niniejszej sprawie koncentrowała się wokół wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez M. K. z tytułu łączących ją z A. B. umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2015r., zmienionej porozumieniem z dnia 31 lipca 2015r., oraz z tytułu umowy zlecenia z dnia 31 lipca 2015r. Zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalenie ubezpieczonej wynagrodzenia na podstawie obu wymienionych wyżej umów w okolicznościach związanych z jej zatrudnieniem było spowodowane jedynie chęcią otrzymania wyższych świadczeń finansowanych z zasobów

tworzonych solidarnie przez wszystkich ubezpieczonych, co stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego w myśl art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Stanowisko przeciwne zaprezentowała ubezpieczona, podkreślając, iż jej zdaniem organ rentowy wadliwie zastosował art. 58 k.c.

do ustalonego stanu faktycznego. Ubezpieczona podniosła w treści odwołania szereg argumentów mających świadczyć o błędnym działaniu Zakładu w jej przypadku, wskazując między innymi, że faktycznie wykonywała swoją pracę zgodnie z przewidzianym zakresem obowiązków, a także, że zakres obowiązków wynikający z umowy zlecenia i umowy o pracę nie pokrywał się i wykonywane przez nią czynności nie należały do ciężkich prac fizycznych.

Mając na uwadze określoną wyżej istotę sporu Sąd wskazuje, że w świetle art. 22 k.p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień. Nie budzi więc wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga,

że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje

to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się

o wyższe od najniższego wynagrodzenia 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 obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05).

Jednym z przejawów realizowania się stosunku pracy na tle interesu publicznego

jest obowiązkowe uczestnictwo pracownika w systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie

z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r. poz. 121) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (art. 8 ust. 1 ustawy). Osoby te na podstawie art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy jest ściśle związane z obowiązkiem uiszczania składek. Ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie wyrażonej 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, tj. 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 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. z 2000r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

Skoro wysokość składek – a w efekcie wysokość świadczenia w przypadku spełnienia wymogów koniecznych do jego uzyskania – jest zależna od uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia, to zasada wyrażona w art. 13 k.p. nabiera nowego aksjologicznego znaczenia. Wynagrodzenie powinno być zatem godziwe, a więc właściwe, uczciwe, ekwiwalentne do zakresu obowiązków pracownika oraz intensywności jego pracy.

W kontekście powyższego wynagrodzenie winno być faktycznie adekwatne do charakteru pracy w tym sensie, że nie powinno być ustalane ponad dopuszczalną i zarazem sprawiedliwą granicę, nie powinno więc rażąco przewyższać wkładu pracy pracownika. Ograniczenie to wynika z alimentacyjnego charakteru świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasady solidaryzmu, a jego brak doprowadziłby do możliwości pobierania świadczeń w wysokości większej, niż realnie winna przysługiwać.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,

jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (w myśl art. 58 k.c.). Przepis art. 86 ust. 2 w/w ustawy daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień oraz zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 marca 2013r., III AUa 1515/12). Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania samego tytułu ubezpieczenia wynikającego z zawarcia umowy o pracę, a zatem badania również ważności takiej umowy (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013r., III AUa 1039/12 oraz z dnia 25 września 2012r., III AUa 398/12).

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek,

w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna

z zasadami współzycia społecznego. Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części,

chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W kontekście powyższego Sąd wskazuje, że samo zawarcie umowy o pracę

z kobietą w okresie ciąży, choćby nawet głównym motywem tego zatrudnienia było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne

z prawem. Niemniej jednak, chociaż sam fakt podjęcia pracy w okresie ciąży czy też zatrudnienie kobiety w takim stanie nie stanowią w żadnym razie naruszenia prawa, to jednak ustalenie wysokości wynagrodzenia w znacznym zawyżonym poziomie, w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). W takim wypadku 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 zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę, jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, jest nieważna w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 października 2005r., II UK 43/05 oraz z 12 lutego 2009r., III UK 70/08). Wynika to z tego, że w myśl art. 78 k.p. 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 pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014r., I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999r., I PKN 456/99).

Podobne zasady przeprowadzania przez organ rentowy kontroli stosuje się do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają,

z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz osobami z nimi współpracującymi, z zastrzeżeniem ust. 4. Z kolei na podstawie art. 13 pkt 2 tejże ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby wykonujące pracę nakładczą oraz zleceniobiorca – od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy. Do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia zleceniobiorców również stosuje się zasady określone w art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 3 ustawy systemowej, zgodnie z którym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zleceniobiorców ustala się na zasadach przewidzianych w ust. 1 tego przepisu, jeżeli

w umowie agencyjnej lub umowie zlecenia albo w innej umowie o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie. Należy również wskazać, że stosownie do art. 734 § 1 k.c. poprzez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Choć treść przepisu wyraźnie wskazuje czynności prawne, to praktyka orzecznicza oraz doktryna zgodnie wskazują, że umowa zlecenia może obejmować także zlecenie na wykonywanie czynności faktycznych. Zlecenie jest umową konsensualną, a jej essentialia negotii obejmuje jedynie określenie czynności, które przyjmujący zlecenie ma wykonywać. Umowa zlecenia należy więc do kategorii umów o świadczenie usług. Strony zawierające umowę zlecenia, stosownie do treści art. 353¹ k.c., mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Wedle woli stron umowa zlecenia może dotyczyć tak pojedynczego wykonania konkretnej czynności, jak i wykonywania wielokrotnego, powtarzalnego i rozciągniętego w czasie. Odpowiedzialność osoby przyjmującej zlecenie jest rozpatrywana w zakresie jej starannego działania przy wykonywaniu przedmiotu zlecenia, co oznacza, że czynnikiem decydującym przy ocenie pracy tej osoby jest kryterium wykonywania przez nią czynności na określonym, ustalonym przez strony tego stosunku prawnego, poziomie.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów rozpatrywanej sprawy, Sąd nie znalazł podstaw do uznania, że podstawa wymiaru składek wskazana przez ubezpieczoną i ustalona przez strony w umowie zlecenia i umowie o pracę w wysokości 4.000,00 zł, jest adekwatna do wykonywanej pracy. Przeciwnie, analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie prowadziła do wniosków, które były zgodne ze stanowiskiem wyrażonym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w myśl którego ustalenie wymienionej podstawy wymiaru składek było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego stosowanie do treści art. 58 § 2 k.c.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, iż wynagrodzenie uzyskiwane przez M. K. z tytułu zmienionej umowy o pracę oraz umowy zlecenia było adekwatne. Wątpliwości Sądu budziło przede wszystkim porównanie łącznego wynagrodzenia przysługującego ubezpieczonej z wynagrodzeniami uzyskiwanym przez innych pracowników przy uwzględnieniu nadkładu pracy oraz zakresu i rodzajów obowiązków, jakie pracownicy zainteresowanego byli zobowiązani wykonywać, jak również przełożenia tej pracy oraz jej efektów na realny zysk dla zainteresowanego. Ubezpieczona z tytułu zmienionej porozumieniem z dnia 31 lipca 2015r. umowy o pracę oraz umowy zlecenia z tego samego dnia otrzymywała łącznie wynagrodzenie w wysokości 4.000,00 zł brutto. Tymczasem jak wynika z akt osobowych pozostałych pracowników, jedyną osobą, która otrzymywała wynagrodzenie wyższe od łącznego wynagrodzenia przysługującego ubezpieczonej był P. Z., zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. bezpieczeństwa z wynagrodzeniem w wysokości 5.700,00 zł brutto miesięcznie. W przypadku pozostałych trzech pracowników (z 5 zatrudnionych w firmie zainteresowanego, łącznie z ubezpieczoną) przewidziano wynagrodzenie minimalne odpowiednie na dany rok kalendarzowy, które w okresie zatrudnienia ubezpieczonej, przypadającym na przełom czerwca i sierpnia 2015r., było równe 1.750,00 zł brutto. Nie ma więc wątpliwości, że wynagrodzenie przysługujące ubezpieczonej istotnie odbiegało od standardowego wynagrodzenia uzyskiwanego przez pozostałych pracowników zatrudnianych przez A. B.. Okoliczność ta budzi

zastrzeżenia o tyle, że ubezpieczona, a przede wszystkim zainteresowany, nie wykazali w toku postępowania żadnych okoliczności mogących stanowić podstawę do przyjęcia jako uzasadnionego takiego zróżnicowania w wynagrodzeniu pracowników. Przy uwzględnieniu zasady godziwości wynagrodzenia, o której była mowa wcześniej oraz mając na uwadze poziom zróżnicowania zarobków pracowników zainteresowanego, należałoby przyjąć, że praca ubezpieczonej na rzecz pracodawcy była wyjątkowo wartościowa i przynosiła spółce wymierne korzyści, większe niż praca innych pracowników, natomiast sama ubezpieczona posiadała szczególne, wyższe od innych kwalifikacje lub kompetencje faktycznie przekładające się na maksymalizację zysków firmy zainteresowanego. Takich okoliczności Sąd jednak nie stwierdził, a wręcz przeciwnie. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, że pozostali pracownicy zatrudniani przez zainteresowanego wykonywali czynności bezpośrednio związane z usługami świadczonymi przez prowadzoną przez niego firmę, związanymi z montażem instalacji w postaci czujników, alarmów oraz innego sprzętu tego rodzaju, jak również sprawdzania prawidłowości jego działania. Czynności te stanowiły urzeczywistnienie realizacji usług świadczonych przez zainteresowanego, do których wykonania zainteresowany wobec kontrahentów się zobowiązywał. Ich wykonanie wiązało się więc z otrzymywaniem przez zainteresowanego realnych korzyści, co prowadzi do wniosku, że praca wskazanych wyżej osób była dla pracodawcy istotna z perspektywy prowadzonej przez niego działalności. Taka zależność, w ocenie Sądu, nie zachodziła w przypadku M. K., do której obowiązków na dzień 31 lipca 2015r., zgodnie z pisemnym wykazem załączonym do jej akt osobowych, należały: analiza aktualnych przetargów na portalach internetowych, koordynowanie działań z zakresu produkcji materiałów marketingowych, przygotowywanie wniosków z przeprowadzonych przeglądów, archiwizacja dokumentów przeglądów konserwacyjnych (skanowanie), zaopatrzenie biura w środki spożywcze (kawa, herbata) i czystościowe oraz dbanie o czystość w biurze, a także wykonywanie czynności porządkowych: dbanie o porządek po pracach montażowych, dbanie o czystość w magazynie firmy, dbanie o czystość w samochodzie firmowym, gospodarka magazynowa firmy oraz analiza stanu magazynowego (informacja o brakach). Powyższe czynności mają charakter administracyjno-biurowy oraz porządkowy, jednakże żadna z nich nie była bezpośrednio związana z realizowaniem usług świadczonych przez firmę zainteresowanego. Nie sposób więc uznać, aby wykonywanie przez ubezpieczoną tych czynności uzasadniało przyznanie jej wyższego wynagrodzenia niż pozostałym pracownikom zainteresowanego, tym bardziej, że czynności te, choć w niektórych przypadkach żmudne (wspomniane tzw. sklejanek), nie należały do skomplikowanych czy też wymagających istotnego nakładu pracy i czasu, jak również posiadania przez ubezpieczoną wyższego wykształcenia bądź szczególnych kwalifikacji.

Sąd miał również na uwadze, że na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie nie ma podstaw do przyjęcia, aby wymienione wyżej czynności były przez M. K. realizowane w jakimś znaczącym wymiarze czasu. Ubezpieczona sama wskazywała, że wykonywała powierzone jej przez pracodawcę obowiązki w takim czasie, w jakim chciała je wykonywać, bo dla pracodawcy wymiar jej czasu pracy nie miał większego znaczenia. Pracodawcę interesował rezultat, efekt jej pracy. Sąd Okręgowy zaznacza jednak, że umowa o pracę nie jest umową rezultatu, lecz starannego działania pracownika, co wynika bezpośrednio z treści art. 22 § 1 k.p., jej celem jest zatem wykonywanie określonych czynności, które nie muszą zmierzać do osiągnięcia rezultatu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 5 sierpnia 2015r., III AUa 353/15).

W toku postępowania zarówno strona ubezpieczona, jak i zainteresowana, wskazywały, że umówiły się na zadaniowy wymiar pracy, jednakże na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie brak możliwości uznania powyższych twierdzeń za potwierdzone. Co prawda ani w umowie o pracę, ani w umowie zlecenia strony nie przewidziały w jakich dokładnie godzinach ubezpieczona wykonywać pracę, jednakże okoliczność ta poparta jedynie złożonymi w toku postępowania oświadczeniami stron, nie przesądza o możliwości uznania, że ubezpieczona pracowała w zadaniowym wymiarze czasu pracy. Co do zasady w przypadku każdej umowy o pracę zastosowanie mają ogólne zasady ustalania norm czasu pracy określone w art. 128 i 129 k.p., a więc 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo i 160 godzin miesięcznie przy zatrudnieniu na pełen etat. Ustalenie przez strony, innego niż ogólny, systemu i rozkładu czasu pracy wymaga ujęcia stosownych postanowień w umowie o pracę bądź w regulaminie pracy obowiązującym u danego pracodawcy. Takie okoliczności w przypadku stosunku pracy łączącego M. K. i A. B. nie zachodziły, wobec czego Sąd nie miał podstaw do stwierdzenia, że ubezpieczona na podstawie umowy o pracę z 1 czerwca 2015r. bądź też porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z 31 lipca 2015r. miała wykonywać pracę

w innym systemie czasu pracy niż podstawowy. A contrario do powyższego, mając na względzie, że ubezpieczona była zatrudniona na pełen etat oraz $\frac{3}{4}$ etatu od 31 lipca 2015r., to powinna wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przez 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, a po obniżeniu czasu pracy – przez 6 godzin dziennie i 30 godzin tygodniowo.

W toku postępowania zainteresowany podnosił argument, zgodnie z którym zatrudnienie ubezpieczonej za łącznym wynagrodzeniem rzędu 4.000,00 zł brutto było uzasadnione posiadaniem przez nią kwalifikacji, jednakże w ocenie Sądu kwalifikacje zdobyte przez ubezpieczoną nie były jej potrzebne do wykonywania pracy zgodnie z zakresem czynności przewidzianym w umowie o pracę i umowie zlecenia.

W tym kontekście Sąd nie podzielił zwłaszcza twierdzeń strony, zgodnie z którymi zdobycie przez ubezpieczoną kwalifikacji w postaci ukończonych studiów podyplomowych z „przedmiotu kadry i płace w prawie i praktyce” było szczególnie istotne z perspektywy prowadzonej przez ubezpieczonego działalności gospodarczej. Obowiązki ubezpieczonej nie były bowiem związane z czynnościami administracyjnymi (zgodnie z ukończonym przez ubezpieczoną kierunkiem studiów) czy też kadrowo-płacowymi. Zainteresowany co prawda wskazywał w toku postępowania, że miał zamiar powierzyć ubezpieczonej wykonywanie obowiązków kadrowo-płacowych w przyszłości, jednakże okoliczność ta nie miała dla Sądu znaczenia, gdyż stosunek pracy łączący ubezpieczoną z zainteresowanym podlegał ocenie przy uwzględnieniu okoliczności, jakie wystąpiły w czasie zawarcia umowy o pracę, tj. 1 czerwca 2015r. oraz podczas zmiany warunków pracy i płacy dniem 31 lipca 2015r. Ponadto, w ocenie Sądu, ukończenie przez ubezpieczoną studiów podyplomowych, wbrew stanowisku stron, nie miało wpływu na podwyższenie wynagrodzenia. Sąd stoi na stanowisku, że sam fakt posiadania wyższego wykształcenia nie uzasadnia podniesienia wynagrodzenia pracownikowi, lecz dopiero zgodność profilu tego wykształcenia i związanych z nim umiejętności oraz doświadczeń z profilem wykonywanej pracy. Taka zresztą zależność funkcjonowała w firmie zainteresowanego, co bardzo dobrze obrazuje zróżnicowanie wynagrodzeń P. Z. i P. B.; pierwszy

z nich miał jedynie wykształcenie zawodowe, lecz ze względu na posiadane umiejętności

z zakresu informatyki otrzymywał zarobki w wysokości 5.700,00 zł brutto miesięcznie,

z kolei syn zainteresowanego, mimo posiadania wyższego wykształcenia w związku

z ukończeniem Politechniki (...), otrzymywał połowę minimalnego wynagrodzenia w związku z pracą na pół etatu.

Co się natomiast tyczy wynagrodzenia przewidzianego dla ubezpieczonej z tytułu umowy zlecenia, to w ocenie Sądu również i w tym przypadku materiał dowodowy nie dostarczył podstaw do uznania, iż było ono adekwatne, przede wszystkim w kontekście wynikającego z tej umowy zakresu obowiązków. Trudno bowiem uznać, aby wykonywanie czynności porządkowych takich jak odkurzanie samochodu firmowego, mycie okien czy też sprzątanie biura i magazynku firmy, uzasadniało przyznanie ubezpieczonej wyższego wynagrodzenia niż pozostali zatrudniani przez zainteresowanego pracownicy. Niedorzeczność powyższej sytuacji dobrze obrazuje sytuacja, w której małżonek ubezpieczonej również zatrudniony w firmie zainteresowanego dokonywał czynności związanych z montażem instalacji i otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie w kwocie 1.750,00 zł brutto, podczas gdy ubezpieczona za posprzątanie po wykonanej przez niego pracy, miała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 1.800,00 zł brutto miesięcznie. Niełatwo w ocenie Sądu wyobrazić sobie i zaakceptować, aby w zwyczajnych warunkach zatrudnienia panujących na rynku pracy było regułą, aby dany pracownik otrzymywał wyższe wynagrodzenie za sprzątanie po wykonanej pracy niż osoba, która przed sprzątnięciem taką pracę wykonuje.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd Okręgowy uznał, że łączne wynagrodzenie przysługujące M. K. z tytułu umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2015r., zmienionej porozumieniem z dnia 31 lipca 2015r. oraz umowy zlecenia z dnia 31 lipca 2015r. w wysokości 4.000,00 zł brutto, przy jednoczesnym obniżeniu wymiaru czasu pracy do $\frac{3}{4}$ stanowiło, jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, wynagrodzenie rażąco zawyżone oraz nieekwiwalentne do nakładu pracy i jako takie miało prowadzić jedynie do uzyskania wyższych niż należne świadczeń pieniężnych

z ubezpieczenia społecznego. W ocenie Sądu zakres obowiązków ubezpieczonej, charakter

i rodzaj wykonywanych przez nią czynności uzasadnia stwierdzenie, że wynagrodzeniem adekwatnym dla ubezpieczonej jest wynagrodzenie minimalne, zarówno w tym okresie kiedy w pełnym wymiarze czasu pracy

realizowała tylko umowę o pracę oraz potem, kiedy wykonywała prace zleczone oraz na $\frac{3}{4}$ etatu czynności z umowy o pracę.

Wobec powyższych ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że decyzja organu rentowego została wydana w sposób prawidłowy i zgodny z prawem i faktami, a wobec jej poprawności zarzuty podniesione przez stronę ubezpieczoną okazały się w całości bezzasadne. Powyższe prowadziło do oddalenia odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., o czym Sąd orzekł w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)