

Sygn. akt VI U 466/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	stażysta Michał Maśnik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 maja 2016 r. w S.

sprawy P. L. (1) i K. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek odwołań P. L. (1) i K. M. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 23 kwietnia 2015 roku nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe chorobowe i wypadkowe P. L. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u K. M. (1) wynosi: w grudniu 2014 r. – 405,87 zł (czteryście pięć złotych i osiemdziesiąt siedem groszy), w styczniu 2015 r. – 2841,18 zł (dwa tysiące osiemset czterdzieści jeden złotych i osiemnaście groszy), w lutym 2015 r. - 378,72 zł (trzysta siedemdziesiąt osiem złotych i siedemdziesiąt dwa grosze).

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 23 kwietnia 2015 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. ustalił, iż podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia P. L. (1), podlegającej ubezpieczeniom jako pracownica płatnika składek P. K. M., wynosi: w grudniu 2014 r. - 84,00 zł, w styczniu 2015 r. - 875,00 zł oraz w lutym 2015 r. - 58,33 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż nie kwestionuje faktu świadczenia przez P. L. pracy w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku specjalisty ds. administracji, jednakże jego wątpliwość budzi przyznanie jej wynagrodzenia w wysokości 2841,18 zł brutto. Organ rentowy uznał, że wynagrodzenie ubezpieczonej zostało ustalone w zawyżonej wysokości jedynie po to, aby mogła ona uzyskać wysokie świadczenie z ubezpieczenia społecznego. Wskazał, iż świadczy o tym to, że zajmowane przez P. L. stanowisko jest nowoutworzonym stanowiskiem pracy, zaś pracodawca nie zatrudnił nikogo na zastępstwo w czasie korzystania przez ubezpieczoną z długotrwałego zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Nie bez znaczenia jest w ocenie ZUS również i to, że dochód płatnika składek z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w grudniu 2014 r. wyniósł 3040,09 zł, w styczniu 2015 płatnik nie osiągnął przychodów,

podczas gdy koszty związane z prowadzoną działalnością wyniosły 4665,69 zł, wreszcie w lutym 2015 r. dochód wyniósł 3040,47 zł. Dodatkowo organ rentowy zaakcentował, że P. L. nie posiada żadnych szczególnych umiejętności i kwalifikacji związanych z projektowaniem i architekturą, które mogłyby uzasadniać przyznanie jej wynagrodzenia na tak wysokim poziomie.

W odwołaniu od powyższej decyzji P. L. (1) wniosła o jej zmianę. Podkreśliła, że przyznane jej wynagrodzenie stanowiło godziwą i słuszną zapłatę za powierzone jej obowiązki i świadczoną pracę, jak również było adekwatne do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych. Wskazała, że w listopadzie 2014 r. zdecydowała się na zakup mieszkania na kredyt i w związku z tym poszukiwała dodatkowego źródła dochodu. Podkreśliła również, że zawierając umowę z K. M. nie wiedziała jeszcze, że jest w ciąży.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł również K. M. (1), wskazując że w związku z planami rozwoju firmy i ekspansją na rynek (...) zdecydował się na zatrudnienie pracownika, który zająłby się sprawami biurowymi, administracyjnymi, księgowymi, które nie są jego mocną stroną. Podkreślił, że zdecydował się zatrudnić ubezpieczoną i przystał na takie warunki finansowe jak ustalone w umowie, ponieważ P. L. jest osobą z dużym doświadczeniem zawodowym i wiedzą związaną z prowadzeniem biura i firmy, jak również ma doświadczenie w pracy z ludźmi, klientami, instytucjami. Zaznaczył, że na wysokość ustalonego wynagrodzenia wpływ miała również samodzielność i dyspozycyjność ubezpieczonej, zależało mu na zadaniowym czasie pracy, ponieważ klienci chcą się spotykać o różnych porach dnia. Atutem dla płatnika było również i to, że ubezpieczona mieszka w S., ma prawo jazdy, własny samochód. Płatnik podkreślił, że pierwszą umowę zawarł z ubezpieczoną na okres próbny, a ponieważ współpraca okazała się dla niego satysfakcjonująca dlatego zawarł z P. L. kolejną umowę.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Pełnomocnik organu złożyła ponadto wniosek o obciążenie odwołujących obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z dnia 24 sierpnia 2015 r. Sąd Okręgowy połączył sprawy z obu odwołań do wspólnego rozpoznania i wyrokowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. M. (1) od 24 maja 2007 r. prowadzi w C. działalność gospodarczą pod firmą (...). K. M.. W jej ramach zajmuje się projektowaniem budowlano-urbanistyczno-architektonicznym. K. M. ma uprawnienia budowlane, nie ma uprawnień architektonicznych.

Niesporne, a nadto dowody:

- wydruk z (...) k. 109 akt kontroli ZUS;

- zeznania K. M. (1) w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 100-104v akt sprawy.

P. L. (1) legitymuje się wykształceniem wyższym - w czerwcu 2007 r. ukończyła studia na Uniwersytecie (...) na (...) na kierunku socjologia w zakresie specjalności doradztwo psychospołeczne, uzyskując tytuł magistra.

Ponadto w czerwcu 2006 r. ukończyła studia podyplomowe w Wyższej Szkole (...) w G. W.. w zakresie Szkoła (...)

W listopadzie 2010 r. ukończyła także studia na Uniwersytecie im. A. M. w P. na (...) na kierunku psychologia uzyskując tytuł magistra.

Wcześniej ukończyła Technikum Ekonomiczne.

Dodatkowo w listopadzie 2002 r. P. L. ukończyła kurs przedstawiciela handlowego zorganizowany przez (...) Akademię (...).

Niesporne, a nadto dowody:

- dyplomy ukończenia studiów – k. 17, 19, 21 akt kontroli ZUS;
- świadectwo ukończenia kursu z 28.11.2002 r. – k. 23-25 akt kontroli ZUS;
- zeznania P. L. w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 92-99v akt sprawy.

P. L. (1) w okresie od sierpnia 2003 r. do czerwca 2007 r. była zatrudniona w firmie (...) na stanowisku asystentki biura, a następnie koordynatora ds. sprzedaży; pełniła także funkcję specjalisty ds. rekrutacji oraz trenera. Do jej obowiązków należało wówczas m.in. reprezentowanie firmy oraz sprzedaż usług szkoleniowych oraz doradczych m.in. z zakresu selekcji i rekrutacji pracowników, nawiązywanie kontaktów z klientami, utrzymywanie relacji handlowych ze stałymi klientami, współprowadzenie rekrutacji pracowników, branie udziału w tworzeniu strategii i programów szkoleniowych, współprowadzenie szkoleń z zakresu profesjonalnej obsługi klienta oraz efektywnej sprzedaży, telemarketingu, kształtowania umiejętności komunikacyjnych, technik wpływu, języka korzyści. Odpowiadała także za kompleksową organizację i przeprowadzenie spotkań integracyjnych.

Następnie, w okresie od grudnia 2007 r. do czerwca 2009 r., P. L. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konsultanta ds. rekrutacji w (...) sp. z o.o. w P.. Do jej obowiązków należała wówczas rekrutacja i selekcja personelu, współtworzenie strategii pozyskiwania pracowników, tworzenie profili stanowisk. Jej wynagrodzenie wynosiło wówczas 4300 zł brutto.

Od grudnia 2009 r. do czerwca 2010 r. P. L. pracowała w P.W. Ratownik na stanowisku koordynatora ds. szkoleń. Do zakresu jej obowiązków należało wówczas planowanie szkoleń z zakresu pierwszej pomocy i koordynowanie pracy kadry instruktorskiej, rozliczanie projektów szkoleniowych, nawiązywania kontaktów handlowych

Następnie, od sierpnia 2010 r. do sierpnia 2011 r., P. L. pracowała na stanowisku koordynatora ds. sprzedaży w (...) sp. z o.o. Zajmowała się wówczas nawiązywaniem współpracy z uczelniami, biurami karier, organizacjami studenckimi, kontaktowała się telefonicznie i bezpośrednio z klientami.

Od września 2011 r. P. L. (1) jest zatrudniona w Poradni P.-Pedagogicznej w P. na stanowisku psychologa. Jej pensum wynosi 4 godziny dziennie, Otrzymuje wynagrodzenie w kwocie nieco ponad 2.000 zł netto miesięcznie. Poza wykonywaniem pracy w poradni P. L. podejmowała także dodatkowe zatrudnienie: w okresie od września 2012 r. do lutego 2013 r. pracowała dodatkowo w Centrum (...) nad Dzieckiem na stanowisku psychologa, w listopadzie 2013 r. pracowała dodatkowo w Starostwie Powiatowym w C. jako członek komisji rozpatrującej odwołania w ramach projektu „Nie trać czasu załóż własną firmę, spełniaj się zawodowo”, w styczniu 2014 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w K. zajmowała się indywidualnym wsparciem psychologicznym dla uczestników projektu pn. „Postaw na aktywność”.

Dodatkowo od kwietnia 2013 r. do początku 2014 r. P. L. prowadziła własną działalność gospodarczą pod firmą (...), w ramach której zajmowała się pomocą psychologiczną dla dzieci, młodzieży i dorosłych.

Dowody:

- zakres obowiązków przedstawiciela handlowego – k. 165, 145 akt kontroli ZUS;
- umowa o pracę z 30.11.2007 r. – k. 163, 143 akt kontroli ZUS;
- referencje z 12.07.2007 r. – k.161, 141 akt kontroli ZUS;
- CV ubezpieczonej – k. 27-29 akt kontroli ZUS;
- zeznania P. L. (1) w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 92-99v akt sprawy/

P. L. (1) w 2014 r. szukała dodatkowego zatrudnienia. W grudniu 2014 r. prowadziła rozmowy dotyczące możliwości podjęcia pracy w RODK w S.. Dodatkowo zwróciła się z ofertą zatrudnienia do K. M.. K. M. w tym czasie zamierzał rozszerzyć zakres prowadzonej działalności gospodarczej na teren S. i jego okolic, dlatego zdecydował się na zatrudnienie pracownika z tych okolic, który zająłby się sprawami biurowymi i administracyjnymi. K. M. o swoich planach rozmawiał ze znajomymi, m.in. z D. G. (1), którego zna od czasów studiów. D. G. powiedział K. M., że zna osobę – P. L. (1) – która byłaby zainteresowana zatrudnieniem. D. G. jest byłym szwagrem ubezpieczonej.

P. L. (1) odpowiadało zatrudnienie u K. M., gdyż zależało jej na elastycznym czasie pracy, na co płatnik wyraził zgodę, natomiast oferta zatrudnienia w RODK przewidywała sztywne godziny pracy, co ostatecznie uniemożliwiło jej podjęcie tam pracy.

Dowody:

- korespondencja e-mail z RODK – k. 149-151 akt kontroli ZUS;
- zeznania P. L. (1) w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 92-99v akt sprawy;
- zeznania K. M. (1) w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 100-104v akt sprawy.

Przed podjęciem zatrudnienia u K. M. P. L. (1) została skierowana na badania lekarskie.

W wyniku badania lekarskiego przeprowadzonego w dniu 29 grudnia 2014 r. stwierdzono brak przeciwwskazań do podjęcia przez nią pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych. W zaświadczeniu jako datę kolejnego badania okresowego wskazano 29 grudnia 2017 r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie z 29.12.2014 r. – k. 73 akt kontroli

W dniu 29 grudnia 2014 r. P. L. (1) zawarła na piśmie umowę o pracę z K. M. (1). Strony wskazały w niej, że P. L. zostaje zatrudniona na podstawie umowy o pracę w systemie zadaniowego czasu pracy na okres próbny do 15 stycznia 2015 r., w wymiarze 1/2 czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. administracji. Wynagrodzenie za pracę ustalono na kwotę 2841,18 zł brutto.

Kolejną umowę o pracę strony zawarły w dniu 15 stycznia 2015 r. na czas nieokreślony. W dokumencie tym wskazano, że P. L. jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w systemie zadaniowego czasu pracy, w wymiarze 1/2 czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. administracji. Wynagrodzenie za pracę ponownie ustalono na kwotę 2841,18 zł brutto.

P. L. (1) w dniach 29-30 grudnia 2014 r. została przeszkolona w dziedzinie BHP.

Dowody:

- pisemne wyjaśnienia płatnika z 3.04.2015 r. – k. 15 akt kontroli ZUS;
- umowa o pracę z 29.12.2014 r. – k. 61-63 akt kontroli ZUS;
- umowa o pracę z 15.01.2015 r. – k. 65 -67 akt kontroli ZUS;
- karta szkolenia bhp – k. 69-71 akt kontroli ZUS;
- zeznania P. L. (1) w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 92-99v akt sprawy;
- zeznania K. M. (1) w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 100-104v akt sprawy.

Z dniem 29 grudnia 2014 r. P. L. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez pracodawcę.

Płatnik w okresie prowadzonej działalności gospodarczej nie zgłaszał do ubezpieczeń społecznych innych pracowników lub zleceniodawców.

Niesporne, a nadto dowody:

- dane ubezpieczonego – k. 113-117 akt kontroli ZUS;
- zeznania płatnika w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 100-104v akt sprawy.

Do obowiązków P. L. (1) w czasie zatrudnienia u K. M. należało przygotowywanie dokumentacji projektowej do uzyskania pozwolenia na budowę lub zgłoszenia robót budowlanych nie wymagających pozwolenia na budowę, wyszukiwanie i analiza ogłoszeń przetargowych zgodnie z profilem działalności firmy, analiza rynku i pozyskiwanie ofert materiałów na potrzeby kosztorysów, przyjmowanie i rejestracja zleceń na wykonanie prac projektowych (telefonicznie, mailowe lub osobiste w siedzibie zleceniodawcy), prowadzenie i archiwizacja dokumentacji projektowej, prowadzenie bazy danych klientów, zaopatrzenie biura w materiały biurowe, dobór i zamawianie materiałów marketingowych.

W okresie świadczenia pracy P. L. (1) kontaktowała się z K. M. (1) mailowo i telefonicznie. W tym czasie przekazała mu szereg informacji o organizowanych przetargach na przygotowanie dokumentacji technicznej m.in. dla kontraktu „Budowa sieci kanalizacyjnej w S.”; na rozbudowę, przebudowę i remont oczyszczalni ścieków w P.; na wykonanie dokumentacji projektowej dla placu zabaw w przedszkolu w T.; na wykonanie kompletnej dokumentacji projektowo-kosztorysowej na przebudowę budynku dydaktycznego we W.; na budowę boiska do piłki nożnej, krytego lodowiska. Zajmowała się również kompletowaniem i korektą dokumentacji projektowej przekazywanej jej przez płatnika, odbierała dokumenty od klientów, przygotowywała dokumentację potrzebną do uzyskania pozwoleń na budowę, zajmowała się zaopatrzeniem biura w materiały biurowe, wyszukiwała najkorzystniejsze oferty na zakup elementów konstrukcyjnych, pozyskiwała nowych inwestorów.

Dowody:

- korespondencja elektroniczna e-mail – k.31- 59 akt kontroli ZUS; k. 74-86 akt sprawy;
- pisemne wyjaśnienia płatnika z 3.04.2015 r. – k. 15 akt kontroli ZUS;
- pisemny zakres obowiązków – k. 75 akt kontroli ZUS;
- delegacje – k. 77-83 akt kontroli ZUS;
- faktura VAT z 8.01.2015 r. – k. 85 akt kontroli ZUS;
- zeznania P. L. w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 92-99v akt sprawy;
- zeznania K. M. w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 100-104v akt sprawy.

Podejmując zatrudnienie u K. M. ubezpieczona była w pierwszym miesiącu ciąży. O tym, że jest w ciąży dowiedziała się podczas wizyty u ginekologa w dniu 12 stycznia 2015 r.

Od 3 lutego 2015 r. P. L. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Dziecko urodziła w dniu 27 sierpnia 2015 r.

Dowody:

- zeznania P. L. w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 92-99v akt sprawy;
- zeznania K. M. w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 100-104v akt sprawy;

- dokumentacja medyczna – k. 123-124 akt sprawy.

K. M. nie zatrudnił żadnego pracownika w celu zastępowania P. L. w czasie jej nieobecności.

Dowód: zeznania K. M. w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 100-104v akt sprawy.

Pracodawca wypłacił P. L. (1) za grudzień 2014 r. wynagrodzenie w kwocie 405,87 zł brutto (302,71 zł netto), za styczeń 2015 r. - 2841,18 zł brutto (2.000 zł netto), za luty 2015 r. - 378,72 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę oraz kwotę 2124,72 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, za marzec 2015 r. - 572,04 zł brutto (535,39 zł netto) tytułem wynagrodzenia za czas choroby (za okres do 7.03.2015 r.).

Od 8 marca 2015 r. złożono wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego przez ZUS.

K. M. zadeklarował w ZUS podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla P. L. wynoszącą: w grudniu 2014 r. - 405,87 zł, w styczniu 2015 r. - 2841,18 zł, w lutym 2015 r. - 378,72 zł.

Dowody:

- listy płac - k. 87-89, 93, 97 akt kontroli ZUS;
- potwierdzenie przelewów – k. 91, 95, 99 akt kontroli ZUS;
- dane o zgłoszeniach ubezpieczonego – k. 7-10 akt kontroli ZUS.

Dochód K. M. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej wyniósł: w grudniu 2014 r. – 3.040,09 zł (przychód 8700 zł, koszty 5659,91 zł, w tym 405,87 zł wynagrodzenia), w lutym 2015 r. – 3.040,47 zł (przychód 8300 zł, koszty 5259,53 zł, w tym 2503,44 zł wynagrodzenia), w marcu 2015 r. - 7372,53 zł (przychód 10.960 zł, koszty 3.587,47 zł, w tym 572,04 zł wynagrodzenia). W styczniu 2015 r. płatnik nie uzyskał żadnych przychodów, koszty wyniosły 4667,69 zł, w tym 2841,18 zł wynagrodzenia.

Dowód: księga przychodów i rozchodów – k. 101-107 akt kontroli ZUS.

Według stanu na dzień 18 maja 2015 r. K. M. (1) zalegał z opłatą należności na ubezpieczenia społeczne za okres 11-12/2014 i 1-4/2015 r. w łącznej kwocie 2876,84 zł, na ubezpieczenie zdrowotne za okres 3-5/2014, (...), (...) w łącznej kwocie 516,24 zł, na (...) za okres 11-12/2013, (...), 3-8/2014, (...), (...) w łącznej kwocie 326,16 zł.

Dowód: informacja o zaległościach z 18.05.2015 r. – k. 173 akt kontroli ZUS.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania okazały się uzasadnione.

Stosownie do treści przepisu art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2015 r. poz. 121, dalej jako: ustawa systemowa), 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 systemowej, 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 cytowanej ustawy, Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek.

Wydając zaskarżoną decyzję organ rentowy nie zakwestionował faktycznego świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek w okresie od momentu zatrudnienia P. L. do dnia rozpoczęcia korzystania przez nią ze zwolnienia lekarskiego, tj. do dnia 3 lutego 2015 roku. Spornym pozostawało jedynie, czy w sprawie zachodziły przesłanki do ustalenia, iż P. L. (1) powinna być objęta ubezpieczeniem społecznym z zadeklarowaną przez płatnika (a wynikającą z treści łączącej strony umowy o pracę) podstawą wymiaru składek, czy też – jak chciał tego organ rentowy – podstawa ta powinna zostać obniżona do wysokości minimalnego wynagrodzenia (proporcjonalnie do wymiaru etatu).

Ponieważ organ rentowy kwestionował ważność łączącej strony umowy w zakresie ustalenia przez strony wysokości należnego P. L. wynagrodzenia, sąd dopuścił dowody z akt kontroli ZUS-u na okoliczność wyników tejże kontroli, z dokumentów przedłożonych do akt sprawy, a także z zeznań odwołującej się i płatnika. Wszystkie zgromadzone w sprawie dowody sąd uznał za wiarygodne. Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana i nie budziła wątpliwości sądu. Zostały one sporządzone w sposób zgodny z przepisami prawa, przez uprawnione do tego osoby, w ramach ich kompetencji, stąd też sąd ocenił je jako wiarygodne. Z uwagi na fakt, że z oczywistych względów oboje odwołujący byli zainteresowani korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem sprawy, miarodajność ich zeznań została zweryfikowana przez zestawienie ich z treścią złożonych do akt dokumentów. Wynik tej weryfikacji wypadł pozytywnie.

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. 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 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

proceed do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączone 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.

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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

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

Mając na uwadze powyższe rozważania, w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy sąd doszedł do przekonania, iż umowy o pracę (na okres próbny oraz na czas nieokreślony) zawarte między P. L. (1) a pracodawcą - K. M. (1) są w całości, także w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, zgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego.

Organ rentowy powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na zadeklarowanym w umowie o pracę poziomie, wskazując, że pracę P. L. rozpoczęła w dniu 29 grudnia 2014 r., natomiast już od dnia 3 lutego 2015 r. zaczęła korzystać ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą. Jego zdaniem w takich okolicznościach ustalenie podstawy wymiaru składek na poziomie 2841,18 zł za pracę w wymiarze połowy etatu mogło mieć na celu wyłącznie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając powyższe na uwadze należy zatem w pierwszej kolejności przypomnieć, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Zakaz taki byłby bowiem sprzeczny z obowiązującą Konstytucją oraz szeregiem innych aktów prawnych, zakazujących dyskryminacji chociażby ze względu na płeć.

Podkreślenia nadto wymaga, że nawet jeśli głównym powodem, dla którego P. L. nawiązała stosunek pracy z K. M. byłoby dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, to takie dążenie nie mogłoby zostać uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, należałoby ocenić je jako zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego, chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (zob. np. wyroki z: 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; 24 stycznia 2006 r., I UK 105/05; 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LexPolonica nr 1022525; 30 maja 2006 r., II UK 161/05; 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Lex-Polonica nr 1348865; 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06).

Tym samym koniecznym było przyjęcie, że nawet jeśli w momencie zatrudnienia ubezpieczona czy płatnik wiedzieliby o tym, że P. L. (1) jest w ciąży, fakt ten miałby znaczenie jedynie w takiej sytuacji, w której strony nie wywiązywałyby się z zobowiązań przewidzianych umową o pracę. Z dowodów przeprowadzonej w toku niniejszej sprawy wynika zaś niespornie, że od dnia zawarcia umowy do dnia skorzystania przez P. L. (1) ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na podstawie ważnie zawartej umowy o pracę. Sam organ rentowy w uzasadnieniu decyzji podkreślił zresztą, że nie kwestionuje faktu świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz K. M. w wymiarze połowy etatu na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych; tym samym w działaniu stron nie można doszukiwać się naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1 ani art. 11 ust. 1 ustawy systemowej.

W ocenie sądu za niesłuszny należało uznać także zarzut nieadekwatności wynagrodzenia pobieranego przez P. L. do zajmowanego przez nią stanowiska. Ubezpieczona zatrudniona była bowiem na stanowisku o dużym stopniu samodzielności i odpowiedzialności, skoro zajmowała się przygotowaniem dokumentacji projektowej do uzyskania pozwolenia na budowę lub zgłoszenia robót budowlanych niewymagających pozwolenia na budowę, wyszukiwaniem i analizą ogłoszeń przetargowych zgodnie z profilem działalności firmy, analizą rynku i pozyskiwaniem ofert materiałów na potrzeby kosztorysów, przyjmowaniem i rejestracją zleceń na wykonanie prac projektowych (telefonicznie, mailowe lub osobiste w siedzibie zleceniodawcy), prowadzeniem i archiwizacją dokumentacji projektowej, prowadzeniem bazy danych klientów, zaopatrzeniem biura w materiały biurowe, doborem i zamawianiem materiałów marketingowych. W tej sytuacji należało podzielić stanowisko ubezpieczonej i płatnika o ekwiwalentności otrzymanego przez P. L. wynagrodzenia za pracę do obciążających ją obowiązków pracowniczych, zwłaszcza że umówiona przez strony kwota 2841,18 złotych brutto (2000 zł netto) nie jest sumą „bajońską”. Ubezpieczonej w przeliczeniu na pełen etat, przyznano bowiem wszak wynagrodzenie ledwo około półtorakrotnie wyższe od kwoty przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w sektorze przedsiębiorstw, które wynosiło w grudniu 2014 r. 4379,26 zł (M.P.2015.136), w styczniu 2015r. - 3942,78 zł (Dz.Urz.GUS.2015.6), w lutym 2015 r. - 3981,75 zł (Dz.Urz.GUS.2015.12). Takiego działania nie można uznać za nadzwyczajne, zwłaszcza w sytuacji gdy chodzi o pracownika, który tak jak ubezpieczona zajmował stanowisko samodzielne.

Chybione zdaniem sądu okazały się również zarzuty organu rentowego, iż P. L. (1) nie miała odpowiednich kwalifikacji do pracy na stanowisku specjalisty ds. administracji. Organ rentowy pominął bowiem to, iż odwołująca legitymuje się wykształceniem wyższym i posiada bogate doświadczenie zawodowe. W ocenie sądu ubezpieczona

miała więc odpowiednie umiejętności, poparte doświadczeniem, do wykonywania powierzonych jej obowiązków specjalisty ds. administracji. Trzeba zresztą zauważyć, że poza domniemaniem organ rentowy nie naprowadził żadnego dowodu na okoliczność braku kwalifikacji do zajmowania przez ubezpieczoną stanowiska specjalisty ds. administracji. Nie bez znaczenia było przy tym i to, że organ jednocześnie nie zanegował, że ubezpieczona pracując u płatnika faktycznie wykonywała obowiązki takiego specjalisty, czyli że (pomimo domniemanego braku kwalifikacji) faktycznie takie właśnie zadania zostały jej przez pracodawcę powierzone. Co więcej sąd zwrócił uwagę, że jak wynika z ustaleń stanu faktycznego i czego organ rentowy nie zakwestionował, P. L. przez miesiąc swojej pracy faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki. W okresie świadczenia pracy ubezpieczona przekazała płatnikowi szereg informacji o organizowanych przetargach na przygotowanie dokumentacji technicznej m.in. dla kontraktu Budowa sieci kanalizacyjnej w S.; na rozbudowę, przebudowę i remont oczyszczalni ścieków w P.; na wykonanie dokumentacji projektowej dla placu zabaw w przedszkolu w T.; na wykonanie kompletnej dokumentacji projektowo-kosztorysowej na przebudowę budynku dydaktycznego we W.; na budowę boiska do piłki nożnej, krytego lodowiska. Zajmowała się również kompletowaniem i korektą dokumentacji projektowej przekazywanej jej przez płatnika, odbierała dokumenty od klientów, przygotowywała dokumentację potrzebną do uzyskania pozwoleń na budowę, zajmowała się zaopatrzeniem biura w materiały biurowe, wyszukiwała najkorzystniejsze oferty na zakup elementów konstrukcyjnych, pozyskiwała nowych inwestorów. Oznacza to, że musiała posiadać takie umiejętności, które pozwoliły jej na wykonanie powierzonych jej obowiązków. Na podkreślenie zasługuje także, że żaden przepis prawa nie nakazuje pracodawcom zatrudniania wyłącznie takich osób, które legitymują się dokumentami potwierdzającymi ich kwalifikacje. Pracodawca ma bowiem prawo swobodnego decydowania o tym, czy chce zatrudnić i opłacać z własnych środków wynagrodzenie osobie, która takie dokumenty posiada, czy też takiej, która wprawdzie ma inne wykształcenie kierunkowe, jednak dysponuje wiedzą praktyczną.

Mając na uwadze wątpliwości organu rentowego, że ubezpieczona w momencie zawierania umowy o pracę była w ciąży, która to okoliczność mogła być przyczyną określenia wynagrodzenia na zawyżonym (w ocenie ZUS) poziomie, sąd dodatkowo zbadał, czy strony mogły zaplanować zaprzestanie świadczenia pracy przez ubezpieczoną już po miesiącu od jej zatrudnienia (w związku z ciążą) i wyłącznie w tym celu ustaliły wysokie – w ocenie ZUS - wynagrodzenie. Zdaniem sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwolił jednak na poczynienie takiego ustalenia. Pierwsza umowa o pracę między stronami została zawarta z dniem 29 grudnia 2014 r., zaś o ciąży ubezpieczona dowiedziała się w dniu 12 stycznia 2015 r. podczas pierwszej wizyty u ginekologa. Dziecko urodziła w terminie 27 sierpnia 2015 r., co oznacza, iż zawierając umowę była w pierwszym miesiącu ciąży. W tych okolicznościach jest więc możliwe, że tak jak wskazywała P. L. w dacie zawierania umowy mogła jeszcze o ciąży nie wiedzieć. Nie istnieje przy tym żadne domniemanie, z którego wynikałoby, że każda kobieta, która zachodzi w ciążę, robi to w sposób w pełni świadomy, a o stanie swojej ciąży wie od jej pierwszego dnia. Nie wykluczając oczywiście możliwości zyskania przypuszczenia o ciąży poprzez zrobienie prostego testu ciążowego, nie można zarazem założyć, iż niewiarygodną jest wersja przedstawiona przez ubezpieczoną, zgodnie z którą ciąża stanowiła dla niej zaskoczenie. Niezależnie od powyższego, skoro zostało ustalone, że P. L. (1) była pracownicą płatnika i po podpisaniu umowy rzeczywiście świadczyła pracę, a ustalone za wykonywanie tej pracy wynagrodzenie było adekwatne do rodzaju i zakresu ciążyących na niej obowiązków pracowniczych, nieistotna w niniejszej sprawie była kwestia, że ubezpieczona przepracowała de facto wyłącznie miesiąc oraz to czy podpisując umowę o pracę wiedziała o ciąży, czy też nie.

W dalszej kolejności trzeba wskazać, iż w ocenie sądu K. M. miał możliwości płatnicze, by zatrudnić ubezpieczoną i zaoferować jej za wykonywanie powierzonych obowiązków wynagrodzenie w kwocie 2841,18 zł. Dochód K. M. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w grudniu 2014 r. wyniósł 3040,09 zł (przychód 8700 zł, koszty 5659,91 zł, w tym 405,87 zł wynagrodzenie dla ubezpieczonej), w lutym 2015 r. wyniósł 3040,47 zł (przychód 8300 zł, koszty 5259,53 zł, w tym 2503,44 zł wynagrodzenie), w marcu 2015r. wyniósł 7372,53 zł (przychód 10960 zł, koszty 3587,47 zł, w tym 572,04 zł wynagrodzenie). Wprawdzie dochody płatnika nie były wygórowane, jednakże nie może to przesądzać o uznaniu, iż zatrudnienie ubezpieczonej było nieracjonalne. Z wyjaśnień płatnika wynikało, że liczył on na zwiększenie dochodów w związku z rozszerzeniem działalności na rynek S. i okolic. Mając to na uwadze trzeba więc podkreślić, że kierując się stanowiskiem organu rentowego należałoby odmówić prawa zatrudniania pracowników podmiotom

gospodarczym tylko z tego względu, że nie osiągają jeszcze odpowiednich przychodów, co oczywiście jest poglądem nie znajdującym oparcia ani w przepisach prawa, ani w panującej rzeczywistości gospodarczej.

Wreszcie, odnosząc się do argumentacji organu rentowego, że w okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego, a następnie urlopu macierzyńskiego nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, co prowadzi do wniosku, że zatrudnienie ubezpieczonej na stanowisku nowoutworzonym stanowisku specjalisty ds. administracji z wynagrodzeniem 2841,18 zł za pracę w 1/2 wymiaru czasu pracy nie miało racjonalnego uzasadnienia, trzeba wskazać, iż w polskim systemie prawnym żaden przepis nie przyznaje ani sądom, ani organowi rentowemu prawa do oceniania działań pracodawcy z punktu widzenia ich racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego (w sensie ekonomicznym) zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, w tym np. w uzasadnieniu wyroku z 12 stycznia 2012r., sygn. akt II PK 83/11, „podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC 1985 nr 164, poz. 11; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156; z dnia 8 sierpnia 2006 r., Prawo Pracy 2006 nr 12, poz. 39; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 3).”.

W tym miejscu należy ponadto przypomnieć, że także w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada kontradyktoryjności wyrażona w art. 3 i 232 k.p.c. Przywołane przepisy określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie. W myśl art. 3 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim to strony muszą przejawiać aktywność procesową, w tym zakresie na nich spoczywa więc obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c., strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich bezczynności.

Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że organ rentowy zarzucając stronom spornych umów o pracę naruszenie zasad współzycia społecznego polegające na świadomym osiągnięciu korzyści (zamiarze ich osiągnięcia) z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, winien był w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jego stanowiskiem, iż zgłoszenie ubezpieczonej jako pracownika do ubezpieczeń społecznych przez płatnika, z podstawą wymiaru składek wynoszącą w grudniu 2014 r. 405,87 zł, w styczniu 2015 r. 2841,18 zł, w lutym 2015 r. 378,72 zł, miało na celu uzyskanie wysokich świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. W ocenie sądu organ rentowy nie sprostował jednak temu obowiązkowi. Jak szczegółowo opisano powyżej, w toku postępowania nie przedstawione zostały w szczególności jakiegokolwiek miarodajne dowody, które mogłyby podważyć wiarygodność twierdzeń ubezpieczonej i płatnika, iż wysokość wynagrodzenia była odpowiednia do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Kierując się wszystkimi powyższymi względami, sąd, na mocy przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję w sposób określony w sentencji wyroku.