

Sygn.akt III AUa 496/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2013r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Bohdan Bieniek (spr.)

Sędziowie: SA Bożena Szponar - Jarocka

SA Alicja Sołowińska

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 października 2013 r. w B.

sprawy z odwołania W. B.

przy udziale zainteresowanych O. A., K. B. (...) s.c.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 lutego 2013 r. sygn. akt IV U 3181/12

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 496/13

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 15 października 2012 roku, wydaną na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) stwierdził, że W. B. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) spółce cywilnej B. K., O. A. od dnia 10 marca 2012 roku i ustalił wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od dnia 1 kwietnia 2012 roku na kwotę 1.500 złotych.

(...) spółka cywilna B. K., O. A. oraz W. B. złożyli odwołania od powyższej decyzji.

Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 11 lutego 2013 roku, wydanym na rozprawie, połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy IV U 3181/12 oraz IV U 3182/12.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu powyższych odwołań wyrokiem z dnia 11 lutego 2013 roku zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił W. B. wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych oraz Fundusz Pracy i Fundusz

Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od miesiąca 1 kwietnia 2012 roku na 3.400 złotych. Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawczyni została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony w Bistro C.. W dniu 10.03.2012 r. stosunek pracy został zawarty na 1/2 wymiaru czasu pracy. Wnioskodawczyni powierzono obowiązki barmana – kelnera. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 9 złotych za godzinę. Po upływie czasu, na jaki została zawarta nowa umowa o pracę w dniu 1.04.2012 r. na czas określony do dnia 31.03.2015 r. Tym razem skarżącej powierzono obowiązki menadżera restauracji. Wynagrodzenie określono na kwotę 3.400 złotych. Zgodnie z umową, do obowiązków W. B. należało zarządzanie pozostałymi pracownikami, organizowanie przyjęć, spotkań i imprez okolicznościowych, zarządzanie zapasami i ustalanie grafiku pracy oraz prowadzenie spraw finansowych. W kwietniu i maju 2012 roku w (...) spółce cywilnej było zatrudnionych czterech pracowników (wnioskodawczyni za wynagrodzeniem 3.400 złotych, A. B. i K. K. (2) za wynagrodzeniem 9 złotych na godzinę, E. B. za wynagrodzeniem 1.500 złotych). Spółka cywilna (...) za rok 2011 wykazała w Urzędzie Skarbowym stratę w kwocie 45.211,08 złotych. Na ujemny wynik finansowy spółki miała wpływ umowa pożyczki udzielona przez (...) w W.. M. H., prowadzący Biuro Usług (...) prowadził (...) S.C. Bistro C.. Listę płac za miesiąc kwiecień sporządził w dniu 5.05.2012 r. Raport za miesiąc kwiecień został wysłany do ZUS w terminie, to jest 15.06.2012 r. W dniu 17.05.2012 r. wnioskodawczyni zgłosiła się do lekarza ginekologa. Ze sporządzonej karty ciąży wynikało, że W. B. ostatnią miesiączkę miała w dniu 29.02.2012 r., a spodziewaną datę porodu określono na 6.12.2012 r. Następnego dnia, to jest 18.05.2012 r. skarżąca trafiła do szpitala, gdzie przebywała do 21.05.2012 r. Decyzją z dnia 7.09.2012 r. organ rentowy stwierdził, że W. B. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek Bistro C. od dnia 10.03.2012 r. Następnie decyzją z dnia 15.10.2012 r. uchylono decyzję z dnia 7.09.2012 r. Mając na uwadze powyżej ustalony stan faktyczny, Sąd Okręgowy stwierdził, że nie był on sporny pomiędzy stronami. Organ rentowy w czasie postępowania nie kwestionował wprost, że wnioskodawczyni wykonywała obowiązki menadżera, a wynagrodzenie w kwocie 3.400 złotych ustalono w chwili zawarcia umowy o pracę, to jest w dniu 1.04.2012 r. W decyzji i odwołaniu podkreślono jednak, że dokumenty rozliczeniowe za miesiąc kwiecień 2012 r. zostały złożone do ZUS w dniu 16.06.2012 r. Należy jednak zauważyć, że płatnik składek uczynił to zgodnie z przepisem art. 47 ust 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Staje się to zrozumiałe, jeżeli uwzględni się, że wynagrodzenie za miesiąc kwiecień zostało wypłacone w maju 2012 r. Oznacza to, że wypłacone wynagrodzenie jest rozliczane dokumentami z ZUS do 15 następnego miesiąca. W tym kontekście, w ocenie Sądu Okręgowego, warto było podkreślić, że w sprawie brak jakiegokolwiek dowodu, że strony umowy o pracę zawarły ją i ustaliły wysokość wynagrodzenia na kwotę 3.400 złotych po dniu 1.04.2012 r., a w szczególności po dniu 18.05.2012 r. Sąd nie miał podstaw, aby odmówić wiary świadkowi M. H., prowadzącemu Biuro Usług (...), że sporządził listę płac za kwiecień w dniu 5.05.2012 r., a zatem jeszcze przed potwierdzeniem stanu ciąży wnioskodawczyni. Oznaczało to, że twierdzenia ZUS zawarte w uzasadnieniu decyzji na temat celowego zawarcia umowy o pracę od 1.04.2012 r. i zatrudnieniu skarżącej na stanowisku menadżera nie były zasadne. Zważywszy, że to na organie rentowym spoczywał obowiązek wykazania zamiaru wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, Sąd Okręgowy uznał, że organ rentowy nie wykazał tych okoliczności. Przechodząc do pozostałych twierdzeń organu rentowego, Sąd Okręgowy stwierdził, że wynagrodzenie pozostałych pracowników zatrudnionych w Bistro C. kształtowało się na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Ustalona dla wnioskodawczyni kwota 3.400 złotych ponad dwukrotnie odbiegała od poziomu płac pozostałych pracowników. Słuszne było również zwrócenie uwagi na sekwencję zdarzeń (krótco po zawarciu umowy W. B. zaczęła korzystać z zasiłku chorobowego w związku z ciążą). Okoliczności te, zdaniem Sądu Okręgowego, mogły sugerować, że wypłacone wynagrodzenie nie było godziwe, a zatem jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie mogło stanowić podstawy wymiaru składki. Jednakże, zdaniem Sądu I instancji, organ rentowy nie uwzględnił, że wynagrodzenie na poziomie średniej krajowej dla pracownika zarządzającego innymi zakładem pracy nie ma cech niegodziwości, czy braku ekwiwalentności. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Nadto Sąd I instancji wskazał, że w chwili zawierania umowy o pracę, czyli w dniu 1.04.2012 r. strony (mimo, że były powiązane rodzinnie) nie mogły zakładać, że W. B. jest w ciąży. Świadczyło o tym to, że miała ona ostatnią miesiączkę w dniu 29.02.2012 r. (informacja z karty ciąży). Niezdolność do pracy powstała od dnia 18.05.2012 r. miała charakter nagły i nieprzewidywalny. Wnioskodawczyni trafiła do szpitala w związku ze stanem ciąży. W tym stanie rzeczy, Sąd I instancji stwierdził, że nie można przyjąć, iż zawierając umowę o pracę strony celowo zmierzały do osiągnięcia wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Należy również podkreślić, że strony nie miały świadomości ciąży, nie zakładały krótkotrwałości zatrudnienia (względem nieuchronnego okresu zasiłkowego). Sąd Okręgowy uznał, że nie można było

przyjąć, iż ustalone wynagrodzenie w realiach sprawy było niegodziwe. Ustalenie wysokości wynagrodzenia w umowie o pracę ma charakter autonomiczny, a możliwość jego kwestionowania przez ZUS jest zdarzeniem wyjątkowym. Sumą tych rozważań była konkluzja o wadliwości zaskarżonej decyzji, dlatego zgodnie z przepisem art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że wynagrodzenie ustalone dla odwołującej się w wysokości 3.400 złotych jest godziwe, a umowa o pracę w części ustalającej takie wynagrodzenie nie jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego,
2. naruszenie art. 47 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że deklaracje i raporty za pracowników zatrudnionych w miesiącu kwietniu należy składać w terminie do 15 dnia czerwca, o ile wynagrodzenie za miesiąc kwiecień jest płatne w miesiącu maju.

Wskazując na powyższe, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania od decyzji ewentualnie uchylenie zakurzonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz organu rentowego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Sąd Apelacyjny w całości aprobuje stanowisko Sądu Okręgowego wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy przyjmuje za swoje.

Jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, poza sporem pozostawał fakt rzeczywistego wykonywania przez W. B. (O.) umowy o pracę zawartej z (...) spółką cywilną B. K., O. A.. Natomiast sporna była jedynie wysokość otrzymywanego przez wnioskodawczynię wynagrodzenia, stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, a określona w umowie na kwotę 3.400 złotych.

Na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy bezspornym było, że w dniu 10 marca 2012 roku W. B. zawarła umowę o pracę w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku barmana - kelnera w Bistro C. z wynagrodzeniem 9 złotych za godzinę, zaś od 1 kwietnia 2012 roku zawarto umowę na czas określony na stanowisku menedżera restauracji z wynagrodzeniem 3.400 złotych. W kwietniu i maju 2012 roku w Bistro C. zatrudnionych było 4 pracowników (wnioskodawczyni z wynagrodzeniem 3.400 złotych, A. B. i K. K. (2) z wynagrodzeniem 9 złotych za godzinę, E. B. z wynagrodzeniem 1.500 złotych). Spółka za rok 2011 wykazała w Urzędzie Skarbowym stratę w wysokości 45.211,08 złotych. Lista płac za okres od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2012 roku została sporządzona w dniu 5 maja 2012 roku (k. 11 akt rentowych), a za maj 2012 roku w dniu 6 czerwca 2012 roku (k. 13 akt rentowych). W dniu 17 maja 2012 roku stwierdzono u wnioskodawczyni ciążę, termin porodu określono na 6 grudnia 2012 roku, a datę ostatniej miesiączki 29 lutego 2012 roku. W dniach 18 maja – 21 maja 2012 roku W. B. przebywała w szpitalu z powodu zagrożenia ciąży.

Mając na uwadze ustalony stan faktyczny, Sąd Okręgowy uznał, że wynagrodzenie W. B. wskazane w umowie o pracę na 3.400 złotych brutto nie było wygórowane, a jednocześnie wnioskodawczyni nie wiedziała o ciąży w czasie zawierania umowy o pracę w dniu 1 kwietnia 2012 roku. Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych, w pierwszej kolejności należy wskazać na brak konsekwencji organu rentowego, który jednocześnie sugerował pozorność zawartej przez strony umowy o pracę (art. 83 kc), a z drugiej strony, mając na uwadze treść zaskarżonej w niniejszej sprawie decyzji odnosił się jedynie do wysokości wskazanego w umowie wynagrodzenia.

Oceniając w pierwszej kolejności zarzuty dalej idące, dotyczące umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2012 roku należy wskazać, że w ocenie Sądu Apelacyjnego Weronika B. wykonywała umowę o pracę zawartą w dniu 1 kwietnia 2012 roku na stanowisku menedżera, zgodnie z jej postanowieniami. Z zeznań świadka M. H. oraz W. B. i współników spółki cywilnej (...) przesłuchanych w charakterze strony wynikało, że zatrudnienie wnioskodawczynie na stanowisku menedżera było uzasadnione interesem pracodawcy i praca na tym stanowisku była przez wnioskodawczynię faktycznie wykonywana. Przede wszystkim, jeśli chodzi o stan ciąży wnioskodawczynie, to w sprawie brak dowodu na to, że W. B. przed dniem 17 maja 2012 roku wiedziała o ciąży. Karta ciąży została założona w dniu 17 maja 2012 roku, wpisano termin porodu 6 grudnia 2012 roku oraz datę ostatniej miesiączki 29 lutego 2012 roku. Zatem w chwili zawierania umowy o pracę W. B. była w 4-5 tygodniu ciąży, a z uwagi na wcześniejsze problemy zdrowotne, w tej dacie nie musiała wiedzieć o stanie ciąży. Organ rentowy nie przedstawił w niniejszej sprawie dowodu wskazującego, iż w dacie zawierania umowy o pracę w dniu 1 kwietnia 2012 roku, W. B. wiedziała o stanie ciąży i z tego powodu zawarła umowę ze wskazanym wynagrodzeniem 3.400 złotych. Posiadanie wiedzy o stanie ciąży w tak wczesnym stadium nie jest oczywiste. Z pewnością wnioskodawczynie dowiedziała się o tym fakcie w dniu wizyty u ginekologa 17 maja 2012 roku, a zatem już w czasie trwania umowy o pracę.

Mając na uwadze zeznania współników bistro, przyjęcie wnioskodawczynie do pracy na stanowisku menedżera było uzasadnione. Jak wskazywali współnicy, bistro było firmą rodzinną. W. B. przed zatrudnieniem w charakterze menedżera restauracji, pracowała w charakterze barmana – kelnera i sprawdziła się na tym stanowisku pracy. Wobec dodatkowych zobowiązań współników – A. O. pracował w R., zaś K. B. prowadził równoległe działalność gospodarczą – usługi budowlane - w bistro potrzebna była zaufana osoba do pracy. Z zestawienia godzin pracy bistro, przedstawionego przez współników, od 11.00 do 22.00 z wyliczeniem godzin pracy każdego pracownika, wynikało, że zatrudnienie czterech osób do obsługi bistro było optymalne, biorąc pod uwagę konieczność pracy także w soboty i niedziele. Dodatkowo w okresie letnim w bistro było więcej klientów niż w okresie zimowym, co także uzasadniało zawarcie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, współnicy spółki przekonująco odnieśli się do zarzutów podnoszonych przez organ rentowy. Praca wnioskodawczynie w małej miejscowości o dużej stopie bezrobocia nie uzasadnia automatycznie zatrudnienia pracownika z minimalnym wynagrodzeniem za pracę. W ocenie Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie w wysokości 3.400 złotych wskazane w przedmiotowej umowie o pracę jest wynagrodzeniem godziwym, a więc należnym, właściwym, odpowiednim, rzetelnym, uczciwym i sprawiedliwym, zachowującym cechy ekwiwalentności względem pracy. Wspólnicy spółki przedstawili zaświadczenie menedżera restauracji znajdującej się w tej samej miejscowości o znacznie wyższym wynagrodzeniu (4.400 złotych).

(...) wskazywali na rodzinny charakter firmy - w bistro pracowała matka i siostra W. B., co uzasadniało brak rekrutacji na stanowisko menedżera. Wnioskodawczynie, pracując jako barman - kelner wykonywała swoje obowiązki w wymiarze 1/2 etatu i dotyczyły one jedynie pomocy przy wydawaniu posiłków i obsłudze klientów. Wówczas pracowała za stawkę 9 złotych za godzinę. Natomiast, będąc zatrudnioną na stanowisku menedżera, wnioskodawczynie pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy i miała odciążyć współników od konieczności prowadzenia bistro, w związku z innymi posiadanymi przez nich zobowiązaniami. Stanowisko menedżera miało umożliwić wnioskodawczynie podejmowanie decyzji służących funkcjonowaniu bistro. Zgodnie z zeznaniami wnioskodawców przesłuchanych w charakterze stron, praca w charakterze menedżera polegała między innymi na zarządzaniu personelem, zajmowaniu się reklamą, drukowaniu ulotek, zamówieniu i opłaceniu towaru. Spółka została założona w dniu 1 maja 2010 roku, stąd też współnicy zaciągnęli kredyty konsumenckie niezbędne do remontu lokalu i zainwestowania w funkcjonowanie bistro. Wobec powyższego, spółka osiągnęła w 2011 roku stratę finansową. Jednakże zatrudniając W. B. współnicy liczyli na zyski w sezonie letnim 2012 roku i odrobienie części strat. Sam fakt zatrudnienia osoby młodej, bez wykształcenia gastronomicznego, spośród członków rodziny, nie skutkuje automatycznie uznaniem pozorności zawartej umowy o pracę, czy pozorności wskazanego w umowie wynagrodzenia za pracę. Nie sposób ocenić zasadności ustalenia wynagrodzenia W. B. na poziomie 3.400 złotych miesięcznie jedynie przez odniesienie się do wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez innych pracowników firmy. Wnioskodawczynie została zatrudniona na stanowisku innego rodzaju (stanowisko samodzielne), miała odmienny zakres obowiązków. W ocenie Sądu

Apelacyjny nie ma także żadnych podstaw, by oceniać wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni, mając na uwadze najniższe wynagrodzenie krajowe. Stąd też mając na uwadze powyższe zarzuty apelacyjne dotyczące sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Okręgowego z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym okazały się nieuzasadnione.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 47 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych należy wskazać, że zgodnie z tym przepisem płatnik składek przesyła w tym samym terminie deklarację rozliczeniową, imienne raporty miesięczne oraz opłaca składki za dany miesiąc, z zastrzeżeniem ust. 1a, 2a i 2b, nie później niż do 10 dnia następnego miesiąca - dla osób fizycznych opłacających składkę wyłącznie za siebie. W przypadku Bistro C. zastosowanie zatem znajdowałby art. 47 ust. 1 pkt 3 ustawy, ponieważ składka była opłaca nie tylko wyłącznie za wspólników. Deklaracje były składane przez M. H., prowadzącego Biuro Usług (...). Ponieważ wynagrodzenie dla pracowników jest wypłacane do 10 - ego dnia każdego miesiąca, lista płac za kwiecień została sporządzona w dniu 5 maja 2012 roku. W tym dniu na liście płac (k. 11 akt rentowych) wpisano wynagrodzenie wnioskodawczyni 3.400 złotych. Zatem deklaracje te zostały sporządzone w ustawowym terminie do dnia 15 następnego miesiąca ze wskazaniem wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni wynikającego z umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2012 roku. Natomiast kwestia prawidłowości i terminowości przekazania tych deklaracji do organu rentowego nie może wskazywać na pozorność wskazanego wynagrodzenia w umowie o pracę, skoro listę sporządzono w dniu 5 maja 2012 roku. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynikało, że W. B. dowiedziała się o ciąży w dniu 17 maja 2012 roku, a lista płac sporządzona w dniu 5 maja 2012 roku nie wskazuje na okoliczność wcześniejszego dowiedzenia się o ciąży. Stąd też nie zasadny okazał się także zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 47 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych.

Podsumowując powyższe należy wskazać, że zawarta przez strony umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2012 roku spełnia formalne i konstrukcyjne cechy zobowiązania pracowniczego, była rzeczywiście realizowana oraz nie zmierzała do obejścia prawa. Klauzula generalna zasad współżycia społecznego, do których można zaliczyć reguły równości i niedyskryminowania stron stosunku ubezpieczenia społecznego ze względu na potencjalnie nieważną umowę o pracę wskazywaną jako tytuł podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych), może wyjątkowo prowadzić do stwierdzenia nieważności czynności prawnej – w niniejszej sprawie pozorności wskazanego w umowie o pracę wynagrodzenia, ale tylko wtedy, gdy ściśle wskazane okoliczności konkretnej sprawy, a nie dotyczące jej domysły lub domniemania faktyczne, nie budzą najmniejszych wątpliwości co do zamiaru, zakresu i celu określonej czynności prawnej, które nie mogą być zaakceptowane ani usprawiedliwione wedle jakichkolwiek standardów lub zasad prawnych, prawniczych lub społecznych. W niniejszej sprawie nie było takiej pewności co do zamiaru stron. Na pewno stan ciąży, ustalenie wysokiego wynagrodzenia za pracę ani krótki okres pracy przed zajęciem określonego ryzyka chronionego normami prawa ubezpieczeń społecznych, ani okoliczności dotyczące zawarcia umowy same w sobie nie mieszczą się w katalogu weryfikowalnych zasad współżycia społecznego, które usprawiedliwiłyby stwierdzenie pozorności wskazanego wynagrodzenia za pracę, która spełnia formalne i konstrukcyjne cechy zobowiązania pracowniczego oraz jest rzeczywiście realizowana przez strony stosunku pracy. Zwłaszcza podlegający konstytucyjnej i ustawowej wzmoczonej ochronie prawnej stan ciąży nie może dyskryminować kobiety w uzyskaniu legalnej ochrony w stosunkach ubezpieczeń społecznych, chociaż też nie powinien jej premiować (uprzywilejowywać) ponad uznane standardy prawne wynikające z przepisów i zasad prawa ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 15 grudnia 2009 roku, II UK 138/2009, LexPolonica nr 2378319, OSNP 2011/13-14 poz. 192).

W rozpoznawanej sprawie wymagało to poczynienia rozważań w kierunku ustalenia, dlaczego wnioskodawczyni przez zawarciem umowy w dniu 1 kwietnia 2012 roku otrzymywała niższe wynagrodzenie i zdaniem Sądu Apelacyjnego wspólnicy spółki przekonująco uzasadnili konieczność zatrudnienia W. B. od dnia 1 kwietnia 2012 roku na stanowisku menedżera z wynagrodzeniem 3.400 złotych. Nie bez znaczenia w niniejszej sprawie pozostawało, że pomimo, iż umowa o pracę dotyczyła tzw. rodzinnych stosunków pracy (wspólnikami spółki cywilnej są osoby bliskie rodzinie wnioskodawczyni – brat i mąż), organ rentowy uznał, że zawarta umowa o pracę spełniła warunek konstrukcyjnego i realnego podporządkowania wnioskodawczyni wobec jej potencjalnego pracodawcy, a kwestionował jedynie ustalenie

w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia. Sąd Apelacyjny, analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, nie dostrzegł dysproporcji pomiędzy wynagrodzeniem wnioskodawczynie wskazanym w umowie o pracę – 3.400 złotych, a wynagrodzeniem określanym jako godziwe, zgodne z zasadami prawa pracy.

Nie można również podzielić stanowiska organu rentowego, który nawiązuje do orzeczenia SN z dnia 18 października 2005r. w sprawie II UK 43/05 w kontekście sposobu ustalenia podstawy wymiaru. Powołana sprawa dotyczy sytuacji o odmiennych okolicznościach faktycznych, bowiem wynagrodzenie pracownika wzrosło z kwoty 4600 zł na 9 200 zł. Zatem zostało ustalone znacznie powyżej przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Tymczasem realia niniejszej sprawy nie pozwalają na automatyczne stosowanie argumentów powołanych w cytowanym orzeczeniu, gdyż nie mamy tu do czynienia z rażąco dysproporcją w mechanizmie ustalenia wynagrodzenia za pracę. Stąd też należało uznać, że podstawę wymiaru składek powinno stanowić wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w sentencji wyroku.