

*Sygn. akt* V U 906/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 25 kwietnia 2018 r.

*Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy*

w składzie:

*Przewodniczący:* SSO Regina Stępień

*Protokolant:* star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

*po rozpoznaniu w dniu* 25 kwietnia 2018 r. w Legnicy

*sprawy z wniosku* E. K. (1) i K. J.

*przeciwko* Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

*na skutek odwołania* K. J. i E. K. (1)

*od decyzji* Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

*z dnia* 10 października 2017 r.

*znak* (...)dec. nr (...)

I. ***zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 10 października 2017 r. znak (...)dec. nr (...)w ten sposób, że ustala iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe E. K. (1) z tytułu zatrudnienia jako pracownika u płatnika składek (...) K. J. w okresie od 08 grudnia 2016 roku wynosi 6004,54 złotych brutto miesięcznie,***

II. ***zasądza od strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz K. J. oraz E. K. (1) kwoty po 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.***

SSO Regina Stępień

Sygn. akt V U 906/17

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 października 2017r. znak (...) dec. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe E. K. (1) jako pracownika płatnika składek – (...) K. J. wynosi 2000 zł brutto miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji organ wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek, przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 8 grudnia 2016r. wysokość wynagrodzenia E. K. (1) w kwocie 6 004, 54 zł brutto jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. W ocenie organu rentowego, przyznane jej wynagrodzenie w kwocie 6 004, 54 zł, które znacznie przekracza minimalne wynagrodzenie gwarantowane przez

państwo i niemal dwukrotnie przekracza wynagrodzenie pozostałych pracowników (którzy otrzymują je w wysokości 3 300 zł) zatrudnionych w firmie – jest nieuzasadnione i niesprawiedliwe. Dodał ponadto, iż bezpośrednio przez zatrudnieniem ubezpieczonej płatnik składek nie zatrudniał innych osób na stanowisku kierownika ds. marketingu. Nie zatrudnił też na jej stanowisku innej osoby od dnia powstania niezdolności do pracy ubezpieczonej. Jej obowiązki przejął wraz z pozostałymi pracownikami. W oparciu o powyższe ustalenia, Zakład Ubezpieczeń uznał, iż wynagrodzenie ubezpieczonej zostało zawyżone i miało na celu uzyskanie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Wskazał ponadto, iż sytuacja ekonomiczna płatnika składek nie uzasadniała zatrudnienia osoby z takim wysokim wynagrodzeniem. Płatnik bowiem załagał z płatnościami w zakresie składek na kwotę ponad 15 000 zł.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył płatnik składek K. J. i ubezpieczona E. K. (1). Wnosili w nim o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe stanowi kwota wynagrodzenia wynikająca z umowy o pracę z dnia 8 grudnia 2016r. w wysokości 6 004, 54 zł. Wskazywali, iż organ rentowy nie posiada kompetencji do ingerowania w sferę stosunków pomiędzy pracodawcami i pracownikami, w szczególności w zakresie zasad zatrudniania i wysokości uzgodnionego wynagradzania, że organ rentowy naruszył przepisy postępowania administracyjnego w zakresie postępowania dowodowego kierując się całkowita dowolnością w ocenie materiału dowodowego, bezpodstawne zastosowanie art. 6 kc i art. 58 ust. 2 i 3 kc - które nie ma zastosowania do stosunków administracyjnych, że naruszył reguły wynikające z zasady swobody działalności gospodarczej - dokonując zasadności zatrudnienia ubezpieczonej na wynikającym z umowy o pracę stanowisku z wynagrodzeniem w kwocie 6 004, 54 zł. Wnieśli ponadto o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości po 3 600 zł na każdego z nich.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie i podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji i wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Organ rentowy zarzucił po raz kolejny, że ustalenie w umowie o pracę wynagrodzenia na poziomie 6 004.54 zł miało jedynie na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bowiem zawarcie umowy o pracę, w której wynagrodzenie zostało określone na ww. poziomie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego nie było podyktowane występującymi po stronie pracodawcy względami ekonomiczno – organizacyjnymi.

### **Sąd ustalił:**

Płatnik składek K. J. od 15 lat prowadzi działalność gospodarczą, o różnym charakterze. Początkowo był dostawcą internetu, od 10 lat zajmuje się sprzedażą internetową obuwi.

Prowadził początkowo jeden sklep pod nazwą (...)W lipcu/sierpniu 2016r. wykupił sklep (...) Przed zatrudnieniem ubezpieczonej pracował w nich osobiście wraz z dwiema innymi osobami. Obecnie zatrudnia trzy osoby. W początkowym okresie sprzedaż w sklepi (...)nie była duża. Znacząco wzrosła od połowy października 2016r. Spowodowało to konieczność zatrudnienia dodatkowej osoby, która zajęła by się nie tylko przyjmowaniem zamówień i wysyłką paczek, ale również strona marketingową. K. J. poszukiwał pracownika na to stanowisko, taką ofertę zamieścił na (...). Odpowiedziało na nią oprócz ubezpieczonej jeszcze dwie osoby. Po przejrzaniu CV płatnik uznał, iż nie spełniają one jego wymagań, nie miały one żadnego doświadczenia w sprzedaży obuwi. . Spotkał się jedynie z ubezpieczoną. Z przedłożonych przez nią dokumentów (które

płatnik weryfikował) wynikało, iż ma ona odpowiednie doświadczenie, pracowała bowiem w sklepach obuwniczych i odzieżowych, w tym również zajmujących się sprzedażą internetową, prowadziła własną działalność gospodarczą polegającą na sprzedaży obuwi (w latach 2015-2016). Spotkali się oboje, omówili zasady zatrudnienia, w tym zakres jej obowiązków i wysokość wynagrodzenia. Została zatrudniona od 8 grudnia 2016r. na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika do spraw marketingu, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 6 004, 54 zł miesięcznie brutto (jakiej zażądała ubezpieczona). Jej miejscem wykonywania pracy był budynek przy ul (...) w L. , gdzie płatnik składek miał biuro i dwa magazyny z butami z dwoma wydzielonymi miejscami pracy, w których pracownicy zajmowali się obsługą klientów. E. K. (1) przejęła wszystkie dotychczasowe obowiązki płatnika

związane z prowadzeniem sklepu internetowego (...). Ubezpieczona pracowała przy obsłudze klientów, wystawianiu butów na allegro, i na stronie internetowej sklepu, opisywaniu produktów, wysyłce mailingowej do bazy klientów sklepu, informacji mailowej o nowościach, promocjach, publikacji postów na (...) i (...). Istotne dla płatnika przy ocenie jej przydatności do pracy i ustaleniu wysokości jej wynagrodzenia było to, że znała dokładnie te obowiązki, miała kontakt z dostawcami, doświadczenie w branży i w tzw. „pozycjonowaniu” sklepu. W sklepie (...) pracowała jedynie ona, samodzielnie zajmując się całością spraw związanych z jego prowadzeniem.

Pozostałe dwie osoby, które poza ubezpieczoną, w tym czasie zatrudniał K. J. zajmowały się wyłącznie pakowaniem paczek, przyjmowaniem zamówień i wysyłaniem towaru w jego drugim sklepie. Ich wynagrodzenie wynosiło odpowiednio 2 500 zł i 3 200 zł brutto miesięcznie. Przy czym on osobiście zajmował się pozostałymi zadaniami związanymi z prowadzeniem tego drugiego sklepu internetowego.

Przychód jaki płatnik uzyskał w 2016r. wyniósł: 1 526 020, 05 zł, w 2017r.- 2 121 735, 85 zł.

Miesięcznie jego zyski netto to kwota ok. 30 000 – 40 000 zł.

W momencie zatrudnienia ubezpieczonej, płatnik nie wiedział o tym, że jest ona w trzecim miesiącu ciąży. Ubezpieczona od 20 marca 2017r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, dziecko urodziła 9 czerwca 2017r., przebywała do 9 czerwca 2018r. na urlopie macierzyńskim. Po jego zakończeniu zamierza wrócić do pracy u płatnika.

W okresie jej nieobecności w pracy spowodowanej czasową niezdolnością do pracy i urlopem macierzyńskim, płatnik przejął jej obowiązki w sklepie (...) i dodatkowo zatrudnił na czas określony, jeszcze jedną osobę na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży z wynagrodzeniem netto 1 800 zł miesięcznie. Jest to osoba bez szczególnego doświadczenia, musiała zostać przez płatnika przeszkolona.

#### **Dowody:**

- akta ubezpieczeniowe
- akta osobowe ubezpieczonej
- zeznania podatkowe płatnika za 2016r. i podsumowanie elektronicznej księgi przychodów i rozchodów za 2017r. k. 38-41,
- wyjaśnienia: ubezpieczonej: e- protokół z 14.02.2018r. (k.35-36) – 00:12:10- 00:25:26

płatnika e-protokół jw. – 00:25:26-00:55:01.

#### **Sąd zważył:**

Odwołanie jest uzasadnione.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2017.1368 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniowi emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniowi emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t. ze zm.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Bezspornym jest również fakt, iż w świetle utrwalonego orzecznictwa organ rentowy ma prawo kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, jeżeli uważa, że składka jest zawyżona w celu uzyskania przez stronę wyższych świadczeń. W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował faktu zatrudnienia wnioskodawcy i w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Z tego powodu sąd przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę na czas określony z dnia 8 grudnia 2016r.

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia sądu była wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę. Organ rentowy powołując się na zakres powierzonych E. K. (1) obowiązków, posiadane kwalifikacje zawodowe i wkład pracy stwierdził, że podstawą wymiaru składek powinno być wynagrodzenie w wysokości 2 000 zł brutto miesięcznie, natomiast ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie w wysokości 6 004, 54 zł jest zawyżone. Organ rentowy argumentował przy tym, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonego jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Analizując powyższe sąd uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę nie było zawyżone i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron. Przypomnienia wymaga, że zostało ono ukształtowane na poziomie 6 004,54 zł brutto, co oznacza, że zainteresowany realnie z tytułu zatrudnienia miał do dyspozycji miesięcznie kwotę około 4 000 zł netto. Sąd w takiej sytuacji nie miał wątpliwości, że ustalona w ten sposób kwota nie mogła być uznana za wygórowaną, bowiem w żaden sposób nie odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach i z takim szerokim zakresem obowiązków. Jak wynika z wyjaśnień zarówno ubezpieczonej jak i płatnika składek - przejęła ona całość zadań związanych z prowadzeniem sklepu internetowego (...) Pracowała przy obsłudze klientów, wystawianiu butów na (...)i na stronie internetowej sklepu, opisywaniu produktów, wysyłce mailingowej do bazy klientów sklepu, informacji mailowej o nowościach, promocjach, publikacji postów na(...) i (...), miała kontakt z dostawcami, zajmował się szeroko rozumianym „pozycjonowaniem” sklepu. W sklepie (...)pracowała jednoosobowo, samodzielnie zajmując się całością spraw związanych z jego prowadzeniem. Porównawczo w drugim sklepie płatnika o porównywalnej charakterystyce, zatrudnione były dwie osoby do bezpośredniej obsługi klientów i zamówień, a sam płatnik zajmował się pozostałymi sprawami. Stąd uzasadnione jest przyznanie jej wyższego wynagrodzenia niż tych właśnie dwóch osób. Podkreślić należy, iż płatnik składek, w czasie przedłużającej się nieobecności ubezpieczonego, na czas określony zatrudnił w sklepie dodatkową osobę (na czas określony) na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży,

która zajmuje się jedynie realizacją zamówień, z odpowiednio niższym wynagrodzeniem w kwocie ok. 1 800 zł netto miesięcznie. Pozostałymi sprawami, którymi dotychczas zajmowała się ubezpieczona – zajął się on osobiście.

Sąd oceniając powyższą okoliczność miał przy tym na uwadze opisywany zgodnie zarówno przez płatnika składek, jak i ubezpieczoną zakres obowiązków jak i odpowiedniej kwalifikacje, którymi ona dysponowała: doświadczenie w pracy w sklepach obuwniczych i odzieżowych, prowadzenie własnej działalności gospodarczą polegającej na sprzedaży obuwia (w latach 2015-2016) oraz fakt, iż w całości przejęła wszystkie obowiązki płatnika związane z prowadzeniem tego sklepu. W ocenie sądu K. J. w przekonujący sposób uzasadnił ukształtowanie wynagrodzenia E. K. (1) – kładąc nacisk przede wszystkim na kwalifikacje zawodowe ubezpieczonej, jej doświadczenie, samodzielność i znajomość powierzonej jej dziedziny aktywności. Sąd nie zgodził się natomiast z podnoszonym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych argumentem, że przeciwko ukształtowaniu wynagrodzenia ubezpieczonej na poziomie 6 000 zł brutto przemawiał brak po jej stronie kierunkowego wykształcenia aktualnie wykonywanej przez niego pracy. Przede wszystkim sąd miał w tym zakresie na uwadze, że kwestia ta zasadniczo była domeną pracodawcy i to uprawnieniem pracodawcy była ocena przydatności pracownika do wykonywania określonych czynności. Dodatkowo, w ocenie Sądu, płatnik składek jako pracodawca miał prawo oczekiwać od ubezpieczonej, że ze względu na praktyczne

doświadczenie - będzie pracownikiem kompetentnym i zdecydowanie odciąży go od obowiązków związanych z prowadzeniem jednego z jego sklepów. Mógł tym samym uznać, że może powierzyć jej szerszy i bardziej odpowiedzialny zakres obowiązków.

Sąd uznał również, że zatrudnienie E. K. (1) z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 6 000 zł brutto mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy. Działalność gospodarcza prowadzona przez płatnika składek, po zakupie (...) uległa rozwinięciu, zwiększyły się obroty. Płatnik uzyskiwał stałe dochodu netto ok. 30 000 zł miesięcznie.

Nie sposób pominąć, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Nie można pominąć jednak faktu, że autonomia stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ocena wysokości wynagrodzenia uzgodnionego przez strony stosunku pracy ma istotne znaczenie z uwagi na okoliczność, że ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy następuje w oparciu o przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze.

W przedmiotowej sprawie sąd oceniając postępowanie stron stosunku pracy nie zgodził się ze stanowiskiem organu rentowego, jakoby ustalenie wynagrodzenia za pracę na poziomie odbiegającym od wynagrodzenia minimalnego stanowiło o sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Orzecznictwo i judykatura zgodnie przyjmują, że przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współżycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współżycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986).

Organ rentowy w zaskarżonej decyzji wskazał, że przeciętny stosunek świadczeń z ubezpieczenia społecznego był niewspółmierny do wniesionej składki. Sąd nie zgodził się z przytoczonym stanowiskiem organu rentowego, ponieważ możliwość uznania wysokości ukształtowanego przez strony umowy wynagrodzenia jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego wymagała w ocenie sądu wykazania, że wysokość ta rażąco odbiegała od wynagrodzeń osób zatrudnionych na tego rodzaju stanowiskach. Sąd nie miał wątpliwości, że nie sposób było postanowienia umowy o pracę kształtującego wynagrodzenie w granicach niewiele większych niż przeciętnego wynagrodzenia pracownika w skali kraju i przyjętego generalnie na rynku pracy, traktować jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego.

Należy zauważyć, że zawarcie umowy o pracę, nawet wyłącznie w celu skorzystania z prawa do świadczeń ubezpieczeniowych nie może być jako takie, uznawane za sprzeczne z prawem, gdyż jest to legalny cel nawiązania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów ubezpieczonego. Generalnie bowiem, jednym z celów umowy o pracę jest jego przewidywany (w dalszym bądź bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 stycznia 2012 r., sygn. akt III AUa 1481/11, Lex nr 1110005). Sąd dostrzegł, że zainteresowana wykonywała swoje obowiązki przez okres ponad 3 miesiące, potem zaś zmuszona była korzystać ze zwolnienia lekarskiego – to jednak wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., sygn. akt II UK 141/04, Lex nr 152390). Nawet gdyby celem zawarcia umowy o pracę było objęcie pracownika ubezpieczeniem społecznym, ale strony realizowałyby postanowienia tej umowy w sposób odpowiadający warunkom określonym w przepisie art. 22 k.p., należałoby wysunąć wniosek, że strony tej umowy zmierzały do z góry założonego celu w sposób, któremu trudno zarzucić obejście obowiązujących przepisów.

Z powyższych względów Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 10 października 2017r. w ten sposób, że stwierdził, iż w okresie od dnia 8 grudnia 2016r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonego E. K. (1) z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) K. J. wynosi 6 004,54 zł.

Orzekając o kosztach, sąd kierował się dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do dochodzenia praw i celowej obrony. Przy czym miał na uwadze, iż adwokat A. K. reprezentował zarówno ubezpieczoną jak i płatnika, oraz że wartość przedmioty sporu to kwota 16 033, 74 zł (równowartość zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, którego zwrotu domagał się organ rentowy przy obniżeniu podstawy wymiaru składek). Stąd na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokatów o z urzędu (Dz.U.2015.1800, zm. Dz.U.2016.1668) zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz odwołujących się E. K. (1) i K. J. kwoty po 3 600 zł.