

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Joanna Smycz
Protokolant:	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 6 maja 2016 r. w Gliwicach

sprawy N. D. (D.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania N. D.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 11 września 2015 r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla ubezpieczonej N. D. z tytułu zatrudnienia u płatnika J. S. (1) stanowią kwoty:

- w miesiącu maju 2015r. – 1311,43zł (tysiąc trzysta jedenaście złotych czterdzieści trzy grosze),
- w miesiącu czerwcu 2015r. – 3.060zł (trzy tysiące sześćdziesiąt złotych),
- w miesiącu lipcu 2015r. – 2346zł (dwa tysiące trzysta czterdzieści sześć złotych),

(-) SSO Joanna Smycz

Sygn. akt VIII U 2061/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonej N. D. od 20 kwietnia 2015 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) J. S. (1) stanowi kwota 1.750 zł, odpowiadająca minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, odpowiednio pomniejszona w okresach, w których praca nie była wykonywana przez cały miesiąc.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego ustalił, iż N. D. 20 kwietnia 2015 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. S. (1), zaś już od 24 czerwca 2015 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą.

Strony zawarły w dniu 20 kwietnia 2015 r. umowę o pracę na okres próbny – do 20 maja 2015r., zaś następnie – na tych samych warunkach – dnia 21 maja 2015r. zawarto umowę o pracę do dnia 31 maja 2017r. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.060 zł brutto. ZUS nie kwestionował faktu zawarcia przez strony umowy o pracę, natomiast wątpliwości organu rentowego budziła wysokość ustalonego przez ubezpieczoną i płatnika składek wynagrodzenia w kwocie wyżej wymienionej. W ocenie ZUS, nieuzasadnione jest przyznanie wynagrodzenia w takiej wysokości dla pracownika, który podejmuje zatrudnienie po raz pierwszy u danego pracodawcy. Zdaniem organu rentowego okoliczności sprawy wskazują, że ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości służyło jedynie do zapewnienia ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. ZUS powołując się na treść art. 58 k.c. zakwestionował ważność uzgodnień stron umowy o pracę w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona. Wniosła ona o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę u płatnika składek z podstawą wymiaru składek 3.060 zł brutto miesięcznie. Ubezpieczona podniosła, iż stanowisko ZUS jest dla niej krzywdzące, gdyż pracę wykonywała z należytą starannością i nie planowała korzystania ze zwolnienia lekarskiego w krótkim czasie od podjęcia zatrudnienia.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. ZUS argumentował, że odwołująca nie przedstawiła żadnych dowodów odnośnie wykonywanej przez nią pracy uzasadniających zwiększenia wynagrodzenia.

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczona N. D. urodziła się (...) Ukończyła Technikum Uzupelniające dla dorosłych w R. w zawodzie technika żywienia i gospodarstwa domowego.

J. S. (1) od roku 2014 prowadziła własną działalność gospodarczą – sklep ze sprzętem oraz akcesoriami wędkarskimi (...) w R.. Sklep był czynny w tygodniu w godzinach od 9 do 17, zaś w soboty od 9 do 13. Od początku istnienia sklepu jedynym pracownikiem zatrudnianym przez płatnika składek był jej narzeczony M. S., pracujący w charakterze sprzedawcy. Otrzymywał wynagrodzenie w wysokości stawki najniższej krajowej. W dniu 5 września 2015r. wyżej wymienieni zawarli związek małżeński i zainteresowana przyjęła nazwisko męża S.. Sklep przed zatrudnieniem odwołującej przeniesiono do innego lokalu, na ulicy (...) w R., w którym opłata za czynsz była znacząco niższa niż w lokalu poprzednim(z ponad 2000zł zmniejszyła się do 600 zł) . W związku odciążeniem budżetu sklepu , a także ze względu na postępującą chorobę nowotworową J. S. (1) i chęć odciążenia jej w wykonywaniu obowiązków związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, postanowiono zatrudnić nowego pracownika w charakterze sprzedawcy oraz przedstawiciela handlowego. W tym celu zainteresowana wywiesiła stosowne ogłoszenie na portalu internetowym. Na ogłoszenie odpowiedziała odwołująca N. D.. Miała ona doświadczenie w pracy przedstawiciela handlowego, świadczyła tego rodzaju pracę po uzyskaniu egzaminu zawodowego dla 2 pracodawców, odbywała całonocne delegacje na terenie całego kraju, co było decydujące przy zatrudnieniu u płatnika składek. Odwołująca zawarła początkowo z płatnikiem składek umowę o pracę na okres próbny do 20 maja 2015r. (umowa z dnia 20 kwietnia 2015r.), zaś następnie, w dniu 21 maja 2015r. umowę o pracę na czas określony – do 31 maja 2017r.- na stanowisku specjalista ds. sprzedaży. Do zakresu zadań odwołującej należało: planowanie działań promocyjnych, usprawnianie działań sprzedażowych, planowanie działań reklamowych, pozyskiwanie klientów, rozwój oraz podtrzymywanie kontaktów z dotychczasowymi kontrahentami, obsługa klientów, prowadzenie dokumentacji sklepu, wystawianie faktur, sporządzanie raportów ze sprzedaży, przygotowywanie dokumentacji dla księgowości, analiza rynku. W praktyce odwołująca przede wszystkim spotykała się z kontrahentami – sekcjami wędkarskimi, osobami organizującymi zawody wędkarskie, osobami zrzeszonymi przy Polskim Związku Wędkarskim i przedstawiała ofertę sklepu, prowadziła inwentaryzacje sklepu, zastępowała M. S. w razie jego nieobecności, wykonywała różnego rodzaju prace biurowe. Wykonywała także inne czynności dnia codziennego mające na celu usprawnienie pracy sklepu oraz pomoc chorej pracodawczyni, w tym np. wożenie jej na miejsca spotkań z kontrahentami, odbywanie za nią spotkań z księgowymi oraz doraźna pomoc, konieczna ze względu na pogarszający się stan zdrowia pracodawczyni, konieczność poruszania się o kulach, a następnie na wózku inwalidzkim itp. Odwołująca pracowała w pełnym wymiarze czasu

pracy. W drodze negocjacji wynagrodzenie odwołującej ustalono na 3.060zł brutto. Argumentami przemawiającymi za taką wysokością wynagrodzenia były realne stawki wynagrodzenia na rynku polskim dla osób wykonujących pracę specjalistów ds. sprzedaży, a także – przede wszystkim – doświadczenie odwołującej w wykonywaniu tego typu pracy i znacznie szerszy zakres obowiązków od przyjętych powszechnie na stanowisku sprzedawcy. Pracodawczyni regularnie wypłacała odwołującej wynagrodzenie. Rzeczywista wysokość wynagrodzenia za dany miesiąc kształtowała się różnie – zróżnicowanie to wynikało z ilości przepracowanych przez odwołującą dni w danym miesiącu. Jak wynika ze szczegółowej listy płac, w czasie pracy odwołującej kwoty wynagrodzenia kształtowały się następująco: za miesiąc kwiecień 1 311,43zł, za miesiąc maj 3 060,00zł, za miesiąc czerwiec 2 346,00zł.

Przed zawarciem umowy o pracę odwołująca nie informowała pracodawczyni, że jest w ciąży – pracodawczyni dowiedziała się o tym dopiero w czasie trwania zatrudnienia. Odwołująca chciała pracować tak długo, jak to możliwe przy wzięciu pod uwagę jej stanu zdrowia i zaawansowania ciąży. Od dnia 24 czerwca 2015 r. odwołująca stała się niezdolna do pracy ze względu na ciążę i przeszła na zwolnienie lekarskie, dnia (...) listopada urodziła. Płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika na tym stanowisku na czas absencji ubezpieczonej, częściowo jej obowiązki przejął mąż zainteresowanej, pomagała też jej matka a czasami sklep trzeba było zamknąć.

Dnia 16 października 2015r. płatnik składek J. S. (2) zmarła. W związku z tym doszło do rozwiązania umowy o pracę z odwołującą.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, w tym dokumentacji medycznej odwołującej z Przychodni (...)

w R., informacji Urzędu Skarbowego w R., listy płac odwołującej z okresu pracy u płatnika składek, aktu małżeństwa oraz aktu zgonu płatnika składek, zeznań świadka M. S. oraz przesłuchania odwołującej (nagranie z rozprawy z dnia 6 maja 2016 r. min. 12.29 i n.)

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznanie odwołującej i świadka pokrywały się i uzupełniały, nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Przedstawione w sprawie dokumenty nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, w szczególności nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r., poz.121), zwanej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8

i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt. 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 – uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W myśl art. 46, ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Wreszcie, art. 83 ust. 1 ustawy systemowej przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W przedmiotowej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez ubezpieczoną obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek. Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek, okres zatrudnienia, jak i faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną nie były bowiem negowane przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek ustalona przez strony umowy o pracę w wysokości 3.060 zł brutto.

W ocenie organu rentowego, ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości miało na celu jedynie zapewnienie ubezpieczonej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem był fakt skorzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą już od 24 czerwca 2015 r. ZUS powołał się na pozorność, a z ostrożności procesowej także na nieważność postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia wskazując na ich niezgodność z zasadami współzycia społecznego.

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 odpowiednio 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.

Zaś w myśl art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

W ocenie Sądu orzekającego cytowane wyżej przepisy nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż działaniu stron umowy nie sposób zarzucić naruszenia zasad współzycia społecznego ani pozorności.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzone objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z

prawem (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku

Dopuszczalna jest ocena ważności treści umów o pracę wg reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w tym ocena wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia dokonywana zarówno na gruncie prawa pracy jak i na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Nadto przyjmuje się, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego – może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) 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.

Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Zdaniem Sądu Najwyższego do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. W wyroku z dnia 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13, LEX nr 1503234) Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszcupiania środków FUS.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd orzekający doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 3.060 zł brutto ustalone od dnia 20 kwietnia 2015 r. w pełni odpowiadało charakterowi powierzonych jej stanowiska i zakresowi

obowiązków i nie jest wynagrodzeniem wygórowanym, zwłaszcza biorąc pod uwagę aktualne koszty życia.

Zatrudnienie ubezpieczonej przez płatnika składek zostało podyktowane realną potrzebą zatrudnienia. Płatnik składek J. S. (1) czynnie poszukiwała osoby kompetentnej do przejęcia części jej obowiązków związanych z prowadzeniem firmy oraz do pozyskiwania klientów, gdyż jej pogarszający się stan zdrowia stopniowo uniemożliwiał jej wykonywanie tych czynności. Ubezpieczona z kolei poszukiwała pracy zgodnej z jej dotychczasowym doświadczeniem zawodowym oraz umożliwiającej uzyskanie podobnego wynagrodzenia, przy uwzględnieniu realnych warunków rynkowych.

Ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy i faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki wyżej opisane. Posiada wymagane przez pracodawcę kwalifikacje do pracy na tym stanowisku, a przede wszystkim doświadczenie w pracy przedstawiciela handlowego dla innych pracodawców, którą to pracę wykonywała w formie delegacji na terenie całego kraju.

Sąd zwraca uwagę, iż określenie stawki wynagrodzenia nastąpiło na skutek negocjacji stron, które uznały kwotę 3.060 zł brutto za odpowiednią i korespondującą z kwalifikacjami odwołującej, a także stawianymi wobec niej wymaganiami. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż biorąc pod uwagę panujące na rynku polskim warunki, praca w zawodzie przedstawiciela handlowego wiąże się często z wynagrodzeniem znacznie przewyższającym powyższą stawkę. Jednak w niniejszym przypadku, ze względu na czynniki takie jak brak konieczności dojazdu ubezpieczonej do pracy oraz pilna potrzeba zatrudnienia pracownika przez płatnika składek, strony umowy o pracę uznały ww. stawkę za odpowiednią. Biorąc pod uwagę wszystkie wymienione wyżej czynniki należy uznać, że ww. kwota wynagrodzenia jest nie tylko dopuszczalna ale również uzasadniona, a tym samym nie sposób przychylić się do argumentów organu rentowego, sugerujących jej bezpodstawność oraz nieadekwatność. Na ważność postanowień umowy, w tym ustalonego wynagrodzenia, nie wpływa fakt, że ubezpieczona w niedługim czasie od podjęcia pracy zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Fakt bycia w ciąży nie może być przeciwskazaniem do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu za godziwym wynagrodzeniem.

Uwzględniając powyższe wnioski należy jednocześnie podnieść, iż wynagrodzenie ubezpieczonej różniło się w poszczególnych miesiącach, co wynikało w sposób bezpośredni z ilości przepracowanych przez nią dni w danym miesiącu. Tym samym w niniejszej sprawie nie sposób było przyjąć jednolitej podstawy wymiaru składek za wszystkie miesiące pracy w wysokości 3.060zł – koniecznym było dostosowanie podstawy wymiaru składek za poszczególne miesiące w odniesieniu do danych z listy płac ubezpieczonej, szczegółowo opisanych powyżej.

Wobec powyższego Sąd – na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję orzekając jak w sentencji wyroku.

(-) SSO Joanna Smycz