

**Sygn. akt VIII U 2287/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Joanna Smycz</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Justyna Jarzombek</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 20 maja 2016 r. w Gliwicach

**sprawy** A. H. (1)

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**przy udziale zainteresowanej** (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** A. H. (1)

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 9 października 2015 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia A. H. (1)

na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...)

z ograniczoną odpowiedzialności w okresie od 1 kwietnia 2015r. stanowi kwota 8.000zł (osiem tysięcy złotych);

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej kwotę 1.200zł (tysiąc dwieście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Joanna Smycz

**Sygn. akt VIII U 2287/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 października 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej A. H. (1) począwszy od 1 kwietnia 2015 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. stanowi kwota 3.942,67 zł, odpowiadająca przeciętnemu wynagrodzeniu za pracę w IV kwartale 2014r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego ustalił, iż A. H. (1) od 1 kwietnia 2015 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o., zaś już od 1 lipca 2015 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku dyrektora ds. finansowych w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 8.000 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 8.000 zł brutto miesięcznie, przy podpisaniu umowy na czas nieokreślony. Organ rentowy podniósł, iż strony nie przedstawiły żadnych dowodów pracy odwołującej, które uzasadniałyby podniesienie wynagrodzenia do takiej wysokości, z wyjątkiem dowodów formalnoprawnych. Zaznaczył także, iż zadanie powierzone odwołującej wcześniej wykonywał inny pracownik, którego wynagrodzenie nie przekraczało najniższej podstawy wymiaru składki. W ocenie ZUS, zważając na ww. okoliczności nieuzasadnionym jest przyznanie odwołującej wynagrodzenia w takiej wysokości. 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 8.000 zł brutto miesięcznie. Ubezpieczona podniosła, iż stanowisko ZUS jest dla niej krzywdzące, gdyż pracę wykonywała z należytą starannością, zaś ustalone wynagrodzenie jest adekwatne do nakładu jej pracy oraz ciężającej na niej odpowiedzialności.

(...) Spółka z o.o. w K. zajęła analogiczne stanowisko w sprawie jak odwołująca.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Ubezpieczona A. H. (1) urodzona (...) ukończyła studia licencjackie z zakresu zarządzania w biznesie. Przed zatrudnieniem u płatnika składek pracowała w charakterze przedstawiciela handlowego w firmie (...), a także zajmowała się księgowością w firmie męża.

(...) Spółka z o.o. (...) w K., handlująca węglem hurtowo oraz detalicznie, powstała w roku 2009. Od początku jej istnienia wspólnikiem w spółce był mąż ubezpieczonej, D. H. (1). W roku 2010 wspólnikiem została ubezpieczona, posiadała wówczas 50% udziałów, które przekazał jej mąż. W tym czasie mąż odwołującej sprawował funkcję prezesa zarządu w spółce z o.o. (...) w B. zajmującej się usługami górniczymi i nie pracował dla (...).

Odwołująca pozostaje w dalszym ciągu wspólnikiem, posiada 35% udziałów, tyle samo od czerwca 2015 posiada również jej mąż, zaś trzecim wspólnikiem jest A. S., która posiada 30% udziałów w spółce.

Z chwilą przekazania jej przez męża udziałów w spółce odwołująca zaczęła pełnić funkcję prezesa jednoosobowego zarządu spółki. Ubezpieczona początkowo nie pobierała wynagrodzenia za sprawowanie funkcji prezesa. Od roku 2012r.- po urodzeniu w sierpniu dziecka odwołująca rozpoczęła wykonywanie pracy na rzecz spółki. Praca ubezpieczonej polegała na dokonywaniu wszelkich czynności związanych z zarządzaniem firmą, m.in. na pełnieniu funkcji przedstawiciela handlowego, pozyskiwaniu nowych kontrahentów oraz rozwijaniu relacji handlowych z dotychczasowymi klientami, wystawianiu wszelkich dokumentów sprzedażowych, sprawdzaniu dokumentów pod względem formalnym i merytorycznym, kontrolowaniu bieżącej płynności finansowej spółki, prowadzeniu księgowości itp. Ubezpieczona pozostawała na stanowisku prezesa spółki, faktycznie wykonując czynności dyrektora ds. finansowych. W roku 2014 odwołująca po raz pierwszy otrzymała wynagrodzenie za pracę w wysokości 20.000zł

w charakterze nagrody. W listopadzie 2014r. ubezpieczona oraz jej mąż D. H. (1) podjęli decyzję, że przejdzie on z firmy (...) z powrotem do (...) na stanowisko prezesa przy jednoczesnym zatrudnieniu odwołującej na umowie o pracę, jednakże zwlekali ze względu na trudną sytuację na rynku węgla w tym okresie. Pomimo tego, rok 2014 spółka zamknęła zyskiem i poczyniła znaczące inwestycje. W roku 2015 D. H. zrezygnował ze stanowiska w (...) Sp. z o.o. i w lutym 2015r. ponownie objął funkcję prezesa zainteresowanej, w miejsce odwołującej. Jego wynagrodzenie na tym stanowisku wynosiło wówczas 15.000 zł brutto miesięcznie. Odwołującą w dniu 1 kwietnia 2015r. zatrudniono na stanowisku dyrektora ds. finansowych spółki, ustalając wynagrodzenie na 8.000zł brutto. Wynagrodzenie to było zgodne z wcześniejszymi ustaleniami stron, zgodnie z którymi odwołująca miała otrzymywać wynagrodzenie zbliżone do tego z czasów pracy dla firmy (...), tj. około 6.000zł netto. Do chwili zatrudnienia na umowie o pracę nie uiszczano składek na ubezpieczenie odwołującej. Na dzień zatrudnienia odwołującej spółka zatrudniała dwóch pracowników na stanowisku magazynier-kierowca. W związku z trudnościami finansowymi spółki, wynagrodzenie D. H. obniżono do 500zł i takie wynagrodzenie otrzymywał on do lutego 2016r. – gdyż spółka wykazywała wówczas 160.000zł straty. Odwołująca w miesiącach od kwietnia do czerwca 2015r. otrzymywała przelewem na konto wynagrodzenie w wysokości 5.645,91 zł netto, zaś za miesiąc lipiec 5.500zł. Pod koniec roku 2015 spółka wykazała zysk w wysokości 50.000zł. W związku z poprawą sytuacji finansowej zainteresowanej wynagrodzenie D. H. od marca 2016r. podniesiono do 3000 zł.

Pod koniec marca 2015r odwołująca dowiedziała się, że jest w ciąży co było powodem przyśpieszenia decyzji o zawarciu z nią umowy o pracę zwłaszcza, że praktycznie od 2014r. A. H. pracowała na rzecz zainteresowanej na więcej niż całym etacie, sprawując analogiczne obowiązki jak te wynikające z zawartej w kwietniu 2015r. umowy o pracę. Z dniem 1 lipca 2015r. odwołująca przeszła na zwolnienie lekarskie na którym przebywała do końca ciąży. Dziecko urodziła 11 października 2015 r.

Od 1.07.2015r zainteresowana zatrudniła na stanowisku pracownika administracyjno-biurowego – J. R. ,z wynagrodzeniem 1850zł, która przejęła część obowiązków odwołującej. Jednak po czasie zrezygnowała ona z pracy ze względu na wysokość wynagrodzenia. Od tego czasu spółka nie zatrudniła nikogo na ww. stanowisku.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, w tym akt osobowych J. R. oraz odwołującej; pisma Urzędu Skarbowego w T. z dnia 13 stycznia 2016 r. odnośnie deklarowanych dochodów zainteresowanej spółki, obrotu i przychodów za rok 2013 i 2014; zestawienia pracowników zatrudnionych przez zainteresowaną od 2015 roku do chwili obecnej wraz z listą płac wszystkich osób opłacanych przez zainteresowaną, w tym jej prezesa; zestawienia obrotów, przychodów i dochodów zainteresowanej spółki za rok 2015; dokumentów PIT 11 za rok 2012r. z firmy (...). K. S.J. wystawionych dla odwołującej; przelewów złożonych przez odwołującego na rachunek ubezpieczonej; analizy zarobków dyrektorów finansowych tworzonego przez odwołującą; zeznań zainteresowanego D. H. (1) k.92 oraz odwołującej A. H. (1)- k.90-91.

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania odwołującej i zainteresowanego 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 (t.j. 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 A. H. (1) obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek 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 8.000 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. Argumentami przemawiającymi za takim stanowiskiem był fakt wykonywania zadań ubezpieczonej przez innych pracowników oraz Prezesa Zarządu przed podjęciem przez nią pracy oraz skorzystanie przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą już od 1 lipca 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 odpowiednie przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

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 cytowane wyżej przepisy nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż działaniu stron nie sposób zarzucić naruszenia zasad współżycia społecznego ani pozorności.***

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzona nie 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 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 współżycia 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 współżycia 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 nieuszczerplania środków FUS.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 8.000 zł brutto ustalone od dnia 1 kwietnia 2015 r. w pełni odpowiadało charakterowi powierzono jej stanowiska, zakresowi obowiązków oraz ciężącej na ubezpieczonej odpowiedzialności i z pewnością nie jest wynagrodzeniem wygórowanym. Wnioski takie znalazły pełne poparcie w przedłożonej przez ubezpieczoną analizie wysokości wynagrodzeń na stanowisku dyrektora ds. finansowych opublikowanej przez serwis internetowy „eGpospodarka.pl”, zgodnie z którą średnia płaca na ww. stanowisku wynosi 20.921,00zł brutto, zaś dolny kwartył wynosi 15.159,00zł brutto. W świetle powyższej analizy ustalone dla odwołującej wynagrodzenie zdecydowanie nie może zostać uznane za wygórowane.

Zatrudnienie ubezpieczonej przez płatnika składek zostało podyktowane realną potrzebą zatrudnienia. Odwołująca od roku 2012 faktycznie wykonywała pracę dyrektora finansowego spółki i pełniła wszystkie obowiązki z tym związane, zaś powodem nieobjęcia jej w tym czasie umową o pracę były trudności finansowe zainteresowanej związane z sytuacją na polskim rynku węgla. Tym niemniej ubezpieczona pracowała jako dyrektor finansowy w pełnym wymiarze czasu pracy a nawet w większym wymiarze w zależności od potrzeb firmy, zajmując się w zasadzie dokonywaniem najważniejszych czynności związanych z zarządzaniem firmą.

**Sąd zwraca uwagę, iż zatrudniający ubezpieczoną płatnik składek sam zaproponował stawkę wynagrodzenia uznając ją za odpowiednią, uzgadniając ją z ubezpieczoną na długo przed zawarciem umowy o pracę. Taka wysokość wynagrodzenia została dodatkowo potwierdzona wyżej wspomnianą analizą wysokości wynagrodzenia na stanowisku dyrektora finansowego na rynku polskim, co tylko potwierdza jej adekwatność do zajmowanego stanowiska, biorąc pod uwagę kompetencje, dużą odpowiedzialność oraz zaangażowanie ubezpieczonej.**

Na ważność postanowień umowy, w tym ustalonego wynagrodzenia nie wpływa fakt, że ubezpieczona w niedługim czasie od zawarcia umowy o pracę zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Fakt bycia w ciąży nie może być przeciwwskazaniem do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu za godziwym wynagrodzeniem, zwłaszcza, że w przypadku odwołującej było to tylko sformalizowaniem wykonywanych od 2012r obowiązków na rzecz zainteresowanej.

Mając na względzie wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję uznając, że w okresie od 1 kwietnia 2015 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę odwołującej A. H. (1) u płatnika składek (...) Sp. z o.o. stanowi kwota 8.000 zł.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust 2 i § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013r. poz. 490 ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

(-) SSO Joanna Smycz