

## UZASADNIENIE

### **WYROKU W CAŁOŚCI**

Decyzją z 20.11.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. obniżył podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne M. B. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. od 7.01.2019 r. do 31.08.2019 r. do kwoty odpowiadającej wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w I kwartale 2019 r., tj. kwoty 4950,94 zł (decyzja w aktach ZUS).

Uznając powyższą decyzję za krzywdzącą ubezpieczona złożyła od niej odwołanie, wnosząc i jej zmianę poprzez ustalenie, że w okresie objętym skarżoną decyzją podstawa wymiaru składek z tytułu zatrudnienia pracowniczego u płatnika składek wynosiła 8200 zł oraz o zasądzenie na rzecz wnioskodawczyni kosztów postępowania, w tym zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych (odwołanie k. 3-7).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie (odpowiedź na odwołanie k. 12-14)

W toku postępowania strony podtrzymały dotychczas zajęte przez siebie stanowiska.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

M. B. (1), urodz. (...), legitymuje się wykształceniem wyższym ekonomicznym, ukończyła studia podyplomowe w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, liczne szkolenia zawodowe, posiada praktykę zawodową w dziale IT.

Od lutego 2013 r. wnioskodawczyni prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą (...), której głównym przedmiotem jest działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników.

Wnioskodawczyni była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej od lutego 2013 r. z podstawą wymiaru składek 5500 zł.

Od maja 2013 r. wnioskodawczyni rozpoczęła korzystanie z kilkumiesięcznych zwolnień lekarskich w związku z chorobą w okresie ciąży, a następnie korzystała z zasiłku macierzyńskiego, który zakończyła w październiku 2014 r.

W czerwcu 2015 r. wnioskodawczyni podjęła zatrudnienie na umowę o pracę w firmie (...) K2, w której pracowała od 8.06.2015 r. do 31.07.2017 r. na stanowisku ds. personalnych z wynagrodzeniem 5600 zł miesięcznie.

Następnie wnioskodawczyni pracowała w firmie (...) Sp. z o.o. jako specjalista do rekrutacji od 1.04.2017 r. do 27.04.2019 r. z wynagrodzeniem 6650 zł a następnie 6850 zł plus premia 12% wynagrodzenia rocznego.

Następnie w ramach działalności gospodarczej wnioskodawczyni podjęła współpracę z firmą (...) Sp. z o.o. w okresie od 15.10.2018 r. do 6.01.2019 r. Wynagrodzenie wnioskodawczyni z tytułu przedmiotowej umowy o świadczenie usług na rzecz w/w firmy (...) zostało określone stawką dzienną wynoszącą 400 zł netto +VAT.

(okoliczności niesporne, a nadto dyplomy i certyfikaty wnioskodawczyni w aktach ZUS, świadectwa pracy w aktach ZUS, pismo z 17.07.2020 r. k. 32, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 9.09.2020 r.: 00:07:54 w zw. z e-prot. z 18.11.2020 r.; 00:17:44)

W dniu 7.01.2019 r. wnioskodawczyni zawarła z płatnikiem składek - (...) Sp. z o.o. umowę o pracę tymczasową, na podstawie której została zatrudniona w (...) Sp. z o.o. od 7.01.2019 r. do 31.08.2019 r. w pełnym wymiarze czasu

na zastępstwo jako lider zespołu rekruterów za wynagrodzeniem miesięcznym 8200 zł brutto (niesporne, umowa w aktach ZUS, zaświadczenie o zarobkach k. 30)

M. B. (1) została zatrudniona przez płatnika na zlecenie firmy (...) Sp. z o.o., która zgłosiła do centrali zapotrzebowanie na zatrudnienie dodatkowej osoby w zespole rekrutacji w Ł.. Wnioskodawczyni i firmie (...) Sp. z o.o. zależało na jak najszybszym zawarciu stosunku pracy dlatego skorzystano z pośrednictwa agencji (...) Sp. z o.o. Zapotrzebowanie wynikało z tego, że poprzedni lider zespołu rekruterów P. F. zwolnił się z pracy. W dniu rozwiązania umowy o pracę tj. 31.12.2018 r. podstawowe wynagrodzenie P. F. w firmie (...) wynosiło 8100 zł brutto. Wnioskodawczyni miała najwyższe doświadczenie dlatego dostała propozycję tej pracy w firmie (...) od A. M.. W procesie rekrutacji ubezpieczonej uczestniczyła też M. B. (2). Ustalono, że wynagrodzenie wnioskodawczyni miało być ustalone w ramach widełek dla pracowników firmy (...) odpowiednio do stanowiska, na którym została w tej firmie zatrudniona. W związku z powyższym jej wynagrodzenie u płatnika ustalono na kwotę 8200 zł brutto miesięcznie. Obecnie wnioskodawczyni uzyskuje u płatnika wynagrodzenie w wysokości 8300 zł brutto miesięcznie.

(zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 9.09.2020 r.: 00:07:54 w zw. z e-prot. z 18.11.2020 r.; 00:17:44, pismo z 18.09.2020 r. k. 40, zeznania świadka K. K. e-prot. z 18.11.2020 r.: 00:04:04).

W dacie zawarcia spornej umowy o pracę wnioskodawczyni była w trzecim miesiącu ciąży (niesporne).

Wnioskodawczyni pracowała w siedzibie firmy (...) w (...) godzin dziennie od 9.00 do 17.00. (karty czasu pracy w aktach ZUS, pisemne zeznania wnioskodawczyni w aktach ZUS)

Do obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni w firmie (...) Sp. z o.o. w badanym okresie należało całościowe prowadzenie wybranych procesów rekrutacyjnych, bieżące analizowanie potrzeb rekrutacyjnych we współpracy z przedstawicielami poszczególnych działów, projektowanie strategii pozyskiwania kandydatów, aktywny sourcing kandydatów, rozmowy z kandydatami i rekomendowanie wybranych osób do zatrudnienia, raportowanie przebiegów rekrutacyjnych, skuteczności i jakości podejmowanych działań oraz opieka nad zespołami rekrutacyjnymi dla (...) Sp. z o.o. w Ł. i K..

Wnioskodawczyni wykonywała w/w obowiązki na rzecz firmy (...)

(pisemne zeznania wnioskodawczyni w aktach ZUS, wydruki korespondencji mailowej w aktach ZUS).

Wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniach lekarskich od 4.02.2019 r. do 8.02.2019 r., od 19.04.2019 r. do 10.07.2019 r., a od 11.07.2019 r. przebywała na zasiłku macierzyńskim (niesporne)

Od 7.01.2019 r. do 31.08.2019 r. wnioskodawczyni była zgłoszona przez płatnika składek do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę (niesporne)

Zgodnie z raportem płacowym opracowanym przez firmę (...) „jesień 2017” średnie wynagrodzenie lidera HR na rynku pracy wynosiło jesienią 2017 r. 8600 zł, z kolei mediana jego wynagrodzeń to 8490 zł w tym samym roku.

(wydruk artykułu ze strony internetowej k. 8-9)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów, zeznań świadka i wnioskodawczyni uznając, że dowody te zasługują na wiarę w całości. ZUS nie podważył wartości dowodowej zeznań wnioskodawczyni i świadka, natomiast zeznania te analizowane łącznie z pozostałymi dowodami, jak choćby z informacją o zarobkach poprzedniego lidera rekruterów w firmie (...), na którego miejsce została zatrudniona wnioskodawczyni, a także wydruku ze strony internetowej o średnich zarobkach pracowników HR jesienią 2017 r., potwierdzają wersję strony odwołującej, że jej wynagrodzenie nie było zawyżone w porównaniu do wynagrodzenia poprzedniego pracownika zatrudnionego na tym samym stanowisku co skarżąca na podstawie spornej umowy, ani też nie było zawyżone w porównaniu do średnich zarobków na rynku pracy na tym stanowisku. Świadek i wnioskodawczyni racjonalnie, logicznie i przekonująco wyjaśniły zarówno okoliczności zatrudnienia ubezpieczonej na podstawie spornej umowy,

jak i okoliczności ustalonych warunków płacowych tego zatrudnienia. Dodać należy, że wynagrodzenie to zdaniem Sądu było adekwatne do obowiązków jakie zostały jej powierzone, a także do posiadanych umiejętności, kwalifikacji i dotychczasowego doświadczenia zawodowego skarżącej. Nie było sporne, że odwołująca swoją pracę w ramach spornego zatrudnienia wykonywała.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie jest zasadne.

Przede wszystkim należy wskazać, że zakres rozpoznania przez sąd pracy i ubezpieczeń społecznych jest wyznaczany treścią decyzji organu rentowego (por. m.in postanowienie SN z 13 maja 1999 r. II UZ 52/99 OSNAPIUS 2000 nr15 poz. 601, z 28 października 2009 r. II UZ 37/09) OSN 2011 nr 13-14, poz. 195). Stąd Sąd dokonywał oceny prawidłowości skarżonej decyzji jedynie w zakresie podstawy wymiaru składek.

Zgodnie z treścią art. 41 ust. 13 w zw. z art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963) organ rentowy ma prawo zakwestionować wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wskazane przez płatnika składek i samodzielnie na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 cyt. ustawy określić te podstawy.

W uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338, Sąd Najwyższy wskazał, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w 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 z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Przepis art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem może stanowić wyłącznie wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności względem pracy.

Ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i ocena tych postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

W uzasadnieniu w/w uchwały Sąd Najwyższy podniósł, że autonomia woli stron w kształtowaniu postanowień umowy o pracę podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a struny obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy. Treść stosunku pracy lub jego cel nie powinien sprzeciwiać się właściwości 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. Sąd Najwyższy wskazał, że należy również pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki 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.

W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy granica działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych i dlatego należy - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - oceniać zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia.

Zgodnie z art. 78 k.p. 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 świadczonej pracy oraz takie aby mogło być uzasadnione ekonomicznie i wypłacone.

Odnosząc się jednak do wynagrodzenia ustalonego przez strony, to należy uznać, że zachodzi konieczność oceny tego wynagrodzenia pod kątem takim, czy jest to wynagrodzenie godziwe w okolicznościach sprawy.

Godziwość wynagrodzenia jest jedną z kluczowych zasad prawa pracy uregulowana w art. 13 k.p. Wynagrodzenie winno być godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga z kolei uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1997 r., U 6/96, OTK 1997 nr 5-6, poz. 66; wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r. I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001 Nr 10, poz. 345). Względność zasady godziwości wynagrodzenia, określonej w art. 13 k.p." wyraża się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej.

Płaca, stanowiąca podstawę wymiaru składki, nie powinna być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy. Od tego wynagrodzenia opłacana jest składka na ubezpieczenie społeczne, która powinna pozostawać w zgodzie z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1 grudnia 2015 r. III AUa 2658/14).

Nadmierne wynagrodzenie pracownika może być, w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych, oceniane jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (wyrok SN z 4.08.2005 r. II UK 16/05, OSNP 2006/11-f2/f91). Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, by płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco przenosiła ekwiwalentny jej wkład pracy, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych (tak uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 27 kwietnia 2005 r. II UZP 2/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 16/05).

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do wykonywanej pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Oznacza to możliwość dokonania oceny ważności stosownych postanowień zawartej umowy o pracę z punktu widzenia zarówno art. 353<sup>1</sup> k.c., jak i art. 58 k.c. w sposób, który nie podważy ponadto reguły swobody umów, jak i uwzględni zasady wynikające z art. 29 § 1 k.p. - dotyczącego określenia samej treści umowy o pracę, art. 13 k.p. - regulującego problematykę godziwości wynagrodzenia za pracę, czy art. 78 k.p. - ustalającego kryteria określania wysokości wynagrodzenia za pracę. 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 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Strony spornej umowy o pracę ustaliły wynagrodzenie za pracę dla wnioskodawczynie od 7 stycznia 2019 r. do 31 sierpnia 2019 r. na kwotę 8.200 zł miesięcznie. Organ rentowy kwestionuje wysokość wynagrodzenia i uznał, że jest ono wygórowane.

Kierując się powyższymi uwagami Sąd zważył, że ze zgromadzonych dowodów wynika, że wnioskodawczynie bez wątplenia miała odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie do wykonywania pracy na stanowisku rekrutera na podstawie spornej umowy, a nadto firma (...) zatrudniając za pośrednictwem agencji (...) skarżącą doskonale znała już jej umiejętności, gdyż mogła je już zweryfikować w ramach wcześniejszej współpracy z wnioskodawczynią na podstawie umowy o świadczenie usług. Odwołująca została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, jej obowiązki były bardzo szerokie i zgodne z powierzonym stanowiskiem. Zakres pracy wnioskodawczynie został zweryfikowany materiałem dowodowym potwierdzającym, iż wykonywała obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę. Okoliczności w jakich przeprowadzona została rekrutacja wnioskodawczynie oraz ustalenie warunków płacowych jej zatrudnienia w firmie (...) została w sposób wiarygodny, bo logiczny i przekonujący, przedstawiona przez świadka jak i wnioskodawczynię. Nie było sporne, że ubezpieczona została zatrudniona na miejsce poprzedniego pracownika P. F. na tym samym stanowisku za niemal identycznym co do wysokości wynagrodzeniem w porównaniu do ostatniego wynagrodzenia tego pracownika na tym stanowisku, które na dzień 31.12.2018 r. wynosiło 8100 zł brutto miesięcznie. Jeśli zaś porównać badane wynagrodzenie wnioskodawczynie z jej wynagrodzeniem jakie uzyskiwała w okresie bezpośrednio poprzedzającym sporne zatrudnienie w ramach współpracy z firmą (...) w wysokości 400 zł dziennie netto, to również zdaniem Sądu brak podstaw do przyjęcia, że było ono zawyżone i nie odpowiadało rodzajowi i jakości świadczonej przez ubezpieczoną pracy. Tym samym zdaniem Sądu brak podstaw do uznania, że w świetle art. 78 k.p., wynagrodzenie za pracę skarżącej w okresie objętym skarżoną decyzją, było nieadekwatne do powierzonej i wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy. Wreszcie pomocniczo jedynie biorąc pod uwagę załączony przez stronę odwołującą wydruk wynagrodzeń pracowników działu HR jesienią 2017 r. należy uznać, że badane wynagrodzenie nie odbiegało od średniego wynagrodzenia w tej branży na rynku pracy.

Końcowo odnosząc się do argumentacji ZUS-u, że w chwili podjęcia zatrudnienia na podstawie badanej umowy o pracę skarżąca była w ciąży, Sąd pragnie jedynie zwrócić uwagę, że okoliczność ta nie ma znaczenia wobec ustalenia, że wnioskodawczynie wykonywała umówioną rodzajowo pracę, do czasu powstania niezdolności, a w firmie (...) rzeczywiście istniała potrzeba zatrudnienia nowego pracownika na stanowisku powierzonym wnioskodawczynie. Fakt, iż w niedługim czasie, wnioskodawczynie jako pracownik korzystała ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, z wysokiej podstawy wymiaru składek, w okolicznościach sprawy nie uzasadnia przypisania stronom zamiaru nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia.

Sąd Okręgowy uznał, że okoliczności ustalenia przez strony umowy wynagrodzenia za pracę wnioskodawczynie w kwocie 8.200 zł, uzasadniają stwierdzenie, iż nie nastąpiło ono z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym dążeniu do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Zdaniem Sądu Okręgowego, pozwany organ rentowy nieprawidłowo uznał, że wynagrodzenie wnioskodawczynie w spornym okresie, winno odpowiadać przeciętnemu wynagrodzeniu ustawowemu i stanowić podstawę wymiaru składek, jako właściwe i zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ustalenie przez strony umowy o pracę wynagrodzenie było w wysokości adekwatnej do powierzonej pracy i do jakości, ilości i rodzaju wykonywanych przez wnioskodawczynię obowiązków pracowniczych. Nie ma zatem, zdaniem Sądu, podstaw do stwierdzenia w ustalonym stanie faktycznym, że badana umowa o pracę jest częściowo nieważna w zakresie wynagrodzenia za pracę przewyższającego przeciętne wynagrodzenie, czy też jest czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 58 k.c.

Mając na uwadze powyższe Sąd zmienił zaskarżoną decyzję na podstawie art. 477 [1] par. 2 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., zasądzając od organu rentowego na rzecz odwołującej się 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z treścią §2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 1800)

A.P.