

UZASADNIENIE

WYROKU W CAŁOŚCI

Decyzją z 11.01.2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że podstawa wymiaru składek A. W., podlegającej ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu, jako pracownik u płatnika składek (...) H. W., za lipiec i sierpień 2016 r. wynosi po 2500 zł, zarzucając pozorność umowy zlecenia z 1.07.2016 r., która została zawarta przez płatniczkę i wnioskodawczynię jedynie celem zwiększenia podstawy wymiaru składek ubezpieczonej i w ten sposób podwyższenia oczekiwanych świadczeń z ubezpieczenia w związku ze spodziewaną długotrwałą niezdolnością do pracy z uwagi na ciężę i rychle macierzyństwo A. W.. (decyzja k. 119-123 akt ZUS)

Wnioskodawczyni złożyła od w/w decyzji odwołanie, wnosząc o jej uchylenie, ewentualnie zaś o zmianę poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek za miesiące objęte tą decyzją wynosi 5500 zł, a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych. Zaprzeczyła pozorności umowy zlecenia, podnosząc, że wykonywane przez nią na podstawie tej umowy na rzecz płatniczki świadczenie było odmienne od wykonywanego w tym czasie na umowę o pracę z 4.03.2013 r. Podkreśliła, że w sprawie III AUa 452/19 Sąd Apelacyjny w Łodzi zmienił wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi w sprawie VIII U 450/17 w ten sposób, że ustalił, iż umowa o pracę z 4.03.2013 r. zawarta przez wnioskodawczynię z płatniczką była ważna i rodziła obowiązek objęcia ubezpieczeniami społecznymi A. W. jako pracownika od 4.03.2013 r. W konkluzji stwierdziła, że podstawa wymiaru składek w okresie objętym zaskarżoną decyzją powinna uwzględniać jednocześnie wynagrodzenie wynikające z w/w umowy o pracę i umowy zlecenia z 1.07.2016 r., na podstawie których była jednocześnie zatrudniona w tym czasie przez płatniczkę. (odwołanie k. 3-7)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w kwocie 900 zł. Pozwany argumentował, że zawarta przez strony umowa zlecenia z 1.07.2016 r. jest umową pozorną, gdyż jej celem było jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez skarżącą, o czym świadczy to, że jednocześnie strony obniżyły wymiar czasu pracy w umowie o pracę z pełnego do 0,9 etatu, dążąc w ten sposób do przeliczenia podstawy wymiaru świadczenia, a także to, że ZUS po wydaniu w/w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi w sprawie III AUa 452/19 przeprowadził postępowanie w przedmiocie ustalenia prawidłowej wysokości podstawy wymiaru składek wnioskodawczyni z tytułu jej zatrudnienia u płatniczki składek, które wykazało, że ubezpieczona wykonywała na podstawie w/w umowy zlecenia obowiązki, które wynikały z jej pracowniczego zatrudnienia na stanowisku księgowej u płatniczki, wobec czego skarżąca mogła je wykonywać w ramach dotychczasowego pełnego wymiaru czasu pracy zamiast na umowę zlecenie po zmniejszeniu etatu pracowniczego do wymiaru 0,9 czasu pracy, a pozostałe czynności nie uzasadniały zawarcia umowy zlecenia, ani wynagrodzenia ustalonego w tej umowie na kwotę 3000 zł miesięcznie. (odpowiedź na odwołanie k. 77-79).

Na rozprawie w dniu 16.09.2021 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie, płatniczka składek H. W. przyłączyła się do odwołania, natomiast pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 900 zł. (e-prot. z 16.09.2021 r.: 00:00:14, 01:14:46)

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Wnioskodawczyni - A. W. jest córką płatniczki składek - H. W.. (niesporne)

A. W. legitymuje się wykształceniem wyższym magisterskim, w 2008 r. ukończyła studia na kierunku finanse i bankowość w zakresie zarządzania finansami przedsiębiorstw, a w 2009 r. podyplomowe studia w zakresie rachunkowości. Wykonuje zawód księgowej. Oprócz tego ukończyła studia na kierunku grafika w Wyższej Szkole (...) w 2011 r. uzyskując tytuł zawodowy licencjata.

(niesporne, a nadto zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 16.09.2021 r.: 00:13:47-00:23:04, kserokopie dyplomów w aktach ZUS)

Od 1.06.2010 r. A. W. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą „Centrum Usługowe (...)” w ramach, której zajmuje się świadczeniem usług rachunkowo – księgowych oraz doradztwem podatkowym.

(niesporne, a nadto wydruk z (...) w aktach ZUS)

P. składek H. W. od 1.01.1995 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą „Biuro (...)”, w ramach której zajmuje się świadczeniem usług rachunkowo - księgowych oraz doradztwem podatkowym.

(niesporne)

P. składek H. W. zatrudniła wnioskodawczynię w swoim Biurze (...) na umowę o pracę z 4.03.2013 r. na czas nieokreślony od 4.03.2013 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku księgowej, z wynagrodzeniem 2500 zł od 2015 roku.

(umowa o pracę z 4.03.2013 r. wraz z aneksami z 2.01.2014 r. i z 2.01.2015 r. oraz porozumienie z 10.03.2015 r. w aktach osobowych wnioskodawczyni)

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do powierzonych zadań pracowniczych wnioskodawczyni na stanowisku księgowej w firmie (...) należało: wprowadzanie dokumentów na księdze handlowej, obliczanie na podstawie wprowadzonych danych zobowiązań podatkowych i ich skuteczne przekazanie klientom firmy (...), analiza sald i wyjaśnianie niezgodności, sporządzanie rocznych i okresowych sprawozdań finansowych, wyliczanie wynagrodzeń, sporządzanie list płac i deklaracji ZUS, układanie i numerowanie dokumentów, odbieranie i oddawanie dokumentów, przyjmowanie klientów i odbieranie telefonów, nadzór nad poprawnością sporządzenia w/w dokumentów i przebiegiem informacji, rozliczanie miesięcznych wniosków PFRON, umiejętna archiwizacja dokumentacji i informacji, zapewniająca jej spójność oraz logiczność, współpraca z pozostałymi pracownikami – praca w zespole i podtrzymywanie dobrej atmosfery pracy.

(pisemny zakres obowiązków aktach osobowych wnioskodawczyni)

Wnioskodawczyni pismem z 28.06.2016 r. wystąpiła do płatniczki z prośbą o zmniejszenie od 1.07.2016 r. wymiaru czasu pracy do 9/10 etatu, uzasadniając to tym, że ma zamiar podjąć dodatkowe zatrudnienie w innej firmie, jednocześnie wnosząc o zachowanie obecnej kwoty wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 2500 zł.

(pismo z 28.06.2016 r. wnioskodawczyni w aktach osobowych)

P. składek wyraziła na to zgodę i w efekcie na mocy porozumienia stron z 1.07.2016 r. w okresie od 1.07.2016 r. do 31.12.2016 r. wymiar czasu pracy wnioskodawczyni został obniżony z pełnego do 0,9 etatu przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowej wysokości wynagrodzenia 2500 zł miesięcznie.

(niesporne, a nadto adnotacja płatniczki na piśmie wnioskodawczyni z 28.06.2016 r. w aktach osobowych, porozumienie z 1.07.2016 r. w aktach osobowych wnioskodawczyni)

W dniu 1.07.2016 r. płatniczka składek oraz wnioskodawczyni A. W. miały zawrzeć sporną umowę zlecenia na okres od 1.07.2016 r. do 31.12.2018 r., na mocy której H. W., jako zleceniodawca, zobowiązała się do wypłaty wynagrodzenia za wykonanie przez odwołującą poszczególnych zadań, a wnioskodawczyni, jako zleceniobiorca, zobowiązała się do wykonania na rzecz płatniczki określonych w § 1 zadań, a mianowicie: pozyskiwania środków finansowych na działalność firmy podstawową i szkoleniową, opracowania strategii marketingowej w związku z promocją firmy, opracowanie strony internetowej, w tym dwóch projektów graficznych, opracowanie projektu logo firmy, opracowanie projektu wizytówki firmowej, opracowanie projektu wizytówki imiennej dla reprezentanta firmy,

opracowanie projektu ulotki, założenia i prowadzenia bloga firmowego – pisanie artykułów zawodowych, założenia i prowadzenia profilu firmowego na F., pozyskiwania nowych klientów.

(umowa zlecenia w aktach ZUS)

P. składek pozyskała środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego w wysokości 2690 zł na skutek wniosku, który był złożony już w czerwcu 2016 r., a zatem przed nawiązaniem spornej umowy zlecenia z wnioskodawczynią. Ponadto także przed zawarciem spornej umowy zlecenia płatniczka starała się o dofinansowanie na szkolenia z urzędu pracy i składała w tym celu stosowne wnioski. Ponadto przed zawarciem spornej umowy zlecenia płatniczka miała już wizytówki, którymi się posługiwała oraz miała logo firmy. P. miała już także stronę internetową swojej firmy, którą wnioskodawczyni utworzyła 7-8 lat wcześniej w czasie, gdy była studentką grafiki, a w badanym okresie odwołująca jedynie odświeżyła szatę graficzną tej strony. Zadania z §1 pkt 5 umowy zlecenia, tj. opracowania projektu wizytówki firmowej i pkt 9, tj. założenie i prowadzenie projektu firmowego na F., nie zostały wykonane ani opłacone. Wnioskodawczyni aktualnie nie mając już takiej umowy zlecenia i takiego zakresu zadań oraz mając zmniejszony czas pracy do 1/2 etatu wciąż pisze na blogu artykuły mające charakter porad i robi to w ramach zatrudnienia pracowniczego u płatniczki. Pozyskiwanie nowych klientów przez wnioskodawczynię miało nastąpić poprzez jej uczestnictwo w imprezach branżowych, m.in. darmowych szkoleniach i w tzw. śniadaniach dla przedsiębiorców, organizowane przez Urząd Miasta, na które wnioskodawczyni chodziła także jako pracownik płatniczki przed zawarciem spornej umowy zlecenia. Umowa zlecenia w zakresie §1 punktów 1, 8, 9 i 10 miała trwać do 31.12.2018 r. Z tytułu w/w umowy zlecenia płatniczka składek jako zleceniodawca przekazała A. W. wynagrodzenie za lipiec 2016 r. 2183,72 zł, a za sierpień 2016 r. 2183,72 zł.

(umowa zlecenia z 1.07.2016 r. w aktach ZUS, rachunki do umowy zlecenia w aktach ZUS, szczegółowa lista płac z tytułu umowy zlecenia w aktach ZUS, wyciąg z rachunku bankowego w aktach ZUS, zeznania płatniczki składek e-prot. z 16.09.2021 r.: 00:37:27-01:05:37, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 16.09.2021 r.: 00:13:47-00:23:04)

P. składek nigdy wcześniej z żadnym innym pracownikiem nie zawarła dodatkowej umowy. P. nigdy nie wypłacała swoim pracownikom wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach, ale udzielała im w takich przypadkach dni wolnych.

(zeznania płatniczki składek e-prot. z 16.09.2021 r.: 00:37:27-01:05:37)

A. W. miała realizować w/w umowę zlecenia w trakcie udzielonego jej przez płatniczkę urlopu wypoczynkowego w dniach: 4-15.07.2016 r., 1-10.08.2016 r., 16-17.08.2016 r., 22-24.08.2016 r., 29-30.08.2016 r., 5-7.09.2016 r., 12-14.09.2016 r.

Z list obecności wynika, że A. W. była obecna w pracy w firmie (...) w dniach: 11–12, 18–19, 25-26, 31 sierpnia 2016 r., 1–2, 8-9, 15-16, 19-20 września 2016 r., a w pozostałe dni miała korzystać z urlopu wypoczynkowego.

(listy obecności w aktach ZUS, wnioski urlopowe w aktach osobowych)

Wnioskodawczyni była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik płatniczki składek H. W. od 4.03.2013 r. do 31.10.2019 r. Ponadto płatniczka składek zgłosiła też wnioskodawczynię od 1.07.2016 r. do 31.12.2016 r. do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia z wynagrodzeniem za lipiec i sierpień 2016 po 3000 zł miesięcznie.
(niesporne)

P. składek złożyła za wnioskodawczynię jako jej pracownika deklaracje rozliczeniowe, w których jako podstawę wymiaru składek wykazała: za styczeń - czerwiec 2016 r. kwotę 2500 zł, a następnie złożyła deklaracje rozliczeniowe za wnioskodawczynię jako pracownika i zleceniobiorcę, w których jako podstawę wymiaru składek wykazała za lipiec i sierpień 2016 r. kwotę 5500 zł, za wrzesień 2016 r. kwotę 1666,67 zł. (niesporne)

A. W. stała się niezdolna do pracy w okresie ciąży od 21.09.2016 r. Pobierała zasiłek chorobowy do 19.03.2017 r., a następnie od 20.03.2017 r. do 18.03.2018 r. pobierała zasiłek macierzyński. (niesporne)

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wnioskodawczyni powróciła do pracy u płatniczki w niepełnym wymiarze czasu pracy. Aktualnie jest zatrudniona przez H. W. w wymiarze 1/2 etatu.

(niesporne, a nadto zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 16.09.2021 r.: 00:13:47-00:23:04, akt urodzenia w aktach osobowych)

Decyzją z 7.03.2017 r. organ rentowy stwierdził, że A. W. nie podlega od 4.03.2013 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatniczki składek (...) H. W.. (niesporne)

Ponadto decyzją z 11.01.2017 r. organ rentowy stwierdził, że A. W. nie podlega od 1.08.2016 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. z uwagi na pozorną umowę o pracę na mocy której wnioskodawczyni miała być zatrudniona na stanowisku asystenta ds. księgowości/analiz w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 2000 zł miesięcznie. (niesporne)

Firma (...) była klientem płatniczki składek H. W. (niesporne).

Od obu w/w decyzji zostały wniesione odwołania, które zostały oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi z 28.02.2019 r. w sprawie VIII U 450/17. Sąd Apelacyjny w Łodzi po rozpoznaniu sprawy III AUa 452/19 na skutek apelacji A. W. i H. W., wyrokiem z 5.06.2020 r. zmienił w/w wyrok Sądu Okręgowego w ten sposób, że stwierdził, iż A. W. podlega od 4.03.2013 r. ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatniczki składek (...) H. W. oraz oddalił apelację A. W. w zakresie w jakim dotyczyła ona decyzji z 11.01.2017 r. w przedmiocie pozornej umowy o pracę w (...) sp. z o.o.

(niesporne, a nadto wyroki i postanowienie k. 280-281, k. 379, k. 389 załączonych akt VIII U 450/17).

Powyższy stan faktyczny został odtworzony na podstawie zeznań stron spornej umowy zlecenia, a także powołanych dokumentów znajdujących się w aktach n/n sprawy oraz załączonych aktach ZUS-owskich i aktach sprawy VIII U 450/17.

Czyniąc wskazane powyżej ustalenia Sąd odmówił wiary zeznaniom wnioskodawczyni i płatniczki w części dotyczącej rzeczywistego zamiaru nawiązania stosunku cywilnoprawnego, gdyż okoliczności towarzyszące podpisaniu przez nie umowy zlecenia oraz sytuacja osobista wnioskodawczyni wskazują, że faktycznym celem stron spornej umowy nie było związanie ich na czas określony więzami stosunku cywilnoprawnego, lecz skonstruowanie dla wnioskodawczyni jak najkorzystniejszych warunków do uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na okoliczność taką wskazuje - w ocenie Sądu - także fakt, iż w badanym okresie wnioskodawczyni zawarła również z innym płatnikiem umowę o pracę tj. z firmą (...), której pozorną została prawomocnie przesądzona wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Łodzi w sprawie III AUa 452/19.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania stron wzajemnie się uzupełniają, jednak nie stanowi to o ich wiarygodności. Wskazać bowiem należy, że z zeznań tych wynika, że strony celowo obniżyły wymiar czasu pracy wnioskodawczyni przed zawarciem umowy zlecenia, jednakże w świetle zebranego materiału dowodowego nie uczyniły tego, aby odwołująca mogła pogodzić obowiązki pracownicze z obowiązkami zleconymi jej na umowę zlecenia, ale po to, aby doprowadzić w ten sposób do przeliczenia podstawy wymiaru składek z uwagi na spodziewane rychłe macierzyństwo skarżącej.

Wobec zebranych dowodów, w tym przede wszystkim zeznań stron spornej umowy zlecenia, wynika bowiem, że czynności dotyczące wniosku o dofinansowanie szkolenia, odwołująca wykonała jeszcze przed zawarciem umowy zlecenia, bo już w czerwcu 2016 r., co potwierdza, że prawdziwą intencją stron było najkorzystniejsze ukształtowanie

sytuacji ubezpieczeniowej wnioskodawczyni. Ponadto wnioskodawczyni i płatniczka przyznały, że we wcześniejszym okresie płatniczka też składała wnioski o dofinansowanie szkoleń do urzędu pracy, a zatem nie była to żadna wyjątkowa sytuacja, która uzasadniałaby zawarcie umowy zlecenia. Przede wszystkim jednak należy podkreślić, że strony obniżyły wymiar czasu pracy skarżącej od 1.07.2016 r. i zawarły sporną umowę zlecenia, gdy wniosek o dofinansowanie szkolenia był już złożony. Także czynności pozyskiwania klientów poprzez uczestnictwo w darmowych imprezach branżowych organizowanych dla przedsiębiorców zgodnie ze spójnymi zeznaniami wnioskodawczyni i płatniczki do tej pory skarżąca wykonywała w ramach umowy o pracę i według Sądu wobec zaoferowanych dowodów mogła to nadal czynić w ramach pełnego wymiaru czasu pracy tak jak dotychczas. Wnioskodawczyni przyznała też, że nadal pisze artykuły na blog płatniczki i że robi to aktualnie w ramach zatrudnienia pracowniczego, które wykonuje obecnie na 1/2 etatu, co także świadczy o tym, że nie było konieczności w badanym okresie zmniejszenia jej wymiaru czasu pracy z pełnego do 0,9 etatu i zawarcia umowy zlecenia. W rzeczywistości zawarcie umowy zlecenia w omówionym zakresie niczego nie zmieniło w zakresie wykonywanych czynności przez wnioskodawczynię w ramach umowy o pracę. P. i wnioskodawczyni przyznały też, że przed zawarciem spornej umowy płatniczka miała już stronę internetową swojej firmy, którą utworzyła wnioskodawczyni kilka lat wcześniej i w spornym okresie skarżąca jedynie odświeżyła jej szatę graficzną, co zdaniem Sądu świadczy o pozorowaniu wykonania umowy zlecenia, nie zaś o faktycznej potrzebie zawarcia umowy zlecenia, w której postanowiono wszak, że świadczenie miało polegać na opracowaniu strony internetowej. Ponadto płatniczka przyznała, że miała przed lipcem 2016 r. wizytówki, którymi się posługiwała. Nawet zatem jeśli wnioskodawczyni wykonała pewne czynności jak odświeżenie szaty graficznej istniejącej strony internetowej firmy płatniczki, czy napisanie kilku artykułów o charakterze poradnikowym na bloga, albo wzięcie udziału w imprezach dla przedsiębiorców, to nie sposób nie zauważyć, że czynności takie wykonywała też przed zawarciem spornej umowy zlecenia jako pracownik uzyskując stałe wynagrodzenie z umowy o pracę i mogła je nadal wykonać w ramach zatrudnienia pracowniczego w dotychczasowym pełnym wymiarze czasu pracy, albo nadal je wykonuje (jak pisanie artykułów na bloga płatniczki) również jako pracownik płatniczki i to mimo dodatkowego zmniejszenia jej etatu aktualnie do 1/2 wymiaru czasu pracy.

Biorąc dodatkowo pod uwagę bliską rodzinną relację wnioskodawczyni i płatniczki, a także okoliczności towarzyszące zawarciu spornej umowy zlecenia, przejawiające się w nagłym wykazaniu wzmożonej aktywności zawodowej w okresie, gdy wnioskodawczyni zaszła w ciążę – a w tym zawarcia także pozorowanej umowy o pracę z inną firmą (...), która była klientem płatniczki – według Sądu możliwe jest ustalenie prawdziwej intencji stron badanej umowy zlecenia, tym bardziej jeśli uwzględnić, że przed jej zawarciem strony obniżyły wymiar czasu pracy na umowę o pracę z pełnego do 0,9 etatu, a także, że nie wykazały w postępowaniu dowodowym w n/n sprawie z wyżej omówionych przyczyn, że ich zamiarem było rzeczywiste nawiązanie czasowego stosunku zlecenia i że był on faktycznie realizowany w takim zakresie jak twierdziły, ani też, że uzasadnione było wynagrodzenie 3000 zł za zleczone czynności, skoro przeważającą część tych zleconych czynności wnioskodawczyni mogła z powodzeniem nadal wykonywać w ramach dotychczasowego pełnego etatu na umowę o pracę.

Sąd zważył, że wszystkie istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy okoliczności zostały odtworzone uznając, że wnioski dowodowe pozwanego Zakładu z odpowiedzi na odwołanie o przeprowadzenie dowodu z dokumentacji medycznej wnioskodawczyni oraz dokumentacji dotyczącej uzyskania przez płatniczkę dofinansowania z Krajowego Funduszu (...) w latach 2015-2016 oraz po rozszerzeniu na rozprawie o jeszcze wcześniejsze lata, należy na podstawie art. 235² §1 pkt 5 k.p.c. pominąć, jako zmierzające jedynie do przedłużenia postępowania. Podnieść należy, że fakt podlegania ubezpieczeniom z tytułu pracowniczego zatrudnienia przez ubezpieczoną od 3.04.2013 r. nie był kwestionowany w aktualnie zaskarżonej decyzji, a nadto okoliczność rzeczywistego istnienia stosunku pracy w okresie ciąży wnioskodawczyni została już zbadana i prawomocnie przesądzona przez Sąd Apelacyjny w postępowaniu III AUa 452/19, wobec czego nie zachodziły żadne podstawy do ewentualnego ustalania okoliczności przeciwnych w tym zakresie, zaś kwestia rzeczywistego wykonywania spornej umowy zlecenia została w toku postępowania wystarczająco zbadana i wyjaśniona dla możliwości rozstrzygnięcia sporu. Natomiast kwestia pozyskiwania we wcześniejszym okresie środków na dofinansowanie szkoleń przez płatniczkę nie była sporna, bo zarówno wnioskodawczyni, jak i płatniczka wprost przyznały, że wnioski na ten cel płatniczka składała także w latach wcześniejszych przed

zawarciem umowy zlecenia z wnioskodawczynią, przy czym Sąd zważył, że badanie zasadności odwołania nie wymaga prześwietlenia całej działalności płatniczki, gdyż nie tego dotyczy spór sądowy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie podlega oddaleniu.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy umowa zlecenia zawarta przez ubezpieczoną A. W. z płatniczką składek H. W. stanowi ważną i skuteczną umowę zlecenia, czy też - jak twierdzi ZUS - umowę tę zawarto dla pozorów, w związku z czym nie wywołała ona i nie wywołuje skutków w zakresie podlegania przez odwołującą ubezpieczeniom społecznym z tytułu powyższego zatrudnienia, a w konsekwencji podstawa wymiaru składek w okresach objętych badaną decyzją wynika jedynie z umowy o pracę.

Przystępując do oceny prawnej zasadności odwołania Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności zważył, że dokonywana przez Zakład kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia prawidłowości oraz rzetelności obliczenia składki oznacza w rzeczywistości przyznanie organowi rentowemu kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 10.01.2013 r., III AUa 1039/12 i z 25.09.2012 r., III AUa 398/12). Analogicznie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może też zakwestionować prawidłowość stosowania umów cywilnoprawnych. Organ rentowy ma bowiem obowiązek podejmować odpowiednie działania w każdym przypadku, w którym zostanie stwierdzone, że obowiązek ubezpieczeń społecznych danej osoby został określony w nieprawidłowy sposób przez płatnika składek, bądź jeżeli powźmie wątpliwości, co do faktycznego wykonywania przez pracownika czynności w ramach nawiązanego stosunku prawnego, czy to w formie umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Obliguje go do tego art. 68 ust. 1 pkt 1a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.), który nakłada na organ rentowy zadania m.in. z zakresu stwierdzania i ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych. Ponadto, z dalszej treści tego przepisu wynika również, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może przeprowadzić kontrolę wykonywania – zarówno przez płatników, jak i ubezpieczonych – obowiązków w zakresie tych ubezpieczeń.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zlecenia, zwanymi dalej „zleceniobiorcami”. W myśl art. 11 ust. 2 cytowanej ustawy zleceniobiorcy podlegają ubezpieczeniu od dnia oznaczonego w umowie, jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy.

Stosownie do art. 36 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych. Obowiązkiem płatnika składek – z mocy art. 46 ust. 1 i art. 47 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – jest obliczanie, rozliczanie i opłacanie należnych składek za każdy miesiąc kalendarzowy oraz przesyłanie w wyznaczonym terminie deklarację rozliczeniową, imienne raporty miesięczne oraz opłacanie składek za dany miesiąc.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 i 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 (to jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia), jeżeli w umowie określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie. Natomiast art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, iż podstawę wymiaru składek ubezpieczenia wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2.

Zgodnie z art. 81 ust. 1, 5, 6 ustawy z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1398) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osób zatrudnionych na podstawie umowy o świadczenie usług, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe tych osób, bez stosowania ograniczeń, o których mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ponadto zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 645 ze zm.) podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Kategoria wynagrodzenia za pracę, jako zasadniczego elementu podstawy wymiaru składek, a w konsekwencji także wymiaru zasiłku, ma swą normatywną definicję w art. 3 pkt 3 ustawy. Z przepisu tego wynika, że wynagrodzeniem jest przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe. Z definicji tej wynika więc, że wynagrodzenia nie pomniejsza się o zaliczkę na podatek dochodowy. Do ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się więc przychód pracownika brutto, czyli przed potrąceniem podatku od dochodów osób fizycznych.

Na mocy art. 40 w/w ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, wskazać należy, iż w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36.

Treść w/w przepisu wynika z założenia, że zasiłek chorobowy zastępuje utracony zarobek. Jeśli więc w czasie niezdolności do pracy pracownik byłby zatrudniony w większym wymiarze czasu pracy niż dotychczas, to jego zasiłek nie może być wymierzany od zarobków osiąganych przy niższym wymiarze zatrudnienia. Natomiast zmniejszenie wymiaru czasu pracy powoduje wymierzenie zasiłku nie od przeciętnego zarobku z ostatnich 12 miesięcy, ale od nowego, niższego wynagrodzenia.

Jednocześnie wskazać należy, że zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

W sytuacji objętej dyspozycją art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, występuje tylko jeden tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, czyli pracowniczy. Nie oznacza to jednak, że do przychodu z umowy cywilnej mają zastosowanie regulacje z art. 41 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej.

Wskazać należy, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, nie znosi prawnej odrębności umów cywilnych i stosunku pracy (także art. 18 ust. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Ubezpieczony jest nadal stroną stosunku pracy i prócz tego stroną umowy cywilnoprawnej. Zsumowaniu podlegają tylko przychody z tych zobowiązań. Przychód z umowy cywilnoprawnej nie jest wynagrodzeniem za pracę ze stosunku pracy. Zwrócił na to słusznie uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 21.02.2019 r., I UK 460/17 (OSNP 2019/10/127), w którym podkreślił tę odrębność wskazując na to, że art. 41 ustawy zasiłkowej nie odnosi się do przychodu z umowy cywilnoprawnej a tylko do przychodu ze stosunku pracy, czyli nawet wtedy gdy występuje sytuacja z art. 8 ust. 2a. Art. 41 ustawy zasiłkowej, ma na uwadze składniki pracowniczego wynagrodzenia, dlatego zakres tej regulacji nie odnosi się do wynagrodzenia z umowy cywilnoprawnej. Regulacja ujęta w tym przepisie stanowi racjonalny wyjątek od zasady, że w czasie niezdolności do pracy ubezpieczony pracownik powinien mieć ochronę w postaci zasiłku chorobowego

(macierzyńskiego), adekwatną do wcześniejszego przychodu. Wyjątkiem jest sytuacja, w której zasiłek nie powinien obejmować składnika wynagrodzenia, którego pracownik nie traci w czasie chorobowego (art. 41 ust. 1) albo gdy składnik wynagrodzenia przysługuje tylko do określonego terminu (np. dodatek służbowy) i dlatego nie uwzględnia się go przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres po tym terminie (art. 41 ust. 2). Skoro zakres przedmiotowy art. 41 ust. 2 jest ściśle określony, czyli wyłącza z podstawy wymiaru zasiłku tylko składnik pracowniczego wynagrodzenia przysługujący do określonego terminu, to uzasadnia to stwierdzenie, że przepis ten nie może stanowić podstawy odmowy uwzględnienia w zasiłku przychodu z umowy cywilnoprawnej, nawet gdy zakończyła się przed terminem zasiłku macierzyńskiego.

Skutek podobny do przewidzianego w art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej może wystąpić, gdy zakończy się praca na rzecz pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, czyli gdy pozostanie tylko pracownicze zatrudnienie. Ustanie umowy cywilnoprawnej spowoduje, że podstawą składek i zasiłku będzie tylko wynagrodzenie ze stosunku pracy, ale zmiana w tym zakresie nie będzie wynikać ze stosowania art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej, lecz z tego, że nie będzie już sytuacji z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a tylko zatrudnienie pracownicze. Podstawa wymiaru zasiłku może być wówczas zmienna. Zmiana będzie trwała gdy relacja opisana w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, nie wystąpi przez dłuższy okres. Zmiany mogą rzutować odpowiednio na przychód pracownika i podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (macierzyńskiego).

Szczególna regulacja z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest późniejsza niż ustawa zasiłkowa, a jej wprowadzenie w ustawie systemowej nie łączyło się z określeniem odrębnego (samodzielnego) sposobu liczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (macierzyńskiego) dla tej grupy ubezpieczonych, którzy również na podstawie umów cywilnoprawnych wykonują pracę na rzecz swojego pracodawcy. Wspólnej reguły można upatrywać w tym, że tak ubezpieczony będący pracownikiem oraz ubezpieczony niebędący pracownikiem powinni mieć podstawę zasiłku liczoną z przychodu z okresu 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 36 i art. 48 ustawy zasiłkowej).

Z powyższych rozważań wynika, że do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (macierzyńskiego) pracownika wlicza się przychody z umów cywilnoprawnych wykonywanych na rzecz pracodawcy uzyskane w okresie uwzględnianym przy ustalaniu tej podstawy (art. 36 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm. w związku z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.). Przychód z umowy cywilnoprawnej (o dzieło, zlecenia) wykonywanej na rzecz swojego pracodawcy jest sumowany z przychodem z umowy o pracę i składa się na podstawę wymiaru składek z jednego pracowniczego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Nie ma wówczas odrębnego ubezpieczenia z umowy cywilnoprawnej. Oznacza to, że na podstawę zasiłku chorobowego (macierzyńskiego) ubezpieczonego pracownika składają się także przychody z umów cywilnoprawnych, uzyskane w okresie z którego liczy się podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (zob. wyrok SN z 21.02.2019 r., I UK 460/17, OSNP 2019/10/127).

Sąd zważył, że zgodnie z art. 734 §1 k.c., przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Choć treść przepisu wyraźnie wskazuje czynności prawne, to doktryna i orzecznictwo zgodnie wskazują, że umowa zlecenia może obejmować również zlecenia na wykonywanie czynności faktycznych. Zlecenie jest umową konsensualną, a jej essentialia negotii obejmują jedynie określenie czynności, którą przyjmujący zlecenie ma wykonać. Umowa zlecenia należy do kategorii umów o świadczenie usług, a więc do wykonywania czynności mieszczących się w zakresie określonym wolą stron. Strony zawierające umowę zlecenia, stosownie do treści art. 353¹ k.c. mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Wedle woli stron, umowa zlecenia może dotyczyć tak pojedynczego wykonania konkretnej czynności, jak i wykonywania wielokrotnego, powtarzalnego, a zarazem rozciągniętego w czasie.

Oceniając zasadność odwołania w realiach n/n sprawy Sąd zważył też, że przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych nie uzależniają skuteczności nawiązania stosunku pracowniczego bądź cywilnoprawnego od czasookresu trwania

konkretnej umowy, od długości wcześniej przysługującej ochrony ubezpieczeniowej, czy też od stanu zdrowia pracownika. Wynika z tego, że nagle przerwanie relacji z pracodawcą bądź nieprzystąpienie do realizacji umowy o pracę/umowy zlecenia w ustalonym czasie z powodu pogorszenia stanu zdrowia, nie może wpływać negatywnie na powstały stosunek ubezpieczenia społecznego i skutki z niego wynikające. Dla powstania wskazanych skutków konieczne jest bowiem skuteczne nawiązanie umowy o pracę bądź innej umowy o charakterze cywilnoprawnym. Skutku takiego nie rodzi jednak zawarcie przez strony umowy bez woli jej realizacji, nawet jeżeli strony podejmują jakieś czynności, które mają na zewnątrz pozorować realizację umowy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15.05.2014 r., III AUa 826/13).

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma tu niezgodność między pierwotnym aktem woli, a jego uzewnętrznieniem (por. wyrok Sąd Najwyższego z 26.07.2012 r., I UK 27/12, z 12.07.2002 r., V CKN 1547/00). Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli, albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Utrwalony jest pogląd, formułowany w oparciu o treść cytowanego przepisu art. 83 k.c., zgodnie z którym zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy zlecenia, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Do pozorności umowy zlecenia - powodującej jej nieważność - dochodzi wyłącznie wówczas, gdy strony umowy zlecenia nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku zlecenia, a ich oświadczenia, uzewnętrznione umową zlecenia, zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego. Umowa zlecenia jest zawarta dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako zleceniobiorca nie będzie wykonywać przedmiotu zlecenia, a osoba określona jako zleceniodawca nie będzie korzystać z jej świadczenia, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść umowy zlecenia.

Zebrany materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenie i to już z samych zeznań stron spornej umowy zlecenia, że czynności dotyczące wniosku o dofinansowanie szkolenia, odwołująca wykonała jeszcze przed zawarciem umowy zlecenia, bo już w czerwcu 2016 r., a także, że czynności pozyskiwania klientów poprzez uczestnictwo w darmowych imprezach branżowych organizowanych dla przedsiębiorców do tej pory skarżąca wykonywała w ramach umowy o pracę, a nadto, że przed zawarciem spornej umowy płatniczka miała już stronę internetową swojej firmy, którą utworzyła wnioskodawczyni kilka lat wcześniej i w spornym okresie skarżąca jedynie odświeżyła jej szatę graficzną, co - zdaniem Sądu - świadczy tylko o pozorowaniu wykonania umowy zlecenia. Wnioskodawczyni przyznała też, że nadal pisze artykuły na blog płatniczki i że robi to aktualnie w ramach zatrudnienia pracowniczego, które wykonuje obecnie na 1/2 etatu, a płatniczka przyznała, że miała przed lipcem 2016 r. wizytówki, którymi się posługiwała. A zatem nawet wykonywanie przez wnioskodawczynię w/w czynności mogło być przez nią nadal wykonywane w ramach zatrudnienia pracowniczego w dotychczasowym pełnym wymiarze czasu pracy i nawet przyjmując, że wykonała też pewne dodatkowe czynności to nie uzasadniały one obniżenia wymiaru czasu z umowy o pracę, ani wynagrodzenia ustalonego w spornej umowie na 3000 zł miesięcznie.

Wobec przytoczonych wyżej wyników przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego oraz mając na uwadze poczynione wcześniej rozważania prawne Sąd stwierdził, że pozwany słusznie uznał, że wnioskodawczyni i płatniczka składek zawarły pozorną umowę zlecenia. O prawdziwej intencji stron świadczy, zdaniem Sądu, to, że z racji bardzo bliskich relacji rodzinnych obie strony kwestionowanej umowy doskonale zdawały sobie sprawę z tego, że gdyby sytuacja ubezpieczeniowa wnioskodawczyni w badanych miesiącach lipcu i sierpniu 2016 r. wyglądała identycznie jak we wcześniejszych miesiącach 2016 r. i była kształtowana jedynie przez umowę o pracę z 3.04.2013 r., to podstawa wymiaru składek uwzględniona przy wyliczeniu świadczeń zasiłkowych wynosiłaby 2500 zł miesięcznie. Także pozostałe okoliczności towarzyszące zawarciu badanej umowy zlecenia potwierdzają zdaniem Sądu jaki był prawdziwy zamiar stron, o czym świadczy chociażby zawarcie pozornej umowy o pracę z (...) sp. z o.o., które miało

spowodować zwiększenie podstawy wymiaru składek do kwoty 4500 zł (2500 zł + 2000 zł). Pozorność tej umowy o pracę została prawomocnie przesądzona w postępowaniu Sądu Apelacyjnego w Łodzi o sygn. III AUa 452/19.

Nie sposób też nie dostrzec, że wnioskodawczyni nagle wykazała zwiększoną aktywność zawodową w czasie, gdy zaszła w ciążę i wtedy właśnie zawarła kwestionowaną aktualnie umowy zlecenia z wynagrodzeniem za lipiec i sierpień 2016 r. w wysokościach, które mogłyby spowodować zwiększenie podstawy wymiaru składek o 500 zł (6000 zł: 12).

Istotne dla oceny i wyłuskania rzeczywistej intencji stron tej umowy jest według Sądu to, że wnioskodawczyni i płatniczka składek jednocześnie zmieniły wymiaru czasu pracy poprzez obniżenie go z pełnego wymiaru na 0,9 etatu przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, co miało umożliwić ustalenie do wyliczenia wysokości świadczeń zasiłkowych na nowo podstawy wymiaru składek tylko z miesięcy lipiec i sierpień 2016 r. i jej wzrost o kwotę 3000 zł do łącznej kwoty 7500 zł miesięcznie (2500 zł + 3000 zł + 2000 zł). Samo zwiększenie podstawy wymiaru składek przy jednoczesnej zmianie etatu, w którym praca jest wykonywana nakazuje w okolicznościach badanej sprawy, zdaniem Sądu, uznanie za uzasadniony wniosek, że te czynności miały pozorny charakter. Nie jest bowiem wiarygodne, że wnioskodawczym w jednym miesiącu lipcu 2016 r., tuż przed powstaniem długotrwałej niezdolności do pracy miała zawrzeć dodatkową umowę cywilnoprawną z własnym pracodawcą przy jednoczesnym obniżeniu etatu i wykonywać ją w okresie urlopu wypoczynkowego oraz jednocześnie dodatkowo zawrzeć uznaną prawomocnie za pozorną umowę o pracę z innym płatnikiem, który notabene był klientem płatniczki składek. Niewątpliwie rację ma pozwany twierdząc, że wszystkie te czynności miały istotną cechę wspólną, gdyż powodowały wzrost podstawy wymiaru składek służącej do wyliczenia wysokości świadczeń zasiłkowych a zatem stworzenie o wiele bardziej korzystnej sytuacji ubezpieczeniowej odwołującej od dotychczasowej. Wnioskodawczyni przez kilka lat zatrudnienia u płatniczki składek osiągała stałe wynagrodzenie w równej kwocie wynikającej z umowy, natomiast jej nagła wzmożona aktywność zawodowa nastąpiła, gdy odwołująca zaszła w ciążę, o czym płatniczka składek będąca matką wnioskodawczyni zdaniem Sądu doskonale wiedziała, co przy wyżej opisanych okolicznościach dotyczących faktycznego wykonywania badanej umowy zlecenia, wskazuje na to, że zgodną intencją stron było zawarcie pozornej umowy zlecenia w celu zapewnienia przez płatniczkę swojej córce prawa do wysokich świadczeń zasiłkowych wyliczonych od znacznie wyższej podstawy wymiaru składek. Biorąc pod uwagę powyższe decyzję z 11.01.2021 r. należy uznać za prawidłową.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ §1 k.p.c. oddalił odwołania o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik postępowania. Sąd zasądził od A. W. i od H. W. rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 900 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego stosownie do treści §2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz.265).

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć przez PI pełn. wnioskodawczyni

A.P.