

Sygn. akt VU 137/14

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 września 2014 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Agnieszka Leżańska

Protokolant Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku K. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z udziałem zainteresowanego K. M.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania K. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 11 grudnia 2013r. sygn. (...)

***zmienia zaskarżona decyzję w ten sposób, iż określa podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej K. J. od dnia 01 sierpnia 2013 roku na kwotę 5.071,07 (pięć tysięcy siedemdziesiąt jeden 07/100) złotych.***

**Sygn. akt VU 137/14**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 grudnia 2013 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. Inspektorat w P. stwierdził, że wnioskodawczyni K. J. od dnia 9 lipca 2013 podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej umowy o pracę z firmą (...) w M. i określił podstawę od ubezpieczeń od 1 sierpnia 2013 roku w wysokości minimalnego wynagrodzenia tj. 1.600 zł miesięcznie.

Od powyższej decyzji odwołała się K. J., domagając się jej zmiany, poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru jej składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia w firmie (...) w M. od 1 sierpnia 2013 roku wynosi 5.071,07 złotych.

Organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania.

Postanowieniem z dnia 29 lipca 2014 roku, Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego (...) w M..

Zainteresowany przyłączył się do odwołania wnioskodawczyni.

**Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

Wnioskodawczyni K. J. , w dniu 9 lipca 2013 roku zawarła z firmą (...) „ umowę o pracę na okres próbny na stanowisku animatora. Przewidziane w umowie wynagrodzenie opiewało na kwotę 1.600 złotych miesięcznie (brutto). Po upływie okresu próbnego w dniu 1 sierpnia 2013 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 lipca 2015 roku w tzw. równoważnym czasie pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym brutto 5.071,07 złotych. Umowa, jako rodzaj umówionej pracy wskazywała: „ animator”, ale jednocześnie w stosunku do poprzedniej umowy na okres próbny, znacznie rozszerzyła zakres obowiązków wnioskodawczyni stanowisko.

W chwili zawierania umowy na czas określony w dniu 1 sierpnia 2013 roku wnioskodawczyni wiedziała, że jest w ciąży, o czym poinformowała pracodawcę.

Przed podjęciem zatrudnienia wnioskodawczyni wykonała badanie profilaktyczne u lekarza medycyny pracy, który stwierdził, że jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku animatora zabaw z dziećmi; datę kolejnego badania okresowego lekarz wskazał na lipiec 2014 roku (dowód: nagranie protokołu rozprawy z dnia 11 września 2014 roku k.107: zeznania wnioskodawczyni K. J. od minuty 01.32 do minuty 13.59, zainteresowanego K. M. od minuty 13.59 do minuty 26.48 w aktach sprawy umowa o pracę na okres próbny z dnia 9 lipca 2013 roku k.7 , umowa na czas określony z dnia 1 sierpnia 2013 roku, zaświadczenie lekarskie z dnia 8 lipca 2013 roku w aktach organu rentowego).

Firma (...) istnieje od 1 października 2006 roku. Firma nigdy nie zgłaszała pracowników do ubezpieczeń społecznych.

W 2013 roku zainteresowany K. M. postanowił rozszerzyć działalność firmy. Jego założeniem było zajęcie się organizacją i prowadzeniem imprez okolicznościowych, animacją itp. W tym celu zainteresowany przeprowadził proces rekrutacyjny, podczas którego przedstawił kierunek rozwoju swojej działalności, jaki chciałby objąć, po wcześniejszym wstępnym badaniu rynku. Ogłoszenie o rekrutacji zamieścił na uczelni, na której studiowała wnioskodawczyni. Podczas rekrutacji najlepszą kandydatką okazała się wnioskodawczyni K. J., która posiada szerokie kwalifikacje. Wnioskodawczyni z wykształcenia jest pedagogiem wczesnoszkolnym i przedszkolnym (licencjat na Uniwersytecie (...)). Obecnie jest studentką studiów stacjonarnych wyższych- kierunek (...). K. J. ukończyła szereg kursów dodatkowych m.in. posiada certyfikat ukończenia kursu:” Animator zabaw dziecięcych – malowanie twarzy oraz kurs przygotowawczy dla kandydatów na wychowawców wypoczynku dzieci i młodzieży), brała udział w licznych szkoleniach i warsztatach dla nauczycieli m.in. entuzjastów uczenia muzyki; odbyła instruktaż wstępny z asekuracji na wędkę na sztucznej ścianie wspinaczkowej. Wnioskodawczyni jeszcze w trakcie nauki wielokrotnie podejmowała współpracę z firmami i instytucjami zarówno jako animator imprez dziecięcych. jak i wychowawca na koloniach i obozach. Ponadto wnioskodawczyni jest absolwentką Państwowej Szkoły Muzycznej I stopnia w zakresie gry flecie, posiada uprawnienia do wczesnej nauki dzieci języka angielskiego

( dowód: dyplom k.54, świadectwo ukończenia szkoły muzycznej k.58, zaświadczenia oraz certyfikaty oraz zaświadczenia o ukończonych kursach przez K. J. k.55-72 dowody wypłaty k.84-90, zaświadczenia PIT-36 k.100-124 - teczka , umowy zlecenia z dnia 1 sierpnia 2012 roku, z dnia 1- września 2012 roku, 28 listopada 2012 roku, 1 marca 2013 roku, 2 kwietnia 2013 roku, 2 maja 2012 roku, 1 lipca 2013 roku 1 sierpnia 2013 roku, - załączniki do sprawy ) .

Wnioskodawczyni bez żadnych przerw kontynuowała zatrudnienie u zainteresowanego po upływie okresu umowy na okres próbny tj. od 1 sierpnia 2013 roku. W ramach zawartej umowy o pracę do zakresu obowiązków wnioskodawczyni należało przede wszystkim: badanie konkurencji na rynku animacji, promocja firmy, prowadzenie oraz przygotowywanie warsztatów imprez okolicznościowych, przygotowywanie profilu przyszłych pracowników oraz prowadzenie ich rekrutacji, jak również koordynowanie ich późniejszej pracy. Ponadto zadaniem K. J. było poszukiwanie nowych klientów, utrzymywanie z nimi kontaktów oraz pełna i bieżąca ich obsługa. W celu realizowania pozostałych obowiązków wynikających z umowy o pracę wnioskodawczyni opracowywała merytoryczny plan animacji, rozszerzenia oferty firmy w szczególności pod kątem organizacji warsztatów, imprez integracyjnych lub okolicznościowych. Tym samym praca wnioskodawczyni w ramach zawartej umowy o pracę polegać miała na zbadaniu konkurencji na rynku, dostosowaniu ofert do zapotrzebowania klientów oraz dostosowaniu ofert, tak by były one konkurencyjne, innowacyjne i wyróżniające się na tle innych firm, w efekcie czego miał nastąpić etap stworzenia odpowiedniej oferty oraz proces poszukiwani ich odbiorców. De facto praca, jaką wnioskodawczyni miła

wykonywać, łączyła ze sobą obowiązki zarówno menadżera, jak i koordynatora personelu, co wynikała z samego założenia działalności firmy (dowód: nagranie protokołu rozprawy z dnia 11 września 2014 roku k.107: zeznania wnioskodawczynie K. J. od minuty 01.32 do minuty 13.59, zainteresowanego K. M. od minuty 13.59 do minuty 26.48 , odpowiedź wnioskodawczynie na odwołanie z dnia 22 stycznia 2014 roku k..2-5 w aktach sprawy umowa o pracę na okres próbny z dnia 9 lipca 2013 roku k.7 , umowa na czas określony z dnia 1 sierpnia 2013 roku, pismo K. M. k.16 – teczka z dokumentami dotyczącymi pracownika K. J.).

W dniu 16 lipca 2013 roku zainteresowany K. M. zgłosił K. J. do ubezpieczeń społecznych od dnia 9 lipca 2013 roku z tytułu umowy zawartej na pełny etat na czas próbny do 31 lipca 2013 roku, z podstawą do ubezpieczeń społecznych w wysokości 1.600 złotych brutto miesięcznie, następnie w dniu 1 sierpnia 2013 roku na podstawie umowy na czas określony od 1 sierpnia 2013 roku do 31 lipca 2015 roku, z podstawą ubezpieczeń społecznych w wysokości 5.071,07 złotych miesięcznie. Taka wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie ustalona została w oparciu o wcześniejsze badania rynku animatorów przeprowadzone przez K. M., nowy zakres obowiązków wnioskodawczynie oraz indywidualne ustalenia pomiędzy K. J., a K. M..

Wynagrodzenie wnioskodawczynie odbierała osobiście ( dowód dane o zgłoszeniach ubezpieczonego k.206,207 oraz umowa o pracę z dnia 9 lipca 2-013 roku k.,18 oraz z dnia 1 sierpnia 2013 roku k.20 listy płac k.36, 38, 40, 42 w teczce z dokumentami pracowniczymi K. J.).

Od dnia 3 września 2013 roku wnioskodawczynie K. J. przebywa na zwolnieniu lekarskim z kodem –B (cięża) (dowód: : nagranie protokołu rozprawy z dnia 11 września 2014 roku k.107: zeznania wnioskodawczynie K. J. od minuty 01.32 do minuty 13.59, zainteresowanego K. M. od minuty 13.59 do minuty 26.48 , odpowiedź wnioskodawczynie na odwołanie z dnia 22 stycznia 2014 roku k..2-5 w aktach sprawy, zaświadczenie płatnika składek k.6-10, listy obecności wnioskodawczynie k.22,24,26,miesięczne karty ewidencyjne czasu pracy k.278, 30,32,34w dokumentach wnioskodawczynie – teczka ), decyzja z dnia 11 grudnia 2013 roku k.210-214).

W krótkim okresie wykonywania pracy u zainteresowanego K. M. tj. od 9 lipca 2013 roku do 3 września 2013 roku wnioskodawczynie wykonała wiele zadań, mających wpływ na dalsze działanie firmy: złożyła ponad 20 ofert współpracy w M., G., w W. oraz w P.

Obecnie K. M. sam prowadzi działalność, ale podpisane przez niego umowy współpracy m.in. z firmą zajmującą się sprzętem rehabilitacyjnym w P., jak i Miejskim Ośrodkiem (...) w P., są efektem negocjacji podjętych jeszcze przez wnioskodawczynie w czasie wykonywania pracy w firmie ( dowód: opracowane przez wnioskodawczynie plany animacji , kosztorysy, warsztaty, oferty, harmonogramy imprez okolicznościowych – w załączeniu do akt sprawy).

Po przejściu wnioskodawczynie na zwolnienie lekarskie w dniu 3 września 2013 roku kondycja finansowa firmy jest słaba, gdyż nie został w pełni zrealizowany plan rozwojowy firmy. Wnioskodawca nikogo nie zatrudnił na miejsce pracy wnioskodawczynie, czeka na jej powrót od stycznia 2015 roku, kiedy to ma nastąpić kontynuacja rozpoczętej działalności m.in. organizacja obozu sportowego dla dzieci ( dowód: : nagranie protokołu rozprawy z dnia 11 września 2014 roku k.107: zeznania wnioskodawczynie K. J. od minuty 01.32 do minuty 13.59, zainteresowanego K. M. od minuty 13.59 do minuty 26.48 w aktach sprawy poświadczenia złożenia ofert handlowej: k.128, 130, 132, 134, 136, 138, 140, 142, 144, 146, 148, 150, 152, 154, 156, 158, 160, 162, 164, 166, 168, 170 w aktach – teczka)

Firma (...) miała środki finansowe pozwalające na zatrudnienie wnioskodawczynie za wynagrodzeniem we wskazanej wysokości tj. 5.0071,07 złotych . Wyniki firmy oscylują w granicach opłacalności, a składki do ZUS są płacone na bieżąco, zadłużenie podnoszone przez ZUS wynika z drobnych omyłek w obliczeniach i zostało już uregulowane ( dowód: nagranie protokołu rozprawy z dnia 11 września 2014 roku k.107: zeznania zainteresowanego K. M. od minuty 13.59 do minuty 26.48 w aktach sprawy).

W dacie zawarcia umowy o pracę wnioskodawczynie mieszkała w W., gdzie wynajmowała mieszkanie (dowód: zeznania wnioskodawczynie K. J.).

Wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni odpowiada statystycznemu wynagrodzeniu w tym sektorze działalności, przewidzianemu na rynku pracy w W. ( dowód: wykaz statystyka W.- k.78-80 w aktach sprawy)

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**odwołanie zasługuje na uwzględnienie.**

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Dz.U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585), zwanej dalej ustawą, obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, to jest ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Stosownie zaś do art. 18 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1 stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych m. in. z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, zaś stosownie do art. 20 ust.1 ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Informacja o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przekazywana jest Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w formie imiennych raportów miesięcznych (art. 41 ust. 1, 3). Po przekazaniu tej informacji Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w oparciu o art. 41 ust. 12 i 13 ustawy, ma prawo zakwestionować powyższe dane, a zatem także wypłatę i wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 kc). W takiej sytuacji, w myśl art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 86 ust. 2 ustawy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadzi kontrolę zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych oraz prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek na ubezpieczenie i wydaje stosowną decyzję.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, w tym w szczególności umów o pracę, list płac, list obecności, dyplomów, zaświadczeń, certyfikatów, harmonogramów, kosztorysów itd. , a także na podstawie zeznań osobowych źródeł dowodowych. Zeznania wnioskodawczyni jak i zainteresowanego, Sąd ocenia jako jasne, logiczne, nie zawierające sprzeczności i korespondujące z dowodami z dokumentów i w związku z tym uznał je za wiarygodne i mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Organ rentowy wskazał, iż nie kwestionuje samego faktu zatrudnienia wnioskodawczyni K. J. w Firmie (...), zaś jego wątpliwości budzi wysokość wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

W uzasadnieniu decyzji ZUS wskazał, że ustalona w umowie z dnia 1 sierpnia 2013 roku wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni była dokonana w celu podwyższenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego, a zatem jest ona nieważna, jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego, zaskarżona w sprawie niniejszej decyzja została wydana przy braku jakichkolwiek podstaw faktycznych, które pozwoliłyby na zakwestionowanie ustalonego przez strony w umowie o pracę wynagrodzenia za pracę w wysokości 5.071,07 złotych brutto. Uzasadnienie decyzji nie jest dostatecznie przekonujące, albowiem ustalone dla wnioskodawczyni wynagrodzenie, mając na uwadze zajmowane przez nią stanowisko, nie jest wygórowane.

Materiał dowodowy zgromadzony w przedmiotowej sprawie potwierdził szeroki zakres obowiązków wnioskodawczyni w ramach zajmowanego w Firmie (...) stanowiska pracy-animatorek, które de facto łączyło w sobie obowiązki zarówno menadżera, jak i koordynatora personelu, wynikające z samego założenia działalności firmy . Tym samym, w ocenie Sądu, uzyskiwane przez wnioskodawczynię wynagrodzenie odzwierciedla jej zaangażowanie oraz jej utożsamianie się z prowadzoną przez firmę działalnością. Za tak ukształtowanym wynagrodzeniem przemawia również wykształcenie wnioskodawczyni, która jest pedagogiem wczesnoszkolnym oraz przedszkolnym, a jej dotychczasowe doświadczenie

zawodowe, umiejętności oraz ciągle doskonalone umiejętności, czego dowodzą zawarte w aktach sprawy dokumenty, certyfikaty, dyplomy itp. dodatkowo podnoszą jej kwalifikacje zawodowe i predyspozycje do zajmowanego stanowiska.

Wiarygodne i zasługujące na aprobatę są również zeznania zainteresowanego K. M., który uzasadniając wybór wnioskodawczyni na to stanowisko powołał, zarówno fakt rozszerzenia działalności gospodarczej firmy, jak i wysoką oceną kwalifikacji wnioskodawczyni. Co więcej, zainteresowany miał możliwość oceny przydatności i umiejętności K. J. do pracy na tym stanowisku w trakcie wiążącej strony umowy na okres próbny, po upływie której, strony nawiązały dłuższą współpracę.

Zdaniem Sądu, ustalona przez strony stosunku pracy kwota wynagrodzenia nie jest kwotą nadmiernie wygórowaną, co wynika z zasad doświadczenia życiowego, tym bardziej, iż mówimy o kwocie brutto. Nie można także nie zauważać faktu, iż wnioskodawczyni zamieszkiwała wówczas w (...), gdzie wynajmowała mieszkanie, a jak wiadomo koszty utrzymania w (...) są znacznie wyższe niż w każdym innym mieście. Ponadto pamiętać należy, iż strony stosunku pracy mają swobodę w zakresie ustalenia warunków zatrudnienia, byle nie były one sprzeczne z przepisami prawa pracy. Zapłata godziwego wynagrodzenia za wykonaną pracę to nie tylko uprawnienie pracodawcy, ale jego obowiązek (art. 13 k.p.) i takie wynagrodzenie, w ocenie Sądu, zostało zaproponowane wnioskodawczyni przez pracodawcę.

Nie znalazły potwierdzenia zarzuty organu rentowego, dotyczące zadłużenia zainteresowanego wobec ZUS, które zainteresowany obalił jasnymi i wyczerpującymi zeznaniami, których organ rentowy nie podważał. Co więcej, organ rentowy nie przedstawił żadnych dokumentów świadczących o jakichkolwiek zaległościach zainteresowanego wobec ZUS.

Za stanowiskiem ZUS nie przemawia również okoliczność, iż wnioskodawca nie zatrudnił nikogo na miejsce wnioskodawczyni. Jak bowiem zeznała zarówno K. J. jak i zainteresowany- negocjacje jakie wnioskodawczyni przeprowadziła w okresie wykonywania pracy owocują do teraz umowami, których realizacji podjął się zainteresowany, a co znajduje potwierdzenie w załączonych do akt sprawy umowach współpracy. Co więcej, jak oświadczyły obie strony, ich współpraca będzie kontynuowana zaraz po zakończeniu przez K. J. urlopu macierzyńskiego.

Argumentem świadczącym o ustaleniu wynagrodzenia dla wnioskodawczyni w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego nie może także być fakt, iż wnioskodawczyni w zaledwie miesiąc po podpisaniu umowy w dniu 1 sierpnia 2013 roku tj. z dniem 3 września 2013 roku, przeszła na zwolnienie lekarskie. W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, iż z zeznań zarówno wnioskodawczyni jak i zainteresowanego wynika, że o fakcie ciąży poinformowała ona swojego pracodawcę, a co nie stanowiło dla niego problemu. Co więcej wnioskodawczyni zeznała, że będąc w ciąży zamierzała i zakładała pracować aż do porodu, albowiem bardzo dobrze się czuła, a praca animatora nie należy do ciężkich prac, z reguły ma charakter siedzący. Co więcej, lekarz medycyny pracy wystawiający w dniu 7 lipca 2013 roku zaświadczenie lekarskie stwierdził, iż jest zdolna na pracy animatora zabaw dzieci (była wówczas 3 miesiącu ciąży). W tej sytuacji trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 r. (...) UK 150/05, LEX nr 272551 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 maja 2014 r., LEX nr 1477215).

W tej sytuacji stwierdzić należy, iż organ rentowy zupełnie dowolnie z faktu powstania niezdolności do pracy pracownika w trakcie zatrudnienia, dla którego wynagrodzenie pracodawca ustalił w godziwej wysokości, wywodzi twierdzenie, że świadczy to o tym, iż strony stosunku pracy działały dla osiągnięcia korzyści z ubezpieczenia

społecznego. Wnioskodawczyni nie planowała wszak powikłań towarzyszących jej ciąży, w efekcie których znalazła się w szpitalu. Co istotne, zarówno wnioskodawczyni jak i zainteresowany, deklarują po zakończeniu urlopu macierzyńskiego chęć dalszej współpracy oraz mają już sprecyzowane plany, co do dalszej działalności firmy.

W związku z tym przyjąć należało, że organ rentowy, ani w postępowaniu kontrolnym wszczętym przed wydaniem zaskarżonej decyzji, ani też w toku niniejszego postępowania nie wykazał, aby postanowienie umowy o pracę zawartej pomiędzy K. J. a firmą (...) dotyczące wysokości umówionego wynagrodzenia było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, bądź też by strony działały w celu obejścia prawa, co skutkowałoby nieważnością tego postanowienia (art. 58 § 1 i 3 k.c.). Należało zatem uznać, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wnioskodawczyni, stanowią w spornych okresach kwoty wynagrodzeń wynikające z aneksów do umów o pracę.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznał odwołanie za uzasadnione i na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.