

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 grudnia 2019 r.

**Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

|  |  |
|--|--|
| Przewodniczący                             | sędzia Małgorzata Rokicka-Radoniewicz                                      |
|  | sędzia Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska<br>sędzia Krzysztof Szewczak (spr.) |
| Protokolant: sekr. sądowy Krzysztof Wiater |  |

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2019 r. w Lublinie

sprawy R. S.

z udziałem zainteresowanego Zakładu Produkcyjno-Handlowo-Usługowego (...) Spółki Jawnej K. K., W. K. w Ł.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji R. S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 5 listopada 2018 r. sygn. akt VIII U 362/18

**I. zmienia częściowo zaskarżony wyrok i poprzedzając go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. z dnia 7 grudnia 2017 roku, nr (...) w ten sposób, że ustala, iż za miesiąc wrzesień 2017 roku podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne R. S. podlegającej tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek ZPHU (...) Spółka Jawna K. K., W. K. w Ł. odpowiada wynagrodzeniu w kwocie 4.000 (cztery tysiące) złotych proporcjonalnie zmniejszonemu, z uwzględnieniem przy tym części tego miesiąca odpowiadającej liczbie dni niezdolności do pracy wskutek choroby;**

**II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz R. S. kwotę 540 (pięćset czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.**

Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Krzysztof Szewczak

# UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 7 grudnia 2017 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne R. S. podlegającej tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Z P-H-U. (...) spółki jawnej K. K., W. K. w Ł. wynosi:

| Okres   | Ubezpieczenia emerytalne i rentowe | Ubezpieczenie chorobowe | Ubezpieczenie wypadkowe | Ubezpieczenie zdrowotne |
|---------|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 2017-06 | 2 000,00 zł                        | 2 000,00 zł             | 2 000,00 zł             | 1 725,80 zł             |
| 2017-07 | 2 000,00 zł                        | 2 000,00 zł             | 2 000,00 zł             | 1 725,80 zł             |
| 2017-08 | 2 000,00 zł                        | 2 000,00 zł             | 2 000,00 zł             | 1 725,80 zł             |
| 2017-09 | 666,67 zł                          | 666,67 zł               | 666,67 zł               | 575,27 zł               |

W uzasadnieniu tej decyzji organ rentowy wskazał, że R. S. od momentu nawiązania stosunku pracy z płatnikiem składek świadczyła na jego rzecz pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a zakresy jej obowiązków zostały celowo rozpisane w taki sposób, żeby stworzyć pozory, iż początkowo zakres ten zmniejszył się, a następnie zwiększyła się odpowiedzialność i skala trudności pracy na stanowisku kierownika do spraw produkcji i logistyki. W ocenie organu rentowego utworzenie tego stanowiska było celowym działaniem płatnika składek, żeby stworzyć pozory zwiększenia obowiązków i w konsekwencji znacznie podnieść wynagrodzenie za pracę R. S., bowiem przed utworzeniem tego stanowiska jeden ze współwłaścicieli firmy płatnika składek osobiście wykonywał obowiązki kierownika do spraw produkcji i wykonuje jej również w okresie przebywania ubezpieczonej na zwolnieniu lekarskim. ZUS zwrócił również uwagę na to, iż płatnik składek pomimo zatrudniania ponad 30 osób, na nowo utworzonym stanowisku nie zorganizował zastępstwa za R. S.. Z tych względów organ rentowy uznał, że zgromadzone w sprawie dowody nie dają możliwości ustalenia dla R. S. wynagrodzenia za pracę, będącego podstawą wymiaru składek, w wysokości innej niż kwota, którą otrzymywała pracując dotychczas w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. w kwocie minimalnego wynagrodzenia w 2017 r., czyli 2 000 zł, bowiem korekty sporządzone przez płatnika składek po zaistnieniu zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wypadek przy pracy), zdaniem ZUS, zostały celowo złożone, żeby zwiększyć kwotę świadczenia.

W odwołaniu od tej decyzji ubezpieczona R. S. domagała się jej zmiany poprzez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne winna być wyliczona zgodnie z ustalonym z pracodawcą wynagrodzeniem w kwocie 4 000 zł. Zarzuciła zaskarżonej decyzji naruszenie prawa materialnego oraz procesowego poprzez błędne uznanie, że podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne i zdrowotne powinna być zmniejszona do wysokości 2 000 zł, mimo że jej wynagrodzenie było godziwe i odpowiadało wykonywanej pracy oraz posiadanym przez nią kwalifikacjom. Wskazała, że zwiększenie wynagrodzenia wiązało się ze zwiększeniem zakresu obowiązków i odpowiedzialności.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. wnosił o oddalenie odwołania.

Reprezentant płatnika składek – wspólnik Z P-H-U (...) spółki jawnej K. K., W. K. w Ł. – W. K. przyłączył się do odwołania R. S..

Wyrokiem z dnia 5 listopada 2018 r. Sąd Okręgowy w Lublinie oddalił odwołanie. Postanowieniem z dnia 10 grudnia 2018 r. wyrok ten został uzupełniony w ten sposób, że dotychczasowa treść sentencji wyroku została oznaczona jako punkt „I”, po czym został dodany punkt „II” w brzmieniu: „nie obciąża R. S. kosztami procesu.”

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd I instancji ustalił, że R. S., urodzona w dniu (...), posiada wykształcenie średnie techniczne w zawodzie technik-ekonomista o specjalności finanse i rachunkowość. Na jej doświadczenie zawodowe, przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek Z P-H-U (...) spółki jawnej K. K., W. K. w Ł., składało się zatrudnienie w Przedsiębiorstwie (...) Zakładach (...) w Ł. na stanowisku szwacza-obuwnika w okresie od dnia 15 stycznia 1990 r. do dnia 22 grudnia 1995 r. oraz w (...) (...), (...) (...), (...) spółce jawnej z siedzibą w Ł. na stanowisku kierownika produkcji w okresie od dnia 2 stycznia 1996 r. do dnia 31 grudnia 2002 r.

Zakład Produkcyjno-Handlowo-Usługowy (...) spółka jawna K. K., W. K. z siedzibą w Ł. został zarejestrowany w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 20 czerwca 2001 r. Głównym przedmiotem działalności spółki jest produkcja i sprzedaż obuwia. Wszyscy zatrudniani przez spółkę pracownicy otrzymują wynagrodzenie za pracę w wysokości minimalnej płacy krajowej.

R. S. została zatrudniona w Z P-H-U. (...) spółka jawna K. K., W. K. w Ł. z dniem 1 lipca 2003 r. na okres próbny do dnia 30 września 2003 r., na stanowisku szwacza-obuwnika, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie określono na kwotę 800 zł brutto miesięcznie. Po okresie próbnym R. S. została zatrudniona w spółce, na czas określony od dnia 1 października 2003 r. do dnia 14 października 2003 r., na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2003 r.. Wynagrodzenie, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy nie uległy zmianie.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2008 r. R. S. została zatrudniona w Z P-H-U. (...) spółka jawna K. K., W. K. w Ł. na czas określony od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 31 grudnia 2009 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika ds. logistyki. Wynagrodzenie za pracę określono na kwotę 1 126 złotych brutto miesięcznie.

Do zakresu obowiązków wnioskodawczyni należał nadzór nad pracą czterech podległych pracowników działu rozkroju materiałów i skór do produkcji obuwia, a także organizacja stanowisk pracy oraz nadzór nad przestrzeganiem przepisów BHP i przeciwpożarowych, kontrola wykrawania części składowych obuwia, przygotowywanie krótkoterminowych planów produkcji i kontrolowanie ich realizacji, koordynowanie procesów zaopatrzenia, magazynowania i dystrybucji, współpraca z działem sprzedaży oraz współpraca z dostawcami i odbiorcami zakładu.

Umową o pracę z dnia 4 stycznia 2010 r. R. S. została zatrudniona w spółce płatnika składek na kolejny okres od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r., w dalszym ciągu na stanowisku kierownika do spraw logistyki. Wynagrodzenie za pracę określono na kwotę 1 317 zł, zaś wymiar czasu pracy i zakres obowiązków wnioskodawczyni nie uległy zmianie.

Od dnia 1 stycznia 2011 r. wynagrodzenie wnioskodawczyni ustalono na kwotę 1 386 zł.

Umową z dnia 11 lipca 2012 r. R. S. została zatrudniona u płatnika składek na czas określony od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia 31 października 2013 r., podobnie jak wcześniej na stanowisku kierownika do spraw logistyki. Wynagrodzenie określono na kwotę 1 500 zł brutto miesięcznie. Pozostałe warunki pracy, jak wymiar czasu pracy i zakres obowiązków, pozostały bez zmian.

Od dnia 1 stycznia 2013 r. wynagrodzenie za pracę wnioskodawczyni ustalono na kwotę 1 600 zł miesięcznie brutto.

Na podstawie kolejnej umowy o pracę, zawartej w dniu 22 maja 2014 r., R. S. została zatrudniona w Z P-H-U (...) spółka jawna K. K., W. K. w Ł. na czas określony od dnia 22 maja 2014 r. do dnia 31 października 2015 r., na stanowisku kierownika do spraw logistyki, z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie 1 680 zł, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jej dotychczasowy zakres obowiązków nie uległ zmianie.

Od dnia 1 stycznia 2015 r. wynagrodzenie za pracę wnioskodawczyni ustalono na kwotę 1750 zł brutto miesięcznie.

W dniu 1 kwietnia 2016 r. R. S. ponownie została zatrudniona w Z P-H-U (...) spółce jawnej K. K., W. K. w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika do spraw logistyki. Miesięczne wynagrodzenie za pracę ustalono w wysokości 1 850 zł brutto. Z tą ostatnią datą wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wykazana w pierwszorazowych dokumentach za miesiące od kwietnia 2016 r. do grudnia 2016 r. wynosiła 1 850 zł, z uwzględnieniem przy tym pełnego wymiaru czasu pracy. W okresie od stycznia 2017 r. do sierpnia 2017 r. podstawa ta wynosiła po 2 000 zł w każdym miesiącu, z uwzględnieniem przy tym pełnego wymiaru czasu pracy, natomiast w miesiącu wrześniu 2017 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne została wykazana proporcjonalnie za 10 dni w kwocie 1333,33zł., co w przeliczeniu na pełny miesiąc dawało podstawę wymiaru składek w wysokości 4 000 zł, z uwzględnieniem przy tym pełnego wymiaru czasu pracy.

We wskazanym okresie R. S. pracowała po 8 godzin dziennie, od godziny 7<sup>(00)</sup> do godziny 15<sup>(00)</sup>, zawsze otrzymując wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w danym okresie. W ramach swych obowiązków kontaktowała się z magazynem, nadzorowała pracowników działu rozkroju, przyjmowała materiały, podpisywała faktury oraz wykonywała inne czynności zlecane przez wspólników spółki płatnika składek. Pracowała zarówno na dziale rozkroju, jak i w pomieszczeniu biurowym na piętrze. W ramach swych obowiązków nadzorowała około sześciu pracowników działu rozkroju i szwalni, którym zlecała wykrawanie określonych wzorów, planowała jakie wzory dla kontrahentów mają być przygotowywane. Kontrolowała również jakość pracy w działach rozkroju i szwalni. Kontrolą nad funkcjonowaniem zakładu, związaną również z kontrolą i nadzorowaniem produkcji, zajmował się W. K., jeden z właścicieli firmy. Przez okres 20 lat funkcjonowania zakładu nie zatrudniano kierownika produkcji.

W dniu 11 września 2017 r. R. S. uległa wypadkowi przy pracy, w wyniku którego doznała rozległego urazu kończyny górnej. W trakcie objaśniania i pokazywania pracownicy w dziale rozkroju, jak należy układać materiał do produkcji obuwia, na rękę wnioskodawczyni upadła maszyna, powodując obcięcie ręki.

Od dnia 11 września 2017 r. R. S. przebywała na ciągłym zwolnieniu lekarskim związanym z urazem doznany w w/w wypadku przy pracy. Obecnie pobiera świadczenie rehabilitacyjne. W raportach ZUS(...) pracodawca wykazał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego od dnia 11 września 2017r.

W dniu 12 października 2017r. wpłynął do ZUS wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego dla wnioskodawczyni. Jako podstawę wymiaru zasiłku wskazano kwotę 4 000 zł.

W dniu 18 października 2017 r. płatnik składek Z P-H-U (...) spółka jawna w Ł. złożył w ZUS korekty dokumentów rozliczeniowych za miesiące: czerwiec, lipiec i sierpień 2017 r. zmniejszając wymiar czasu pracy wnioskodawczyni do  $\frac{3}{4}$  etatu. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie została zmniejszona odpowiednio do wymiaru czasu pracy. Od dnia 1 września 2017 r. podstawą wymiaru składek było wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w wysokości 4 000 zł. Ubezpieczona i płatnik składek, zarówno w toku postępowania administracyjnego, jak i w postępowaniu odwoławczym, zgodnie twierdzili, że wnioskodawczyni, która została zatrudniona z dniem 1 kwietnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika logistyki, za wynagrodzeniem odpowiadającym minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, od dnia 1 czerwca 2017 r., na mocy aneksu do zawartej wcześniej umowy o pracę, miała zmniejszony wymiar czasu pracy do  $\frac{3}{4}$  etatu, przy niezmiennym wynagrodzeniu, które od dnia 1 stycznia 2017 r. wynosiło 2 000 zł brutto miesięcznie. Przez okres 3 miesięcy, tj. w czerwcu, lipcu i sierpniu 2017 r. wnioskodawczyni nadal wykonywała obowiązki kierownika ds. logistyki, świadcząc pracę w godzinach od 7<sup>(00)</sup> do 13<sup>(00)</sup>. Od dnia 1 września 2017 r. zawarto z nią umowę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4 000 zł brutto na stanowisku kierownika produkcji i logistyki.

Sąd Okręgowy zauważył, że do w/w umów o pracę dołączono odpowiednie zakresy obowiązków, odpowiadające treści sporządzonych umów oraz świadectwa pracy. Dokumenty te zebrane we fragmentaryczne akta osobowe wnioskodawczyni, na wezwanie Sądu Okręgowego, zostały załączone do akt sprawy niniejszej. Sąd I instancji podniósł,

że dopiero po pierwszym przesłuchaniu stron okazało się, że wnioskodawczyni była zatrudniona w Z P-H-U (...)spółce jawnej w Ł. we wcześniejszych okresach oraz, że istniały akta osobowe dokumentujące pozostałe okresy pracy w firmie.

Na okoliczność zmniejszonego wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni oraz podjęcia od września 2017 r. pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika produkcji i logistyki Sąd Okręgowy przeprowadził dowód z zeznań świadków oraz przesłuchania wnioskodawczyni i pracodawcy.

Sąd Okręgowy nie obdarzył wiarą zeznań ubezpieczonej oraz W. K. – przedstawiciela płatnika składek, a także przesłuchanych świadków: B. W., S. I., I. W., M. M. oraz A. B., w zakresie w jakim twierdzili, że wnioskodawczyni w okresie od czerwca do sierpnia 2017 r. miała zmniejszony do  $\frac{3}{4}$  etatu wymiar czasu pracy, oraz że wykonywała ją od godziny 7<sup>(00)</sup> do godziny 13<sup>(00)</sup>. Sąd Okręgowy również nie uznał za wiarygodne ich zeznań, że od dnia 1 września 2017 r. wnioskodawczyni została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na nowym, utworzonym po raz pierwszy w zakładzie płatnika składek, stanowisku kierownika produkcji i logistyki z wynagrodzeniem za pracę w wysokości 4 000 zł brutto miesięcznie. Sąd I instancji uznał, że dokumenty przedłożone przez płatnika składek, a w szczególności umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 r., z dnia 1 czerwca 2017 r. oraz z dnia 1 września 2017 r. i przypisane do nich zakresy obowiązków nie są wiarygodne, nie odzwierciedlają rzeczywistej treści stosunku pracy wnioskodawczyni w spornym okresie. Zdaniem Sądu Okręgowego umowy te nie zostały sporządzone w datach w nich wskazanych, ale znacznie później, już po wypadku wnioskodawczyni, żeby zwiększyć kwotę zasiłku chorobowego po wystąpieniu niezdolności do pracy w związku z zaistniałym wypadkiem przy pracy. Wnioskodawczyni przez cały okres, w tym obejmujący miesiące: czerwiec-sierpień 2017 r., jak i we wrześniu 2017 r., aż do wypadku, pracowała w pełnym wymiarze czasu na stanowisku kierownika ds. logistyki, z wynagrodzeniem za pracę w wysokości 2 000 zł. Przemawia za tym, zdaniem Sądu Okręgowego, ustalona sekwencja zdarzeń.

Z zeznań świadków wynika, że w Z P-H-U (...) spółce jawnej w Ł. wynagrodzenia niemal wszystkich pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, bez względu na zajmowane stanowisko oraz staż pracy, były ustalone na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Księgowa B. W., pracująca od 1995 r., zarabia 2500 zł brutto miesięcznie, S. I. – obuwnik-montażysta pracujący około 10 lat otrzymuje minimalne wynagrodzenie za pracę, I. W., pracująca od 2006 r. na stanowisku konstruktora obuwia, zarabia 2100 zł brutto miesięcznie, M. M. pracująca na stanowisku pakowacza pobierała wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Podobnie świadek A. B. pracująca w firmie (...) od 2009 r. na stanowisku majstra szwalni pobierała wynagrodzenie w wysokości 2 100 zł. Tak samo było ustalone wynagrodzenie za pracę wnioskodawczyni. Przez cały czas poprzedzający sporny okres wnioskodawczyni będąc zatrudniona na stanowisku kierownika ds. logistyki miała ustalone wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę i z taką podstawą wymiaru składek była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Dopiero gdy okazało się, że wysokość wynagrodzenia ma wpływ na wysokość zasiłku chorobowego w związku z bardzo poważnym i tragicznym w skutkach wypadkiem przy pracy wynagrodzenie wnioskodawczyni zostało przystosowane do tego, żeby mogła ona pobierać wyższy zasiłek chorobowy. W jej bardzo trudnej sytuacji życiowej pracodawca dążąc do tego, żeby wnioskodawczyni uzyskała wyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego, podjął czynności mające na celu uwiarygodnienie wyższej podstawy wymiaru zasiłku. Sporządzone zostały dokumenty, z których wynikało, że wynagrodzenie wnioskodawczyni, jako jedynej w firmie, było znacznie wyższe od wynagrodzeń pozostałych pracowników, a praca była świadczona w wymiarze jaki wcześniej nikogo innego nie obowiązywał.

Zdaniem Sądu Okręgowego wnioskodawczyni oraz płatnik składek nie udowodnili, że od czerwca 2017 r. zostały zmienione jej warunki pracy poprzez zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Wnioskodawczyni twierdziła, że z prośbą do pracodawcy o zmniejszenie wymiaru zwróciła się ustnie, a powodowane było to koniecznością zapewnienia opieki chorej teściowej, która złamała nogę. Z przedstawionej Sądowi Okręgowemu dokumentacji medycznej wynika, że teściowa wnioskodawczyni dopiero w dniu 2 sierpnia 2017 r. doznała urazu, w wyniku którego rozpoznano złamanie guzowatości 5 kości śródstopia i w związku z tym założono jej but gipsowy. Trudno w tej sytuacji uznać, że zdarzenie losowe jakie miało miejsce na początku sierpnia 2017 r. było przyczyną zmniejszenia wymiaru czasu pracy od czerwca 2017 r., zwłaszcza przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia, skoro pracodawca wszystkim innym pracownikom ustalał wynagrodzenie w minimalnej wysokości. Za niewiarygodne Sąd Okręgowy uznał zeznania

wnioskodawczyni, z których wynikało, że przyczyną, dla której wnioskowała o zmniejszenie wymiaru czasu pracy była konieczność zapewnienia opieki teściowej z uwagi na zły stan zdrowia.

Zdaniem Sądu Okręgowego wnioskodawczyni nie udowodniła, że od miesiąca września 2017 r. przejęła obowiązki kierownika produkcji, które wcześniej wykonywał W. K. – wspólnik spółki (...). Sąd I instancji za niewiarygodne uznał jego twierdzenia, że powierzono wnioskodawczyni dodatkowo obowiązki kierownika ds. produkcji, ponieważ chciał on odpocząć, chociaż w dalszym ciągu przychodził do zakładu. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę również na to, że po wypadku ubezpieczonej, pomimo bardzo długiej jej nieobecności w pracy, nie zatrudniono innej osoby na stanowisku kierownika produkcji. Obowiązki te w dalszym ciągu wykonywał W. K..

Sąd I instancji uznał, że w spornym okresie wnioskodawczynię wiązała z pracodawcą inna umowa o pracę, a mianowicie ta obowiązująca od dnia 1 kwietnia 2016 r., na podstawie której została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ds. logistyki za minimalnym wynagrodzeniem za pracę. Zgodnie z tą umową ubezpieczona przez cały okres, w tym również w miesiącach: czerwiec, lipiec i sierpień 2017 r., aż do wypadku przy pracy, któremu uległa w dniu 11 września 2017 r., wykonywała w pełnym wymiarze czasu pracy czynności wynikające z zakresu obowiązków kierownika ds. logistyki, za wynagrodzeniem w wysokości 2 000 zł brutto miesięcznie. Treść tej umowy nie została ujawniona w sądzie, natomiast zostały dostarczone umowy sporządzone w innym czasie, których treść kreowała stosunek pracy, jaki nie obowiązywał wnioskodawczynię i jakiego nie realizowała.

Sąd Okręgowy uznał, że nie doszło od czerwca 2016 r. do zmniejszenia wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, przy zachowaniu dotychczasowej wysokości wynagrodzenia za pracę, ani nie doszło do zawarcia nowej umowy o powierzeniu jej od dnia 1 września 2017 r. stanowiska kierownika produkcji i logistyki, za wynagrodzeniem 4 000 zł brutto miesięcznie. Zeznania świadków złożone na okoliczność wykonywania pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, tj. od godziny 7<sup>00</sup> do godziny 13<sup>00</sup>, Sąd Okręgowy ocenił jako niewiarygodne. Tak samo za niewiarygodne uznał ich zeznania co zakresu obowiązków kierownika produkcji. Podkreślił przy tym, że wszyscy świadkowie są czynnymi pracownikami spółki (...), przez wiele lat pracowali razem z wnioskodawczynią. Tragedia jaka dotknęła ubezpieczoną w związku z wypadkiem przy pracy, w następstwie którego straciła rękę, zdaniem Sądu Okręgowego, z pewnością miała wpływ na treść ich zeznań. Kierując się potrzebą pomocy wnioskodawczyni świadkowie wspólnie z pracodawcą konsekwentnie uwiarygadniali treść sporządzonych umów.

Sąd I instancji podniósł, iż w zgromadzonym materiale dowodowym nie znalazło potwierdzenia twierdzenie wnioskodawczyni, że konieczność pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy wynikała z konieczności opieki nad teściową, która złamała nogę. To zdarzenie miało miejsce znacznie później i nie mogło, zdaniem Sądu Okręgowego, uzasadniać jej wniosek o zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Mając to na uwadze Sąd I instancji uznał, że nie doszło do obniżenia wymiaru czasu pracy ubezpieczonej. Sąd Okręgowy uznał również, że nie doszło do zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku kierownika produkcji ze znacznie wyższym wynagrodzeniem za pracę. Stanowisko kierownika produkcji i logistyki zostało utworzone, zdaniem Sądu Okręgowego, wyłącznie na potrzeby wnioskodawczyni związane z uwiarygodnieniem podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Utworzone zostało dopiero od miesiąca września 2017 r., nikomu innemu nie proponowano wcześniej pracy na tym stanowisku, nie zatrudniono na nim innej osoby w okresie, gdy R. S. korzystała z długoterminowego zwolnienia lekarskiego.

W zgromadzonym materiale dowodowym nie znajduje potwierdzenia fakt, że doszło do powierzenia ubezpieczonej obowiązków związanych ze stanowiskiem kierownika produkcji. Za niewiarygodne Sąd Okręgowy uznał w tym zakresie zeznania ubezpieczonej oraz przedstawiciela płatnika składek, z których wynikało, że od dnia 1 września 2017 r. doszło do istotnej zmiany zakresu jej obowiązków. Zdaniem Sądu Okręgowego wnioskodawczyni nie miała żadnego doświadczenia w pracy na stanowisku kierownika produkcji, a jedynie zajmowała się logistyką. Nie posiada ona również wykształcenia w zakresie działalności związanej z produkcją. Ogólnikowe twierdzenia wnioskodawczyni o czynnościach wykonywanych na zajmowanych uprzednio stanowiskach pracy jednoznacznie wskazują, że praca na stanowisku kierownika produkcji nie była przez nią świadczona w wymiarze uzasadniającym ustalenie wynagrodzenia

za pracę w wysokości dwukrotnie wyższej od wynagrodzenia pobieranego na poprzednio zajmowanym stanowisku kierownika ds. logistyki.

Sąd Okręgowy powołał następnie treść przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11, art. 12, art. 13 pkt 1 i art. 18 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2017 r., poz. 1778 ze zm.) oraz art. 22 k.p., a także art. 83 § 1 k.c.

Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2010 r., II UK 149/09 (LEX nr 577848) stwierdził, że organ rentowy, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego może zakwestionować złożone dokumenty, jeżeli strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli. Zawarcie umowy o pracę lub zmiana jej warunków dla pozorów nie może bowiem rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do objęcia takiej osoby ubezpieczeniem społecznym pracowników. Wskazał nadto, że organ rentowy może zakwestionować 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.).

Z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) wynika, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego, będącego pracownikiem, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust.4 pkt 5 i ust. 12 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a więc wynagrodzenie pracownika należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności za świadczoną pracę.

W sprawie niniejszej organ rentowy zakwestionował wynagrodzenie wnioskodawczynie wskazane w korektach zgłoszonych po zaistnieniu wypadku przy pracy, skutkujące wypłatą zasiłku chorobowego. Organ rentowy może zakwestionować 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 (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 – OSNP 2005 nr 21, poz. 338).

Sąd Okręgowy uznał, że przeprowadzone w sprawie niniejszej postępowanie dowodowe wykazało, że w okresie zatrudnienia wnioskodawczynie w Z P-H-U (...) spółce jawnej w Ł. od kwietnia 2016 r. do dnia wypadku, tj. do 11 września 2017 r., nie zaszły zmiany, które uzasadniały przyjęcie, że wynagrodzenie wnioskodawczynie wzrosło ponad ustalony pierwotnie poziom wynagrodzenia minimalnego. Takie wynagrodzenie zostało ustalone przy zawarciu umowy w związku z zatrudnieniem na stanowisko kierownika ds. logistyki, takie było wypłacane i takie przy zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego zostało wskazane jako podstawa wymiaru składek. Nie było okresu, w którym wnioskodawczynie miała zmniejszony wymiar czasu pracy przy zachowaniu pierwotnie ustalonego wynagrodzenia, ani też nie doszło do zatrudnienia wnioskodawczynie w pełnym wymiarze czasu pracy na innym stanowisku z wynagrodzeniem w wysokości 4 000 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne rentowe, emerytalne, chorobowe i wypadkowe za miesiące: czerwiec, lipiec i sierpień 2017 r. wynosiła 2000 zł i odpowiednio do tego podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła 1 725,80 zł. W miesiącu wrześniu 2017 r., w związku z tym, że wnioskodawczynie świadczyła pracę do dnia 11 września 2017 r., odpowiednio proporcjonalnie pomniejszona podstawa wymiaru składek wynosi 666,67zł. na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz 575,27zł – na ubezpieczenie zdrowotne.

Mając to wszystko na uwadze Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Apelację od tego wyroku wniosła ubezpieczona R. S.. Zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości wnioskodawczynie zarzuciła mu:

a/ naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 58 k.c. i art. 300 k.p., art. 18 ust. 1, 9 i 10, art. 41 ust. 1, 2, 12 i 13, art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz art. 13 k.p. w związku z art. 353<sup>1</sup> k.c. poprzez uznanie, że umowa o pracę wnioskodawczynie na stanowisku kierownika produkcji i logistyki była pozorna i w związku z tym bezzwzględnie nieważna, a nadto poprzez zakwestionowanie wysokości wynagrodzenia za pracę na tym stanowisku i bezpodstawne zmniejszenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Obrazy tych przepisów apelantka dopatrywała się również w uznaniu przez Sąd Okręgowy, że jej pracodawca nie miał możliwości płatniczych pozwalających na wypłatę wynagrodzenia za pracę w wysokości ustalonej od dnia 1 września 2017 r., a także w uznaniu, że nie posiadała ona odpowiednich kwalifikacji do pracy na stanowisku kierownika produkcji i logistyki;

b/ naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez bezpodstawne odmówienie wiary zeznaniom ubezpieczonej, przedstawiciela płatnika składek oraz wszystkich świadków, z także dokumentom w postaci umów o pracę zawartych odpowiednio w dniach: 1 kwietnia 2016 r., 1 czerwca 2017 r. oraz 1 września 2017 r., z których wynikało okresowe zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz zmiana od dnia 1 września 2017 r. warunków pracy i płacy polegająca na zatrudnieniu jej na stanowisku kierownika produkcji i logistyki z wynagrodzeniem za pracę w wysokości 4 000 zł brutto miesięcznie. Obrazy ostatnio powołanego przepisu apelantka upatrywała również w bezpodstawnym pominięciu okoliczności podnoszonej przez przedstawiciela płatnika składek oraz świadka B. W., że złożenie korekt dokumentów rozliczeniowych dopiero w miesiącu październiku 2017 r. było spowodowane wyłącznie błędem księgowej, nie stanowiło zaś działania świadomego i celowego. Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. doszło również na skutek bezpodstawnego przyjęcia, że wnioskodawczynie nie miała żadnego doświadczenia w pracy na stanowisku kierownika produkcji, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że w branży obuwniczej pracuje ona od 1990 r., tj. od 28 lat, w tym przez okres 7 lat (lata 1996-2002) pracowała na stanowisku kierownika produkcji w firmie obuwniczej (...) (...), (...) (...), (...) spółka jawna, zaś od 2003 r. stale pracuje u płatnika składek zdobywając dalsze doświadczenie zawodowe, nie wymagała więc specjalnego przeszkolenia czy też przyuczenia do pracy na stanowisku kierownika produkcji.

W konsekwencji tych zarzutów ubezpieczona R. S. wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołania oraz o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych.

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

Apelacja ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie, ponieważ zostały w niej przedstawione zarzuty skutkujące zmianą zaskarżonego wyroku.

W apelacji wnioskodawczynie przedstawione zostały zarówno zarzuty naruszenia prawa materialnego, jak i procesowego. W tym miejscu należy zauważyć, że prawidłowość zastosowania lub wykładni prawa materialnego może być właściwie oceniona jedynie na kanwie niewadliwie ustalonej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Skuteczne zatem zgłoszenie zarzutu dotyczącego naruszenia prawa materialnego wchodzi zasadniczo w rachubę tylko wtedy, gdy ustalony przez sąd pierwszej instancji stan faktyczny, będący podstawą zaskarżonego wyroku, nie budzi zastrzeżeń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1997 r., II CKN 60/97 – OSNC 1997, z. 9, poz. 128).

W pierwszej kolejności należy się zatem odnieść do sformułowanych w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania, bowiem dopiero ustalenie, że postępowanie w sprawie niniejszej zostało przeprowadzone prawidłowo umożliwia zbadanie prawidłowości zastosowania przepisów prawa materialnego.

Przedstawiony w apelacji ubezpieczonej zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy uznać za trafny. Dokonane w sprawie niniejszej ustalenia i wyprowadzone z nich wnioski Sąd Okręgowy oparł na błędnym założeniu, że



struktura organizacyjna zakładu płatnika składek od wielu lat nie ulegała zmianie. W spółce (...) nie był zatrudniony kierownik produkcji, ponieważ jego obowiązki wykonywał W. K. – współnik tej spółki. Uczestnicząc w grze rynkowej płatnik składek musiał dostosowywać się do zmieniających się warunków prowadzenia działalności gospodarczej, w szczególności do stale rosnącej konkurencji w branży obuwniczej. Miało to istotne znaczenie dla organizacji pracy w zakładzie należącym do spółki (...).

Za całkowicie dowolne należało uznać przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że stanowisko kierownika produkcji i logistyki zostało powierzone wnioskodawczyni tylko dlatego, że wykonujący obowiązki kierownika produkcji W. K. – współnik spółki (...) – chciał odpocząć. Z jego zeznań złożonych w sprawie niniejszej wynika bowiem, że powierzając ubezpieczonej stanowisko kierownika produkcji i logistyki, chciał się on bardziej poświęcić poszukiwaniu nowych rynków zbytu dla produkowanego w zakładzie obuwia. Sąd Okręgowy pominął przy tym zeznania W. K. – współnika spółki (...), z których wynika, że powierzenie wnioskodawczyni nowych obowiązków kierownika produkcji, które on sam wcześniej wykonywał, było związane z tym, że chciał się on poświęcić poszukiwaniu nowych rynków zbytu, co było bardzo trudne z uwagi na dużą konkurencję w branży obuwniczej. Podkreślił on w swoich zeznaniach, że prowadzenie takiego zakładu obuwniczego polega na częstych spotkaniach z kontrahentami, co nieraz wiąże się z koniecznością wyjazdów za granicę.

Podobnie za całkowicie dowolne należało uznać przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że o pozorności zmiany od dnia 1 września 2017 r. warunków pracy i płacy wnioskodawczyni, miało świadczyć to, że w umowie o pracę zawartej od dnia 1 września 2017 r. na czas nieokreślony, wynagrodzenie za pracę wnioskodawczyni zostało ustalone w wysokości 4 000 zł brutto miesięcznie, co oznaczało, że było dwukrotnie wyższe od dotychczas pobieranego wynagrodzenia, odpowiadającego wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w sytuacji gdy tylko nieliczni pracownicy płatnika składek mieli wyższe wynagrodzenia za pracę od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wbrew odmiennemu zapatrywaniu Sądu Okręgowego i organu rentowego, wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej w wysokości 4 000 zł brutto miesięcznie, zatrudnionej od dnia 1 września 2017 r. na stanowisku kierownika produkcji i logistyki, nie można uznać za wygórowane. Należy bowiem zauważyć, że dotychczasowy zakres obowiązków wnioskodawczyni zatrudnionej na stanowisku kierownika ds. logistyki został znacznie poszerzony o obowiązki przypisane stanowisku kierownika produkcji. Mając na uwadze nowy, znacznie zwiększony zakres obowiązków ubezpieczonej, wynagrodzenie za pracę w wysokości 4 000 zł brutto miesięcznie należy ocenić jako ustalone w rozsądnych granicach, z uwzględnieniem przy tym kryteriów ustalania wynagrodzenia za pracę określonych w art. 13 i art. 78 k.p. Za niewystarczający do zakwestionowania tej wysokości wynagrodzenia za pracę należało uznać argument, najpierw powołany przez organ rentowy, a następnie przez Sąd I instancji, że prawie wszyscy pracownicy płatnika składek mieli ustalone wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przyjęcie takiej tezy pozostawałoby w rażącej sprzeczności z powołanymi ostatnio przepisami oraz obowiązującą również w stosunkach z zakresu prawa pracy zasadą swobody umów (art. 353<sup>(1)</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dodatkowo należy zauważyć, że Sąd Okręgowy nie wskazał dowodów, na podstawie których ustalił, że kondycja finansowa spółki (...) nie pozwalała na wypłacanie wnioskodawczyni wynagrodzenia za pracę w wysokości 4 000 zł brutto miesięcznie.

Zakwestionowanie przez Sąd Okręgowy zakresu obowiązków wnioskodawczyni na stanowisku kierownika produkcji i logistyki, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie znajduje uzasadnionych podstaw. Sąd I instancji nie wskazał bowiem, jak trafnie zarzuciła apelantka, które z obowiązków wymienionych w ich zakresie, nie były wykonywane przez ubezpieczoną albo nie należą do zakresu obowiązków kierownika produkcji.

O pozorności umowy łączącej od dnia 1 września 2017 r. płatnika składek i ubezpieczoną nie może również świadczyć fakt, że po wypadku przy pracy, któremu ubezpieczona ulegała w dniu 11 września 2017 r., pracodawca nie zatrudnił innej osoby na stanowisku kierownika produkcji i logistyki. Obowiązki przypisane temu stanowisku przejął współnik W. K. co przekonująco wyjaśnił tym, że pracodawca cały czas wierzy w to, że R. S. po okresie rehabilitacji wróci do pracy. Podkreślił przy tym, że dla płatnika składek ważna jest jej wiedza oraz zdolność porozumiewania się

z kontrahentami. Oceniając ubezpieczoną jako pracownicę stwierdził, że ona jest mózgiem zakładu, potrafiącą rozwiązać problemy zakładu, w czasie nieobecności w nim współników spółki(...).

Sąd Okręgowy również nieprawidłowo przyjął, jak trafnie zarzuciła wnioskodawczyni w apelacji, że o pozorności umowy obowiązującej od dnia 1 września 2017 r. nie może świadczyć fakt, że W. K. we wrześniu 2017 r., ale jeszcze przed wypadkiem przy pracy, któremu uległa wnioskodawczyni, przychodził do zakładu. Jak przekonująco wyjaśnił, chciał on w pierwszym miesiącu (wrzesień 2017 r.) sprawdzić wykonywanie przez ubezpieczoną obowiązków, zwłaszcza tych, które do dnia 1 września 2017 r. on sam wykonywał.

Trafnie apelantka zarzuciła, że o pozorności kwestionowanej przez organ rentowy umowy o pracę nie może świadczyć ilość czynności zarządczych wykonanych przez nią na stanowisku kierownika produkcji i logistyki, ponieważ wykonywała je jedynie do wypadku przy pracy, a więc zaledwie przez 10 dni.

Za całkowicie dowolne, sprzeczne z dokonanymi przez Sąd Okręgowy ustaleniami, należało uznać przyjęcie przez ten Sąd, że wnioskodawczyni nie posiadała doświadczenia w pracy na stanowisku kierownika produkcji. Z ustaleń Sądu I instancji wynika bowiem, że R. S. w branży obuwniczej pracowała od 1990 r. aż do dnia wypadku przy pracy, któremu uległa w dniu 11 września 2017 r., a więc przez 27 lat, w tym w okresie od dnia 2 stycznia 1996 r. do dnia 31 grudnia 2002 r. (7 lat) pracowała na stanowisku kierownika produkcji w zakładzie (...) (...), (...) (...), (...) spółka jawna w Ł.. Bardzo bogate doświadczenie zawodowe, w tym 7-letni okresu pracy na stanowisku kierownika produkcji zakładu obuwniczego, pozwalają na jednoznaczne stwierdzenie, że R. S. posiadała bardzo dobre przygotowanie do pracy na stanowisku kierownika produkcji i logistyki.

Zupełnie niezrozumiałe jest natomiast dokonanie przez Sąd I instancji ustaleń dotyczących wymiaru czasu pracy wnioskodawczyni w miesiącach: czerwiec, lipiec i sierpień 2017 r. oraz wysokości jej wynagrodzenia za pracę w tym okresie, w sytuacji, gdy w zaskarżonej decyzji podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne została określona z uwzględnieniem pobranego przez ubezpieczoną w tych miesiącach wynagrodzenia za pracę, tj. 2 000 zł miesięcznie. Mając na uwadze, że sąd w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych rozstrzyga o prawidłowości zaskarżonej decyzji w granicach jej treści i przedmiotu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 309/09 – LEX nr 604210), oraz że treścią i przedmiotem zaskarżonej w sprawie niniejszej decyzji była jedynie wysokość podstawa wymiaru składek, która za miesiące czerwiec, lipiec i sierpień 2017 r. nie była kwestionowana, dokonywanie w powyższym zakresie ustaleń było niedopuszczalne.

Mając to wszystko na uwadze, przedstawione w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego należało uznać za uzasadnione. Powyższe rozważania pozwalają na stwierdzenie, że zgromadzony w sprawie niniejszej materiał dowodowy pozwala na ustalenie, że płatnik składek i ubezpieczona R. S. zawarli w dniu 1 września 2017 r. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika produkcji i logistyki. Wynagrodzenie za pracę zostało ustalone w wysokości 4 000 zł miesięcznie. W tym dniu umowa ta nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej. Pracodawca potwierdził ubezpieczonej na piśmie ustalenia co do stron tej umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków kilkanaście dni po rozpoczęciu przez nią pracy na stanowisku kierownika produkcji i logistyki, a więc z uchybieniem terminu określonego w art. 29 § 2 k.p. Miało to jedynie takie znaczenie, że narażało pracodawcę na odpowiedzialność za popełnienie wykroczenia określonego w art. 281 pkt 2 k.p., natomiast pozostawało bez wpływu na nawiązanie i kontynuowanie stosunku pracy na podstawie tak zawartej umowy o pracę.

Konsekwencją ustalenia, że płatnik składek i ubezpieczona zawarli w dniu 1 września 2017 r. umowę o pracę, w której wynagrodzenie za pracę zostało ustalone w wysokości 4 000 zł miesięcznie, musiała być zmiana wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne R. S. za miesiąc wrzesień 2017 r., podlegającej tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Z P-H-U(...) spółki jawnej K. K., W. K. w Ł., poprzez przyjęcie, że odpowiada ona wynagrodzeniu za pracę w wysokości 4 000 zł miesięcznie, proporcjonalnie zmniejszonemu, z uwzględnieniem przy tym części tego miesiąca odpowiadającej liczbie dni niezdolności do pracy wskutek choroby. Powyższa zmiana wysokości podstawy wymiaru składek znajduje

uzasadnienie w treści przepisów art. 18 ust. 1, 2, 9 i 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. 2019 r., poz. 300 ze zm.).

O kosztach postępowania za obie instancje, na które składa się wynagrodzenie adwokata reprezentującego wnioskodawczynię przed Sądami I i II instancji oraz uiszczona przez nią opłata od apelacji, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 2 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Z przedstawionych wyżej względów Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.