

Sygn. akt V U 464/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2015 r.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewelina Trzeciak

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2015 r. w Legnicy

sprawy z wniosku P. K. i A. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania P. K. i A. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 24 kwietnia 2015 r.

znak (...) nr dec.(...)

zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 24 kwietnia 2015 r. znak (...) nr dec. (...) w ten sposób, że ustala iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. K.jako pracownika u płatnika składek: Usługi (...) od 1 listopada 2014 roku wynosi 3 500 (trzy tysiące pięćset) złotych.

Sygn. akt VU 464/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 kwietnia 2015 r., znak (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. ustalił, że od dnia 1 listopada 2014 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. K.jako pracownika u płatnika składek – Usługi (...) - wynosi 1.680,00 zł miesięcznie.

W uzasadnieniu decyzji zakład rentowy wskazał, że wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego u płatnika składek, przedłożone przez niego w trakcie postępowania wyjaśniającego dokumenty, jak również całokształt okoliczności sprawy świadczą o tym, że ustalona w umowie o pracę z dnia 1 listopada 2014 r. wysokość wynagrodzenia A. K.jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Wskazał, że ubezpieczona została zatrudniona przez płatnika na stanowisku pracownika biurowego na pełen etat za wynagrodzeniem w kwocie 3500 zł brutto. Średnie wynagrodzenie na takim stanowisku pracy kształtuje się zaś jedynie na kwotę 2158 zł. Firma oprócz ubezpieczonej zatrudniała trzech kierowców z wynagrodzeniem minimalnym. Praca ubezpieczonej miała polegać na obsłudze klientów biura, wystawianiu faktur, obsłudze poczty tradycyjnej i elektronicznej, rozliczaniu kierowców, sprzedaży biletów miesięcznych, kontakcie i współpracy z biurem rachunkowym. ZUS ocenił, że tak określony zakres obowiązków wymagał minimalnego nakładu pracy. Ubezpieczona nie posiadała też żadnego doświadczenia

zawodowego. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, a także fakt, że już po 2 miesiącach i 27 dniach od podjęcia zatrudnienia stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży, organ rentowy wyraził przekonanie, że wynagrodzenie ubezpieczonej powinno być określone na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, a kwota ustalona w umowie o pracę służyć miała jedynie uzyskaniu wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczyni A. K. oraz płatnik składek P. K., żądając jej zmiany i ustalenia podstawy wymiaru składek w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia. W odwołaniach zarzucono, że organ rentowy błędnie ocenił charakter pracy wnioskodawczyni, wskazując, że w rzeczywistości praca ta polegała na kompleksowym prowadzeniu wszelkich spraw firmy, za co wynagrodzenie na poziomie minimalnym jest wynagrodzeniem zaniżonym i niegodziwym. Płatnik składek zakwestionował nadto generalnie możliwość ingerencji ZUS w podawaną podstawę wymiaru składek.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie oraz podtrzymał argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji, podkreślając dodatkowo, że opłaceniu niewielkich składek, wnioskodawczyni uzyskałaby niewspółmiernie wysokie świadczenie chorobowe, a dalej macierzyńskie.

Zarządzeniem Przewodniczącego z dnia 22 czerwca 2015 r. sprawy z odwołań wnioskodawczyni i płatnika zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Sąd ustalił:

Płatnik składek P. K. od 1994 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług transportu osób pod nazwą Usługi (...). W jej ramach zatrudnia dwóch – trzech kierowców, którzy obsługują m.in. stałą regularną linię autokarową na trasie L.-M.. Kierowców zatrudnia na umowę o pracę za minimalnym wynagrodzeniem z dodatkiem za ubrania. Średniomiesięczny zysk przedsiębiorstwa wynosi ok. 15.000 zł.

Od początku listopada 2015 r. P. K. z uwagi na problemy zdrowotne nie był w stanie prowadzić samodzielnie firmy. Otrzymał zwolnienie z pracy na okres od 4 listopada do 4 grudnia 2014 r. W tym czasie podjął leczenie i kontynuował je także w dalszym czasie. Zdecydował się zatrudnić swoją córkę A. K., aby na tej podstawie przejęła wszelkie jego obowiązki związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Potrzebował osoby zaufanej, znającej jego firmę. W dniu 1 listopada 2014 r. płatnik zawarł umowę o pracę z wnioskodawczynią na pełen etat, za wynagrodzeniem w wysokości 3500 zł brutto miesięcznie, określając jej stanowisko jako pracownik biurowy. Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków praca ubezpieczonej miała polegać na obsłudze klientów biura, wystawianiu faktur, obsłudze poczty tradycyjnej i elektronicznej, rozliczaniu kierowców, sprzedaży biletów miesięcznych, kontakcie i współpracy z biurem rachunkowym. Wykonanie tych obowiązków sprowadziło się do tego, że wnioskodawczyni przejęła wszelkie obowiązki związane z prowadzeniem firmy, jakie dotąd wykonywał P. K.. O 4:30 otwierała bazę w R. i wydawała kierowcom kasy fiskalne oraz dokumenty pojazdów. Po zakończeniu kursów kierowcy zdawali jej te dokumenty, kasy fiskalne oraz gotówkę. W razie awarii autobusu zajmowała się ściąganiem auta i ustanawiała zastępstwo. Poza bezpośrednią obsługą kursów wykonywała wszelkie bieżące czynności administracyjno-biurowe w firmie ojca. Sprzedawała bilety miesięczne, przygotowywała wszelkie dokumenty do rozliczeń rachunkowo-księgowych i kadrowych, które przekazywała do biura zewnętrznego obsługującego płatnika. Sporządzała pisma urzędowe, odpowiadała na korespondencję, odbierała pocztę elektroniczną i tradycyjną, wystawiała zaświadczenia na prośby pracowników. Wszystkie te obowiązki wykonywała z przerwami do późnych godzin nocnych. Ze wszystkich prac na bieżąco była rozliczana przez ojca, z którym mieszkała. Wnioskodawczyni wywiązywała się z powierzonych jej obowiązków bez zastrzeżeń. Przystępując do pracy nie miała żadnego doświadczenia zawodowego, lecz wykorzystała wiedzę zdobytą z obserwacji pracy ojca i ze studiów licencyjnych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i kontynuowanych w trybie zaocznym studiów uzupełniających z zakresu logistyki.

W momencie zatrudnienia wnioskodawczyni była w trzecim miesiącu ciąży. Płatnik wiedział o tym, lecz nie miało to dla niego znaczenia, gdyż wnioskodawczyni czuła się dobrze i nie miała przeciwwskazań do podjęcia pracy. Chciała pracować jak najdłużej. Pod koniec stycznia 2015 r. poczuła się nagle źle, mdlała, stwierdzono u niej anemię i z uwagi

na zagrożenie ciąży stała się niezdolna do pracy. Na zwolnieniu chorobowym pozostawała od 28 stycznia 2015 r. do urodzenia dziecka, tj. do dnia 3 czerwca 2015 r. Następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego.

Po przeprowadzeniu u płatnika składek postępowania wyjaśniającego, organ rentowy, decyzją z dnia 24 kwietnia 2015 r. ustalił, że od dnia 1 listopada 2014r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. K. jako pracownika u płatnika składek P. K. wynosi 1680,00 zł miesięcznie.

Dowód: - w aktach ZUS: decyzja z dn. 24.04.2015 r. – k. 42-46; o świadczenia z dn. 25.03.2015 r. – k. 36 ; kopie faktur – k. 29-34; korespondencja mailowa – k. 21-28; kopia umowy o pracę– k. 20 ; zakres obowiązków- k. 18; zaświadczenie lekarskie – k. 12; kwestionariusz – k. 10;

-przesłuchanie wnioskodawczyni – k. 75-75v ; e-protokół z dn. 21.10.2015r. od 00: 12:42 do 00: 34:00;

- przesłuchanie płatnika – k. 75v-76; e-protokół z dn. 21.10.2015r. od 00:34:07 do 00:50:00.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy). Osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1 ww. ustawy). Każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ww. ustawy systemowej).

Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak wynika natomiast z art. 18 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2 (w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną). Z kolei z art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika, że 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.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 j.t.) w art. 12 ust. 1 za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Na gruncie cytowanych przepisów bezspornym pozostaje, że wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W ramach art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może jednak zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na

ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). W wyroku z dnia 7 marca 2013 r. sygn. III AUa 1515/12 Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 u.s.u.s. daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współzycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Z tego powodu Sąd przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta w dniu 1 listopada 2014 r. między A. K.a płatnikiem składem P. K..

Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę. Organ rentowy powołując się na zakres powierzonych obowiązków i nieskomplikowany charakter pracy wykonywanej przez wnioskodawczynię, stwierdził, że podstawą wymiaru składek powinna być w jej przypadku kwota minimalnego wynagrodzenia w wysokości 1.680 zł miesięcznie. Organ rentowy argumentował przy tym, że była to pierwsza praca wnioskodawczyni, która nie posiadała doświadczenia zawodowego na stanowisku pracownika biurowego, a wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie przewyższa nadto średnie zarobki krajowe na tym stanowisku. Nadto za opłacenie niewielkich składek wnioskodawczyni była by nadto uprzywilejowana, jeśli by pobrała przysługujące jej świadczenia z ubezpieczenia chorobowego obliczone od podanej podstawy. Wszystkie te argumenty świadczą w ocenie ZUS, że umowa o pracę w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia na poziomie 3500 zł brutto jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd nie podzielił stanowiska organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę w przedmiotowej umowie z dnia 1 listopada 2014 r. nie było zawyżone i mieściło się w zakresie swobody kontraktowej stron.

Przypomnienia wymaga, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem powinno stanowić wynagrodzenie uzyskiwane, jeśli jest godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Rozstrzygnięcia spraw, w których występują wątpliwości co do celowego zawyżania wysokości wynagrodzenia, nie można sprowadzać do schematu, w którym normą miałoby być redukcje umownego wynagrodzenia za pracę do najniższego wynagrodzenia, jako podstawy składek i świadczeń, także w przypadku pierwszego zatrudnienia ubezpieczonego. Takie podejście przekracza granice weryfikacji, a decyzja organu staje się arbitralna, jeśli przy niekwestionowanym zatrudnieniu pomija podstawowe zasady ustalania wysokości wynagrodzenia wynikające z prawa pracy (art. 11 i 13 k.p.). Nie wystarczy też zastosować schemat porównania średniokrajowych zarobków uzyskiwanych na stanowisku o danej nazwie z zarobkami ustalonymi w badanej umowie, gdyż nieistotna jest nazwa stanowiska, ale rzeczywisty zakres i charakter pracy wykonywanej przez pracownika.

Niekwestionowanie przez ZUS istnienia stosunku pracy wymaga od organu rentowego ingerencji w określeniu podstawy wymiaru składki, jeśli z okoliczności sprawy wynika, że wynagrodzenie ubezpieczonego pracownika było ustalone wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 KP), przy tym nie może być całkowicie deprecjonowana wola stron (art. 11 KP). Generalnie tylko wtedy można mówić o zarzucanej przez ZUS w niniejszej sprawie sprzeczności postanowień umowy o pracę o wynagrodzeniu z ustawą i zasadami współzycia społecznego, gdy wynagrodzenie to w sposób rażący odbiega od wartości i jakości wykonywanej pracy i ma na celu jedynie uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2008 r., II UK 215/07; wyrok Sądu Najwyższego z dn. 19 maja 2009 r., III UK 7/09; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 kwietnia 2014 r., III AUa 1136/13).

W niniejszej sprawie, Sąd nie miał wątpliwości, że ustalona w kwestionowanej umowie o pracę kwota wynagrodzenia nie mogła być uznana za wygórowaną, bowiem była adekwatna do zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni i generalnie też nie odbiegała od przeciętnego wynagrodzenia osób zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach z podobnym zakresem obowiązków.

Sąd oceniając powyższą okoliczność miał przy tym na uwadze opisywany zgodnie zarówno przez płatnika składek, jak i A. K. szeroki zakres obowiązków, pokrywający się z pisemnym zakresem jej obowiązków. Z wyjaśnień stron wynikało, że wnioskodawczyni przejęła w całości obowiązki płatnika i samodzielnie wykonywała wszelkie czynności związane bezpośrednio i pośrednio z obsługą firmy ojca. Należy zwrócić uwagę, że wnioskodawczyni wykorzystwała w pracy z powodzeniem wiedzę uzyskana na studiach jak i z codziennej obserwacji ojca w pracy. Nie można było też uznać, by jej praca nie wymagała znacznego nakładu pracy i nie uzasadniała zarobków wyższych niż minimalne. Należy mieć na względzie, że jakkolwiek pojedyncze czynności wykonywane przez wnioskodawczynię nie były wyjątkowo skomplikowane, jednak należy ocenić całokształt jej różnorodnych obowiązków, co niewątpliwie wymagało skupienia, czasu, rzetelności, a ich wykonanie angażowało ją z przerwami w ciągu całego dnia. Jej zakres obowiązków jak i kwalifikacje pozostają nadto odmienne w odniesieniu do innych pracowników płatnika - kierowców, przez co niesłuszne było porównanie przez organ rentowy ich zarobków z wynagrodzeniem wnioskodawczyni, w znacznym oderwaniu od charakteru pracy wszystkich pracowników.

Oceniając zatem wysokość wynagrodzenia zasadniczego zainteresowanej Sąd miał przede wszystkim na uwadze zakres czynności powierzonych przez płatnika składek wnioskodawczyni oraz fakt, że rzeczywiście i efektywnie je wykonywała. Sąd uznał również, że zatrudnienie zainteresowanej za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3500 zł brutto (ok. 2500 zł netto) mieściło się w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy, a nadto generalnie nie jest wygórowane przy uwzględnieniu realnych kosztów utrzymania osoby dorosłej, w szczególności osoby młodej, spodziewającej się dziecka.

Nie sposób też uznać, że wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni rażąco odbiegało od wynagrodzeń osób zatrudnionych na stanowiskach z tożsamym zakresem obowiązków – sprowadzającym się do powierzenia samodzielnego prowadzenia małego przedsiębiorstwa przewozowego.

Odnosząc się zaś do powoływanego przez organ rentowy faktu nawiązania stosunku pracy przez zainteresowaną, która była w tym czasie w ciąży, Sąd dał wiarę wyjaśnieniom wnioskodawców, że ciąża nie była przeciwwskazaniem do podjęcia pracy, a stan zdrowia wnioskodawczyni w ostatnich miesiącach 2014 r. nie wskazywał na możliwość pojawienia się pewnych komplikacji zdrowotnych. Oczywistym jest zaś, iż nie można czynić zarzutu, że pracownik stał się niezdolny do pracy na długo przez porodem, skoro stan zdrowia pracownika nie jest zależny od jego woli. Co więcej, zdaniem Sądu, zawarcie umowy o pracę, nawet wyłącznie w celu skorzystania z prawa do świadczeń ubezpieczeniowych nie może być jako takie uznawane za sprzeczne z prawem czy zasadami współżycia społecznego, gdyż jest to legalny cel nawiązania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów ubezpieczonego. Sąd dostrzegł również, że zainteresowana wykonywała swoje obowiązki przez niespełna trzy miesiące, jednak wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., sygn. akt II UK 141/04). Ustawodawca nie uzależnia też sposobu podlegania ubezpieczeniom społecznym i chorobowym od długości okresu opłacania składek przez płatnika. Okres ten nie warunkuje też innego sposobu wyliczania należnych świadczeń, niż na zasadach ogólnych – przyjmując w tym względzie tzw. zasadę solidaryzmu ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z nią w kosztach ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego u jednego z uczestników tego systemu partycypują wszyscy ubezpieczeni. Wysokość świadczeń z ubezpieczenia chorobowego zależy wprost od wysokości podstawy wymiaru tych świadczeń, którą stanowi przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na to ubezpieczenie, co pozwala zachować względną równowagę między wkładem danej osoby w tworzenie funduszu chorobowego a świadczeniami wypłacanymi jej w przypadku ziszczenia się ryzyka ubezpieczeniowego. Do wyraźnego naruszenia tak określonych zasad równowagi składki i świadczenia dochodzi w przypadku celowego, nieuczciwego działania

zmierzającego jedynie do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z tego systemu kosztem pozostałych ubezpieczonych partycypujących w tworzeniu funduszu chorobowego, z którego świadczenia byłyby odwołującej wypłacane. W przypadku wnioskodawczynie do takiego działania nie doszło, bowiem analiza okoliczności towarzyszących jej zatrudnieniu i jego wykonywaniu wskazuje na to, że istotnie płatnik znalazł się w sytuacji, gdzie konieczne było zatrudnienie pracownika, który przejąłby jego obowiązki w zakresie prowadzenia firmy, a wnioskodawczynie faktycznie obowiązki te w ramach umowy o pracę przejęła.

Z powyższych względów Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 24 kwietnia 2015 r. w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe wnioskodawczynie z tytułu zatrudnienia u płatnika składek od dnia 1 listopada 2014 r. wynosi 3500 zł miesięcznie.