

Sygn. akt VIII U 2381/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|--------------------------|
| Przewodniczący: | SSO Joanna Smycz |
| Protokolant: | Justyna Jarzombek |

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2016 r. w Gliwicach

sprawy A. N.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanego J. N.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania A. N.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 26 października 2015 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe odwołującej A. N. jako pracownika zatrudnionego u płatnika składek J. N. w okresie od 18 czerwca 2015r. stanowi kwota 3.780zł (trzy tysiące siedemset osiemdziesiąt złotych).

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Joanna Smycz

Sygn. akt VIII U 2381/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 października 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonej A. N. począwszy od 18 czerwca 2015 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. N. stanowi kwota 1.750,67 zł, odpowiadająca minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w 2015r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego ustalił, iż A. N. od 18 czerwca 2015 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o

pracę u płatnika składek J. N., zaś już od 6 sierpnia 2015 r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą. Strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2016r., na podstawie której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.780 zł brutto, na które składało się wynagrodzenie bazowe w wysokości 2.700zł brutto oraz premia miesięczna. ZUS nie kwestionował faktu zawarcia przez strony umowy o pracę, natomiast wątpliwości organu rentowego budziła wysokość ustalonego przez ubezpieczoną i płatnika składek wynagrodzenia w łącznej kwocie 3.780 zł brutto miesięcznie. Organ rentowy podniósł, iż strony nie przedstawiły żadnych dowodów pracy odwołującej, które uzasadniałyby podniesienie wynagrodzenia do takiej wysokości, z wyjątkiem dowodów formalnoprawnych. W ocenie ZUS, zważając na ww. okoliczności nieuzasadnionym jest przyznanie odwołującej wynagrodzenia w takiej wysokości. Zdaniem organu rentowego okoliczności sprawy wskazują, że ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości służyło jedynie do zapewnienia ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. ZUS powołując się na treść art. 58 k.c. zakwestionował ważność uzgodnień stron umowy o pracę w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości wynagrodzenia.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona. Wniosła ona o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę u płatnika składek z podstawą wymiaru składek 3.780 zł brutto miesięcznie. Ubezpieczona podniosła, iż stanowisko ZUS jest dla niej krzywdzące, gdyż pracę wykonywała z należytą starannością, zaś ustalone wynagrodzenie jest adekwatne do nakładu jej pracy oraz ciąży na niej odpowiedzialności.

Zainteresowany J. N. zajął analogiczne stanowisko w sprawie jak odwołująca.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczona A. N. urodzona (...) posiada wykształcenie średnie, ukończyła Zespół Szkół (...) w B. o profilu hotelarskim. Przed zatrudnieniem wykonywała w firmie płatnika składek tę samą pracę bezpłatnie.

Zainteresowany od roku 1991 prowadzi własną działalność gospodarczą - Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) z siedzibą w P., zajmujące się remontami budowlanymi oraz docieplaniem budynków. Od początku istnienia przedsiębiorstwa jego prowadzeniem zajmuje się zainteresowany oraz jego żona D. N., będący rodzicami odwołującej. Państwo N. mają wspólność majątkową, utrzymują się z dochodów firmy. D. N., która od początku istnienia firmy samodzielnie prowadzi jej księgowość, nie otrzymuje wynagrodzenia za wykonywaną pracę. Przez jakiś czas w firmie pomagała matka zainteresowanego M. N., zatrudniona na umowę o dzieło przy wynagrodzeniu 1.700zł brutto na niepełnym etacie. Przedsiębiorstwo posiada także drugą siedzibę w B.. W firmie na stałe pracuje od 10 do 17 osób. Zainteresowany około roku przed zatrudnieniem odwołującej zaproponował jej pracę w firmie, co miało stanowić motywację do ukończenia nauki przed odwołującą. Ubezpieczona miała zajmować się obsługą administracyjną przedsiębiorstwa, gdyż dotychczas nikt nie był na tego rodzaju stanowisku zatrudniony w siedzibie w P.. W zamian zainteresowany zaoferował jej wynagrodzenie zbliżone do jednej z pracownic przedsiębiorstwa, A. C., która wykonuje również pracę biurową, niezwiązaną jednak ze sprawami księgowymi, gdyż życzeniem zainteresowanego stanowisko księgowe miało być powierzone jedynie osobie bliskiej i jednocześnie godnej zaufania. Zainteresowany każdemu pracownikowi przyznaje stałą premię miesięczną w wysokości od 40 do 60% wynagrodzenia, co znajduje potwierdzenie w przedłożonej liście płac.

Jeszcze podczas nauki w technikum odwołująca po zakończeniu zajęć, w dni wolne, a także w okresie wakacyjnym przychodziła do siedziby przedsiębiorstwa celem przyuczenia przez matkę, aby po ukończeniu nauki przejąć obowiązki matki dotyczące prowadzenia księgowości firmy.

Ostatni egzamin maturalny odwołująca zdała 17 czerwca 2015 r. i dnia 18 czerwca 2015r. doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy zainteresowanym a odwołującą. Odwołująca została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku biurowym związanym z księgowością. Do zadań ubezpieczonej należało: prowadzenie podatkowej

księgi przychodów i rozchodów, obsługa korespondencji pracodawcy, grupowanie dokumentów w segregatorach, dokonywanie zakupów zleconych przez pracodawcę, sprzątanie biura, wykonywanie – w razie zaistnienia potrzeby – prac zastępczych. Podstawę wynagrodzenia ubezpieczonej ustalono w wysokości 2.700zł brutto, przy zastrzeżeniu doliczania do tej kwoty stałych miesięcznych premii ustalanych przez pracodawcę. Zainteresowany dokonywał przelewów na konto ubezpieczonej, co potwierdzają przedłożone listy płac.

Na skutek uprzedniego przygotowania odwołująca była dobrze obeznana z zakresem swoich obowiązków oraz metodami ich realizacji. W początkowym okresie po podjęciu zatrudnienia nadzór nad jej pracą sprawowała D. N., z czasem jednak odwołująca wykonywała swoją pracę samodzielnie, gdyż dalszy nadzór nie był już konieczny. Ubezpieczona mieszka z rodzicami, samodzielnie pokrywa koszty zamieszkania, utrzymuje się wyłącznie z otrzymywanego wynagrodzenia.

O zajściu w ciążę odwołująca dowiedziała się z początkiem grudnia 2014r., tj. przed zawarciem ww. umowy o pracę. Do samego porodu który nastąpił w dniu 7.08.2015r. ubezpieczona nie korzystała ze zwolnień lekarskich, wykonywała swoją pracę w sposób rzetelny i efektywny, pracowała codziennie, do ostatniego dnia przed zwolnieniem co znajduje potwierdzenie w przedłożonych listach obecności. W związku z tym zainteresowany przyznawał jej miesięczne premie. Z dniem 6 sierpnia 2015r. odwołująca przeszła na zwolnienie lekarskie. Obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim do dnia 3 sierpnia 2016r., po powrocie zamierza ponownie podjąć pracę u płatnika składek na wcześniej zajmowanym stanowisku. Podczas nieobecności zainteresowany nie zatrudniał nikogo na tym stanowisku, obowiązki ubezpieczonej na czas jej nieobecności przejęła D. N.. Firma zainteresowanego zarówno rok 2014, jak i rok 2015 zakończyła zyskiem w wysokości ok. 50 tys. zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, w tym akt osobowych odwołującej – k.138 i n., protokołu kontroli ZUS – k. 72 i n., listy płac pracowników firmy za okres od czerwca 2015r. do marca 2016r. – k.75 i n., listy pracowników zatrudnionych w firmie w okresie od czerwca 2015r. do marca 2016r. wraz z umowami o pracę – k.139 i n., wykazu wynagrodzeń pobranych przez ubezpieczoną, deklaracji rozliczeniowych (...) od czerwca 2015r. do marca 2016r. oraz wydruku (...) za maj i czerwiec 2015r. – k.125 i n., pisma Naczelnika Urzędu Skarbowego w P. z dnia 2 maja 2016r., zeznań świadka D. N. (nagranie rozprawy z dnia 20 maja 2016r., min. 20.50 i n.), zainteresowanego J. N. (nagranie rozprawy z dnia 20 maja 2016r., godz. 1.03.41 i n.) oraz zeznań odwołującej A. N. (nagranie rozprawy z dnia 20 maja 2016r., min. 52.24 i n.)

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania odwołującej, zainteresowanego i świadka pokrywały się i uzupełniały, nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Przedstawione w sprawie dokumenty nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności, w szczególności nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r., poz.121), zwanej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8

i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 – uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 – dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

W myśl art. 46, ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Wreszcie, art. 83 ust. 1 ustawy systemowej przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W przedmiotowej sprawie nie był przedmiotem sporu fakt podlegania przez A. N. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek J. N.. Fakt zatrudnienia jej przez tego płatnika składek jak nie był bowiem negowany przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek ustalona przez strony umowy o pracę w wysokości 3.780 zł brutto.

W ocenie organu rentowego, ustalenie wynagrodzenia w tej wysokości miało na celu jedynie zapewnienie ubezpieczonej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami przemawiającymi za takim stanowiskiem był fakt wykonywania zadań ubezpieczonej przez innego pracownika przed podjęciem przez nią pracy oraz skorzystanie przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą już od 6 sierpnia 2015 r. ZUS powołał się na pozorność, a z ostrożności procesowej także na nieważność postanowień umowy dotyczących wysokości wynagrodzenia wskazując na ich niezgodność z zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednio przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

Zaś w myśl art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

W ocenie Sądu cytowane wyżej przepisy nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż działaniu stron nie sposób zarzucić naruszenia zasad współżycia społecznego ani pozorności.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z

ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Natomiast ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku

Dopuszczalna jest ocena ważności treści umów o pracę wg reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w tym ocena wysokości umówionego przez strony wynagrodzenia dokonywana zarówno na gruncie prawa pracy jak i na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Nadto przyjmuje się, że kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego – może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). Zdaniem Sądu Najwyższego do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego. W wyroku z dnia 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13, LEX nr 1503234) Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakres obowiązków; odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wysokość osiąganego wynagrodzenia ma doniosłe skutki gdyż wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia a zatem ma przełożenie na wysokość pobieranych świadczeń. Niesie to za sobą skutki zarówno w sferze interesu ubezpieczonego jak i interesu społecznego. Ustalenie nadmiernie wygórowanego wynagrodzenia prowadzącego – w okolicznościach konkretnej sprawy – do pobierania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nieadekwatnych do odprowadzonych wcześniej składek pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, do których na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych należy zaliczyć m. in. zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadę

solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadę ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadę nieuprawnionego nieuszczipiania środków FUS.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ubezpieczonej w kwocie 3.780 zł brutto wypłacane od dnia 18 czerwca 2015 r. w pełni odpowiadało charakterowi powierzonego jej stanowiska, zakresowi obowiązków, posiadanym kompetencjom oraz ciężającej na ubezpieczonej odpowiedzialności i nie może być uznane za wygórowane.

Zatrudnienie ubezpieczonej przez płatnika składek zostało podyktowane realną potrzebą zatrudnienia, zaś dochody uzyskiwane przez firmę pozwalały na utworzenie takiego stanowiska. Odwołująca od około roku przed zatrudnieniem, w ramach przyuczenia faktycznie wykonywała pracę biurową związaną z księgowością firmy i pełniła wszystkie obowiązki z tego wynikające, zaś powodem nieobjęcia jej w tym czasie umową o pracę był fakt kontynuacji przez nią edukacji szkolnej oraz konieczność odebrania niezbędnego przeszkolenia związanego z pracą na takim stanowisku. Tym niemniej ubezpieczona już w tym okresie, a tym bardziej w okresie spornym w niniejszej sprawie w pełnym wymiarze czasu pracy, a nawet w większym wymiarze w zależności od potrzeb firmy, zajmowała się dokonywaniem wyżej opisywanych czynności administracyjnych w firmie.

Sąd zwraca uwagę, iż zatrudniający ubezpieczoną płatnik składek sam zaproponował stawkę wynagrodzenia uznając ją za odpowiednią, uzgadniając ją z ubezpieczoną na długo przed zawarciem umowy o pracę. Wyżej wspomniana stawka wynagrodzenia kwestionowana przez organ rentowy składała się z kwoty bazowej w wysokości 2.700zł brutto oraz regularnej premii miesięcznej w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego tj. kwoty 1080 zł. Biorąc pod uwagę, że każdy z pracowników odwołującego otrzymywał comiesięcznie premię w wysokości min. 40% a pracująca na zbliżonym do odwołującej stanowisku A. C., nie wykonująca czynności księgowych, otrzymywała w tym okresie premie wyższe od 40% płacy zasadniczej -również zdaniem Sądu odwołująca miała prawo za swoją rzetelną pracę otrzymywać premie podobnie jak wszyscy pozostali pracownicy w firmie

Zatem wzięwszy pod uwagę nabyte w toku szkolenia i praktyki kompetencje, odpowiedzialność związaną z tego rodzaju pracą oraz zaangażowanie ubezpieczonej, o którym świadczy chociażby fakt, że do momentu porodu nie korzystała z żadnych zwolnień, wynagrodzenie w takiej wysokości należy uznać za w pełni uzasadnione.

Na ważność postanowień umowy, w tym ustalonego wynagrodzenia nie wpływa fakt, że ubezpieczona w niedługim czasie od zawarcia umowy o pracę zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego w związku z urodzeniem w dniu 7 sierpnia 2015r. dziecka. Fakt bycia w ciąży nie może być przeciwwskazaniem do podjęcia pracy w pełnym wymiarze czasu za godziwym wynagrodzeniem, zwłaszcza, że w przypadku odwołującej było to tylko sformalizowaniem wykonywanych już wcześniej obowiązków na rzecz zainteresowanego.

Mając na względzie wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję uznając, że w okresie od 18 czerwca 2015 r. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę odwołującej A. N. u płatnika składek J. N. stanowi kwota 3.780 zł.

O kosztach na rzecz odwołującej w związku ze złożonym wnioskiem o ich przyznanie jedynie przez odwołującą orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust 2 i § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013r. poz. 490 ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

(-) SSO Joanna Smycz