

Sygn. akt: III U 197/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2016r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Beata Bielska
Protokolant:	sekretarz sądowy Sylwia Wójcik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 stycznia 2016r. w O.

sprawy z odwołania A. B. i G. R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek odwołania A. B. i G. R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 16.02.2015r. **Nr** (...)

orzeka:

1. zmienia częściowo zaskarżoną decyzję w punkcie II w ten sposób, że ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek G. R. w październiku 2014r. wynosi 728 zł.,

2. w pozostałym zakresie odwołanie oddala.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16.02.2015r. Nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. w pkt I stwierdził, że A. B. od 01.09.2014r. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek, G. R.. W pkt II stwierdził zaś, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe wynosi: we 09/2014r. po 1.680zł, w 10/2014r. po 952zł, w 11/2014r. po 0 zł i w 12/2014r. po 0 zł.

Odwołanie od powyższej decyzji do Sądu Okręgowego w Ostrołęce w sprawie IIIU 197/15 wniosła A. B.. W uzasadnieniu podniosła, że jej zatrudnienie nie było fikcyjne, faktycznie wykonywała swoje obowiązki. Została zatrudniona na stanowisku menadżera, miała rozszerzać asortyment w zależności od potrzeb i trendów, pozyskiwać nowych dostawców i klientów, zwłaszcza, że pracodawca chciał otwierać całą sieć sklepów. Początkowo zaproponowała wynagrodzenie w kwocie 8.000 zł, ale pracodawca stwierdził, że to za wysoka stawka i po dłuższych negocjacjach

ustalili wynagrodzenie na kwotę 7.300zł brutto. Odwołująca wskazała, że miała być menadżerem i dodatkowo wykonywać obowiązki sprzedawcy oraz została uprzedzona, że jej czas pracy może być nielimitowany, bo właściciel pracuje na umowę o pracę w innym przedsiębiorstwie. Zdaniem odwołującej przedmiot każdej z umów o pracę jest inny i stanowisko menadżera ze zleceniem sprzedaży ubrań w miejscach i czasie nieokreślonym nie może być porównywane z innymi stanowiskami.

Odwołanie od powyższej decyzji do Sądu Okręgowego w Ostrołęce w sprawie IIIU 198/15 wniósł G. R.. W uzasadnieniu podniósł argumenty tożsame z argumentami podniesionymi przez A. B..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o oddalenie odwołania. Podniósł, że na podstawie ustaleń przeprowadzonej kontroli ZUS stwierdził, że wysokość wynagrodzenia A. B. od dnia 01.09.2014r. została ustalona wyłącznie w celu uzyskania prawa do wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa i stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego. Organ rentowy wskazał, iż odwołująca prowadziła sprzedaż odzieży w handlu obwoźnym na przenośnych straganach, świadczyła pracę tylko przez jeden miesiąc a następnie korzystała z zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Nie zostały wskazane dowody, które uzasadniałyby przyznanie odwołującej tak wysokiego wynagrodzenia w kwocie 7.300zł brutto a zarówno przed zatrudnieniem A. B., jak i w czasie jej nieobecności w związku z chorobą i macierzyństwem, czynności sprzedaży wykonywała D. R., uzyskując znacznie mniejsze kwoty.

Zarządzeniem z dnia 27.05.2015r. Sąd Okręgowy w Ostrołęce na podstawie art. 219 kpc połączył sprawy IIIU 197/15 i (...) 198/15 do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygn. akt IIIU 197/15.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. R. od lipca 2014r. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest handel bielizną. Jednocześnie jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie (...)K. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego.

W lipcu, sierpniu i wrześniu 2014r. G. R. wynajmował lokal w P. i tam była prowadzona sprzedaż bielizny. Ponieważ budynek został przeznaczony do rozbiórki, z końcem września był zobowiązany opuścić lokal. Od początku prowadzenia działalności G. R. pomagała siostra, D. R..

W dniu 01.09.2014r. G. R. zawarł umowę o pracę z A. B.. Odwołująca została zatrudniona na czas określony od 01.09.2014r. do 31.12.2014r., w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 7.300zł brutto. W umowie o pracę wskazano stanowisko menadżera. Odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń z podstawą wymiaru składek 7.300zł. Do obowiązków odwołującej należała sprzedaż bielizny i dokonywanie zakupu towaru. Odwołująca we wrześniu 2014r. bieliznę sprzedawała w sklepie w P., zaś od października 2014r. prowadziła sprzedaż obwoźną na jarmarkach i rynkach przed sklepami, m.in. w P., N., (...). Odwołująca w pracy używała samochodu osobowego należącego do G. R., nie podnosiła żadnych kosztów, w tym kosztów zakupu paliwa. Odwołująca towar-bieliznę zakupiła u swoich znajomych oraz u przedstawiciela firmy (...). G. R. dokonywał natomiast zakupów bielizny w hali przy ul. (...) w W..

Na podstawie umowy o pracę A. B. świadczyła efektywnie pracę do dnia 14.10.2014r. Od dnia 15.10.2014r. odwołująca była niezdolna do pracy z powodu choroby w związku z ciążą. W dniu 01.01.2015r. G. R. zawarł z nią kolejną umowę o pracę na czas określony, do dnia porodu. A. B. była jedynym pracownikiem.

Od dnia 15.10.2014r. G. R. zawarł z siostrą, D. R., umowę zlecenia na sprzedaż odzieży z wynagrodzeniem w kwocie 500zł miesięcznie.

A. N. zawierając umowę z G. R. była w ciąży, dziecko urodziła w dniu 11.04.2015r. Odwołująca z wykształcenia jest pedagogiem, nie pracowała w tym zawodzie. W okresie od 2005r. do 2012r. prowadziła działalność gospodarczą – sprzedaż bielizny, następnie była zarejestrowana jako bezrobotna i pobierała zasiłek dla bezrobotnych a potem pracowała w Agencji (...) w W.. Bezpośrednio przed zatrudnieniem u G. R. nigdzie nie pracowała.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: odwołania wraz z załącznikami, odpowiedź na odwołania, dowód z przesłuchania w charakterze stron: A. B. i G. R. (k. 43-46a.s.), wszystkie dokumenty zawarte w aktach kontroli ZUS.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest kwestia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. B..

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, zaś na podstawie art. 12 ust. 1 ubezpieczeniu wypadkowemu. Art. 13 pkt 1 ustawy wskazuje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, natomiast art. 8 ust. 1 nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy. Z kolei przepis art. 22 § 1 kp precyzuje, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Do nawiązania stosunku pracy dochodzi przez zawarcie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą umowy o pracę.

Odnosząc powyższe do okoliczności niniejszej sprawy stwierdzić należy, że w okresie od dnia 01.09.2014r. do dnia 31.12.2014r. A. B. była zatrudniona u płatnika składek G. R. na podstawie umowy o pracę. W umowie o pracę (k. 13 akt kontroli) wskazano, iż odwołująca została zatrudniona na czas określony od dnia 01.09.2014r. do dnia 31.12.2014r. na stanowisku menedżera sprzedaży z wynagrodzeniem brutto w kwocie 7.300zł. Z tego też tytułu odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z podstawą wymiaru składek w wysokości równej wynagrodzeniu wynikającemu z umowy, tj. 7.300zł.

Ta właśnie umowa została zakwestionowana przez organ rentowy, który podnosił, że taka wysokość wynagrodzenia A. B. została ustalona wyłącznie w celu uzyskania prawa do wyższych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, i stanowi naruszenie zasad współżycia społecznego, gdyż wynagrodzenie to jest wygórowane. ZUS wskazywał, że umowa o pracę została zawarta tylko na 4 miesiące, wysokie wynagrodzenie w kwocie 7.300zł brutto odwołująca pobierała tylko przez jeden miesiąc a następnie korzystała z zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, dlatego ustalenie tak wysokiego wynagrodzenia było związane z ciężą odwołującej i chęcią uzyskania wyższych świadczeń związanych z ciężą i macierzyństwem. Organ rentowy, kwestionując podstawę wymiaru składki uznał, że właściwa jest podstawa w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które we wrześniu 2014r. wynosiło 1.680zł.

W ocenie Sądu powyższe stanowisko ZUS jest prawidłowe, bowiem wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę jest wygórowane, nie odpowiada zasadzie ekwiwalentności pracy, a w konsekwencji stanowi wygórowaną podstawę wymiaru składki i przekłada się na świadczenia z ubezpieczenia społecznego w kwocie nienależnej. Co do zasady odwołanie jest niezasadne, gdyż podstawę wymiaru składki w przypadku odwołującej powinna stanowić kwota minimalnego wynagrodzenia.

Na wstępie zauważyć, że organ rentowy nie kwestionował samego faktu zawarcia między stronami umowy o pracę i faktu wykonywania czynności pracowniczych przez I. K., bowiem w pkt 1 zaskarżonej decyzji objął ją ubezpieczeniami z tytułu umowy o pracę. Przedmiotem sporu była tylko wysokość wynagrodzenia, a tym samym wysokość podstawy wymiaru składek.

Zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych płatnik składek przekazuje do Zakładu imienne raporty miesięczne, po upływie każdego miesiąca kalendarzowego, w terminie ustalonym dla rozliczania składek. Z art. 41 ust. 3 wynika, że imienny raport miesięczny zawiera m.in. dane o podstawie wymiaru składek i kwocie składki w podziale na należną od ubezpieczonego i płatnika składek oraz z innych

źródeł finansowania. Z przepisu art. 12 i 13 w/w ustawy wynika zaś, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zdaniem Sądu organ rentowy może kwestionować wysokość podstawy wymiaru składek, lecz musi mieć ku temu uzasadnione podstawy. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS 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. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (tak np. Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 16.10.2013r., II AUa 294/13, LEX nr 1388831 i Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27.04.2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338). W uzasadnieniu tych orzeczeń wskazano, iż umowa o pracę wywołuje również skutki pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 kp) - zyskuje dodatkowy walor, gdyż alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczenia oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wskazano też, 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. Sąd Okręgowy podziela powyższe poglądy.

W świetle powyżej cytowanych przepisów i poglądów orzecznictwa zasadniczą okolicznością wymagającą rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie było ustalenie, czy począwszy od 01.09.2014r. strony istotnie łączyły stosunek pracy w rozumieniu art. 22 kp w pełnym wymiarze czasu pracy, czy też umowa o pracę datowana na 29.08.2014r. z wynagrodzeniem określonym na kwotę 7.300zł brutto była umową pozorną, naruszającą zasady współżycia społecznego i czy została zachowana zasada ekwiwalentności świadczeń. Jak już wskazano wyżej, poza sporem było to, że A. B. jako pracownik wykonywała umówione obowiązki pracownicze za wynagrodzeniem, a płatnik składek świadczoną pracę przyjmował. W celu ustalenia zakresu obowiązków odwołującej, sposobu wykonywania przez nią pracy i wysokości otrzymywanego wynagrodzenia oraz podstaw do ustalenia jego wysokości, tj. efektywności pracy odwołującej, Sąd przesłuchał strony.

Ocena przeprowadzonych w niniejszej sprawie dowodów, w przekonaniu Sądu Okręgowego, uprawnia do twierdzenia, że wynagrodzenie A. B. jako pracownika było wygórowane, bowiem powinno stanowić kwotę najniższego wynagrodzenia, tj. 1.680zł brutto. Zdaniem Sądu wynagrodzenie w kwocie najniższego wynagrodzenia będzie odpowiadać - z jednej strony ekwiwalentności świadczeń pracodawcy i pracownika, w tym zakresowi obowiązków odwołującej, nakładowi pracy i zasadom rozliczeń z pracodawcą a z drugiej strony - zasadzie ekwiwalentności wynagrodzenia i świadczeń z ubezpieczeń. Tym samym podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe A. B. będzie wynosić: we 09/2014r. po 1.680zł, w 10/2014r. po 728zł, w 11/2014r. po 0 zł i w 12/2014r. po 0 zł.

Oceniając, że wskazana w umowie o pracę kwota wynagrodzenia 7.300zł jest zbyt wygórowana, Sąd miał na uwadze fakt, iż odwołująca wprawdzie w umowie o pracę miała wskazane stanowisko menedżera sprzedaży, lecz faktycznie w ocenie Sądu została zatrudniona jako sprzedawca. Menedżer jest to osoba, której podstawowym zadaniem jest realizacja procesu zarządzania - planowanie i podejmowanie decyzji, organizowanie, przewożenie - motywowanie i kontrolowanie. Tymczasem z zeznań samych stron jednoznacznie wynika, iż podstawowym i głównym obowiązkiem odwołującej było prowadzenie sprzedaży bielizny. Odwołująca była materialnie odpowiedzialna za powierzone mienie (k. 35 akt kontroli ZUS). Do jej obowiązków należało też zamawianie towaru, przy czym oczywistym jest, iż zamówienie to musiała konsultować z G. R., gdyż musiała uzyskać od niego środki finansowe. Z zeznań stron wynika przy tym,

że bielizna była zakupywana w hali przy ul. (...) w W., gdzie – jak na tutejszym terenie powszechnie wiadomo – prowadzona jest sprzedaż obuwia i odzieży w cenach hurtowych i detalicznych przez kupców polskich i chińskich. Do odwołującej przyjeżdżał też przedstawiciel firmy (...). Wprawdzie strony wywozili, że odwołująca poszukiwała też lokali, w których miałyby się mieścić sklepy (...), gdyż planował on rozszerzyć działalność, lecz żadna ze stron nie wykazała, aby faktycznie tak było. Jak strony przyznały, nie zawarto żadnej umowy o najem lokalu. Co więcej, G. R. nie wykazał, aby faktycznie zamierzał rozszerzać działalność i aby posiadał środki finansowe na pokrycie kosztów rozszerzenia działalności. G. R. jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie (...). K. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego i ta praca stanowi jego główne źródło utrzymania. Zaznaczyć też trzeba, że odwołująca została zatrudniona tylko na okres 4 miesięcy, pracę wykonywała tylko przez okres ok. 1 miesiąca a na jej miejsce płatnik nikogo nie zatrudnił, co każe poddać w wątpliwość zamiar rozszerzania działalności i potrzebę zatrudnienia „menadżera”. Z tych względów Sąd uznał, iż A. B. faktycznie została zatrudniona jako sprzedawca i taką właśnie pracę wykonywała. Odwołująca przyznała, iż czynności we wrześniu 2014r. wykonywała w sklepie a od października 2014r. prowadziła sprzedaż obwoźną na jarmarkach i rynkach przed sklepami, m.in. w P., N., (...).

Zdaniem Sądu do wykonywania tego rodzaju pracy nie było potrzebne posiadanie kierunkowego wykształcenia. Odwołująca zresztą nie ma takiego wykształcenia, gdyż z zawodu jest pedagogiem. Ma jednak doświadczenie w dziedzinie sprzedaży, gdyż w okresie od 2005r. do 2012r. prowadziła działalność gospodarczą – sprzedaż bielizny, następnie była zarejestrowana jako bezrobotna i pobierała zasiłek dla bezrobotnych a potem pracowała w Agencji (...) w W.. Bezpośrednio przed zatrudnieniem u G. R. nigdzie nie pracowała. Praca u G. R. nie wymagała od niej szczególnej, specjalistycznej wiedzy. Ponadto nie wykonywała ona pracy poza umówionymi godzinami pracy, a rodzaj powierzonych jej czynności nie uzasadniał przyznania wynagrodzenia w wysokości aż 7.300zł. Z zeznań stron jednoznacznie wynika również, iż A. B. nie ponosiła żadnych kosztów, korzystała z samochodu płatnika, G. R. kupował benzynę i ponosił koszty eksploatacji pojazdu. Zdaniem Sądu wątpliwe jest, czy odwołująca faktycznie otrzymywała wynagrodzenie w kwocie umówionej. Stanowiłoby ono kwotę ponad 5.000zł. Odwołująca twierdziła, że wynagrodzenie było jej wypłacane gotówką. Przy takiej sumie logiczne jest jednak przyjęcie, iż wynagrodzenie odwołującej byłoby przelewane na konto, które miała w banku, a nie wypłacane w gotówce. Co charakterystyczne, odwołująca na liście płac za wrzesień 2014r. pokwitowała otrzymanie całej kwoty wynagrodzenia 5.153,24zł, podczas gdy na liście płac za październik 2014r. i listopad nie wskazano już w pokwitowaniu sumy, którą otrzymuje. Sąd miał też na uwadze fakt, iż wynagrodzenie odwołującej brutto znacznie przewyższa przychody z działalności G. R. a wynagrodzenie odwołującej netto praktycznie wynosi tyle samo, co przychód z działalności za wrzesień 2014r., co czyni prowadzenie działalności nieopłacalnym. Istotne znaczenie ma również fakt, iż na podstawie umowy o pracę odwołująca czynności faktycznie wykonywała przez miesiąc i wynagrodzenie za pracę zostało jej wypłacone za ten krótki okres, podczas gdy okres korzystania ze zwolnienia lekarskiego i potem urlopu macierzyńskiego jest znacznie dłuższy, co prowadzi dysproporcji między wkładem odwołującej a świadczeniami otrzymanymi z ubezpieczenia społecznego. Sąd nie dał wiary odwołującej, iż podejmując zatrudnienie nie wiedziała, że jest w ciąży. Z karty informacyjnej (k. 5a.s.) wynika, iż A. B. w dniu 12.09.2014r. była w 9 tygodniu ciąży. To oznacza, iż zawierając umowę o pracę z G. R. musiała sobie zdawać z tego sprawę.

Oceniając zakres obowiązków odwołującej, wymagany nakład pracy i godziwość wynagrodzenia Sąd musi również uwzględnić fakt, że w czasie zwolnienia lekarskiego odwołującej, od dnia 15.10.2014r., G. R. zawarł z siostrą, D. R., umowę zlecenia na sprzedaż odzieży z wynagrodzeniem w kwocie 500zł miesięcznie. D. R. wykonuje taką samą pracę jak odwołująca, przy czym zmieniono formę umowy na cywilnoprawną, co dodatkowo świadczy o niewiarygodności twierdzeń stron o zamiarze rozszerzenia działalności i konieczności zatrudniania menadżera oraz niezasadności wynagrodzenia odwołującej w kwocie 7.300zł.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał, że ZUS słusznie zakwestionował podstawę wymiaru składek w wysokości wynagrodzenia wynikającego z umowy zawartej w dniu 29.08.2014r. ZUS w zaskarżonej decyzji stwierdził, iż podstawa wymiaru składek (a tym samym kwota wynagrodzenia) odwołującej powinna odpowiadać kwocie minimalnego wynagrodzenia, tj. 1.680zł. Sąd co do zasady zgadza się z taką kwotą podstawy. Przyjęcie takiej kwoty uwzględnia zakres obowiązków odwołującej i jej nakład pracy, dlatego odpowiada zasadzie płacy godziwej,

właściwej, sprawiedliwej, zachowującej cechy ekwiwalentności do pracy. Odpowiada też zasadzie, aby składka nie przekładała się na świadczenie z ubezpieczenia w kwocie nienależnej.

Z powyższych względów Sąd uznał, iż odwołanie co do zasady nie jest zasadne. Sąd zmienił jedynie decyzję w zakresie podstawy wymiaru składek za październik 2014r., ustalając podstawę wymiaru składek na kwotę 728zł. Zmiana ta jest jedynie wynikiem poprawy oczywistej omyłki rachunkowej ZUS, którą to omyłkę organ rentowy szczegółowo wyjaśnił w piśmie z dnia 02.11.2015r. (k. 37a.s.) i w piśmie z dnia 04.11.2015r. (k. 3.6a.s.). Z powyższych pism wynika, że do obliczenia tej podstawy ZUS przyjął minimalne wynagrodzenie, tj. 1.680zł i dokonał obliczeń zgodnie z zasadami przewidzianymi w § 11 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Zgodnie z tym przepisem, w celu obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 kp, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc. Organ rentowy popełnił jednak oczywistą omyłkę, wskazując w decyzji jako podstawę - kwotę wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy w październiku 2014r., zamiast - kwotę wynagrodzenia należną za okres przepracowany, tj. od 01.10.2014r. do 14.10.2014r. Ponieważ do chwili wydania wyroku ZUS nie sprostował tej omyłki, zaskarżona decyzja podlegała skorygowaniu przez Sąd, gdyż w decyzji powinna być wskazana kwota prawidłowa. Odwołanie podlegało zaś oddaleniu w pozostałej części, przy czym podstawa wymiaru składek za listopad i grudzień 2014r. – uwzględniając § 11 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia... - wynosi 0zł, bowiem odwołująca przez całe te miesiące była niezdolna do pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd częściowo zmienił zaskarżoną decyzję w pkt II i ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne i rentowe, chorobowe i A. B. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek G. R. w październiku 2014r. wynosi 728zł a w pozostałym zakresie odwołanie oddalił.

Z tych względów na mocy art.477¹⁴ § 1 i 2 kpc orzeczono, jak w sentencji.