

Sygn. akt VII U 1705/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Kozłowska-Czabańska
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy O. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek przy podleganiu ubezpieczeniom społecznym

z udziałem G. T. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w W.

na skutek odwołania O. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W.

z dnia 6 października 2015 r., nr (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VII U 1705/15

## UZASADNIENIE

**Decyzją z dnia 06 października 2015 r., nr: (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W.** obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne O. P., zatrudnionej u płatnika składek (...) G. T. z siedzibą w W. i ustalił, że w okresie od dnia 06 lipca 2015 r. podlega ona ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u ww. płatnika składek z podstawą wymiaru składki w wysokości 875,00 zł równą 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. W uzasadnieniu organ rentowy podkreślił, że analiza dokumentów pozyskanych w trakcie przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wskazuje, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne O. P. została ustalona w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaznaczył, że podstawy wymiaru składek wskazywane od dnia 02 listopada 2009 r. przez innego płatnika składek podczas równoległe trwającego stosunku pracy są niższe przy pełnym wymiarze czasu pracy niż podstawy uzyskiwane na 1/2 etatu u ww. płatnika składek. Ponadto płatnik składek G. T. ustaliła podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne O. P. na poziomie znacznie wyższym, aniżeli podstawy wykazywane za pozostałych ubezpieczonych, które nieznacznie przekraczają minimalne wynagrodzenie za pracę. Z kolei wynagrodzenie ubezpieczonej w przeliczeniu na pełen etat wynosi 7.000,00 zł. Organ rentowy nie dał również wiary wyjaśnieniom płatnika składek, dotyczącym nieterminowego

zgłoszenia O. P. do ubezpieczeń społecznych, czego przyczyną były problemy natury technicznej systemu e-płatnik. Podniósł, że płatnik składek nie miał obowiązku składania dokumentu zgłoszeniowego drogą elektroniczną, albowiem zgodnie z treścią art. 47a ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, płatnicy składek rozliczający składki nie więcej niż za 5 osób mogą przekazywać dokumenty zgłoszeniowe, rozliczeniowe, deklaracje i raporty w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru albo w formie wydruku z oprogramowania. W przypadku ubezpieczonej, dokument zgłoszeniowy (...) wpłynął do organu rentowego w dniu 20 lipca 2015 r., a zatem w czasie, kiedy O. P. była już niezdolna do pracy. Jednocześnie płatnik składek dopuścił ubezpieczoną do pracy bez ważnych badań lekarskich, gdyż stosowne zaświadczenie w tym przedmiocie zostało wydane w dniu 10 lipca 2015 r., podczas, gdy zatrudnienie trwało od dnia 06 lipca 2015 r. Powołując się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, organ rentowy nadmienił także, że może zakwestionować wysokość wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. W ocenie organu rentowego, powyższe okoliczności dają podstawy do stwierdzenia, że ustalenie wynagrodzenia w wysokości 3.500,00 zł miesięcznie było czynnością pozorną, zmierzającą wyłącznie do podwyższenia podstawy wymiaru składki, a tym samym wysokości świadczenia, przysługującego ubezpieczonej tytułem zasiłku macierzyńskiego. Na tej podstawie organ rentowy na mocy zaskarżonej decyzji z dnia 06 października 2015 r., nr: (...) ustalił podstawę wymiaru składek dla O. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) G. T. z siedzibą w W. w okresie od dnia 06 lipca 2015 r. w wysokości 875,00 zł równą 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. (decyzja z dnia 06 października 2015 r., nr: (...)) k. 2 a.r.).

**O. P.** złożyła w dniu 19 października 2015 r. odwołanie od powyższej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. z dnia 06 października 2015 r., nr: (...), wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne, jako pracownika u płatnika składek (...) G. T. z siedzibą w W. od dnia 06 lipca 2015 r. wynosi 3.500,00 zł. Uzasadniając swe stanowisko odwołująca podniosła, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych bezpodstawnie, bezprawnie i niezgodnie ze stanem faktycznym przyjął podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W tym względzie, odwołująca wskazała, że u ww. płatnika składek jest zatrudniona od dnia 01 lipca 2015 r. w wymiarze 1/2 etatu, a swoje obowiązki pracownicze wykonuje w godzinach od 16 do 20. Podkreśliła, że wcześniej, a mianowicie od początku 2013 r. z powyższym pracodawcą była związana innymi formami umowy. Podkreśliła także, że posiada odpowiednie wykształcenie i kwalifikacje, dostosowane do potrzeb zajmowanego stanowiska, albowiem zawodowo z sektorem kultury jest związana już od czasu studiów. Zaznaczyła także, że nieprzerwanie od 2009 r. wykonuje pracę na rzecz innego pracodawcy, jednakże z powodu otrzymywanego z tytułu tego zatrudnienia niewielkiego wynagrodzenia, została zmuszona do poszukiwania dodatkowych źródeł dochodu. Podniosła nadto, że nie ma wiedzy na temat tego, jak kształtują się zarobki pozostałych osób zatrudnionych w firmie i z tego względu trudno jest jej porównać wysokość otrzymywanego wynagrodzenia z wynagrodzeniami innych pracowników. Wskazała również, że skierowanie na badania lekarskie otrzymała w dniu 01 lipca 2015 r. i stawiała się na nie w terminie, jednakże stosowne zaświadczenie z placówki medycznej odebrała dopiero w dniu 10 lipca 2015 r. Jednocześnie, zdaniem odwołującej sposób rozliczania się pracodawcy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych pozostaje w sferze jego własnych, prywatnych decyzji i nie może być podstawą do kwestionowania rozliczeń zatrudnionych u niego pracowników z organem rentowym, zwłaszcza, że składki od wynagrodzenia odprowadzane są w prawidłowej wysokości. Podkreśliła, że przesłanką do obniżenia podstawy wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne nie może być zatem okoliczność nieterminowego opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, gdyż obowiązek ten obciąża płatnika składek, a nie ubezpieczonego. Dodatkowo odwołująca stwierdziła, że w tym zakresie, płatnik składek korzystał z usług firmy zewnętrznej – Biura rachunkowego i to ono zajmowało się kompleksową obsługą kadrową i księgowo-płacową tego podmiotu gospodarczego. Wskazała, iż w okolicznościach niniejszej sprawy, ustalona w stosunku do wysokości wynagrodzenia za pracę spełnia kryteria godziwości, odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, jak również uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy. W konkluzji odwołania, O. P. stwierdziła, że organ rentowy bezpodstawnie ustalił w stosunku do niej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę, gdyż winien ustalić ją na

kwotę w wysokości 3.500,00 zł. Powołując się na powyższe okoliczności, odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji (odwołanie z dnia 19 października 2015 r. k. 2-4 a.s.).

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. i wskazał, że zaskarżona decyzja została wydana na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 3, art. 41 ust. 12 i 13 oraz art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121), wobec, czego jest prawnie i faktycznie uzasadniona.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie z dnia 23 listopada 2015 r., organ rentowy powtórzył argumentację zaprezentowaną w treści zaskarżonej decyzji. Zakład Ubezpieczeń Społecznych jeszcze raz podkreślił, że ustalenie w stosunku do odwołującej wynagrodzenia w kwocie 3.500,00 zł w wymiarze 1/2 etatu było związane jedynie z chęcią uzyskania przez nią wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Na podstawie danych zgromadzonych na koncie płatnika składek ustalono bowiem, że pozostali ubezpieczeni zostali zgłoszeni z podstawą wymiaru składek zdecydowanie niższą niż podstawa wymiaru składek zadeklarowana za odwołującą. W materiale dowodowym brak jest również dokumentów, potwierdzających zdobyte przez ubezpieczoną doświadczenie zawodowe niezbędne na stanowisku managerskim, jak również dokumentów, potwierdzających jej udział w postępowaniu rekrutacyjnym na oferowane stanowisko pracy. Organ rentowy zaznaczył również, że płatnik składek nie przedłożył zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku menedżera ds. artystycznych od dnia 06 lipca 2015 r., natomiast zgodnie z art. 229 § 4 k.p., pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Ponadto dokument zgłoszeniowy do ubezpieczeń społecznych (...) wpłynął do organu rentowego dopiero w dniu 20 lipca 2015 r., tj. już w trakcie niezdolności do pracy ubezpieczonej, a więc po upływie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia zgodnie z art. 36 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W ocenie organu rentowego, powyższe okoliczności dają zatem podstawy do stwierdzenia, że ustalenie wynagrodzenia w wysokości 3.500,00 zł miesięcznie stanowi czynność prawną pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 58 § 1 k.c. – jedynie w celu uzyskania wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Na tej podstawie organ rentowy decyzją z dnia 06 października 2015 r., nr: (...) ustalił podstawę wymiaru składek dla O. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) G. T. z siedzibą w W. od dnia 06 lipca 2015 r. w wysokości 875,00 zł, równej 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. Na poparcie swojego stanowiska Zakład Ubezpieczeń Społecznych przywołał orzecznictwo Sądu Najwyższego (odpowiedź na odwołanie z dnia 23 listopada 2015 r. k. 21-23 a.s.).

#### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

O. P., ur. dnia (...), posiada wykształcenie wyższe. W dniu 30 czerwca 2009 r. ubezpieczona ukończyła studia magisterskie na kierunku pedagogiki o profilu ogólnopedagogicznym na Uniwersytecie (...), uzyskując tytuł magistra. Odwołująca legitymuje się znajomością obsługi komputera w ramach pakietu (...) i internetu oraz znajomością języków obcych, w zakresie języka angielskiego i włoskiego na poziomie średniozaawansowanym. W trakcie studiów magisterskich, a mianowicie w latach 2005-2009, odwołująca była zatrudniona w Teatrze (...), początkowo na stanowisku pracownika, a następnie na stanowisku kierownika Biura (...), a do jej obowiązków należało wówczas rekrutowanie nowo zatrudnianych pracowników, koordynowanie pracy bileterów oraz sprawowanie dyżurów dyrekcyjnych. Przez okres kolejnych 5 miesięcy, tj. od stycznia do czerwca 2006 r. odwołująca wykonywała pracę na stanowisku koordynatora biura w Centrum (...), gdzie do jej zakresu obowiązków należała organizacja pracy recepcji, prowadzenie i nadzorowanie grafiku pracy psychologów i prawników, obsługa bieżącej korespondencji, a także koordynowanie zapisów beneficjentów projektów. Następnie, w okresie od lipca 2007 r. do stycznia 2008 r. ubezpieczona była koordynatorem projektu w firmie artystycznej (...), a w okresie od sierpnia do grudnia 2008 r. zajmowała się organizacją szkoleń i konferencji dla Działu Szkoleń firmy (...). Od września 2009 r. do chwili obecnej, odwołująca jest zatrudniona w Teatrze (...), przy czym do lipca 2010 r. wykonywała pracę na stanowisku specjalisty ds. PR, natomiast po tej dacie została zatrudniona na samodzielnym stanowisku pracy w ramach, którego zajmuje się koordynacją działań logistycznych i merytorycznych związanych z projektami, dotyczącymi festiwalu, gościnnych wyjazdów spektakli na terenie Polski i poza jej granicami oraz cyklami tematycznymi, a także tworzeniem

umów, sprawowaniem nadzoru nad procesem ich realizacji, negocjowaniem i realizacją budżetu, wsparciem zespołu (...), a także redagowaniem i korektą materiałów promocyjnych. Od dnia 01 lutego 2013 r. do dnia 06 lipca 2015 r. odwołująca współpracowała z Centrum Artystycznym (...) z siedzibą w W., którego założycielką jest G. T. w oparciu o kolejno zawierane umowy o dzieło. W ramach tej formy współpracy, odwołująca zobowiązała się do dnia 30 czerwca 2015 r. opracować autorski program współpracy z Urzędem Pracy w ramach dofinansowania z funduszy Unii Europejskiej. Z tego tytułu odwołująca miała otrzymywać miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 2.500,00 zł. W trakcie opracowywania powyższego projektu, odwołująca nie była związana konkretnymi godzinami pracy, albowiem zainteresowaną interesował wyłącznie efekt jej pracy, a nie to, w jakim czasie zostanie ona wykonana. Wszystkie umowy o dzieło były zawierane na tych samych zasadach, w ramach, których odwołująca była zobowiązana do wykonania konkretnych projektów artystycznych, a jej praca miała charakter zdalny i obejmowała czas pracy, wynoszący 4 godziny dziennie (CV k. 5-6, odpis dyplomu ukończenia studiów k. 8-15, indeks k. 16-17 a.s., kwestionariusz osobowy k. 23-24, umowa o wykonanie twórczego dzieła wraz z przeniesieniem praw autorskich k. 25-26, rachunki k. 38-41 a.r., zeznania odwołującej k. 55-57, k. 88-89, k. 91, umowa o pracę z dnia 30 października 2009 r. k. 65, umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 2010 r. k. 66, umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 2011 r. k. 67, umowy o dzieło k. 69-74, zeznania zainteresowanej k. 57-59, k. 89-91 a.s.).

G. T. od dnia 01 kwietnia 2009 r. prowadzi własną zarejestrowaną działalność gospodarczą pod nazwą (...) G. T. z siedzibą w W., która związana jest z wystawianiem przedstawień artystycznych. W związku z pojawieniem się w 2015 r. natłoku obowiązków, związanych z rozwojem powyższej działalności gospodarczej, zainteresowana podjęła decyzję o zatrudnieniu w wymiarze pełnego etatu nowego pracownika, który odciążałby ją od tych czynności służbowych, których z uwagi na brak czasu nie była w stanie wykonywać osobiście. Odwołującej chodziło przede wszystkim o powierzenie nowemu pracownikowi zadań o charakterze managerskim, które miały polegać na koordynowaniu pracy całego zespołu, w skład, którego wchodziło kilkudziesięciu współpracowników, jak również nadzorowaniu pracy biura w zakresie sporządzanych projektów artystycznych. Jednocześnie odwołującej zależało na zatrudnieniu osoby zaufanej, posiadającej odpowiednie przygotowanie, jak i doświadczenie z zakresu branży artystycznej. Mając na uwadze znajomość posiadanych przez odwołującą umiejętności, które zainteresowana miała okazję zaobserwować w trakcie dwuletniej współpracy, G. T. zaczęła rozważać możliwość zatrudnienia na powyższym stanowisku pracy O. P.. W związku z powyższym, zainteresowana zwróciła się do odwołującej z zapytaniem, czy ta nie zechciałaby wziąć udziału w postępowaniu rekrutacyjnym, organizowanym w ramach naboru na stanowisko managera artystycznego. W wyniku pomyślnie przeprowadzonej rozmowy kwalifikacyjnej z odwołującą, to ją zainteresowana postanowiła przyjąć do pracy w swojej firmie na stanowisku managera artystycznego. W trakcie spotkania strony wynegocjowały także wstępne warunki zatrudnienia, ustalając, że odwołująca będzie zatrudniona na powyższym stanowisku pracy w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 3.500,00 zł. W powyższym zakresie zainteresowana zasięgnęła także opinii koleżanki, która pracuje w firmie rekrutacyjnej i orientuje się w stawkach, dotyczących zatrudnienia na stanowisku managera. Jednocześnie, w dniu 15 stycznia 2015 r. strony podpisały list intencyjny, który stanowił formę obietnicy zatrudnienia odwołującej na podstawie umowy o pracę, poczynszy od lipca 2015 r. (informacja z Centralnej Ewidencji o Działalności Gospodarczej k. 9, list intencyjny k. 19 a.r., zeznania odwołującej k. 55-57, k. 88-89, k. 91, zeznania zainteresowanej k. 57-59, k. 89-91 a.s.).

W związku z powyższym w dniu 01 lipca 2015 r. O. P. zawarła z G. T., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) G. T. z siedzibą w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku managera ds. artystycznych, wynoszącym 1/2 etatu oraz za wynagrodzeniem miesięcznym brutto wysokości 3.500,00 zł. Jako miejsce wykonywania obowiązków wskazano miasto W., natomiast jako termin jej rozpoczęcia wskazano dzień 06 lipca 2015 r. Z kolei system czasu pracy odwołującej miał wynosić 4 godziny na dobę i przeciętnie 20 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Swoje obowiązki pracownicze odwołująca miała wykonywać w godzinach popołudniowych, tj. od 16:00 do 20:00. W dniu 01 lipca 2015 r. odwołująca została przeszkolona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno ogólnego, jak i stanowiskowego, natomiast w dniu 10 lipca 2015 r. przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na powyższym stanowisku pracy. W momencie zawierania przedmiotowej umowy o pracę odwołująca była w 4 miesiącu ciąży z drugim dzieckiem, o którym to fakcie nie poinformowała zainteresowanej. Jednocześnie w tym czasie, O. P. przebywała na

urlopie wychowawczym, który został jej udzielony przez innego pracodawcę, tj. Teatr (...) w W., u którego do chwili obecnej pozostaje zatrudniona. Zawierając umowę o pracę na stanowisku managera ds. artystycznych, odwołująca miała świadomość zatrudnienia w zwiększonym wymiarze czasu pracy, jednakże z uwagi na pomoc męża i babci w opiece nad 3-letnim synem, postanowiła przez pewien okres czasu podjąć się pracy na 1 i 1/2 etatu. Taki system czasu pracy odwołującej nie miał mieć jednak charakteru docelowego, albowiem po zapoznaniu się ze specyfiką pracy na stanowisku pracy managera ds. artystycznych, odwołująca zamierzała podjąć ostateczną decyzję odnośnie tego, u którego z pracodawców chce kontynuować współpracę w wymiarze pełnego etatu, rezygnując przy tym z zatrudnienia u drugiego z nich. Jednocześnie w dniu 20 lipca 2015 r. odwołująca podpisała porozumienie zmieniające warunki jej zatrudnienia w (...) w W., na mocy, którego jej wynagrodzenie zasadnicze zostało podwyższone z kwoty 1.900,00 zł do kwoty 2.900,00 zł, jak również miała ona otrzymywać wypłatę premii regulaminowej miesięcznej w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego (umowa o pracę z dnia 01 lipca 2015 r. z załącznikiem k. 11-12, zaświadczenie lekarskie z dnia 10 lipca 2015 r. k. 14, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy k. 15, skierowanie na szkolenie z zakresu bhp k. 16 a.r., porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 20 lipca 2015 r. k. 40, zeznania odwołującej k. 55-57, k. 88-89, k. 91 a.s.).

O. P. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 06 lipca 2015 r. przez płatnika składek G. T., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) G. T. z siedzibą w W. z tytułu zawartej umowy o pracę (zgłoszenie do ubezpieczeń (...) k. 18 a.r.).

Z tytułu prowadzenia powyższej działalności gospodarczej, G. T. za cały rok 2014 wykazała stratę w wysokości 111.319,82 zł. Za ten okres czasu odwołująca osiągnęła przychód w wysokości około 35.000,00 zł, natomiast dochód w wysokości 12.000,00 zł. W 2015 r. zainteresowana zatrudniała w swojej firmie 3 osoby na podstawie umów o pracę, tj. M. K. na stanowisku instruktora za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 1.800,00 zł w wymiarze 1/2 etatu, K. N. na stanowisku specjalisty za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 2.000,00 zł w wymiarze pełnego etatu oraz D. R. na stanowisko koordynatora wydarzeń artystycznych za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 2.000,00 zł na pół etatu. Ponadto w tym czasie, odwołująca zatrudniała także 30 osób na podstawie umów o dzieło, których łączne miesięczne wynagrodzenie z tego tytułu wynosiło około 20.000,00 zł (zeznania zainteresowanej k. 57-59, zeznania o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) w roku podatkowym 2014 r. k. 75-84 a.s.).

Do zakresu obowiązków O. P. na stanowisku managera ds. artystycznych miało należeć przygotowywanie sal do warsztatów, odbieranie telefonów w biurze firmy, kontakt z klientami – uczestnikami warsztatów podczas ich realizacji w godzinach popołudniowych, współpraca z grafikami w zakresie kreowania identyfikacji graficznej firmy, koordynowanie projektów artystycznych i edukacyjnych, comiesięczne ustalanie grafiku warsztatów i kontakt z prowadzącymi celem określenia terminów warsztatów oraz współpraca z urzędami pracy. W trakcie całego okresu zatrudnienia na stanowisku managera ds. artystycznych odwołująca w dniu 18 lipca 2015 r. opracowała grafik zajęć artystycznych dla dzieci w semestrze zimowym 2015 r., jak również prowadziła korespondencję e-mail z pozostałymi współpracownikami firmy, w tym z zainteresowaną, przedstawiając im wstępne koncepcje związane z opracowaniem nowego loga dziecięcego w oparciu o logo (...) oraz przygotowała harmonogram zajęć dla dzieci w ramach programu (...). Opisane czynności odwołująca miała wykonywać pomiędzy godziną 16:00, a 20:00, natomiast wynagrodzenie za świadczoną pracę miała otrzymywać przelewem bankowym na wskazany numer konta (zakres obowiązków k. 13, potwierdzenia przelewów k. 27-33, historia rachunku k. 34-37, zajęcia dla dzieci wrzesień 2015 r. k. 44-46, korespondencja e-mail k. 47-77 a.r., zeznania odwołującej k. 55-57, k. 88-89, k. 91).

W dniu 20 lipca 2015 r. O. P. stała się niezdolna do pracy z powodu problemów zdrowotnych, które wystąpiły u niej w czasie ciąży wobec, czego zmuszona była udać się na zwolnienie lekarskie. Zaraz po podpisaniu umowy o pracę z dnia 01 lipca 2015 r. okazało się bowiem, że ciąża odwołującej jest zagrożona, co rodziło konieczność zaprzestania przez nią aktywności zawodowej, aż do dnia porodu. Poprzednia ciąża odwołującej również była zagrożona i przez cały jej okres, odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, jej obowiązki na stanowisku managera ds. artystycznych częściowo przejęła zainteresowana G. T., zatrudniając również na miejsce odwołującej nowego pracownika na stanowisku specjalisty za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.800.00 zł w wymiarze pełnego etatu. Z tytułu zatrudnienia w (...) G. T., wypłaciła odwołującej wynagrodzenie za

okres od dnia 06 lipca 2015 r. do dnia 20 lipca 2015 r. W związku z urodzeniem dziecka w dniu 09 stycznia 2016 r., odwołująca wystąpiła do organu rentowego z wnioskiem o wypłatę na jej rzecz zasiłku macierzyńskiego. Zasiłek ten został jej wypłacony z tytułu zatrudnienia w (...) z siedzibą w W.. Jednocześnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia obowiązku podlegania przez O. P. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) G. T. z siedzibą w W. (zeznania odwołującej k. 55-57, k. 88-89, k. 91, zeznania zainteresowanej k. 57-59, k. 89-91 a.s.).

W wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W., wydał w dniu 06 października 2015 r. decyzję nr: (...), mocą, której obniżył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne O. P., zatrudnionej u płatnika składek (...) G. T. z siedzibą w W. i ustalił, że w okresie od dnia 06 lipca 2015 r. podlega ona ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u ww. płatnika składek z podstawą wymiaru składki w wysokości 875,00 zł równą 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że ustalenie w stosunku do odwołującej wynagrodzenia w kwocie 3.500,00 zł w wymiarze 1/2 etatu było związane jedynie z chęcią uzyskania przez nią wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jak wynika bowiem z danych zgromadzonych na koncie płatnika składek, pozostali ubezpieczeni zostali zgłoszeni z podstawą wymiaru składek zdecydowanie niższą niż podstawa wymiaru składek zadeklarowana za odwołującą. W materiale dowodowym brak jest również dokumentów, potwierdzających zdobyte przez ubezpieczoną doświadczenie zawodowe niezbędne na stanowisku managerskim, jak również dokumentów, potwierdzających jej udział w postępowaniu rekrutacyjnym na oferowane stanowisko pracy. Organ rentowy zaznaczył również, że płatnik składek nie przedłożył zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku managera ds. artystycznych od dnia 06 lipca 2015 r., natomiast zgodnie z art. 229 § 4 k.p., pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Ponadto dokument zgłoszeniowy do ubezpieczeń społecznych (...) wpłynął do organu rentowego dopiero w dniu 20 lipca 2015 r., tj. już w trakcie niezdolności do pracy ubezpieczonej, a więc po upływie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia zgodnie z art. 36 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (decyzja z dnia 06 października 2015 r., nr:(...) k. 2 a.r.).

Od niekorzystnej dla siebie decyzji organu rentowego z dnia 06 października 2015 r., nr: (...), O. P. złożyła odwołanie do tut. Sądu, inicjując tym samym niniejsze postępowanie sądowe (odwołanie z dnia 19 października 2015 r. k. 2-4 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych i osobowych odwołującej. Zdaniem Sądu dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty te nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z nich okoliczności należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy.

Sąd Okręgowy oparł się także na zeznaniach stron: odwołującej O. P. (k. 55-57, k. 59, k. 88-89, k. 91 a.s.) oraz zainteresowanej G. T. (k. 57-59, k. 89-91 a.s.), które uznał za wiarygodne w części, tj. w zakresie w jakim strony w sposób zgodny opisały okoliczności dotyczące przyczyn utworzenia przez zainteresowaną stanowiska pracy managera ds. artystycznych, a także charakteru pracy odwołującej na tym stanowisku oraz powierzonego jej zakresu obowiązków. W tym zakresie zeznania te były bowiem logiczne i spójne, a także zgodne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd Okręgowy nie dał jednak wiary zeznaniom stron w zakresie, w jakim wskazywały one na zasadność ustalenia w stosunku do odwołującej wynagrodzenia w wysokości 3.500,00 zł brutto miesięcznie w wymiarze 1/2 etatu. W tym zakresie zarówno zainteresowana, jak i odwołująca nie przedłożyły wystarczających dowodów, tak rzeczowych, jak i osobowych na poparcie swoich twierdzeń, odnośnie adekwatności zaoferowanego wynagrodzenia na stanowisku managera ds. artystycznych do ilości i rodzaju wykonanych przez odwołującą czynności na tym stanowisku. Motywując decyzję w powyższym zakresie zainteresowana wskazywała, że w powyższej kwestii zasięgnęła opinii koleżanki, która pracuje w firmie rekrutacyjnej i orientuje się w stawkach, dotyczących zatrudnienia na stanowisku

managera. Wskazać jednak należy, że podana przez nią wartość miała charakter wyłącznie statystyczny, mający na celu ustalenie ograniczeń podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. Każdorazowo wynagrodzenie powinno bowiem odpowiadać rodzajowi pracy świadczonej przez pracownika, jej ilości i jakości, jak również posiadanym przez pracownika kwalifikacjom i doświadczeniu zawodowemu. Wysokość wynagrodzenia powinna także uwzględniać sytuację finansową podmiotu odpowiedzialnego za jego wypłatę. W tym względzie podkreślenia wymaga, że efektywny czas pracy odwołującej na nowo utworzonym stanowisku pracy był niezwykle krótki, albowiem trwał wyłącznie dwa tygodnie. W tych okolicznościach ustalenie wynagrodzenia wnioskodawczyni w oparciu o pierwszą umowę o pracę na poziomie 3.500,00 zł brutto w wymiarze 1/2 etatu (co przy pełnym etacie daje kwotę w wysokości 7.000,00 zł brutto) nie znajduje żadnego uzasadnienia i to w sytuacji realnego zagrożenia konieczności korzystania ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą, która niewątpliwie w czwartym miesiącu była już widoczna. Ponadto jak wynika z akt sprawy, po przejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, właścicielka firmy częściowo sama przejęła jej dotychczasowe obowiązki, zatrudniając jednak dodatkowego pracownika, aczkolwiek za wynagrodzeniem w wysokości 2.800,00 zł w wymiarze pełnego etatu, co w porównaniu z wysokością wynagrodzenia uzyskiwanego przez odwołującą (7.000,00 zł brutto w wymiarze pełnego etatu) wykazuje rażącą dysproporcję. Należy również podkreślić, że za cały 2014 r. firma zainteresowanej wykazała stratę na poziomie 111.319,82 zł, wobec czego kondycja finansowa (...) nie była na tyle dobra, aby zainteresowana mogła sobie pozwolić na zatrudnienie pracownika za tak wysokim wynagrodzeniem, które de facto stanowiło równowartość prawie 60% całego dochodu, uzyskanego przez zainteresowaną w tym okresie czasu. Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd odmówił zeznaniom stron w tej części przymiotu wiarygodności.

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

Odwołanie O. P. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddział W. z dnia 06 października 2015 r., nr: (...) jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

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 powołanej 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 cyt. ustawy systemowej).

Stosownie do treści 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 2016 r., poz. 188 z późn. zm.) 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 oczywistym jest, 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 ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09). W wyroku z dnia 07 marca 2013 r., III AUa 1515/12, Sąd Apelacyjny w Gdańsku potwierdził, że przepis art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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 współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W niniejszej sprawie organ rentowy nie kwestionował samego faktu zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę, a więc nie kwestionował samego tytułu ubezpieczenia. Z tego też powodu, Sąd Okręgowy przyjął, że tytułem do ubezpieczenia była umowa o pracę zawarta w dniu 01 lipca 2015 r., pomiędzy O. P., a płatnikiem składek (...) G. T. z siedzibą w W.. Kwestią sporną wymagającą rozstrzygnięcia Sądu była natomiast wysokość wynagrodzenia ustalona we wskazanej powyżej umowie o pracę. Organ rentowy, powołując się na brak realizacji obowiązków wynikających z ww. umowy o pracę z uwagi na krótki okres zatrudnienia odwołującej, a także na dysproporcję pomiędzy jej wynagrodzeniem, a wynagrodzeniami innych pracowników zatrudnionych u tego samego płatnika składek, uznał, że podstawą wymiaru składek w jej przypadku powinna być kwota w wysokości 875,00 zł równa 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. odpowiednio do wymiaru czasu pracy odwołującej w firmie (...) G. T. z siedzibą w W..

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Na pracodawcy ciąży zaś obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Odpłatny charakter stosunku pracy wiąże się ściśle z obowiązkiem ustalenia przez strony umowy o pracę wysokości wynagrodzenia za pracę (z art. 22 § 1, art. 29 § 1 pkt 3, art. 13 i art. 84 k.p.). Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., 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 świadczonej pracy. Należy mieć na uwadze, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych – gdzie kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe nie tylko dla jednostki – pracownika, ale i dla interesu publicznego. Dlatego też ocena postanowień umownych powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, mając na uwadze interes publiczny i akcentowaną w orzecznictwie zasadę solidarności ubezpieczonych.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, Sąd podzielił stanowisko organu rentowego i uznał, że ustalone przez strony wynagrodzenie za pracę w umowie z dnia 01 lipca 2015 r. było zawyżone – nie było bowiem adekwatne do wartości świadczonej przez odwołującą przez krótki okres czasu pracy, a także odbiegało od przeciętnego wynagrodzenia innych osób zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach u ww. płatnika składek. Do takich wniosków Sąd doszedł, analizując m.in. wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej z wynagrodzeniem pozostałych pracowników, zatrudnionych na podstawie umów o pracę, tj. M. K., wykonującej pracę



na stanowisku instruktora za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 1.800,00 zł w wymiarze 1/2 etatu, K. N., wykonującej pracę na stanowisku specjalisty za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 2.000,00 zł w wymiarze pełnego etatu oraz D. R., wykonującej pracę na stanowisku koordynatora wydarzeń artystycznych za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 2.000,00 zł na pół etatu. Dysproporcja pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej, a wynagrodzeniami wskazanych powyżej pozostałych pracowników firmy, którzy również byli zatrudnieni na stanowiskach samodzielnych, charakteryzujących się dużą dozą odpowiedzialności, jak np. stanowisko instruktora, w ocenie Sądu, pozwala na stwierdzenie, że wynagrodzenie ubezpieczonej, które w wymiarze pełnego etatu wynosiłoby 7.000,00 zł, ustalone zostało wbrew zasadom godziwej i ekwiwalentnej zapłaty za pracę (art. 13 k.p.) i miało służyć jedynie uzyskaniu przez ubezpieczoną wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. W szczególności jeśli się weźmie pod uwagę niewielką ilość powierzonych ubezpieczonej obowiązków, które w rzeczywistości nie różniły się znacznie od obowiązków, które wcześniej wykonywała ona w oparciu o kolejno zawierane umowy o dzieło. Dotychczas odwołująca również była odpowiedzialna za przygotowywanie i koordynowanie poszczególnych projektów artystycznych, jednak powyższe czynności wykonywała zdalnie i za dużo niższym wynagrodzeniem. Z kolei nowych obowiązków, do których należało odbieranie telefonów w biurze firmy, utrzymywanie kontaktu z klientami – uczestnikami warsztatów podczas ich realizacji w godzinach popołudniowych, współpracowanie z grafikami w zakresie kreowania identyfikacji graficznej firmy, koordynowanie projektów artystycznych i edukacyjnych, comiesięczne ustalanie grafiku warsztatów i kontakt z prowadzącymi celem określenia terminów warsztatów oraz współpracowanie z urzędami pracy, wykonała niewiele, bo przez cały okres swojego zatrudnienia, tj. przez 2 tygodnie opracowała wyłącznie jeden grafik zajęć artystycznych dla dzieci w semestrze zimowym 2015 r. oraz wymieniła korespondencję e-mail z pozostałymi współpracownikami firmy, w tym z zainteresowaną, przedstawiając im wstępne koncepcje związane z opracowaniem nowego loga dziecięcego w oparciu o logo (...). W ocenie Sądu zatem, nie tylko dysproporcja w wynagrodzeniach ubezpieczonej i innych pracowników, ale i zakres powierzonych jej obowiązków nie był wymierny w stosunku do ustalonej w umowie o pracę wysokiej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto w kontekście dysproporcji w zarobkach pracowników zatrudnionych u płatnika składek na uwagę zasługuje w szczególności okoliczność późniejszego zatrudnienia w firmie zainteresowanej pracownika, która częściowo przejął obowiązki odwołującej, jednak został zatrudniony za wynagrodzeniem miesięcznym brutto w wysokości 2.800,00 zł w wymiarze pełnego etatu. Pracownik ten wykonywał nie tylko należące do niego obowiązki, ale też pomagał zainteresowanej w wykonaniu tej części obowiązków, które wcześniej należały do ubezpieczonej. Obowiązki te – jak z powyższego wynika – nie należały zatem do zbyt skomplikowanych, wymagających szczególnych kwalifikacji, czy też umiejętności, które uzasadniałyby przyznanie wynagrodzenia na poziomie 7.000,00 zł w wymiarze pełnego etatu.

Wątpliwym jest również fakt zatrudnienia odwołującej od razu na czas nieokreślony, bez sprawdzenia jej umiejętności praktycznych w trakcie wykonywania powierzonych jej nowych obowiązków służbowych – choćby w drodze umowy na okres próbny. Z doświadczenia życiowego wynika bowiem, że pracodawca, zatrudniając nowego pracownika, nie tylko proponuje mu umowę o pracę na okres próbny, względnie określony, celem sprawdzenia jego umiejętności, ale również proponuje takiemu pracownikowi niższe wynagrodzenie. W tym względzie nie sposób pominąć faktu, że O. P., co prawda posiada wykształcenie wyższe magisterskie na kierunku pedagogika o profilu ogólnopedagogicznym, jak również legitymuje się doświadczeniem zawodowym w branży artystycznej, to jednak nie pracowała nigdy na stanowisku managerskim, związanym z zarządzaniem tak licznym zespołem osób. W tym zakresie wątpliwym zatem wydaje się ustalenie wynagrodzenia odwołującej na poziomie 3.500,00 zł brutto na 1/2 etatu (tj. 7.000,00 zł brutto na cały etat) zwłaszcza mając na uwadze fakt, że łączny dochód firmy zainteresowanej w 2014 r. wyniósł 12.000,00 zł. W tym czasie firma zainteresowanej wykazała bowiem stratę na poziomie 111.319,82 zł. Tym samym wynagrodzenie odwołującej, przyjmując, że wynosiło ono 7.000,00 zł brutto w wymiarze pełnego etatu, stanowiło niemalże 60% łącznego dochodu osiągniętego przez firmę zainteresowanej w powyższym okresie czasu. Podkreślenia wymaga również fakt, że w dniu podpisania przedmiotowej umowy płatnik składek nie przedstawił aktualnego zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań odwołującej do pracy na stanowisku managera ds. artystycznych. W ocenie Sądu powyższe było podyktowane tym, że odwołująca miała świadomość tego, że będąc w 4 miesiącu ciąży, z uwagi na swój stan zdrowia nie może podejmować jakiegokolwiek pracy zarobkowej, tym bardziej, że wcześniejsza ciąża odwołującej również była zagrożona, co rodziło konieczność przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim przez cały jej okres,

aż do dnia porodu. W przypadku drugiej ciąży, jak twierdzi odwołująca komplikacje pojawiły się tuż po podpisaniu umowy o pracę z dnia 01 lipca 2014 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, wątpliwym jest jednak fakt, iż podpisując umowę o pracę w dniu 01 lipca 2014 r., O. P. nosiła się z zamiarem rzeczywistego świadczenia pracy, tym bardziej, że jak zostało wskazane w ww. umowie o pracę, miała być ona wykonywana na terenie całego miasta, w związku z organizacją zajęć artystycznych, co w przypadku stanu zdrowia odwołującej (4 miesiąc ciąży) mogło być znacznym utrudnieniem. Podjęcie pracy w tym charakterze byłoby ze strony odwołującej działaniem wielce nierozsądnym, biorąc pod uwagę okoliczności związane z przebiegiem pierwszej ciąży ubezpieczonej.

Na uwzględnienie nie zasługują również twierdzenia zainteresowanej odnośnie tego, że nieterminowe zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń społecznych było podyktowane problemami technicznymi systemu e-płatnik. Wskazać bowiem należy, że dokumenty (...) w trybie zgłoszenia, (...) w trybie zgłoszenia i załączone do tych zgłoszeń - w razie takiej potrzeby - informacje (...) i/lub (...) oraz dokument (...) płatnik składa wyłącznie w formie papierowej, tj. w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru (tzn. na oryginalnym formularzu pobranym w terenowej jednostce organizacyjnej ZUS) lub w formie wydruku z aktualnego programu informatycznego udostępnionego przez ZUS (tzn. wydruku z aktualnego programu (...)). Z kolei w przypadku płatników rozliczających składki za nie więcej niż z 5 ubezpieczonych - w wybranej formie, tj.: poprzez przekaz elektroniczny danych w formie dokumentu elektronicznego z aktualnego programu (...) albo w formie papierowej, tj. w formie dokumentu pisemnego według ustalonego wzoru (na oryginalnym formularzu pobranym w terenowej jednostce organizacyjnej ZUS) lub w formie wydruku z aktualnego programu (...). W przypadku problemów technicznych z systemem e-płatnik, nic nie stało na przeszkodzie, aby zainteresowana złożyła powyższe dokumenty w stosownym terminie w formie papierowej. W przypadku odwołującej dokument zgłoszeniowy wpłynął jednak do organu rentowego w dniu 20 lipca 2015 r., a więc w czasie, gdy ubezpieczona była już niezdolna do pracy. Na uwzględnienie nie zasługuje jednak zarzut organu rentowego, że w toku postępowania wyjaśniającego, zainteresowana nie przedłożyła dokumentów, potwierdzających udział odwołującej w procesie rekrutacji, takich, jak CV i list motywacyjny, które to dokumenty powinny znajdować się w części A akt osobowych odwołującej. W tym miejscu zaznaczyć należy, że otrzymując CV, listy motywacyjne itd., pracodawca jest zobowiązany do ochrony zawartych w nich danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych nie wskazuje wprost, w jaki sposób należy zabezpieczać przetwarzane dane. Zastosowane środki techniczne i organizacyjne mają być natomiast odpowiednie do zagrożeń oraz kategorii przetwarzanych danych. Zatem to pracodawca musi samodzielnie ocenić, jakie zabezpieczenia pozwolą we właściwy sposób chronić dane kandydatów do pracy. Zgodnie z art. 26 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2015. poz. 2135 z późn. zm.), administrator danych (a więc pracodawca) powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą. Przede wszystkim jest zobowiązany zapewnić, aby dane te były m.in. przechowywane w postaci umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą, nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania (art. 26 ust. 1 pkt. ww. ustawy). Reguła ta określana jest jako tzw. zasada ograniczenia czasowego. Generalnie opiera się ona na założeniu, że czasowym wyznacznikiem przetwarzania danych osobowych jest zrealizowanie celu, dla którego dane te były przetwarzane. Dlatego też, po zakończeniu rekrutacji dokumenty aplikacyjne powinny być zniszczone. Ustał już bowiem cel, dla którego dane były zbierane. Powyższy obowiązek dotyczy nie tylko dokumentów dostarczanych w wersji papierowej, ale również w wersji elektronicznej. Z tego też względu, bezzasadny okazał się zarzut organu rentowego, iż nieprzedłożenie przez płatnika składek CV i listu motywacyjnego może świadczyć o pozorności zatrudnienia, albowiem w świetle przepisów powyższej ustawy, zainteresowana nie była zobowiązana do przechowywania dokumentacji osobowej odwołującej przez tak długi okres czasu.

Oceniając jednak wysokość wynagrodzenia zasadniczego wnioskodawczyni, Sąd miał na uwadze fakt niewielkiego rzeczywistego wykonania czynności powierzonych jej na podstawie umowy o pracę z dnia 01 lipca 2016 r. Sąd wziął też pod uwagę dysproporcję istniejącą pomiędzy wynagrodzeniem ubezpieczonej, a innych pracowników zatrudnionych u płatnika, a w szczególności pracownika zatrudnionego na czas zastępstwa za ubezpieczoną. Uznał przy tym, że zatrudnienie ubezpieczonej za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3.500,00 zł brutto w wymiarze 1/2 etatu, co daje kwotę w wysokości 7.000,00 zł w wymiarze pełnego etatu, nie mieściło się także w ramach racjonalnego działania przedsiębiorcy, albowiem kolidowało z możliwościami finansowymi płatnika składek – rok 2014 zakończył

on bowiem stratą rzędu 111.319,82 zł. Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu, w przypadku ubezpieczonej miesięczne wynagrodzenie, a tym samym podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w firmie zainteresowanej, powinna odpowiadać kwocie 875,00 zł, tj. kwocie równej 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 r. Wynagrodzenie w tej wysokości zachowałoby cechę ekwiwalentności w odniesieniu do ilości i jakości wykonanej pracy w spornym okresie czasu na zajmowanym stanowisku, a nadto odpowiadałoby poziomowi zarobków pozostałych pracowników zainteresowanego płatnika.

Konkludując stwierdzić trzeba, że brak jest podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji, wszelkie zaś wywody odwołującej zawarte w uzasadnieniu odwołania uznać trzeba jedynie za polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem zawartym w zaskarżonej decyzji z dnia 06 października 2015 r.

W związku z powyższym, Sąd Okręgowy w oparciu o przepis art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie O. P., jako nieuzasadnione.