

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 21 marca 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że E. W. (1) jako pracownik u płatnika składek Fundacja (...) z Zapalkami nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 24 września 2018 roku.

W uzasadnieniu decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazano, iż na podstawie danych zapisanych w systemie informatycznym ZUS E. W. (2) została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, tj. emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 24 września 2018 roku jako pracownik.

Organ rentowy wskazał, iż w toku postępowania administracyjnego podjętego w sprawie prawidłowości zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych nie zostały przedłożone dowody, które potwierdzałyby faktyczne wykonywanie przez E. W. (1) pracy w Fundacji (...) z zapalkami na podstawie umowy o pracę. Z akt sprawy wynika, iż czynności jakie miały być wykonywane na podstawie umowy o pracę, były wcześniej wykonywane na podstawie umowy wolontariatu. Organ rentowy podkreślił, iż konstytutywnym elementem stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika – a E. W. (2) nie świadczyła pracy pod kierownictwem pracodawcy, gdyż powierzone czynności wykonywać miała w czasie wolnym w domu, co przesądza o braku podporządkowania. Zdaniem organu rentowego zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych E. W. (1) jako pracownika miało na celu jedynie uprawdopodobnienie nawiązanie stosunku pracy. Wątpliwości budzi potrzeba zatrudnienia osoby, która jest w ciąży. Organ rentowy zaznaczył także, iż mimo długotrwałej nieobecności E. W. (1) z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim, w Fundacji nie została zatrudniona inna osoba. Z danych ZUS wynika, iż od 5 czerwca 2018 roku wnioskodawczyni nie podlegała ubezpieczeniu chorobowemu, z którego nabywa się prawo do świadczeń – gdyby nie zatrudnienie w Fundacji, nie miałyby zatem prawa do świadczeń. Z przedłożonych dokumentów wynika nadto, iż nie przedłożono orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku pracownika biurowego, a z karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp wynika, iż przeprowadzone szkolenie obejmuje jedynie instruktaż ogólny. Zgodnie z art. 229 § 4 i art. 237³ § 1 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz dostatecznej znajomości przepisów bhp. Zdaniem organu rentowego zawarta umowa o pracę była czynnością pozorną i miała na celu jedynie objęcie świadczeniami z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa.

/decyzja – k. 131-140 akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła E. W. (2), kwestionując stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, iż zawarta przez nią z Fundacją (...) z Zapalkami miała charakter fikcyjny. Skarżąca podkreśliła, iż zawierając umowę o pracę nie mogła przewidzieć, że nie będzie świadczyć pracy z powodu ciąży.

/odwołanie k. 3/

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społeczny wniósł o jego oddalenie, podnosząc w uzasadnieniu okoliczności tożsame jak w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 9-10/

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł także płatnik składek – Fundacja (...) z zapalkami z siedzibą w Ł., kwestionując stanowisko organu rentowego. Z uzasadnienia odwołania wynika, iż pracodawca nie wiedział o ciąży E. W. (1) w chwili zawierania z nią umowy o pracę, jak również nie mógł przewidzieć przyszłej niezdolności do pracy z powodów zdrowotnych. Płatnik składek podkreślił nadto, iż E. W. (2) faktycznie pracowała w Fundacji, co potwierdzają listy obecności oraz zdjęcia z przeprowadzonych akcji wizerunkowo-protestacyjnych Fundacji.

/odwołanie – k. 3-4 akt VIII U 2712/19/

W odpowiedzi na odwołanie płatnika składek Zakład Ubezpieczeń Społeczny wniósł o jego oddalenie, podnosząc w uzasadnieniu okoliczności tożsame jak w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 9-10/

Postanowieniem z dnia 1 lipca 2019 roku Sąd Okręgowy na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawę o sygn. akt VIII U 2712/19 ze sprawą o sygn. akt VIII U 1355/19.

/postanowienie – k. 9 akt VIII U 2712/19/

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2019 roku Sąd Okręgowy oddalił odwołanie E. W. (1) od decyzji z dnia 21 marca 2019 roku nr D/49/2019 roku.

/Wyrok – k. 151/

W dniu 16 grudnia 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o uzupełnienie wyroku wydanego w dniu 10 grudnia 2019 roku w zakresie rozstrzygnięcia odnośnie odwołania płatnika składek – Fundacji (...) z zapalkami.

/wniosek – k. 152/

Na rozprawie w dniu 26.11.2019 r pełnomocnik organu rentowego wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w stawce ryczałtowej.

/e – prot. Z dnia 26.11.19 00:03:10/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

E. W. (2) urodziła się (...). Ma wykształcenie zawodowe – ukończyła technikum gastronomiczne. Ubezpieczona pracowała:

- w okresie od 20 kwietnia 2018 roku do 30 kwietnia 2018 roku jako pracownik linii produkcyjnej w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł.,

- w okresie od 17 maja 2018 roku do 4 czerwca 2018 roku jako pracownik restauracji w P.P.H.U. (...) z siedzibą w Ł..

/świadczenia pracy - k. 71-72/

W dniu 9 czerwca 2018 roku E. W. (1) zawarła z Fundacją Centrum (...) z siedzibą w W. umowę, której przedmiotem było określenie udziału w projekcie „Akcja aktywizacja szansa na pracę dla kobiet z (...) obszaru rewitalizacji” realizowanym przez Fundację Centrum (...) Oddział w Ł.. Okres realizacji Projektu określa umowa o dofinansowanie zawarta na okres od 1 marca 2018 roku do 31 lipca 2019 roku. Udział w projekcie jest bezpłatny pod warunkiem realizacji przez Uczestniczkę Projektu obowiązków wynikających z umowy oraz wypracowanego kontraktu, który stanowi załącznik do umowy.

Zgodnie z § 9 ust. 1 strony postanawiają, iż w przypadku, gdy Uczestniczka po podpisaniu niniejszej Umowy podjęła zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, umowy cywilno-prawnej lub rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej, niniejsza umowa ulega rozwiązaniu. Uczestniczka Projektu zobowiązana jest wówczas do dostarczenia Organizatorowi dokumentów potwierdzających zaistnienie zdarzeń uzasadniających rozwiązanie umowy w terminie 7 dni kalendarzowych od zaistnienia zdarzenia. Dokumentami potwierdzającymi ww. okoliczności są kopia umowy o pracę, kopia umowy cywilnoprawnej, kopia dokumentu potwierdzającego rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej lub oświadczenie pracodawcy o zatrudnieniu Uczestniczki Projektu. Zgodnie z § 9 ust. 4 rozwiązanie

umowy z przyczyn, o których mowa w ust. 1 nie powoduje obowiązku zwrotu kosztów związanych z udziałem Uczestniczki w Projekcie.

/umowa – k. 4-6, załącznik do umowy – k. 7/

W ramach w/w umowy w okresie od 18 czerwca do 30 czerwca 2018 roku E. W. (2) ukończyła 50-godzinny kurs – podstawy obsługi komputera.

/zaświadczenie – k. 8/

E. W. (2) w ramach projektu aktywizacji nie podjęła udziału w kursie zawodowym ani stażu, gdyż wcześniej zgłosiła, iż podjęła zatrudnienie.

/pismo z Fundacji (...) – k. 146/

E. W. (2) rozpoczęła współpracę z Fundacją (...) z zapawkami jako wolontariusz. Jako wolontariuszka stała w supermarketach przy kasach, pomagając zbierać pieniądze. Wykonywała również prace biurowe, pomagała wiązać zapalki, które wykorzystywane były w ramach akcji wizerunkowych Fundacji.

/informacyjne wysłuchanie E. W. (1) - k. 136-136v, 00:03:17 w zw. z przesłuchaniem E. W. (1) – k. 137v, 00:49:14; informacyjne wysłuchanie członka zarządu płatnika składek P. P. – k. 136, 00:03:17 w zw. z przesłuchaniem P. P. k. 137v, 00:49:14/

W dniu 24 września 2018 roku pomiędzy Fundacją (...) z zapawkami a E. W. (1) zawarta została umowa o pracę na okres próbny od 24 września 2018 roku do 23 grudnia 2018 roku na stanowisku pracownik biurowy za wynagrodzeniem 2.100 zł miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: Ł., (...).

/umowa o pracę – k. 65/

W dniu 24 grudnia 2018 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na okres od 24 grudnia 2018 roku do dnia porodu.

/umowa o pracę – k. 66/

O możliwości pracy w Fundacji (...) z zapawkami E. W. (1) dowiedziała się od swojego kolegi P. P., który był członkiem zarządu Fundacji. E. W. (1) poznała P. P. w Internecie. P. P. udostępnił jej wolny pokój w swoim mieszkaniu po tym, jak rodzice wyrzucili ją z domu. E. W. (1) szukała pracy, gdyż nie miała za co żyć.

/informacyjne wysłuchanie E. W. (1) - k. 136-136v, 00:03:17 w zw. z przesłuchaniem E. W. (1) – k. 137v, 00:49:14/

Płatnik składek utworzył dokumentację pracowniczą ubezpieczonej, w której znalazły m.in. się następujące dokumenty: kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, kwestionariusz osobowy dla pracownika, wnioski o zatrudnienie, umowy o pracę, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie BHP, świadectwa pracy.

W aktach tych znajduje się także zaświadczenie lekarskie z 3 września 2018 roku zaświadczenie lekarskie – o braku przeciwwskazań do pracy w charakterze pracownika restauracji.

/dokumentacja osobowa – k. 62-76/

W ramach umowy o pracę E. W. (2) wykonywała te same czynności, co w ramach wolontariatu – wiązała zapalki, wykonywała proste prace biurowe takie jak odpisywanie na maile.

/informacyjne wysłuchanie E. W. (1) - k. 136-136v, 00:03:17 w zw. z przesłuchaniem E. W. (1) – k. 137v, 00:49:14/

Sposób wykonywania obowiązków przez E. W. (1), jak i ich zakres nie podlegał kontroli pracodawcy.

/zeznania świadka P. M. k. 136-137, 00:20:19/

E. W. (1) podpisała listę obecności w dniach:

- 24-28 września (godz. 10-18),
- 1-3 października (godz. 10-18),
- 12, października (godz. 10-18),
- 15-19 października(godz. 10-18),
- 22 października, (godz. 10-18),
- 9 listopada (godz. 10-18),
- 13 listopada 2018 roku (godz. 10-18),

W dniu 2 listopada 2018 roku E. W. (1) korzystała z urlopu wypoczynkowego.

/listy obecności k. 77-84/

Pierwszą konsultację ginekologiczną potwierdzenia ciąży E. W. (2) odbyła w dniu 19 września 2018 roku.

/zaświadczenie – k. 125-126/

W okresie od 4 października 2018 roku do 11 października 2018 roku E. W. (2) przebywała w szpitalu – Centrum Medycznym im. dr (...) sp. z o.o. w Ł. z rozpoznaniem poronienie zagrażające. Z dokumentacji medycznej wynika, iż wnioskodawczyni była wówczas w 12 tygodniu ciąży.

/karta informacyjna leczenia – k. 43/

W dniu 1 maja 2019 roku E. W. (2) urodziła syna.

/karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 25/

E. W. (2) przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach:

- od 4 października – 11 października 2018 roku,
- 23 października – 31 października 2018 roku,,
- 5 listopada – 8 listopada 2018 roku,
- 14 listopada – 4 grudnia 2018 roku,
- 5 grudnia 2018 – 3 stycznia 2019 roku,
- 4 stycznia 2019 roku – 6 marca 2019 roku,
- 2 marca 2019 roku – 6 kwietnia 2019 roku,
- 7 kwietnia 2019 roku – 28 kwietnia 2019 roku.

/zestawienie k. 135/

Po rozpoczęciu pracy E. W. (2) trafiła do szpitala na 2 tygodnie, a potem wróciła do pracy na ok. półtora tygodnia. Zaproponowano jej wówczas możliwość pracy w domu, gdyż cały czas źle się czuła. Dostawała wówczas materiały do przygotowania akcji – miała wiązać w domu zapalki. Gdy lepiej się czuła i miała siłę, to wiązała zapalki E. W. (1) przygotowała część tych materiałów. W czasie gdy pracowała w domu, nie podlegała kontroli pracodawcy.

/informacyjne wysłuchanie członka zarządu płatnika składek P. P. – k. 136, 00:03:17 w zw. z przesłuchaniem P. P. k. 137v, 00:49:14; informacyjne wysłuchanie E. W. (1) - k. 136-136v, 00:03:17 w zw. z przesłuchaniem E. W. (1) – k. 137v, 00:49:14/

P. M. zawierając w imieniu Fundacji (...) z zapalkami z E. W. (1) umowę o pracę mógł mieć świadomość, że jest ona w ciąży.

/zeznania świadka P. M. k. 136-137, 00:20:19/

Wynagrodzenia w Fundacji wypłacane są zaliczkowo tygodniowo, jak sytuacja na to pozwala.

/zeznania świadka P. M. k. 136-137, 00:20:19/

Fundacja w 2018 roku osiągnęła stratę w wysokości 197.818,15 zł. Na koniec 2018 roku fundacja posiadała zadłużenie w ZUS na kwotę 427.374,36 zł.

/sprawozdanie finansowe – k. 52-61/

Fundacja stale poszukuje pracowników, którym proponuje zawarcie umowy o pracę, dając ogłoszenia w Internecie, jednak ze względu na proponowane niskie wynagrodzenie nie było chętnych do pracy.

/zeznania świadka P. M. k. 136-137, 00:20:19/

W 2018 roku Fundacja zatrudniała łącznie około 15 osób.

/zeznania świadka P. M. k. 136-137, 00:20:19; zestawienia – k. 85, k. 99-110/

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, w tym akt ZUS, dokumentów oraz zeznań wnioskodawczyni, płatnika składek oraz przesłuchanego w sprawie świadka.

Sąd uznał zeznania wnioskodawczyni i płatnika składek oraz świadka za częściowo niewiarygodne, a w konsekwencji nie czynił ich podstawą dokonanych ustaleń faktycznych. W ocenie Sądu zeznania te były częściowo niespójne, a nadto sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Sąd nie dał wiary wnioskodawczyni, która wskazywała, iż o ciąży dowiedziała się dopiero dwa tygodnie po rozpoczęciu pracy. Twierdzenia E. W. (1) w tym zakresie pozostają w oczywistej sprzeczności ze zgromadzoną w sprawie dokumentacją medyczną, z której wynika, iż pierwszą wizytę ginekologiczną związaną z potwierdzeniem ciąży odbyła ona w dniu 19 września 2018 roku – a więc pięć dni przed podpisaniem umowy o pracę. Jako oczywiście nieprawdziwe jawią się zatem twierdzenia wnioskodawczyni, która wskazywała, iż o ciąży dowiedziała się dopiero po tym, jak trafiła do szpitala, co miało miejsce w dniu 4 października 2018 roku. Jednocześnie świadek P. M., który pełnił wówczas funkcję pełnomocnika zarządu spółki i decydował o zawarciu umowy wskazywał, iż w chwili zawierania umowy mógł wiedzieć, iż E. W. (1) jest w ciąży. Skoro wiedział o tym pełnomocnik Fundacji, to tym bardziej musiała o tym wiedzieć sama ubezpieczona.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania E. W. (1) w zakresie w jakim wskazywała, iż po rozpoczęciu pracy otrzymała zakres obowiązków pracowniczych na piśmie. Dokumentu takiego brak jest bowiem w załączonej do akt sprawy dokumentacji pracowniczej ubezpieczonej. Co więcej, płatnik składek wskazywał, iż zakres obowiązków był ustny i

był uzależniony od potrzeb Fundacji. Jednocześnie nie wiadomo, kto miał określać zakres tych zadań. Ubezpieczona w swoich zeznaniach wskazywała, iż zadania miał jej wyznaczać P. M.. Natomiast P. M. przesłuchany w charakterze świadka zeznał, iż nie jest w stanie wskazać, co robiła E. W. (1) w okresie zatrudnienia, wskazując, iż być może zlecał jej jakieś prace. Świadek zeznał także, iż E. W. (2) „chyba przygotowywała jakieś akcje”. W ocenie Sądu brak jest zatem przekonującego dowodu wskazującego na to, jakie czynności miała wykonywać E. W. (1) w ramach umowy o pracę, skoro nie miała określonego pisemnie zakresu obowiązków ani nie wydawano jej konkretnych poleceń. Trudno bowiem uznać za wiarygodne zeznania świadka P. M., który nie był w stanie wskazać, jakie konkretnie prace miał zlecać ubezpieczonej. Podkreślić przy tym należy, iż w fundacji w 2018 roku zatrudnionych było jedynie kilkanaście osób, a okres pomiędzy składaniem zeznań przez świadka, a okresem którego miały dotyczyć te zeznania nie był na tyle długi, by uzasadnione było zasłanianie się niepamięcią.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania E. W. (1) w zakresie dotyczącym okresu współpracy z Fundacją (...) z zapawkami na zasadach wolontariatu. E. W. (2) w swoich zeznaniach wskazywała, iż rozpoczęła pracę w Fundacji w ramach wolontariatu w sierpniu/wrzeźniu 2018 roku, natomiast członek zarządu płatnika składek P. P. wskazywał, iż miało to miejsce w grudniu 2017 roku. Wobec niezłączenia do akt sprawy umowy, jaką strony miały zawrzeć, nie było możliwe ustalenie dokładnej daty rozpoczęcia współpracy E. W. (1) z Fundacją.

Sąd nie dał wiary E. W. (1) w zakresie, w jakim wskazywała, iż w okresie zatrudnienia brała udział w zorganizowanych przez Fundację akcjach w innych miastach. E. W. (1) w swoich zeznaniach wskazywała bowiem, iż akcje te miały miejsce w takich miastach jak K. czy M., natomiast P. P. wskazywał, iż był to jedynie wyjazd do W.. Z kolei świadek P. M. w ogóle nie był w stanie wskazać, czy w okresie zatrudnienia E. W. (1) brała udział w jakimkolwiek wyjeździe organizowanym przez Fundację. W tym stanie rzeczy nie było możliwe ustalenie, czy E. W. (1) rzeczywiście brała udział w takich wyjazdach, a w szczególności czy miało to miejsce już po zawarciu umowy o pracę, a nie w ramach wolontariatu.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania E. W. (1) dotyczące realizacji umowy zawartej z Centrum (...) dotyczących propozycji otrzymania stażu, gdyż okoliczność ta nie znalazła potwierdzenia w piśmie przesłanym przez Centrum (...).

Za nieprzydatne do potwierdzenia, czy E. W. (1) wykonywała pracę w siedzibie Fundacji Sąd uznał złożone do akt sprawy listy obecności, jakie miała podpisywać E. W. (1). Zarówno bowiem ubezpieczona, jak i płatnik składek wskazywali, iż listy te podpisywała jedynie, gdy pracowała w siedzibie Fundacji przy ul. (...). Jednocześnie zgodnie wskazywali, iż w niektóre dni gdy E. W. (2) źle się czuła, to zabierała materiały i wykonywała prace w domu. Z porównania listy obecności oraz zestawienia dni, w których pozostawała na zwolnieniu lekarskim wynika, iż nie było takich okresów w których E. W. (2) mogła by pracować, a nie podpisała listy obecności stwierdzającej, iż świadczyła pracę w siedzibie Fundacji w godzinach 10-18. Z list obecności wynika, iż we wszystkie dni, w których nie była na zwolnieniu, miała świadczyć pracę w siedzibie Fundacji od 10 do 18. Jednocześnie w swoich zeznaniach E. W. (1) wskazywała, iż miała pracować od 10 do 16.30, a w niektóre dni tylko trzy – cztery godziny. W tym stanie rzeczy nie sposób uznać wskazanych list obecności za wiarygodne potwierdzenie obecności E. W. (1) i świadczenia przez nią pracę we wskazanych na listach obecności dniach.

Zasadnicze wątpliwości Sądu budził fakt, iż P. M. nie pamiętał żadnych okoliczności związanych z zatrudnieniem E. W. (1). Z zeznań ubezpieczonej wynika, iż to P. M. miał z nią przeprowadzić umowę o pracę, wskazać warunki zatrudnienia, a następnie zawrzeć umowę o pracę i kierować jej pracą. Świadek przed Sądem wskazywał zaś, iż nie jest w stanie podać, kto zdecydował o zatrudnieniu E. W. (1) ani podać żadnych okoliczności zawarcia umowy o pracę, a także jej realizacji, w szczególności określić pracy, jaką miała wykonywać E. W. (1). Podkreślić jednocześnie należy, iż Fundacja (...) z zapawkami w 2018 roku zatrudniała jedynie 15 pracowników, a więc nie jest na tyle dużym podmiotem, by świadek mógł nie pamiętać okoliczności zatrudniania każdego z nich.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Zgodnie z art. 351 § 1 k.p.c. strona może w ciągu dwóch tygodni od ogłoszenia wyroku, a gdy doręczenie wyroku następuje z urzędu - od jego doręczenia, zgłosić wniosek o uzupełnienie wyroku, jeżeli sąd nie orzekł o całości

żądania, o natychmiastowej wykonalności albo nie zamieścił w wyroku dodatkowego orzeczenia, które według przepisów ustawy powinien był zamieścić z urzędu. Orzeczenie uzupełniające wyrok zapada w postaci wyroku, chyba że uzupełnienie dotyczy wyłącznie kosztów lub natychmiastowej wykonalności (art. 351 § 3) Ponieważ w wyroku Sądu Okręgowego z dnia 10 grudnia 2019 roku w niniejszej sprawie Sąd rozstrzygnął jedynie odwołanie E. W. (1), natomiast nie odniósł się do odwołania płatnika składek – Fundacji (...) z zapawkami, wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o uzupełnienie był zasadny i skutkował wydaniem w dniu 11 lutego 2020 roku wyroku, w którym Sąd uzupełnił pierwotnie wydane rozstrzygnięcie w zakresie odwołania płatnika składek.

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2019 roku, poz. 300 ze zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu - podlegają pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Jak stanowi art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 372 ze zm.) osobom objętym ubezpieczeniem społecznym przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i wysokości określonych ustawą w razie choroby i macierzyństwa.

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było, czy E. W. (2) podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek.

O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku (sygn. akt I PKN 416/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775) brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98). Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a nie jej rezultat. Pracodawca może również wymierzać określone przepisami prawa pracy kary w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Art. 22 § 1¹ k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie nie ma jednak wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym, w chwili podpisywania umowy o pracę.

Organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią a płatnikiem składek jest nieważna, nie doszło bowiem faktycznie do nawiązania stosunku pracy.

Dokonane w sprawie ustalenia potwierdzają, że spisanie umowy o pracę przez płatnika składek z ubezpieczoną i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 24 września 2018 r. było czynnościami, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Główną cechą czynności pozornej jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie łączą się z oświadczeniem określonej treści. Zachodzi wtedy świadoma, z góry założona sprzeczność między złożonym oświadczeniem, a realnym zgodnym zamiarem obu stron czynności prawnej. Celem zaś tego działania jest, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2004 roku w sprawie o sygn. akt III CK 456/02 (publ. Legalis nr 68095), „upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana”. Konsekwencją takiego działania jest uznanie takiego oświadczenia za nieważne, pozbawione cechy konstytutywności. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Podsumowując czynność prawna pozorna to taka, która zawiera następujące elementy:

- 1) oświadczenie musi być złożone tylko dla pozorów,
- 2) oświadczenie musi być złożone drugiej stronie,
- 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregośkolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozorów nie chce, aby powstały takie skutki prawne, jakie normalnie prawo łączy z tego typu oświadczeniem, ponieważ nie chce w ogóle wywoływać żadnych skutków (pozorność czysta) albo chce wywołać inne te, które wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (pozorność kwalifikowana). Za pozorne uznać można jedynie oświadczenia woli skierowane do określonego adresata, który zgadza się na pozorność danej czynności prawnej. Zgoda musi być wyraźna i nie budzić żadnych wątpliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 1998 roku (sygn. akt II CKN 816/97), publ. LEX nr 56813 „nieważność czynności prawnej z powodu pozorności złożonego oświadczenia woli może być stwierdzona tylko wówczas, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie tak, że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadza” (wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97, Lex nr 56813). Zgoda drugiej strony czynności prawnej na jej pozorność musi być wyrażona najpóźniej w chwili jej dokonywania. Czynność prawna pozorna jest dotknięta nieważnością bezwzględna i nie wywołuje żadnych skutków prawnych od początku (*ex tunc*).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex nr 590241), zgodnie z którym, o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano z kolei, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże

obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (Lex nr 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym jednak warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 sierpnia 2013 roku, sygn. akt II UK 11/13 (LEX nr 1375189), jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być zatem nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Podkreślić przy tym należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał ustalić zatem, czy pomiędzy wnioskodawczynią, a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W tym celu Sąd prowadził postępowanie dowodowe w celu ustalenia, czy E. W. (1) rzeczywiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Sąd dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego doszedł do przekonania, iż okoliczność zawarcia umowy o pracę podane przez wnioskodawczynię oraz płatnika składek są niewiarygodne.

Po pierwsze, w sprawie brak jest jakichkolwiek wiarygodnych dowodów na świadczenie przez E. W. (1) pracy na rzecz Fundacji (...) z zapawkami w ramach pracowniczego podporządkowania. Do akt sprawy załączono wprawdzie dowody w postaci podpisanych przez ubezpieczoną list obecności, to jednak nie mogły one – ze wskazanych wyżej względów – stanowić wiarygodnego dowodu na okoliczność, iż we wskazanych dniach E. W. (1) rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz pracodawcy w siedzibie Fundacji. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwoliło nawet na jednoznaczne ustalenie, jaką pracę miała wykonywać E. W. (1). W umowie o pracę wskazano jedynie, iż zatrudnienie dotyczy stanowiska pracownik biurowy. Pracodawca nie określił natomiast na piśmie zakresu obowiązków, a postępowanie dowodowe nie pozwoliło na jednoznaczne ustalenie, kto i jakie polecenia w tym zakresie miał jej wydawać. Świadek P. M. – który według ubezpieczonej – miał kierować jej pracą, nie był w stanie powiedzieć, co E. W. (1) robiła w okresie zatrudnienia. Jednocześnie ze względu na wskazane wyżej rozbieżności w zeznaniach E. W. (1), P. P. i P. M. nie było możliwe ustalenie, czy ubezpieczona uczestniczyła także w wyjazdowych akcjach charytatywnych,

a w szczególności czy wyjazdy takie miały miejsce już po zawarciu umowy o pracę, a nie w ramach wcześniej zawartej umowy o wolontariat.

Po drugie, płatnika składek z punktu widzenia ekonomicznego nie było stać na zatrudnienie kolejnego pracownika. Fundacja nie osiągała takich dochodów, które pozwoliłyby na pokrycie związanych z tym wydatków. Potwierdza to jednoznacznie sprawozdanie finansowe, które wskazuje na osiągnięcie straty przez Fundację. Jej wydatki w 2018 roku przekroczyły przychody o kwotę 197.818,15 zł. W szczególności należy podkreślić, iż Fundacja posiadała znaczne zadłużenie w stosunku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, które na koniec 2018 roku osiągnęło łącznie kwotę 427.374,36 zł. Oznacza to, że Fundacja nie była nawet w stanie pokryć kosztów zatrudnienia dotychczasowych pracowników. Zatrudnienie kolejnego pracownika nie miało sensu także z punktu widzenia celów działania fundacji – niesienia pomocy dzieciom i młodzieży. Skutkowało bowiem zmniejszeniem części dochodów Fundacji, jakie mogły być przeznaczone na jej cele statutowe.

Po trzecie, w toku postępowania nie wykazano rzeczywistej potrzeby zatrudnienia kolejnego pracownika w Fundacji. Skoro przedmiotem tych prac miało być przede wszystkim szykowanie materiałów – zapalek do sprzedaży sprzedawanych podczas akcji przez Fundację czy też udział w tych akcjach, to prace te mogły być wykonywane przez wolontariuszy. W szczególności brak było przeszkód, by sama E. W. (1), która dotychczas wykonywała te czynności w ramach wolontariatu, nadal brała udział we wskazanych czynnościach jako wolontariusz, a nie pracownik. Dodatkowo na brak potrzeby zatrudnienia kolejnego pracownika wskazują zeznania świadka P. M., który nie był w stanie wskazać, jakie czynności miała wykonywać E. W. (1). Gdyby zaś Fundacja potrzebowała zatrudnić nowego pracownika do konkretnych zadań, to niewątpliwie nie miałby on problemu ze wskazaniem, czego dotyczyły wykonywane przez nią prace.

Po czwarte, ze zgromadzonej dokumentacji medycznej ubezpieczonej wynika, iż w chwili zawierania umowy wiedziała, że jest w ciąży, a o fakcie tym wiedział także najprawdopodobniej także płatnik składek.

Po piąte, członek zarządu płatnika składek – Fundacji (...) z zapalkami P. P. był znajomym ubezpieczonej.

Po szóste, zasadnicze wątpliwości Sądu budzi fakt, dlaczego zarząd fundacji zdecydował się zawrzeć z E. W. (1) umowę właśnie we wrześniu 2018 roku. Jak wynika z zeznań świadka P. M. Fundacja stale poszukiwała pracowników do prostych prac biurowych, ale z uwagi na mało korzystne warunki zatrudnienia nie było chętnych do pracy. Jednocześnie E. W. (1) cały czas poszukiwała pracy, a już wcześniej współpracowała z Fundacją – z tym wyjątkiem, iż przed zawarciem umowy była to praca na zasadach wolontariatu. Nie jest zatem jasne, dlaczego strony nie zdecydowały się wcześniej na zawarcie umowy o pracę. Nie znajdują przy tym potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym podnoszone okoliczności, jakoby miało to być spowodowane zawarciem umowy o uczestnictwo w projekcie „Akcja aktywizacja szansa na pracę dla kobiet z (...) obszaru rewitalizacji” zawartej z Centrum (...). Umowa ta przewidywała bowiem rozwiązanie z mocy prawa w razie podjęcia zatrudnienia przez uczestnika programu w razie podjęcia zatrudnienia. W takiej sytuacji osiągnany był bowiem zasadniczy cel projektu. Przede wszystkim jednak zauważyć należy, iż mimo obowiązywania wskazanej umowy z Centrum (...), E. W. (1) podejmowała zatrudnienie u innych pracodawców – w okresie od 20 kwietnia 2018 roku do 30 kwietnia 2018 roku jako pracownik linii produkcyjnej w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł., a w okresie od 17 maja 2018 roku do 4 czerwca 2018 roku jako pracownik restauracji w P.P.H.U. (...) z siedzibą w Ł..

Po siódme, brak jest wiarygodnego dowodu na wypłatę wynagrodzenia – wynagrodzenie to miało być wypłacane do ręki, brak jest żadnych przelewów ani potwierdzeń.

Po ósme, w dokumentacji pracowniczej brak jest aktualnego zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku pracownik biurowy przez E. W. (1) w Fundacji (...) z zapalkami.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Okręgowy doszedł do przekonania o pozorności zawartej umowy o pracę. Nawet gdyby uznać, iż poszczególne okoliczności oceniane osobno nie pozwalają na potwierdzenie powyższej tezy, to jednak ich łączna wymowa jest na tyle stanowcza, że pozwala na stwierdzenie, że celem umowy nie było świadczenie

przez E. W. (1) pracy, a jedynie objęcie jej ubezpieczeniem w celu uzyskania świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa.

Dodatkowo podkreślić należy, iż nawet gdyby uznać, że E. W. (1) wykonywała jakieś czynności na rzecz Fundacji (...) z zapalkami to brak jest podstaw do uznania, że odbywało się to w ramach umowy o pracę, a nie wolontariatu czy umowy cywilnoprawnej. Brak jest bowiem jakiegokolwiek dowodu na podporządkowanie co do miejsca i czasu pracy.

Brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w odpowiednim wymiarze 8 godzin dziennie wyklucza zakwalifikowania spornej umowy jako umowy o pracę. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu.

Z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, iż przez cały okres trwania zatrudnienia (od 24 września 2018 roku do dnia porodu) E. W. (1) nie pozostawała na zwolnieniu lekarskim jedynie przez okres 18 dni roboczych, przy czym w dniu 2 listopada 2018 roku korzystała z urlopy wypoczynkowego. W ramach pozostałych 17 dni roboczych – przynajmniej przez część tego okresu – zgodnie z zeznaniami ubezpieczonej oraz płatnika składek – ze względu na złe samopoczucie miała wykonywać pracę nie w siedzibie Fundacji, lecz w domu. W tym okresie w miarę możliwości i sił miała szykować materiały na akcje promocyjne, związując zapalki. Jednocześnie w oparciu o przedstawione listy obecności nie da się stwierdzić, jak często taka sytuacja miała miejsce. Niemniej jednak w tych dniach, gdy pracowała w domu nie podlegała żadnej kontroli. Pracodawca nie był w stanie stwierdzić, ile czasu poświęcała na pracę. Dodatkowo jak wynika z zeznań świadka P. M. nawet gdy E. W. (1) wykonywała pracę w siedzibie Fundacji, to i tak sposób wykonywania obowiązków i ich zakres nie podlegał kontroli.

Przede wszystkim zauważyć należy, iż z zeznań ubezpieczonej wynika, że wykonywała ona w fundacji wcześniej te same czynności na zasadach wolontariatu przed podpisaniem umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że pracy pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie SN z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Wiąż tę cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy należy stwierdzić, że strony zawierając umowę o pracę miały zamiar wywołania innych skutków prawnych niż te, które wynikają z umowy o pracę oraz jednocześnie próbowały przez jej zawarcie wprowadzić w błąd osoby trzecie, co do dokonanej czynności.

Umowa o pracę pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek ma zatem charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie wnioskodawczyni skorzystanie ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych. Zawarta umowa o pracę stanowić miała narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę, nie mogło stanowić podstawy do objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie od decyzji ZUS w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd odstępując od obciążenia płatnika składek obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz organu rentowego miał na względzie szczególny charakter tego podmiotu – odwołujący płatnik składek jest Fundacją, której celem statutowym jest pomoc dzieciom i młodzieży, a także uwzględnił ciężką sytuację majątkową Fundacji, która ma znaczne zadłużenie.