

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6.03.2023 r. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 83 § 1 Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny i art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Ł. stwierdził, że **Y. K.** jako pracownik u płatnika składek **(...) z o.o.** nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 5.07.2022 r.

W uzasadnieniu decyzji, ZUS podniósł, że w przedmiotowej sprawie strony nie przedstawiły żadnych dowodów w tym z dokumentów potwierdzających wykonywanie przez **Y. K.** pracy w oparciu o stosunek pracy w spornym okresie. Z akt sprawy wynika, że ww miałyby zostać zatrudniona u płatnika od 5.07.2022 r. a już 26.10.2022 r. stała się długotrwale niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Zaświadczenia lekarskie zostały wystawione za okres od 26.10.2022 do 20.03.2023 r. a więc na krótko przed powstaniem niezdolności do pracy. Ponadto podniesiono, że płatnik składek złożył zaświadczenie Z - 3 którego wynika, że wynagrodzenie zasadnicze ww. miało wynosić 7000 brutto miesięcznie, a sam prezes zarządu płatnika (...) z o.o. miał otrzymywać wynagrodzenie znacznie niższe niż, to które miało być wypłacane ubezpieczonej jako pracownikowi biurowemu. Ponadto, przed kwestionowanym zatrudnieniem, ww. nie posiadała tytułu, który uprawniałby, ją do świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa. W miejsce ww, w okresie jej długotrwałej nieobecności, nikt nie został zatrudniony. W ocenie oddziału, dokonane przez płatnika składek zgłoszenie ww. do ubezpieczeń jako pracownika miało więc jedynie na celu uprawdopodobnienie świadczenia pracy. W konsekwencji organ uznał, że umowa o pracę między płatnikiem, a ww. jako zawarta dla pozor, jest nieważna, a zatem, z tytułu zawartej umowy o pracę Y. K., nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 5.07.2022 r.

/ decyzja (...) akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł płatnik (...) zo.o., wskazując iż umowa o pracę, w spornym okresie, była faktycznie przez strony realizowana, a nie przedłożył organowi rentowemu stosownych dokumentów na tę okoliczność, bowiem, korespondencja w sprawie kierowana do niego przez organ rentowy została podjęta przez osobę do tego nieuprawnioną.

/ odwołanie k. 3/

W odpowiedzi na powyższe, organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów procesu wg. norm przepisanych, podtrzymując argumentację, podniesioną w zaskarżonej decyzji. Zdaniem organu, dokumenty załączone do odwołania, nie dają podstaw do zmiany zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 25-26/

Pismem z dnia 14.08.2023 r., ustanowiony w toku procesu, pełnomocnik zainteresowanej, przyłączając się do stanowiska płatnika, wniósł o zmianę decyzji z dnia 6.03.2023 r. i stwierdzenie, iż ww podlega ubezpieczeniom, w sporym okresie, oraz zasądzenie od organu na rzecz ubezpieczonej kosztów procesu wg norm przepisanych.

/ pismo k. 43/

Na rozprawie w dniu 15.01.2023 r., poprzedzającej wydanie wyroku wnioskodawca płatnik poparł odwołanie, pełnomocnik zainteresowanej poparł odwołanie, Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych od każdego z odwołujących wraz z odsetkami liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

/ końcowe stanowisko procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 15.01.2023 r. 01:33:09-01:52:23 /

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik, (...) **spółka z ograniczoną odpowiedzialnością**, prowadzi działalność gospodarczą od 21.12.2021r - data wpisu w KRS. Przedmiotem jest działalność agencji pracy tymczasowej. Jednym z dwóch wspólników spółki i prezesem zarządu Płatnika jest A. L.. Płatnik, w ramach prowadzonej działalności, zatrudnia pracowników, których poszukuje, dla klientów, przede wszystkim, w oparciu umowę zlecenia, w magazynach i kilkoro brygadzystów, czy pracowników biurowych, w oparciu o umowę o pracę. Od lipca 2022r., biuro płatnika mieści się w Ł., na ul (...), wcześniej pod adresem na ulicy (...).

/ bezsporne odpis KRS k. 33-35 zestawienie k. 92-93, zestawienie k. 226-228 zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55/

Z tytułu prowadzenia działalności prezes zarządu płatnika A. L. osiąga miesięcznie zarobki rzędu w lipcu netto 4500 zł i 3x 1500 zł i 1000 zł w sierpniu 4000 zł, wrześniu 3000 październiku 4500 zł ,

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55 /

Y. K. jest obywatelką Ukrainy. Posiada wyższe wykształcenie filologiczne - jest nauczycielem angielskiego.

/ bezsporne odpis dyplomu k. 18, k. 57-58 zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31, 00:59:39-01:23:44/

Y. K. posiada ważne zezwolenie na pracę obowiązujące na terenie RP.

/ zezwolenie k. 20, 49/

WW w okresie od 16.10.2019 do 16.01.2020 r. świadczyła na rzecz (...) sp z o.o. usług w postaci kompletowania towarów w ramach umowy zlecenia w magazynie (...) w P.

/ bezsporne oświadczenie k. 56, umowy zlecenia k. 59-60 zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu - poniesionej straty k. 61-62 zeznania świadka O. K. protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 01:42:30 - 02:10:25 zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31, 00:59:39-01:23:44/

W dniu 5.07.2022 r. strony tj. Płatnik (...) **z o.o.** oraz Y. K. zawarły umowę nazwaną umową o pracę na czas określony do 4.07.2024 r. . W ramach zawartej umowy zainteresowana miała w pełnym wymiarze czasu pracy świadczyć pracę na stanowisku pracownik biurowy za wynagrodzeniem 7000 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano ul. (...) Ł.. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane ww na konto bankowe.

/ umowa k. 7 zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55 /

WW została zgłoszona do ubezpieczeń od dnia 5.07.2022 z uchybieniem przewidzianego do tego terminu w dniu 19.07.2022 r.

/ bezsporne, zgłoszenie do ubezpieczeń k. 90-91/

Przed zatrudnieniem u płatnika składek (...) **zo.o.**, w okresie 1.01.2022 do 5.07.2022 r. **Y. K.** nie posiadała tytułu, uprawniającego do wypłaty zasiłku chorobowego i macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego.

/ bezsporne/

Y. K., miała zostać polecona płatnikowi do pracy przez pracownika **O. K.**, z którą pracowała w magazynie (...), jako osoba znająca realia pracy u klienta **J. M.** tj w (...) i **H.**. Miała faktycznie wykonywać obowiązki rekrutera.

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55, zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:3100:59:39-01:23:44, zeznania świadka **O. K.** protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 01:42:30 - 02:10:25/

Do obowiązków **Y. K.**, w ramach pisemnego zakresu obowiązków, na stanowisku pracownik biurowy miało należeć:

1. obsługa korespondencji, odbieranie i nadawanie poczty email faksów sortowanie i dystrybucja korespondencji do właściwych osób
2. obsługa telefonów - odbieranie połączeń udzielanie informacji przekazywanie wiadomości prowadzenie terminarza rozmów
3. obsługa sprzętu biurowego - dbanie o urządzenia biuroe drukarki skanery kserokopiarki faxy telefony uzupełnianie ich w papier toner i tusze
4. obsługa programów komputerowych obsługa programów biurowych tj (...)
5. Organizacja pracy planowanie i organizacja pracy tworzenie harmonogramów kontrola wykonywanych zadań i terminów ich realizacji
6. Przygotowywanie dokumentów - tworzenie dokumentów tj raporty sprawozdania listy notatki protokoły umowy i inne dokumenty
7. zarządzanie dokumentacją przechowywanie dokumentów archiwizacja segregacja i kontrola dostępu dokumentów.
8. zachowanie poufności zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa dbanie o bezpieczeństwo danych informacji o firmie.

/ pisemny zakres obowiązków k. 8/

(...) jako rekruter miała dawać ogłoszenia na różnych portalach na **F. I.**. Przekazywać dokumenty nowego pracownika do kadrowej. Wysłać oferty lub informacje dla potencjalnych klientów. Po uzgodnieniach przekazywać telefon prezesowi zarządu płatnika który sam dokonywał ustaleń. Wykonywała telefony do potencjalnych pracowników , prowadziła korespondencje przez komunikatory. Prowadziła rozmowy wysyłała oferty z prywatnego **F.**. Dokonywała przesiewu kandydatów wybierała tych którzy się nadają. Najważniejsze okoliczności uzgadniała z płatnikiem uzgadniała tekst ogłoszenia kwotę wypłaty potrzebne stanowiska, ilość godzin pracy. Ustalała z **O. K.** grafiki dla pracowników zatrudnionych u klienta płatnika w **C.** w różnych godzinach. Wyszukiwała określone informacje, sprzątała też biuro raz w tygodniu. Korzystała z własnego telefonu ale służbowego laptopa obsługiwała skrzynkę firmową. Maile w języku polskim pisała, za pomocą tłumacza, wysyłała je wyłącznie za zgodą płatnika. W stopce były dane firmy. Zainteresowana nie podpisywała się swoim imieniem i nazwiskiem.

/ emaile k. 52, zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55 zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31-01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31 00:59:39-01:23:44 zeznania świadka O. K. protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 01:42:30 - 02:10:25/

Y. K. miała pracować w Biurze na (...) i mieć stałe godziny pracy 8-16. W okresie zatrudnienia miała mieszkać za darmo w hostelu płatnika przy ul (...).

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55, zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11-00:27:31, 00:59:39-01:23:44/

Y. K. wykonywała poszczególne czynności dla płatnika w biurze na ul. (...). Nigdy nie pracowała na (...). Jej praca miała charakter mobilny mogła pracować w domu. Była zawsze gotowa do pracy także w soboty i w niedziele oraz wieczorami. Z domu wysyłała korespondencję elektroniczną. Zajmowała się rekrutacją gdy wymagał tego klient. Pracownikom miała odpowiadać natychmiast. Rekrutowała do 90 % pracowników płatnika około 30-40 osób przy czym była duża rotacja pracowników. Praca w weekendy nie była rozliczana przez płatnika. Płatnik nie wypłacał jej dodatkowego wynagrodzenia za pracę z tego tytułu.

/ zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50, protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31, 00:59:39-01:23:44 zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55 /

A. T., kontrahent płatnika, widział ubezpieczoną w biurze płatnika latem 2022 r. ww pracowała i zrobiła mu kawę, gdy on sam oczekiwał na płatnika. W biurze płatnika widywał ją, też, późniejszy księgowy płatnika G. J. . Wówczas kontakty ww miały charakter czysto towarzyski.

/ zeznania świadka A. T. protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 01:33:40-01:38:20 zeznania świadka G. J. protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:24:53 -01:27:41 zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31, 00:59:39-01:23:44, zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55/

Płatnik sporządził m.in. następujące dokumenty pracownicze dotyczące ubezpieczonej: umowę o pracę , pisemny zakres obowiązków , orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku pracownik biurowy, karta szkolenia w zakresie BHP, listy obecności za okres 07/2022- 10/2022, listy płac, kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, odpis dyplomu, protokół przekazania służbowego laptopa, pozwolenie na pracę.

/ wskazane dokumenty 7-20, 48-50 nadto w oryginale w kopercie załączonej do akt sprawy przy k. 225

Prowadzone dla zainteresowanej, listy obecności nie oddają jej faktycznego czasu pracy, nie wskazują na fakt pracy w weekendy, wieczorami ani na odbywanie w godzinach pracy wizyt lekarskich w W..

/ dokumentacja medyczna k. 186- 221 listy obecności k. 9v-11 nadto k 233-234/ zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31, 00:59:39-01:23:44, zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55

W kwestionariuszu osobowym, dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie z dnia 5.07.2022 r. , Y. K. wskazała, jako swój adres zamieszkania, siedzibę płatnika - Ł. 64/29, zaś orzeczeniu lekarskim, w którym dopuszczono ją do pracy, z tego samego dnia, jako adres zamieszkania podała W. ul (...).

/ orzeczenie lekarskie k.8v, 48, kwestionariusz osobowy k. 17, 50 nadto w oryginale w kopercie załączonej do akt sprawy przy k. 225/

Szkolenie w zakresie BHP oraz badanie wstępne miało odbyć się pod W..

/ orzeczenie lekarskie k.8v, zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31, 00:59:39-01:23:44, zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55/

Przed spornym zatrudnieniem, Zainteresowana zamieszkiwała i obecnie zamieszkuje w W..

/ zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31--01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31, 00:59:39-01:23:44

Y. K. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 26.10.2022 r. Ciężę wnioskodawczyni prowadził lekarz w W. u którego odbyła wizyty mi.in w dniach 20.07 o 14:00, 19.08 o godz 14:30 21.09.2022. 12:15 Na wizycie lekarskiej w dniu 20.07.2022 r. potwierdzono wczesny stan ciąży. Wskazana wizyta została umówiona w dniu 19.07.2022 godz. 10:06

/ karta ciąży k. 53-55 oryginał koperta k 246 zestawienie zaświadczeń ubezpieczonego k. 89, dokumentacja medyczna k. 103-160 , k. 170 dokumentacja medyczna k. 186- 221, 236-245, informacja pismo k. 272

W dniu 17.03.2023 r. zainteresowana urodziła córkę E..

/ bezsporne odpis skrócony aktu urodzenia koperta k. 246/

W okresie nieobecności zainteresowanej nikt w jej miejsce nie został zatrudniony w oparciu o umowę o pracę. Czynności jej powierzone wykonywał sam płatnik.

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55 /

Płatnik zatrudniał na stanowisku pracownika biurowego w okresie od 1.10.2022 r. do kwietnia 2023r., N. K., studentkę, w oparciu o umowę zlecenia za wynagrodzeniem zmiennym, 3.300 zł- 4.300 miesięcznie. Ww. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 1.10. (...). - wpływ zgłoszenia 15.11.2022 i 1.12.2022 r. wyrejestrowana z dniem zgłoszenia. WW pracowała w G., gdzie zajmowała się rekrutacją pracowników tylko i wyłącznie dla Biedronki.

/ zestawienie k. 92-93 zgłoszenie i wyrejestrowanie z ubezpieczeń k. 94-97 dokumenty związane z zatrudnieniem na podstawie umowy zlecenia w oryginale koperta załączona do akt sprawy przy piśmie k. 225 zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55 /

Płatnik złożył za zainteresowaną dokumenty rozliczeniowe, w których wykazał pełny wymiar czasu pracy . Obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych podstaw ich wymiaru w wysokości za (...) -633,28 , (...) -7000 zł , 09. /2022 -00 zł, (...) -7000 zł, (...) -5600,02 zł, (...) -0 zł 01.2023 r. o zł Ponadto płatnik wskazał za ww wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby finansowane ze środków pracodawcy od 26.10.2022 do 27.11.2022 oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego za okres 28.11.2022 do 20.03.2023r. Nadto w oddziale został złożony wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego zainteresowanej za okres 28.11.2022 do 20.03.2023 r.

/bezsporne/

Z tytułu prowadzonej działalności płatnik za 2022 r. osiągnął zysk w wysokości 73 553,25 zł

/ bilans na dzień 31.12.2022 r. z rachunkiem zysków i strat k. 21-24 i k. 229-232/

Wnioskodawczyni ma powrócić do pracy u płatnika od 24.01.2024 r. Ma pracować w W. dostała wyłącznie informację z jakimi firmami ma współpracować, nikogo nie rekrutowała zapoznaje się z systematyką pracy.

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z 15.01.2024 01:29:47-01:33:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z 27.09.2023 r. 00:06:11 - 00:46:31 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:05:22 00:12:14 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:27:31- 01:09:55, zeznania zainteresowanej protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 01:28:56-01:29:47 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 27.09.2023 r. 00:46:31-01:30:16 protokół z rozprawy z dnia 20.11.2023 00:12:14 -00:17:50 protokół z rozprawy z dnia 15.01.2024 00:10:11 -00:27:31, 00:59:39-01:23:44 /

Sąd Okręgowy w Łodzi dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił, na podstawie zgromadzonych dowodów w postaci dokumentów, zawartych w aktach ZUS jak i złożonych do akt sprawy. Ponadto ustalenia poczyniono , w oparciu o zeznania przesłuchanych w procesie świadków i częściowo, w oparciu o zeznania płatnika i zainteresowanej.

Sąd, jedynie częściowo, dał wiarę zeznaniom płatnika i zainteresowanej oraz przedłożonym przez nich dokumentom w zakresie w jakim posłużyły do poczynienia ustaleń.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawcy i zainteresowanej , w części w której wskazywali na realność zawartej pomiędzy nimi umowy o pracę oraz faktycznego świadczenia pracy przez wnioskodawczynię w reżimie stosunku pracy. W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy na podstawie zawartej umowy faktycznie był realizowany. Zadaniem Sądu było przede wszystkim ustalenie rzeczywistej roli, jaką ubezpieczona w ramach zawartej umowy pełniła w spornym okresie u płatnika składek.

W pierwszej kolejności zwrócić należy na niespójności i niekonsekwencje w zeznaniach stron co do okoliczności gdzie praca przez zainteresowaną miała być wykonywana i na jakich warunkach.

W umowie o pracę zawartej w dniu 5.07.2022 r. podpisanej w Ł. wskazano, że zainteresowana miała wykonywać pracę w biurze płatnika przy ul (...). Tymczasem z zeznań płatnika wynikało, że już od lipca 2022 r. biuro płatnika zostało przeniesione na ul (...). Stąd dziwi fakt, że strony określiłyby miejsce pracy w sposób nieaktualny gdyby praca stale i systematycznie faktycznie byłaby wykonywana we wskazanym miejscu.

Podkreślić należy też, iż miejsce zamieszkania wnioskodawczyni, co nie jest kwestionowane, zarówno, przed spornym okresem, jak i od chwili, w której stała się niezdolna do pracy było w W.. Strony, co prawda, utrzymywały, że w spornym okresie ww miała bezpłatnie zamieszkiwać w Ł. w hostelu przy ul. (...) udostępnionym przez płatnika co umożliwiałoby jej świadczenie pracy, jednak ta okoliczność ta nie została wykazana. Nie należy, przy tym, pomijać, iż na wizyty lekarskie wnioskodawczyni umawiała się w W. - co sugeruje, iż jej centrum życiowe znajdowało się w innym miejscu.

Istotnym jest, także, że strony zawarły umowę o pracę na stanowisku pracownika biurowego, tymczasem zainteresowana faktycznie miała wykonywać obowiązki rekrutera. Umowę zawarto od razu na czas określony na 2 lata bez okresu próbnego mimo, że strony jak podają nie znały się a zainteresowana pracując w Polsce nie miała doświadczenia w pracy tego rodzaju. Co prawda, ww utrzymywała, iż taką pracę wykonywała uprzednio w Ukrainie, jednakże żaden dowód na te okoliczności nie został przedłożony. Brak więc było podstaw do czynienia ustaleń w tym zakresie. Podkreślić należy, też, iż ww miała rekrutować pracowników na portalach internetowych telefonicznie kierując do nich oferty w imieniu płatnika nadto korespondencję mailową przy czym co przyznały strony miało się to odbywać w języku polskim którego zainteresowana w sposób płynny nie zna. WW nie miała rekrutować tylko i wyłącznie do pracy obywateli Ukrainy. Samodzielność i możliwość wykonywania, przez nią, pracy, nawet, przy określonych wskazówkach płatnika budzi w tych okolicznościach zastrzeżenia.

W ocenie Sądu, musi być, też, kwestionowana potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej. W pierwszym rzędzie wskazać należy iż została ona zgłoszona do ubezpieczeń od dnia 5.07.2022 dopiero w dniu 19.07.2022 r z przekroczeniem przewidzianego do tego terminu. Jednocześnie tego samego dnia co wynika z przedłożonych do sprawy dokumentów ww umówiła się na konsultację ginekologiczną w W.. WW w swych zeznaniach podnosiła iż przed umówieniem wizyty zrobiła test ciążowy a zatem niewątpliwie w dniu zgłoszenia ww do ubezpieczeń jasnym było że ta jest w ciąży i zachodzi niejako potrzeba objęcia jej ochroną ubezpieczeniową której przed kwestionowanym zatrudnieniem u płatnika nie posiadała.

Po drugie podkreślenia wymaga iż w czasie długotrwałej nieobecności wnioskodawczyni w pracy nikt w jej miejsce w oparciu o umowę o pracę nie został zatrudniony. Płatnik w istocie zatrudnił na stanowisku pracownika biurowego inną osobę jednakże powyższe miało miejsce wyłącznie w oparciu o umowę zlecenia przez okres pół roku w G. przy czym ta osoba miała rekrutować pracowników wyłącznie dla potrzeb Biedronki a zatem zakres jej obowiązków nie pokrywał się z obowiązkami ubezpieczonej.

Sąd nie dał też wiary twierdzeniom wnioskodawcy i zainteresowanej, iż wykonywała ona stale pracę w biurze płatnika w wymiarze i w okresach jakie wynikają z przedłożonych list obecności / kart ewidencji czasu pracy i uznał za niewiarygodne same te dokumenty.

Podkreślić należy iż zapisy w listach obecności nie pokrywają się nawet z twierdzeniami samych stron . W pierwszej kolejności należy wskazać iż zainteresowana twierdziła że miała pracować w biurze od pierwszego dnia zatrudnienia co wynika także z zapisu na liście obecności. Niemniej jednak zarówno wstępne badania lekarskie jak i karta szkolenia BHP sygnowane datą 5.07.2022 jednoznacznie wskazują iż miały być one wykonane w W.. Tym samym zainteresowana nie mogła być jednocześnie w Ł. a żadna adnotacja w tych dokumentach wykonania tych badań we wskazanym dniu nie potwierdza.

Znamiennym jest też iż wskazane listy nie odzwierciedlają faktu odbywania przez zainteresowaną wizyt lekarskich w W., na które ta udała się w związku z ciążą. Na listach obecności widnieją zapisy, iż w dniach wizyt lekarskich ww pracowała w godzinach 8-16 tymczasem uwzględniając czas dojazdu do W. godziny wizyt powyższe uznać należy za niemożliwe. W końcu wskazać należy iż w toku procesu zarówno płatnik jak i zainteresowana przyznali, iż ww listy nie oddają jej faktycznego czasu pracy jednakże jego wymiar miał być wypracowany bowiem wnioskodawczyni miała pracować także w weekendy i wieczorami w domu. Niemniej jednak co podały same strony czas pracy wnioskodawczyni w domu nie był w ogóle kontrolowany przez płatnika nie był on w żaden sposób wynagradzany. W tym stanie rzeczy nie można zatem dojść do przekonania że nad czasem pracy i sposobem jej wykonywania płatnik sprawował jakąkolwiek kontrolę co wymyka się zatrudnieniu w oparciu o stosunek pracy.

W końcu co do samych obowiązków wykonywanych przez wnioskodawczynię podnieść należy iż zeznań stron i świadków wynika, iż Y. K. jako rekruter w różnych godzinach zarówno w biurze jak i w domu a także w weekendy i wieczorami miała prowadzić negocjacje z potencjalnymi pracownikami, przedstawiać im oferty, prowadzić rozmowy, wysyłać korespondencję, ustalać grafiki dla pracowników już zatrudnionych u płatnika. Zdaniem sądu zwłaszcza zeznania świadków A. T., G. J., O. K. którzy widzieli ww w biurze u płatnika (przy czym kontakty G. J. miały charakter czysto towarzyski) potwierdzają że ww. te czynności co najmniej wpadkowo wykonywała. Powyższe nie jest jednak jednoznaczne z faktyczną realizacją stosunku pracy na warunkach art. 22 kp. Z zebranego materiału dowodowego nie wynika, bowiem że wnioskodawczyni była kontrolowana przez pracodawcę, by wykonywała pracę w warunkach bezpośredniego podporządkowania zwłaszcza w określonym czasie i miejscu

Sąd nie dał wiary twierdzeniom wnioskodawczyni i płatnika, iż Y. K. zajmowała się ww. czynnościami pod kierownictwem, wykonując bezpośrednie polecenia płatnika. Odnosząc się do powyższego w pierwszej kolejności zauważyć należy, że zgromadzony w sprawie materiał zwłaszcza zeznania świadków nie potwierdzają iż wnioskodawczyni pracowała w pełnym wymiarze. Świadcowie mieli widywać wnioskodawczynię w biurze płatnika kontrahent A. T. - raz G. J. kilka razy przy okazji wizyt towarzyskich przy czym wtedy zainteresowana pracy nie świadczyła, O. K. kilka razy ustalała z nią grafiki dla pracowników, o różnych porach także w soboty. Jednocześnie co zostało ustalone wnioskodawczyni kilkakrotnie w godzinach pracy odbywała wizyty lekarskie w W.. Tymczasem ww miała pracować w pełnym wymiarze w biurze od 8-16 od pn - do pt. Potem, zeznania stron, ewaluowały strony podnosiły, że zainteresowana pracowała, przede wszystkim, w domu oraz zawsze pozostawała w dyspozycji płatnika, z uwagi na specyfikę działalności rekrutacyjnej, także, wieczorami i w weekendy. Brak jest dowodów, na to jakie konkretnie i kiedy czynności na rzecz płatnika wnioskodawczyni wykonywała. Niejasnym, jest czy w ogóle i konkretnie, w jakich godzinach pracowała, gdyż nigdzie nie było to wiarygodnie ewidencjonowane. Płatnik nie kontrolował czasu pracy zainteresowanej. A zatem wymiar i fakt pracy w miejscu, w którym podaje płatnik i zainteresowana pozostaje fikcją.

Sąd, przy tym, nie neguje iż faktycznie płatnikowi mogło zależeć na tym, by ktoś pokierował czynnościami rekrutacyjnymi poprzez portale internetowe i media społecznościowe, przedstawiał oferty pracy, poszukiwał pracowników a wnioskodawczyni mogła zachęcać do pracy na magazynie w J. M. znając jej realia z uwagi na swoją wcześniejszą pracę w magazynie w (...). Sąd nie zaprzecza też na co mogą wskazywać zeznania świadków iż poszczególne czynności w tym zakresie wnioskodawczyni podjęła. Niemniej jednak brak dowodów na to by wnioskodawczyni z tych czynności przez płatnika była jakkolwiek rozliczana by podlegała ona w tym zakresie jego bieżącemu kierownictwu. By ten wyznaczał jej w tej materii określone zadania do wykonania i by z nich i czasu jaki na te czynności przeznaczyła bezpośrednio ją rozliczał. Co prawda ubezpieczona konsultowała jak podaje z ww treść ofert i maili jednakże działanie według określonych wskazówek wytycznych występuje także w umowach cywilnoprawnych nie jest jeszcze wykonywaniem pracy podporządkowanej w określonym miejscu i czasie, której co już podnoszono w realiach niniejszego przypadku zabrakło. Praca w żaden sposób nie była bowiem przez płatnika rozliczana ewidencjonowana.

Tym samym, sąd doszedł do przekonania, iż w zachodzących okolicznościach faktycznych brak dowodów na potrzebę zatrudnienia i fakt wykonywania prac y przez zainteresowaną w warunkach określonych w reżimie stosunku pracy, a

strony wykorzystały jedynie tak skonstruowaną sytuację prawną i pomoc jaką ewentualnie mogła udzielić płatnikowi wnioskodawcy, celem uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego przysługujących pracownikowi.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 t.j., pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

O uznaniu stosunku, łączącego dwie osoby, za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie, organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę zawarta między ubezpieczoną Y. K. a płatnikiem składek (...) **zo.o.** została zawarta dla pozorów celem wyłudzenia świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

O czynności prawnej, mającej na celu, obejście ustawy można mówić, wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana.

Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

W sytuacji, gdy wolą stron, zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (lex nr 590241), iż 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.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r. w sprawie o sygn. akt (...) UK 43/10 (Lex nr 619658) wynika, 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 (Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) 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 r. w sprawie o sygn. akt (...) UK 74/10 (lex numer 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 tym wszak założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Jednocześnie należy mieć na uwadze, iż prawo nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży, a sama ciąża nie powoduje automatycznie niezdolności do pracy. Fakt pozostawania w ciąży w kontekście pozorności umowy może mieć znaczenie jedynie wtedy, gdyby ciąża w momencie zawarcia umowy o pracę w sposób oczywisty wykluczała możliwość świadczenia pracy przez pracownicę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 lutego 2016 r. III AUa 859/15). Zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet jeśli głównym powodem jest chęć uzyskania zasiłku macierzyńskiego bądź odpowiednio wysokiego zasiłku, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem, jeśli umowa faktycznie jest realizowana. /Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 października 2022 r. VIII U 1950/21, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 czerwca 2022 r., III AUa 62/21 /

Reasumując w odniesieniu do umowy o pracę pozornosc polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 KP. Należy przypomnieć, że pozornosc umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Znaczenie ma faktyczne niewykonywanie pracy albo jej wykonywanie jednak w realiach nie korespondujących z właściwościami pracowniczymi./Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 sierpnia 2022 r., VII U 323/22/ Pozornosc umowy o pracę (art. 83 KC w zw. z art. 300 KP) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 listopada 2021 r., III AUa 1713/21/ Ocena, czy praca jest wykonywana na podstawie łączącego strony stosunku pracy, zależy przy tym od okoliczności konkretnej sprawy dotyczących celu, do jakiego zmierzały strony, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. /por. wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r, (...) UK 43/09, z dnia 12 maja 2011 r, II UK 20/11, oraz wyrok SA Łódź z dnia 17-09-2019 III AUa 39/19/

Mając na uwadze, dotychczas poczynione rozważania prawne, należy podkreślić, że w realiach, niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał zatem badać, czy pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek w spornym okresie od 5.07.2022 r. istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Przesądzenie rzeczywistego charakteru pracowniczego zatrudnienia, wymaga przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. / (...) 117/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 24-03-2021/

Przy tym, bezwzględnie należy mieć na uwadze, iż nawet krótkotrwałe świadczenie pracy przed skorzystaniem ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie jest wystarczającą przesłanką do stwierdzenia nieważności umowy o pracę w sytuacji, gdy zamiarem stron tej umowy było nawiązanie stosunku pracy, a zgodna wola stron znalazła odzwierciedlenie w faktycznej realizacji pracowniczego zatrudnienia, czyli wówczas, gdy został wdrożony proces świadczenia pracy, a pracodawca z tejsze pracy korzystał. /III AUa 38/18 - wyrok SA Kraków z dnia 07-04-2021/

Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne wobec istnienia zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika dopuszczalność stosowania przez **ZUS art. 58 KC oraz art. 83 § 1 KC do** oceny ważności czynności prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 stycznia 2022 r., (...) 557/21/

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy, wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym, w świetle art. 22 § 1¹ k.p., oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego, zastrzeżenie w umowie, możliwości zastępowania się w pracy, przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza, gdy faktycznie takie zastępstwa, nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., (...) PK 8/10, LEX nr 602668). Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat.

Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. (...) PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Przy tym podstawową zasadą odróżniającą stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. /patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r (...) PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. (...) UK 68/05 Lex 177165/. Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucywnym.

Nadto podkreślenia wymaga, iż to na pracodawcy spoczywa ryzyko ekonomiczne, gospodarcze i osobowe, związane z zatrudnieniem pracownika i powierzeniem mu określonej pracy. Jednakże należy zauważyć, że w przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarza pracodawcy, determinuje zatrudnienie. Z ugruntowanego orzecznictwa wynika, że przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy / III AUa 62/21 - wyrok SA Poznań z dnia 30-06-2022 III AUa 23/21 - wyrok SA Szczecin z dnia 20-10-2021 III AUa 396/20 - wyrok SA Szczecin z dnia 22-12-2020/ Pracodawca ma pełną swobodę w prowadzeniu działalności gospodarczej, tym bardziej w zatrudnianiu pracowników. Jednak, ocena racjonalności jego postępowania (potrzeby zatrudnienia konkretnej osoby na konkretnym stanowisku i na określonych warunkach) ma wpływ na uznanie skuteczności zawartej umowy w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym takiej osoby. / (...) 7/21 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 04-02-2021/.

Podsumowując, jak zauważa się w orzecznictwie, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III AP 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

Co do zasady, tylko ważny i realny tytuł, a nie jedynie deklarowany, wywiera skutki w prawie ubezpieczeń. Umowa zawarta dla pozorów, nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 lutego 2022 r., III AUa 1145/21/ W tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

W tym celu, Sąd zbadał, czy odwołująca się osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), w wyznaczonym miejscu i czasie ,w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy w reżimie art. 22 kp. 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.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona w spornym okresie zatrudnienia wykonała pewne czynności na rzecz płatnika składek próbując pozyskać na jego rzecz pracowników, prowadząc rozmowy wysyłając korespondencję. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności wykonywane przez ubezpieczoną były przez nią świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

O ile w świetle ustalonych faktów nie budzi wątpliwości, że wykonywanie powierzonych wnioskodawczyni czynności mogło mieć osobisty charakter oraz odbywać się w sposób odpłatny, o tyle wysoce wątpliwe jest występowanie

głównego elementu konstrukcyjnego stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie w procesie świadczenia pracy. W ocenie Sądu w realiach badanej sprawy odtworzone fakty przeczą temu, że strony łączył realny stosunek pracy. Nie ma bowiem żadnych dowodów na to, że wnioskodawczyni wykonywała pracę stale w podporządkowaniu pracowniczemu wobec płatnika w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie. Brak dowodów na wydawanie jej bieżących poleceń dotyczących pracy przydzielanie jej bieżących zadań i rozliczania ubezpieczonej z jakości, ilości a w szczególności z czasu i wymiaru ich wykonania. Płatnik co do zasady powierzył wnioskodawczyni obowiązek pozyskania nowych pracowników drogą Internetową poprzez portale społecznościowe prowadzenie rozmów układanie grafików na co wskazują świadkowie. Jednak brak dowodów na to kiedy w jakim zakresie to robiła kogo faktycznie do pracy pozyskała. Ubezpieczona rzekomo miała stale godziny pracy od 8-16 ale de facto nikt ich nie kontrolował i w praktyce zależały one od woli odwołującej. Wnioskodawczyni w czasie pracy odbywała wizyty lekarskie w W. nie świadczyła więc pracy zawsze w dni w które podawała i które miały zostać uwidocznione w ewidencji w listach obecności. Czas pracy nie był determinowany więc wyłącznie potrzebami działalności ale i jej własnymi potrzebami i zapatrywaniem. Zainteresowana miała też świadczyć pracę w domu także wieczorami i w weekendy ale nie było to nigdzie odnotowywane ani rozliczane. Wnioskodawczyni bywała w biurze płatnika w godzinach otwarcia jednak nawet w tych przypadkach brak dowodów że zawsze wtedy pracę wykonywała np. kontakty z G. J. miały charakter wyłącznie towarzyski. Płatnik nad czasem pracy wnioskodawczyni nie sprawował bieżącej kontroli, godziny pracy nie były rozliczane. Wnioskodawczyni podejmowała określone czynności na rzecz płatnika lecz przy braku rozliczenia ich czasu wypracowywanie założonego wymiaru miało charakter wyłącznie iluzoryczny.

Zgromadzony materiał dowodowy, nie pozwala, też, uznać, że wykonywanie tych czynności, odbywało się pod kierownictwem pracodawcy. Brak dowodów na to, by , w badanym okresie, płatnik sprawował bieżącą kontrolę i nadzór nad pracą wnioskodawczyni, przydzielał jej konkretne zadania, rozliczał z jakości ich wykonania. Tryb jej pracy nie był modyfikowany ani biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej ani czasem w jakim czynności wykonywała a jest to istotne, albowiem zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Zainteresowana miała zawsze reagować na ewentualne zapytania pracowników być w dyspozycji pracodawcy. Lecz taka niekontrolowana praca na rzecz płatnika, nie ma nic wspólnego z pracą pod kierownictwem w ramach danego wymiaru w określonym czasie i miejscu. Jeszcze raz należy powtórzyć, że Sąd nie kwestionuje, że wnioskodawczyni wykonała pewne czynności dla firmy płatnika w badanym okresie, ale z całokształtu zebranego materiału dowodowego, nie wynika, że robiła to stricte jako pracownik. Temu ostatniemu przeczy bowiem brak podporządkowania pracowniczego w ramach charakterystycznego reżimu dla stosunku pracy.

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być, w określonym zakresie, charakterystyczne, również, dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., (...) PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Dlatego zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczemu, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., (...) PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

Sprawia to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących). 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 Sądu Najwyższego z 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie oraz praktyce i 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. Wiążąco cechuje pracę pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tę 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 Sądu Najwyższego z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że określenie zadań pracownika jedynie poprzez wskazanie zakresu obowiązków, jak również niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników bieżącej pracy ubezpieczonej w kontekście rzekomo ustalonego etatu, brak podporządkowania co do czasu pracy w jakim wykonywała na rzecz płatnika pewne czynności i ich wymiaru, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez ubezpieczoną. Konkluzja ta oznacza, że stron nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek czynności nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. Wybór przez strony formy zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Połączenie się stron zobowiązaniem pracowniczym skutkuje koniecznością przestrzegania reguł określonych w Kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

Czynność prawna – jaką jest w realiach niniejszej sprawy umowa o pracę zawarta przez strony - jest sprzeczna z ustawą tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było wykonywanie pewnych czynności na rzecz firmy płatnika składek, ale nie w reżimie stosunku pracy.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy uznał, że strony nie były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nie nosił konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 §1 k.p., jaką jest pracownicze podporządkowanie. Kwalifikacja ta ma znaczenie z dwóch powodów: po pierwsze, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do uznania, że wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika, a po drugie, stanowisko to, zważywszy na treść zaskarżonej przez wnioskodawczynię decyzji uniemożliwia wypowiedzenie się co do podlegania ubezpieczeniu społecznemu ubezpieczonej na innej podstawie prawnej. Sąd Okręgowy nie może, w tym postępowaniu, tej kwestii przesądzać, gdyż przedmiotem zaskarżonych decyzji, jest wyłącznie podleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Jeszcze raz podnieść należy, że zawarcie umowy o pracę i jej realizacja, muszą odpowiadać ww. ustawowym kryteriom tej umowy, bowiem właśnie przez te kryteria jest definiowana istota umowy o pracę. Natomiast zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i podleganie ubezpieczeniom są pochodne w stosunku do zawartej i realizowanej umowy. Bez umowy o pracę nie ma podstaw do ubezpieczenia. Zatem, jeżeli umowa o pracę, mimo zgłoszenia do ubezpieczenia, jest wykonywana w taki sposób, że nie realizuje ustawowych przesłanek, czyli nie realizuje się co do istoty, to nie można mówić o legalnym istnieniu umowy o pracę, a to oznacza że nie ma formalnoprawnych podstaw do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Przy takim rozumieniu istoty umowy o pracę, nie można więc legalnie wywodzić, że celem tego rodzaju umowy może być już tylko objęcie ubezpieczeniem społecznym. Ubezpieczenie społeczne,

przysługuje nie tym podmiotom, które kreują doraźne podstawy faktyczno-prawne tylko po to, by przy znikomym nakładzie własnym na system ubezpieczenia społecznego pozyskać rażąco nadmierne korzyści, lecz tym podmiotom, które dysponują realnym tytułem ubezpieczenia, w związku z którym - systematycznie i sumiennie - opłacają składki, czyli w istocie budują ten system, a nie tylko konsumują. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 listopada 2021 r. III AUa 332/21. III AUa 279/21 - wyrok SA Szczecin z dnia 23-09-2021/

W ocenie sądu, okoliczności rozpatrywanego przypadku, potwierdzają, iż zawarcie umowy o pracę, było jedynie elementem formalnym nijako sztucznie wykreowanym przez zainteresowaną i płatnika celem uzyskania przez ubezpieczoną statusu pracownika i świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy minimalnym udziale w jego tworzeniu. Wnioskodawczyni, przy zapewne znanym jej stanie ciąży, miała zostać zatrudniona. Płatnik, zaś, stwarzając ochronę ubezpieczeniową wnioskodawczyni, korzystał z niewielkiego jej wkładu pracy jej możliwości pomocy w zakresie rekrutacji pracowników, która strony wykorzystały, usprawiedliwiając zawarcie umowy, gdyż potrzeba ekonomiczna i gospodarcza, przy braku zatrudnienia innej osoby, w miejsce ubezpieczonej, w oparciu o umowę o pracę, w okresie jej długotrwałej nieobecności, nie istniała. Nawiązanie pozornej umowy o pracę – bez zamiaru ciągłego i stałego jej wykonywania, wbrew naturze stosunku pracy, wynikającej z art. 22 kp, nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników. Intencjonalne kreowanie sytuacji i jej wykorzystywanie, tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, stwarza poczucie nieuczciwego wykorzystania, bycia oszukanymi i naiwnymi w osobach, które w swoim życiu zawodowym latami budują ten fundusz, bez intencjonalnego wykorzystania sytuacji. W niniejszej sprawie, chociaż, strony umowy zawarły ją zgodnie z przepisami, dopełniając wszystkich formalności, to jednak nie zasługuje ona na ochronę z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych, bo jedyną przyczyną i jej celem, nie było świadczenie pracy na warunkach określonych w art. 22 kp, a jedynie uzyskanie korzyści związanych z posiadaniem statusu pracownika.

W tym stanie rzeczy, organ rentowy słusznie zakwestionował tę umowę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej wykonywania. Brak jest zgody na manipulowanie przepisami prawa, w zależności od interesu stron.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

O kosztach procesu wraz z odsetkami Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c., a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika organu rentowego w odniesieniu zarówno do wnioskodawcy - płatnika jak i zainteresowanej ustalił zgodnie z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2023 r., poz.1935).

J.L.