

Sygn. akt *XIV U 1335/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:	SSO Artur Fryc
Protokolant:	stażysta Bartłomiej Fachinetti

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy S. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

o podleganiu ubezpieczeniu społecznemu

z udziałem zainteresowanego (...) sp. z o.o. w W.

na skutek odwołania S. M.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

z dnia 9 marca 2015 r., nr (...)(...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, że odwołująca S. M. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 maja 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. i nie stwierdza odpowiedzialności organu rentowego za niezbadanie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. na rzecz S. M. zwrot kosztów zastępstwa procesowego pozostawiając szczegółowe wyliczenie tych kosztów referendarzowi sądowemu po uprawomocnieniu się orzeczenia kończącego postępowanie w sprawie.

SSO Artur Fryc

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 marca 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) w W. stwierdził, że S. M., jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 maja 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku.

Uzasadniając swoją decyzję organ rentowy wyjaśnił, że S. M. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę od dnia 1 maja 2014 roku, zgłoszeniem, które wpłynęło w dniu 14 maja 2014 roku, a zatem z naruszeniem terminu określonego w art. 36 ust. 1 i 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W ocenie ZUS umowa została zawarta przez strony dla pozorów, a kwota zasiłków, o które może się ubiegać S. M. przekracza 52.000

złoty, co w połączeniu z niepodjęciem zatrudnienia nie da się postrzegać jako etycznego i uczciwego wobec innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych – tym bardziej, że kwota składek opłaconych z tytułu zatrudnienia wynosi 0,00 złotych.

(decyzja, k. nienumerowana akt ZUS)

S. M. odwołała się od tej decyzji, zarzucając ZUS naruszenie art. 77 § 1 oraz art. 80 k.p.a. w zw. z art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez dowolne rozpatrzenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, jak również art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 8 ust. 6 pkt 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 83 Kodeksu cywilnego poprzez uznanie, że w okresie od 1 maja 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku odwołująca się nie podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, pomimo posiadania statusu pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy.

W konkluzji strona odwołująca się wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że S. M. od 1 maja 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu o wypadkowemu z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. w W.. Strona odwołująca się wniosła również o zwrot kosztów postępowania oraz dopuszczenie dowodu z dokumentów załączonych do odwołania, jak również dowodów z zeznań świadków M. Ł. oraz I. S..

(odwołanie, k. 3-11 akt sprawy)

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując tym samym swoje dotychczasowe stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji i jej uzasadnieniu. ZUS wniósł również o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza specjalisty na okoliczność ustalenia, czy dacie zawarcia umowy o pracę odwołująca się była zdolna do pracy oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

(odpowiedź na odwołanie, k. 48-19 akt sprawy)

Na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku strona odwołująca się poparła odwołanie i wskazała, że pomimo pewnych nieścisłości nie wnosi o uzupełnienie opinii biegłego. W imieniu organu rentowego nikt się nie stawił, a tym samym nie zajął ostatecznego stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny:

S. M. (ur. w dniu (...) w W.) w dniu 13 października 2005 roku ukończyła studia licencjackie na kierunku (...) i marketingu, a w dniu 31 stycznia 2012 roku ukończyła studia drugiego stopnia na kierunku: (...) w specjalności: (...) (...)

Swoją karierę zawodową ubezpieczona rozpoczęła w lipcu 2007 roku, podejmując pracę w (...) Sp. z o.o. jako asystentka działu marketingu. U tego pracodawcy ubezpieczona pracowała do grudnia 2007 roku. W styczniu 2008 roku odwołująca się pracowała w (...) Sp. z o.o. jako recepcjonistka, a od lutego 2008 roku do września 2011 roku w (...) Sp. z o.o. jako specjalista do spraw (...), Asystentka Działu Handlowego. W marcu 2012 roku S. M. rozpoczęła pracę w (...) S.A jako Asystentka Działu Handlowego i u tego pracodawcy pracowała do 6 czerwca 2012 roku.

W dniu 23 września 2013 roku S. M. zawarła z (...) Sp. z o.o. w W. umowę zlecenie przedmiotem, której była pomoc w przygotowaniu dokumentacji. Okres obowiązywania umowy został ustalony od 30 września 2013 roku do 31 października 2013 roku (§ 3 umowy). Za wykonanie zlecenia strony ustaliły wynagrodzenie w kwocie 2.625 złotych brutto. Umowy tożsamej treści strony zawierały również w datach: 31 października 2013 roku, 29 listopada 2013 roku, 31 grudnia 2013 roku a także w dniu 29 stycznia 2014 roku. Ostatnia umowa została zawarta na okres od 1 lutego 2014 roku do 30 kwietnia 2014 roku. W dniu 1 kwietnia 2014 roku strony podpisały aneks do umowy zlecenia z dnia 29

stycznia 2014 roku, mocą którego zwiększono wynagrodzenie ubezpieczonej za miesiąc kwiecień 2014 roku do kwoty 3.847,23 złotych brutto. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian.

W ramach zlecenia wykonywanego na rzecz (...) Sp. z o.o.

w W. początkowo S. M. wykonywała czynności związane z pracami biurowymi. Przygotowywała i porządkowała dokumentację, jak również ją skanowała. Wraz z upływem czasu zakres obowiązków się powiększał. Ubezpieczona zaczęła pomagać przy organizacji kongresów i wyjazdów dla lekarzy. Od połowy marca 2014 roku S. M. zaczęła kontaktować się z klientami oraz przedstawicielami, zamawiać bilety lotnicze oraz artykuły marketingowe. W tym też czasie – również

z uwagi na to, że jedna z pracownic nie powracała z urlopu wychowawczego strony zaczęły rozważać zatrudnienie odwołującej się na podstawie umowy o pracę. Początkowo jednak rozszerzono jej obowiązki i aneksowano umowę zlecenie z dnia 29 stycznia 2014 roku w zakresie wynagrodzenia.

W dniu 24 kwietnia 2014 roku ubezpieczona otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku Asystentki działu (...),

a w dniu 25 kwietnia 2014 roku ubezpieczona zawarła z (...) Sp. z o.o.

w W. umowę o pracę tymczasową, mocą której jako pracownik tymczasowy zobowiązała się na rzecz pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o.

w W. świadczyć pracę Asystentki D. (...). Umowa została zawarta na czas określony do 31 sierpnia 2014 roku. W § 2 umowy strony przyjęły, że ubezpieczona rozpocznie pracę w dniu 1 maja 2015 roku. Miejsce wykonywania pracy zostało określone jako siedziba spółki, tj. ul. (...) w W.. Wynagrodzenie strony ustaliły na kwotę 4.000 złotych brutto miesięcznie. Pracodawca w trakcie podpisywania z ubezpieczoną umowy o pracę nie wiedział o jej ciąży. O ciąży odwołująca się nie informowała również lekarza wystawiającego zaświadczenie o jej zdolności

do pracy. W dacie zawierania umowy o pracę ubezpieczona była zdolna do pracy. Pierwsze zwolnienie lekarskie, a związane z ciążą S. M. otrzymała w dniu 30 kwietnia 2014 roku, a zatem po podpisaniu umowy o pracę i przed datą rzeczywistego podjęcia pracy. Powodem niezdolności do pracy było krwawienie z narządów rodnych, które zagrażało płodowi. Zwolnienie było przedłużane do czasu porodu, a zatem do dnia 23 listopada 2014 roku. W dniu 1 września 2014 roku odwołująca się zawarła

z pracodawcą kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 roku.

(całokształt okoliczności sprawy, w tym: kopie dyplomów ukończenia studiów, k. 31 akt sprawy, kwestionariusz osobowy, k. nienumerowana akt ZUS, umowy zlecenie, k. 22-27 akt sprawy, aneks do umowy zlecenie, k. 28 akt sprawy, zeznania świadków, k. 68-72 akt sprawy, zeznania odwołującej się, k. 80-83 akt sprawy, umowy o pracę, k. 14-19 akt sprawy, zaświadczenie lekarskie, k. nienumerowana akt ZUS, opinia biegłego ginekologa-położnika, k.183 akt sprawy, opinia uzupełniająca biegłego, k. 214-216 akt sprawy)

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił na podstawie całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach ZUS, zeznań świadków, zeznań odwołującej się, jak również opinii głównej oraz opinii uzupełniającej biegłego sądowego ginekologa-położnika. Żadna ze stron nie kwestionowała wskazanych dowodów, a i Sąd nie znalazł ku temu żadnych podstaw. Zeznania świadków są logiczne

i spójne ze sobą, jak również są spójne z zeznaniami odwołującej się i dowodzą, że po stronie pracodawcy użytkownika występowała realna potrzeba zatrudnienia Asystentki Działu (...) w osobie S. M., a ubezpieczona pracę tą chciała wykonywać.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Odwołanie S. M. należało uwzględnić. Tym samym zaskarżona decyzja podlegała zmianie, poprzez ustalenie, że ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 maja 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku. Brak było

jednocześnie podstaw do stwierdzenia odpowiedzialności ZUS za niezbadanie ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Na gruncie niniejszej sprawy spór w istocie sprowadzał się do ustalenia, czy umowy podpisane przez strony skutkują faktycznym nawiązaniem stosunku pracy pomiędzy pracodawcą, a ubezpieczoną. To bowiem w konsekwencji skutkuje uznaniem, (bądź nie), że S. M. podlega (bądź nie) obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu.

Na wstępie należy wskazać, że S. M. w ramach zawartych umów z (...) Sp. z o.o. w W. stała się pracownikiem tymczasowym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. 2003.166.1608) a praca miała być wykonywana na rzecz pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o. w W..

Wskazana ustawa reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. (art. 1 ustawy).

W art. 5 ustawodawca wyjaśnił, że w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika, z uwzględnieniem art. 6.

Zgodnie natomiast z treścią art. 13 ust. 1 ustawy umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:

- 1) warunki wskazane w art. 9 ust. 1 pkt 1, 4 i 5;
- 2) wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

W ustępie drugim wyjaśniono natomiast, że w umowie o pracę strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- 1) za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;
- 2) za jednotygodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

Do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy o czym mowa w ustępie trzecim.

W ustępie czwartym ustawodawca wskazał, że umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej warunki zawartej umowy o pracę, nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.

Jak już wskazano art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Ważnym jest, że wskazany przepis koresponduje wprost z art. 26 k.p. Rozróżnienie pomiędzy datą zawarcia umowy o pracę, a datą nawiązania stosunku pracy znajduje swoje uzasadnienie w odmiennym traktowaniu podstawy zatrudnienia, jaką jest umowa o pracę i stosunku pracy. Umowa o pracę jest czynnością prawną, która kreuje, a zarazem kształtuje stosunek pracy zawarty pomiędzy stronami (por. M.Tomaszewska Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2014).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni aprobuje wykładnię art. 26 zaprezentowaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2007 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze akt II PK 56/07. Sąd wskazał bowiem, że przepis art. 26 k.p. nie uzależnia powstania stosunku pracy od jej faktycznego rozpoczęcia przez pracownika, a jeżeli termin rozpoczęcia pracy jest w umowie określony, to stosunek pracy powstaje w określonej dacie niezależnie od tego, czy pracownik przystąpi do wykonywania pracy.

Należy podkreślić, że do nawiązania stosunku pracy nie jest konieczne faktyczne przystąpienie przez pracownika do pracy, ponieważ dochodzi ona do skutku na mocy zgodnego oświadczenia woli stron. Jednak od momentu jej nawiązania strony zobowiązują się do określonych świadczeń. Należy jednocześnie podkreślić, że Sąd rozpoznający niniejszą sprawę zna orzecznictwo, na które powołuje się ZUS, a które ma świadczyć o tym, że przesłankę nawiązania stosunku ubezpieczenia oraz wynikające

z tego stosunku prawo do świadczeń nie stanowi samo zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne wykonywanie pracy (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 września 2012 roku III AUa 1475/11, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2013 roku I UK 472/12). Należy jednak wskazać, że stan faktyczny niniejszej sprawy (odmiennie do wskazanego orzecznictwa) świadczy przede wszystkim o obustronnej woli nawiązania stosunku pracy. Skoro zatem zamiarem ubezpieczonej było świadczenie pracy, a zamiarem pracodawcy przyjmowanie tej pracy i wypłata wynagrodzenia,

to w ocenie Sądu stanowi to przesłankę do objęcia z mocy prawa S. M. ubezpieczeniem społecznym.

W ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie S. M. nawiązała stosunek pracy z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 1 maja 2014 roku, a zatem od tej daty jako pracownik na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Należy jednocześnie wskazać, że jako bezzasadną należy uznać argumentację ZUS, jakoby umowa o pracę została zawarta pomiędzy stronami dla pozorów jedynie w celu uzyskania świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Pozorność umowy została zdefiniowana w art. 83 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (Dz.U 2016.380 j.t), a odesłanie w kodeksie pracy do stosowania przepisów kodeksu cywilnego znajduje się w art. 300 k.p.

Zdanie pierwsze art. 83 § 1 k.c. zawiera swojego rodzaju definicję czynności prawnej pozornej. Została ona scharakteryzowana przez wskazanie jej trzech elementów:

- 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 któregokolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów.

Oświadczenie złożone dla pozorów to czynność symulowana, polegająca na tym że:

1. dokonaniu czynności prawnej towarzyszy próba wywołania u osób trzecich przeświadczenia, że zamiarem stron tej czynności jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli;
2. między stronami musi istnieć tajne porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w oświadczeniach woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony).

Na gruncie niniejszej sprawy nie można mówić o pozorności umowy przynajmniej z dwóch powodów. Po pierwsze pracodawca nie wiedział, że ubezpieczona w dacie podpisywania umowy jest w ciąży, po drugie strony faktycznie miały zamiar realizacji umowy o pracę, o czym świadczy w istocie całokształt okoliczności niniejszej sprawy. S. M. wykonywała bowiem czynności powierzone jej umowami zlecenia na rzecz przyszłego pracodawcy użytkownika

od października 2013 roku, a zakres jej obowiązków się zwiększał. W konsekwencji w kwietniu 2014 roku strony aneksowały umowę zlecenie z dnia 29 stycznia 2014 roku w ten sposób, że od kwietnia 2014 roku w związku ze zwiększeniem obowiązków ubezpieczonej przysługiwało jej nowe – wyższe wynagrodzenie. W związku z tym, że przedłużyła się nieobecność jednego z pracowników spółki, strony podjęły decyzję o nawiązaniu stosunku pracy, a możliwość tą (ze względu na „zablokowanie etatów”) miały jedynie przy wykorzystaniu agencji pracy tymczasowej. Należy jednocześnie wyjaśnić, że również pracodawca użytkownik nie wiedział, że ubezpieczona jest w ciąży, a z uwagi na wczesny wiek płodu ubezpieczona nie była w stanie przewidzieć, że niezdolność do pracy powstanie jeszcze przed 1 maja 2014 roku.

Odnosząc się natomiast do drugiej umowy zawartej z ubezpieczoną w trakcie trwania jej zwolnienia lekarskiego nie można uznać, że i ta umowa została zawarta dla pozorów. Biorąc pod uwagę, że pracodawca nie miał podstaw do założenia, że niezdolność ubezpieczonej do pracy będzie trwała aż do dnia porodu nie ma również podstaw do uznania, iż strony nie miały woli zawarcia i realizowania tej umowy.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę miał również na uwadze treść art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, który wskazuje, że do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy. Wskazany przepis art. 177 § 3 k.p. przedłuża czas trwania umowy z mocy prawa na okres do dnia porodu, jednak jego stosowanie w stosunku do osób zatrudnionych w warunkach pracy tymczasowej wyłącza art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Nawet gdyby uznać, przeciwnie, że druga umowa o pracę była nieważna, a zatem należałoby zastosować przepis art. 13 ust. 3 ustawy, to przepis ten budzi poważne wątpliwości Sądu co do implementacji przez wskazaną ustawę dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2009 roku w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U.UE. (...).327.9)

Jak słusznie bowiem zauważył Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze akt III AUa 1522/14 w art. 5 ust. 1 dyrektywy podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy u pracodawcy użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku. Wskazana regulacja przewiduje więc normy gwarantujące zatrudnianie tymczasowe, tak aby odbywało się ono bez pokrzywdzenia pracowników tymczasowych względem pracowników bezpośrednio zatrudnionych u pracodawcy użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Powyższe potwierdza zatem stosowanie względem pracowników tymczasowych podstawowej zasady prawa pracy jakim jest zakaz dyskryminacji przez równe traktowanie pracowników tymczasowych względem pracowników zatrudnionych u pracodawcy użytkownika.

To z kolei oznacza, że przepis art. 177 § 3 k.p., który przedłuża czas trwania umowy o pracę z mocy prawa na okres do dnia porodu należy również stosować do pracownic zatrudnionych na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz. U. 2003.166.1608).

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych uznał, że w całym spornym okresie odwołująca się S. M. wobec ważności zawartych z (...) Sp. z o.o. w W. umów o pracę, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 maja 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku.

Sąd jednocześnie nie stwierdził odpowiedzialności organu rentowego za niewyjaśnienie ostatniej okoliczności istotnej do wydania decyzji, albowiem na gruncie niniejszej sprawy niezbędne było przeprowadzenie postępowania dowodowego w postaci przesłuchania świadków, czy chociażby dopuszczenia dowodu z opinii biegłego ginekologa-położnika. Organ rentowy nie ma bowiem ustawowych uprawnień do prowadzenia rozszerzonego postępowania dowodowego, jakie ma Sąd Ubezpieczeń Społecznych.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach Sąd orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) Kosztami tymi został obciążony Organ rentowy, a na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. szczegółowe wyliczenie tych kosztów Sąd pozostawił referendarzowi sądowemu.

SSO Artur Fryc

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)(...)

(...)