

Sygn. akt XIV U 1762/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2024 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Anna Rzepkowska - Żuk

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2024 r. w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...) Spółki z o. o. w W., D. D. (wcześniej C.)

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

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

w związku z odwołaniem (...) Spółki z o. o. w W., D. D. (wcześniej C.)

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

z dnia 15 lipca 2021r. Nr (...)

1.zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż D. D. (wcześniej C.)jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki z o. o. w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 7 marca 2021r.

2.zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. na rzecz (...) Spółki z o. o. w W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia Anna Rzepkowska - Żuk

Sygn. akt **XIV U 1762/21**

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 lipca 2021 r. nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. stwierdził, że D. C. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 7 marca 2021 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że z dokumentów zgromadzonych w sprawie wynika, że w okresie zawartej umowy o pracę D. C. nie podjęła zatrudnienia i w dniu 9 marca 2021 r. przedstawiła zwolnienie lekarskie, zatem zgodnie z art. 22 § 1 k.p. nie doszło do podjęcia pracy na wskazanym przez pracodawcę stanowisku we wskazanym w umowie terminie. Organ rentowy uznał, że zgłoszenie D. C. do ubezpieczeń społecznych przez płatnika (...) sp. z o.o. z tytułu podpisanej umowy o pracę na czas określony od 7 marca 2021 r. do dnia 31 marca 2021 r. w myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych było bezpodstawne, a zatem wyłączenie z tych ubezpieczeń jest uzasadnione. Dalej organ rentowy wskazał, że w toku przeprowadzonego postępowania

wyjaśniającego nie udało się potwierdzić realizacji zadań wynikających ze stosunku pracy zawartego w dniu 7 marca 2021 r. na rzecz płatnika składek (...) Sp. z o.o. (decyzja w a.r.).

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła (...) Sp. z o.o. w W. wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że pracownica D. C. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 7 marca 2021 do nadal.

Zaskarżonej decyzji zarzucono: 1. błędne ustalenie stanu faktycznego, poprzez dowolną ocenę dowodów dostarczonych przez (...) Sp. z o.o. jako płatnika składek, które prowadzi do stwierdzenia, że umowa o pracę tymczasową z D. C. zawarta była pozornie i nie miała być wykonana; 2. pominięcie okoliczności faktycznych związanych z faktycznym rozpoczęciem zatrudnienia D. C. w dniu 29 października 2020 r. i nieprzerwanym świadczeniem pracy na pracodawcy (...) Sp. z o.o. w okresie zatrudnienia, co stanowiło potwierdzenie, że umowa o pracę tymczasową zawierana była w celu jej wykonania; 3. nieobiektywne ustalenie stanu faktycznego, że zarówno pracodawca w osobie (...) Sp. z o.o. jak i pracownica D. C. mieli w dniu zawarcia umowy wiedzę, że umowa nie zostanie wykonana przez pracownika z uwagi na jej stan zdrowia i fakt bycia w ciąży wobec czego w ocenie organu nie powinna ona podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu; 4. błędne ustalenie, że odwołująca się przed podpisaniem umowy o pracę tymczasową z D. C. miała wiedzę co do okoliczności związanych z ciążą pracownicy, wobec czego nie powinna jej zatrudniać; 5. naruszenie prawa materialnego stanowiącego podstawę wydania decyzji - art. 22 § 1 k.p. poprzez zastosowanie nieprawidłowej wykładni przepisów i błędne uznanie, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy pomiędzy stronami, co z kolei prowadzi do przekonania organu, że nie zachodzą przesłanki określone w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 206 ze zm.) w zw. z w art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12. ust. 1 ww. ustawy określające osoby podlegające ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu; 6. naruszenie przepisów prawa materialnego dotyczących pracy tymczasowej tj. ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563) poprzez ich pominięcie i niewzięcie pod uwagę specyficznego charakteru tego rodzaju zatrudnienia i faktu, że w tego rodzaju stosunku pracy występują trzy podmioty i dwa z nich także zawierają umowę w przedmiocie zapotrzebowania na pracowników, przy czym pracodawca użytkownik jest klientem Agencji, co w praktyce uniemożliwia pozorne zawarcie umowy o pracę, które zarzuca organ; 7. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędne zastosowanie wykładni art. 83 § 1 k.c. i niezbadanie przesłanek pozwalających uznać umowę za pozorną, a które w rzeczywistości nie miały miejsca; 8. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią poprzez jego pominięcie podczas oceniania pozorności zawierania umowy o pracę, podczas gdy przywołane rozporządzenie wskazuje warunki pracy niekorzystne dla kobiet w ciąży, a powinno zostać wzięte pod uwagę przy ocenie zasadności skorzystania z uzyskanego zwolnienia lekarskiego na czas ciąży oraz oceny zawartej umowy o pracę jako pozornej (odwołanie k. 3-9).

Odwołanie od ww. decyzji wniosła również D. D. (poprzednio C.) wnosząc o uchylenie decyzji (odwołanie k. 3-4 akt XXI U 1507/22).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie oraz zasądzenie od odwołującej się na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na odwołanie k. 40-41).

Zarządzeniem z dnia 5 grudnia 2022 r. połączono sprawę z odwołania D. D. ze sprawą o sygn. akt XIV U 1762/21 celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia na podstawie art. 219 k.p.c. (zarządzenie k. 104 akt XXI 1507/22).

Na rozprawie w dniu 12 września 2022 r. pełnomocnicy stron podtrzymali dotychczasowe stanowiska, D. D. oświadczyła, że jej panięńskie nazwisko to C. oraz przyłączyła się do stanowiska odwołującej się spółki (protokół z rozprawy k. 73-75).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołująca się (...) Sp. z o.o. w W. jest Agencją Pracy (...) i zgodnie z przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409) jej działanie polega na zatrudnianiu pracowników i kierowaniu ich do pracy na rzecz podmiotu trzeciego tj. pracodawcy użytkownika zgodnie ze złożonym przez niego zamówieniem (wydruk z KRS k. 12-14).

Jednym z klientów odwołującej się spółki jest (...) Sp. z o.o., do której do pracy została skierowana D. D.. W dniu 29 października 2020 r. odwołująca się zawarła z D. D. umowę o pracę tymczasową na czas określony od dnia 29 października 2020 r. do dnia 29 października 2020 r., na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych, za wynagrodzeniem brutto w wysokości (...) zł za godzinę. Spółka skierowała D. D. do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o. Następnie odwołująca się spółka zawarła z D. D. w dniu 31 października 2020 r. umowę o pracę na czas określony w systemie pracy weekendowej na okres od dnia 31 października 2020 r. do dnia 30 listopada 2020 r., w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości (...) zł za godzinę. Spółka skierowała D. D. do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o. Następnie odwołująca się spółka zawarła z D. D. w dniu 1 grudnia 2020 r. umowę o pracę na czas określony w systemie pracy weekendowej na okres od dnia 1 grudnia 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r., w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości (...) zł za godzinę. Spółka skierowała D. D. do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o. Następnie odwołująca się spółka zawarła z D. D. w dniu 1 stycznia 2021 r. umowę o pracę na czas określony w systemie pracy weekendowej na okres od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 15 stycznia 2021 r., w wymiarze 2/5 etatu, na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości (...)zł za godzinę. Spółka skierowała D. D. do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o. Następnie odwołująca się spółka zawarła z D. D. w dniu 16 stycznia 2021 r. umowę o pracę na czas określony w systemie pracy weekendowej na okres od dnia 16 stycznia 2021 r. do dnia 31 stycznia 2021 r., w wymiarze 2/5 etatu, na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości (...) zł za godzinę. Spółka skierowała D. D. do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o. Następnie odwołująca się spółka zawarła z D. D. w dniu 1 lutego 2021 r. umowę o pracę na czas określony w systemie pracy weekendowej na okres od dnia 1 lutego 2021 r. do dnia 28 lutego 2021 r., w wymiarze 2/5 etatu, na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości (...) zł za godzinę. Spółka skierowała D. D. do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o.

Następnie odwołująca się spółka zawarła z D. D. w dniu 1 marca 2021 r. umowę o pracę na czas określony w systemie pracy weekendowej na okres od dnia 1 marca 2021 r. do dnia 31 marca 2021 r., w wymiarze 2/5 etatu, na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości (...) zł za godzinę. Spółka skierowała D. D. do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o.

D. D. w systemie pracy weekendowej pracowała na zmianie nocnej tj. z soboty na niedzielę lub z niedzieli na poniedziałek. Na początku marca 2021 r. D. D. dowiedziała się o możliwości pracy w zmianie rodzicielskiej w godzinach od 8:00 do 16:00. Tak wykonywana praca nie kolidowałaby z rehabilitacją męża (który w czerwcu 202 r. uległ wypadkowi i potrzebował rehabilitacji). W związku z powyższym w dniu 6 marca 2021 r. strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 6 marca 2021 r. Następnie odwołująca się spółka zawarła z D. D. umowę o pracę tymczasową na czas określony na okres od dnia 7 marca 2021 r. do dnia 31 marca 2021 r., w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości (...) zł za godzinę. Spółka skierowała D. D. do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o. (umowy o pracę k. 15-21; porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 22; umowa o pracę tymczasową k. 23; zeznania D. D. k. 74-75).

D. D. posiadała orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 21 października 2020 r., z którego wynikał brak przeciwwskazań zdrowotnych/jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku pracownik magazynowy ds. logistycznych i w którym wskazano datę następnego badania okresowego – 22 października 2021 r. (orzeczenie lekarskie k. 24) oraz kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP z dnia 28 października 2020 r. (karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP w a.r.).

Z przedstawionej ewidencji pierwszym grafиковym dniem pracy u (...) sp. z o.o. był dzień 9 marca 2021 r. W dniu 11 marca 2021 r. D. D. otrzymała zwolnienie lekarskie z uwagi na stan zdrowia w ciąży od dnia 9 marca 2021 r. Dziecko urodziła (...) (grafik k. 39; zeznania D. D. k. 74-75; dokumentacja lekarska k. 80-83).

Wynagrodzenie za pracę wypłacane było przelewem przez odwołującą się spółkę, spółka wypłaciła również D. D. wynagrodzenia chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy (przelewy k. 25-32).

Sąd Okręgowy powyższych ustaleń dokonał na podstawie wyżej wskazanych dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach rentowych ZUS oraz aktach osobowych. Dokumenty te nie były przez strony kwestionowane, jak też Sąd nie znalazł podstaw by wiarygodność tych dokumentów kwestionować. Nadto podstawą ustaleń faktycznych w sprawie były zeznania D. D., którym należało dać wiarę, gdyż były zbieżne z dowodami z dokumentami. Sąd zwrócił uwagę, że D. D. zeznała, że w dniu 7 marca 2021 r. była na wizycie lekarskiej, a z dokumentacji medycznej wynika, że wizyta odbyła się w dniu 11 marca 2021 r. Jednakże z uwagi na upływ czasu, D. D. mogła nie pamiętać dokładnie daty wizyty.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy w okresie od 1 dnia 7 marca 2021 r. D. D. podlegała jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu.

W świetle art. 83 ust. 1 oraz z art. 41 ust. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121), dopuszczalne jest kwestionowanie przez organ rentowy zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności poszczególnych jej elementów – w tym wysokości uzgodnionego wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 16/05).

Według art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych powoływanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy).

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1, ww. ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12. W myśl art. 12 ust. 1 ww. ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Stosownie do art. 13 ust. 1 powoływanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Obowiązek dokonania zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych co do zasady obciąża płatnika składek, dlatego też opóźnieniu w wykonaniu ww. obowiązku obciąża płatnika (pracodawcę), a nie zaś pracownika.

Organ rentowy wskazywał, że D. D. została wyłączona z ubezpieczeń bowiem wskutek tego, że była niezdolna do pracy przez cały okres obowiązywania umowy, zatem faktycznie nie były realizowane elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, a wynikające z art. 22 § 1 k.p., tj. pracownik nie podjął się wykonywania pracy. Organ rentowy wskazał, że sam fakt zawarcia umowy o pracę przy jednoczesnym braku jej wykonywania nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Jako podstawą do wyłączenia z ubezpieczeń społecznych wskazał przepisy art. 22 § 1 k.p. oraz na art. 83 ust. 1 pkt 1, a także art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a. wskazując, że w toku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego nie udało się potwierdzić realizacji zadań wynikających ze stosunku pracy zawartego w dniu 7 marca 2021 r. na rzecz płatnika – odwołującej się spółki.

W ocenie Sądu stanowisko organu rentowego jest nieprawidłowe. Zgodnie z art. 22 k.p. pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez

niego wskazanym. Pracodawca natomiast zobowiązuje się względem pracownika do odpłatności za wykonaną przez niego pracę. W przypadku umowy o pracę tymczasową, która jest specyficzną umową na czas określony, stosunek pracy należy rozpatrywać przez pryzmat przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zgodnie z art. 1 te same przepisy ustawy pracownik tymczasowy jest kierowany przez agencję będącą faktycznym pracodawcą do wykonania pracy na rzecz podmiotu trzeciego - pracodawcy użytkownika. Odwołując się natomiast do definicji zawartej w art. 2 ust. 1 pracodawcę użytkownika wyposażono we władztwo kierownicze nad pracownikiem tymczasowym.

Zgodnie z art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy o pracę.

W orzecznictwie kładzie się nacisk na zamiar pracownika i gotowość wykonywania przez niego pracy istniejącej w momencie zawierania umowy o pracę. Skutecznemu i ważnemu zawarciu takiej umowy nie stoi zatem na przeszkodzie późniejsza, spowodowana obiektywnymi przeszkodami niemożność faktycznego podjęcia pracy w terminie określonym w umowie o pracę zgodnie z art. 26 k.p. Powstaniu tytułu ubezpieczenia społecznego na podstawie ważnej umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie późniejsza, spowodowana obiektywnymi przeszkodami (np. chorobą powodującą niezdolność do pracy), niemożność faktycznego podjęcia pracy w terminie określonym w umowie (art. 26 KP). (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2020 r. I UK 387/18, Legalis).

Ponadto Sąd zbadał w niniejszej sprawie, czy umowa o pracę została zawarta dla pozorów w rozumieniu art. 83§ 1 k.c. celem wyłudzenia zasiłku chorobowego, pomimo że organ rentowy takich zarzutów nie formułował w niniejszej sprawie. Stosownie do powołanego przepisu strony, które dokonują takiej pozornej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli. Musi też między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); innymi słowy, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Na pozorowość muszą się składać oba te elementy łącznie. Brak któregośkolwiek z tych elementów, np. brak tego tajnego porozumienia albo ujawnienie na zewnątrz zamiaru wywołania skutków prawnych innych niż objęte treścią oświadczeń woli wyłącza zaistnienie pozorowości. Oba akty - pozorna czynność prawna i akt konfidencji muszą być ze sobą intelektualnie i czasowo powiązane, jedno zdarzenie musi zawierać w sobie dokonanie czynności prawnej pozornej, jawnej dla osób trzecich, i zawarcie aktu konfidencjonalnego. Odnosząc się konkretnie do umowy o pracę uznaje się ją za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy w ramach stosunku pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c.

W ocenie Sądu zamiar zawarcia stosunku pracy wyrażony został nie tylko przez pracownika tymczasowego jak i pracodawcę w umowie o pracę tymczasową, ale także przez klienta odwołującej się spółkę (...) sp. z o.o., tym bardziej, że D. D. pozostawała w stosunku pracy od 29 października 2020 r. i świadczyła swoją pracę na rzecz (...) sp. z o.o., a pracodawca wypłacał jej za tę pracę wynagrodzenie. Zamiar istniejący po stronie odwołującej się wynika bezpośrednio z zamiaru zatrudnienia pracownika tymczasowego i skierowania tego pracownika do pracy tymczasowej na rzecz (...) sp. z o.o., gdyż jest to podstawa zarobkowej działalności agencji pracy. To, że D. D. w trakcie wizyty lekarskiej w dniu 9 marca 2021 r. dowiedziała się o ciąży i otrzymała zwolnienie lekarskie od dnia 9 marca 2021 r. tj. od pierwszego dnia pracy (zgodnie z grafiką), nie może uzasadniać stanowiska, że nie chciała realizować zawartej umowy o pracę. Ponadto podkreślić jeszcze raz należy, że D. D. przed zawarciem umowy o pracę w dniu 7 marca 2021 r. wykonywała pracę w ramach zawartych umów o pracę z odwołującą się na rzecz użytkownika (...) sp. z o.o.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd ustalił, iż przedmiotowa umowa o pracę tymczasową z dnia 7 marca 2021 r. nie została zawarta w celu obejścia prawa. Umowa ta została zawarta zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Między stronami doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy. Ze zgromadzonego w sprawie

materiału dowodowego wynika, iż strony przedmiotowej umowy miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy zaś obowiązki nie były wykonywane tylko ze względu na to, że D. D. w chwili zawierania umowy o pracę nie miała świadomości, że tej pracy nie będzie mogła wykonywać z powodu niezdolności do pracy do której doszło w dniu 9 marca 2021 r.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania na podstawie art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2023 r., poz. 1935).

Sędzia Anna Rzepkowska - Żuk