

Sygn.akt III AUa 483/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 września 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSA Dorota Elżbieta Zarzecka (spr.)

Sędziowie : SA Teresa Suchcicka

: SA Sławomir Bagiński

Protokolant : Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 września 2018 r. w B.

sprawy z odwołania K. W., B. O. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 kwietnia 2018 r. sygn. akt III U 119/17

I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołania;

II. zasądza od B. O. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. 420 (czterysta dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje;

III. odstępuje od obciążania K. W. kosztami zastępstwa procesowego organu rentowego za obie instancje;

SSA Teresa Suchcicka SSA Dorota Elżbieta Zarzecka SSA Sławomir Bagiński

Sygn. akt III AUa 483/18

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 15 lutego 2017 r., powołując się na przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 380 ze zm.) stwierdził, że K. W. jako pracownik płatnika składek B. O. (1), od 14 października 2016 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Odwołania od tej decyzji złożyły B. O. (1) i K. W.. Domagały się zmiany decyzji i ustalenia, że K. W. jako pracownik u płatnika składek B. O. (1) podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu,

chorobowemu i wypadkowemu od 14 października 2016 r. Odwołujące wskazywały na rzeczywiste wykonywanie umowy o pracę przez K. W..

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie i zasądzenie od odwołujących zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z 25 kwietnia 2018 r. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że K. W. jako pracownik u płatnika składek B. O. (1) podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 14 października 2016 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że K. W. (ur. (...)) ma wykształcenie średnie. Od października 2012 r. uczęszczała do Akademii (...) w W.. Okres nauki trwał 2 lata, zaliczyła 4 semestry nie składając dyplomu. W trakcie nauki wykonywała drobne prace tj. projektowanie ulotek, ogłoszeń, montowanie krótkich filmów dla nauczycieli. Potwierdzenie, że jest w ciąży odwołująca uzyskała od lekarza ginekologa podczas wizyty 6 września 2016 r., będąc w 10 tygodniu ciąży. W tym czasie poszukiwała pracy głównie za pośrednictwem internetu. Interesowała ją praca zgodna z posiadanymi umiejętnościami i kwalifikacjami. Przeglądając strony internetowe natrafiła na ogłoszenie B. O. (1).

B. O. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...)TV B. O. w S., polegającą na produkowaniu programów telewizyjnych. (...), w którym są montowane i prezentowane materiały telewizyjne, znajduje się w prywatnym mieszkaniu odwołującej w S. przy ul. (...), składającego się z 4 pokoi. Odwołująca dysponuje profesjonalnym sprzętem do produkcji programów telewizyjnych. Przed zatrudnieniem K. W. B. O. (1) samodzielnie wykonywała elementy graficzne. Planowała jednak zmianę ramówki, co wiązało się ze zmianą i rozbudową szaty graficznej. Dlatego konieczne było zatrudnienie grafika komputerowego do stworzenia wirtualnego studia. Odwołująca zamieściła ogłoszenie w internecie. Zgłosiło się kilka osób, które już na etapie rozmowy telefonicznej nie uzyskały pozytywnej oceny odwołującej, gdyż nie posiadały wiedzy na temat obsługi sprzętu, z którego korzystała. Jedyną osobą, która znała odpowiedź na postawione przez nią pytanie była K. W.. Odwołujące umówiły się na spotkanie i doszły do porozumienia co do nawiązania współpracy. Oprócz K. W. odwołująca zatrudniała też swojego syna – M. O. na stanowisku realizatora filmowego za minimalnym wynagrodzeniem i I. P. jako dziennikarza, również za minimalnym wynagrodzeniem.

Orzeczeniem lekarskim z 6 października 2016 r. K. W. została uznana przez lekarza medycyny pracy za zdolną do pracy na stanowisku grafika komputerowego multimedialistów. W momencie badania odwołująca nie poinformowała lekarza o tym, że jest w ciąży.

W dniu 14 października 2016 r. w S. strony podpisały umowę o telepracę. Na jej podstawie K. W. została zatrudniana jako telepracownik na stanowisku grafika komputerowego multimedialistów w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie telepracy. Umowa została zwarta na czas nieokreślony. Praca miała być wykonywana w miejscu zamieszkania telepracownika, a koszty organizacji stanowiska pracy miał pokryć pracodawca. K. W. była zobowiązana do potwierdzenia rozpoczęcia i zakończenia wykonywania pracy w sposób przyjęty u pracodawcy tj. potwierdzenie przyjęcia zlecenia do godziny 10.00, przekazania wykonanych prac graficznych w wyznaczonych terminach. Wysokość wynagrodzenia została ustalona na kwotę 3000 zł brutto z uwzględnieniem 50% kosztów uzyskania przychodu z tytułu praw autorskich. T. nie wyraził zgody na wypłatę wynagrodzenia na rachunek bankowy. Umowa regulowała ogólne obowiązki pracownika (§ 5) w tym zasady zachowania tajemnicy służbowej oraz zobowiązanie nie świadczenia przez K. W. w okresie trwania umowy o telepracę pracy na rzecz podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec B. O. (1). Strony ustaliły również warunki pracy (§ 7), m.in. że pracodawca będzie ponosił koszty związane z instalacją, eksploatacją, serwisem, konserwacją sprzętu powierzonego telepracownikowi w celu wykonywania przez niego pracy. W dniu 14 października 2016 r. strony zawarły również umowę na podstawie której ustaliły, że K. W. wykonując obowiązki służbowe będzie wykorzystywała własny sprzęt komputerowy oraz własne materiały papiernicze i piśmiennicze. Z tego tytułu oraz w związku z charakterem wykonywanej pracy przysługiwały jej 50% koszty uzyskania przychodu. Pracodawca zobowiązał się do dostarczenia K. W. zastępczego sprzętu komputerowego wraz z oprogramowaniem w razie awarii, utraty lub z innych powodów uniemożliwiających korzystanie z urządzeń niezbędnych do właściwego wykonywania powierzonych obowiązków. K. W. oświadczyła, że posiadany przez

nią sprzęt spełnia wymogi bezpieczeństwa oraz ma oprogramowanie niezbędne do wykonywania powierzonych obowiązków i zobowiązała się do utrzymania sprzętu w należyłym stanie. Natomiast w przypadku konieczności doposażenia w specjalistyczne oprogramowanie K. W. może wnioskować o zakup oprogramowania, przy czym program będzie własnością pracodawcy (licencja).

Do zakresu obowiązków K. W. należało: opracowywanie projektów liveboxów zgodnych z systemem T. w wersji papierowej, wykonywanie wirtualnych scenografii w wersji elektronicznej, opracowywanie w porozumieniu z montażystą (realizatorem) projektów opraw graficznych produkowanych audycji, nadzór nad zgodnością gotowych elementów z projektem, wykonywanie grafik i banerów reklamowych na potrzeby emisji tv i internetowej, nadzór nad grafiką strony internetowej, opracowywanie materiałów autopromocyjnych TV.

Biegli lekarze sądowi z zakresu ginekologii i medycyny pracy ustalili, iż w dacie zawierania umowy o telepracę odwołująca była zdolna do pracy. Wskazali, iż rozpoznane schorzenia – astma oskrzelowa, niedokrwistość do obserwacji, alergia do diagnostyki, wada wzroku i neurastenii – istniały u niej od momentu zajścia w ciążę oraz w dacie nawiązania stosunku pracy. Biegli zgodzili się z orzeczeniem lekarza medycyny pracy z 10 października 2016 r. Dodatkowo wskazali, iż zgromadzona dokumentacja medyczna potwierdza, iż przebieg ciąży i jej stan wymagał długotrwałego zwolnienia lekarskiego, co nastąpiło począwszy od 21 października 2016 r.

W umowie o pracę strony wskazały, iż miejsce zamieszkania K. W. mieści się w miejscowości U., jednak mieszkała ona w A. i teoretycznie tam miała wykonywać pracę. W toku postępowania wskazała, iż pozostawała w konflikcie ze swoim ojcem, który mieszkał w A. i dążyła do wyprowadzenia się od niego. Z uwagi na trudności finansowe nie mogła sobie pozwolić na wynajęcie lokum w S.. Ostatecznie wyprowadziła się od ojca w marcu 2017 r. i zamieszkała w wynajmowanym od B. O. (1) pokoju, w mieszkaniu, w którym mieści się studio telewizyjne. B. O. (1) zdecydowała się na wynajęcie K. W. pokoju, gdyż ta zwróciła się do niej bezpośrednio i przedstawiła w jak trudnej sytuacji osobistej znalazła się po wyprowadzeniu się od ojca. W mieszkaniu, w którym mieszka odwołująca mieści się studio telewizyjne, mieszkają tam również – w odrębnych pokojach – dzieci odwołującej.

Jak wynikało z zeznań świadka M. O. oraz wyjaśnień odwołujących, w momencie zawierania umowy o pracę M. O. dostał polecenie od B. O. (1), aby wdrożyć K. W. do pracy. Ponadto aby wykonać projekt wirtualnego studia odwołująca musiała dokonać pomiarów i opierać się na sprzęcie, który znajdował się w mieszkaniu. Ten sprzęt nie mógł być jej udostępniony w inny sposób – np. zamontowany w miejscu zamieszkania, gdyż był bardzo drogi. Natomiast K. W. dysponowała i pracowała na komputerowym programie graficznym, na którym miała opierać się w dalszej pracy. Przez dość krótki okres pracy odwołująca wykonała belki do dwóch wydań programów B. O. (1).

Od 21 października 2016 r. odwołującą przebywała na zwolnieniu lekarskim. Od tego momentu wstrzymany został projekt rozbudowy studia telewizyjnego. B. O. (1) nie zatrudniła nikogo na miejsce odwołującej.

Oceniając stan faktyczny sprawy Sąd pierwszej instancji odniósł się do przepisów, z których wynika obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym przez pracowników: art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Stosownie do treści art. 8 ust. 1 ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Zawarcie umowy o pracę nie wywołuje jednak żadnych skutków prawnych. Zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jego zgodą dla pozor. Złożenie oświadczenia woli dla pozor oznacza, że osoba oświadczająca wolę w żadnym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem, czyli albo nie chce wywołać żadnych skutków prawnych, albo chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. W sytuacji, gdy dowody wskazują na wykonywanie pracy, ale całość okoliczności na zamiar uzyskania innego skutku, rozważenia wymaga, czy zawarcie umowy o pracę zmierzało do obejścia prawa. Zgodnie z treścią art. 58 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna.

W rozpatrywanej sprawie, z uwagi na zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego osoby, która była cięży i wkrótce zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich, a na jej miejsce pracodawca nie zaangażował innej osoby i nie wykazał dowodów realizowania umowy - po stronie organu rentowego pojawiły się wątpliwości co do rzeczywistej intencji stron umowy o pracę.

Zgodnie z art. 67⁵ § 1 k.p. w formie telepracy może być wykonywana tylko taka praca, która wykonywana jest regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Środkami tymi, w myśl art. 2 pkt 5 ustawy z 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną są rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, w szczególności poczta elektroniczna. Jednym z elementów telepracy jest przekazywanie przez pracowników wyników pracy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, choć dopuszczalne jest też czynienie tego w tradycyjnej formie tj. osobiście.

Z poczynionych ustaleń wynikało, że zamiarem stron było wykonywanie przez odwołującą pracy, w tym przede wszystkim projektu nowego studia wirtualnego, poza siedzibą pracodawcy, w miejscu zamieszkania odwołującej. Sytuacja osobista, w której znalazła się odwołująca w związku z ciążą, wzbudziła konflikt między nią a ojcem, u którego mieszkała. Faktem jest, iż w toku postępowania przed organem rentowym, jak i w postępowaniu sądowym, K. W. wskazywała różne adresy zamieszkania. W umowie został zamieszczony adres, pod którym nie przebywała z uwagi na jego znaczne oddalenie od lekarza. Mieszkanie z ojcem w A. było też tymczasowe, z uwagi na trudne relacje. Należało zatem przyjąć, iż w momencie zawierania umowy o telepracę odwołująca nie miała „ustabilizowanej” sytuacji mieszkaniowej. Zdaniem Sądu Okręgowego nie przesądza to jednak o nieważności umowy. Poza tym, jak wynikało z wyjaśnień B. O. (1) i zeznań świadka M. O., w początkowej fazie współpracy odwołująca musiała osobiście przebywać w miejscu, gdzie mieści się studio telewizyjne, aby dokonać właściwych wyliczeń i innych zadań i aby na ich podstawie móc stworzyć projekt wirtualnego studia telewizyjnego. Były to czynności, które musiała wykonać osobiście, a ich właściwe zrealizowanie było niezbędne do dalszej pracy w ramach telepracy. Należało zatem przyjąć, iż mimo że w początkowym etapie umowy odwołująca wykonywała pracę w siedzibie pracodawcy, to była ona niewątpliwie realizowana. W tym aspekcie można było rozważać, czy początkowo strony nie powinny zawrzeć „zwykłej” umowy o pracę, albo czy nie nastąpiło użycie nieadekwatnie nazwy umowy. Dla oceny umowy o pracę decydująca jest nie użyta nazwa, ale treść nawiązanego stosunku prawnego. Świadczenie pracy poza siedzibą pracodawcy dopuszczalne jest też w ramach stosunku pracy. Skoro zatem praca rzeczywiście była świadczona przez K. W. na rzecz i pod kierunkiem B. O. (1) od 14 października 2016 r. i za tę pracę otrzymała umówione wynagrodzenie, to brak było podstaw do przyjęcia, że umowa o pracę była pozorna, nawet jeśli głównym jej celem było zabezpieczenie sytuacji odwołującej na użytek ciąży i macierzyństwa, a stan ciąży został zatajony przed pracodawcą.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy wskazywał na to, że umowa o pracę była realizowana, a zatrudnienie odwołującej było uzasadnione również z punktu widzenia potrzeb pracodawcy. Ponadto sporządzona na wniosek organu rentowego opinia biegłych lekarzy sądowych z zakresu ginekologii i medycyny pracy jednoznacznie i wprost potwierdziła prawidłowość uznania odwołującej za zdolną do pracy na stanowisku grafika komputerowego multimediiów. Dodatkowo zeznający w sprawie w charakterze świadka C. P. wskazał, że nawet w sytuacji, gdyby wiedział, że odwołująca była wówczas w ciąży, to jego orzeczenie byłoby identyczne.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Apelację od tego wyroku wniósł organ rentowy. Zaskarżył wyrok w całości i zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p., poprzez przyjęcie że w okolicznościach sprawy doszło w dniu 14 października 2016 r. do faktycznego nawiązania umowy o pracę w reżimie kodeksu pracy z K. W. skutkującego objęciem jej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek B. O. (1);

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału poprzez przyjęcie, że K. W. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę od 14 października 2016 r.;

- naruszenie prawa procesowego, tj., art. 233 k.p.c. poprzez przeprowadzenie dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, że odwołująca podjęła i świadczyła pracę w reżimie pracowniczym w okresie objętym decyzją.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych oraz dopuszczenie dowodu z zeznań w charakterze strony K. W. i B. O. (1) na okoliczność zawartej umowy i sposobu jej wykonywania.

W odpowiedziach na apelację odwołujące wniosły o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego jest zasadna.

Zdaniem Sądu odwoławczego Sąd pierwszej instancji naruszył zawartą w art. 233 § 1 k.p.c. zasadę swobodnej oceny dowodów, bowiem ocena tego Sądu jest zbyt dowolna i nie uwzględnia wszystkich istotnych okoliczności sprawy. Ustalenia, iż pomiędzy K. W. i B. O. (1) doszło w dniu 14 października 2016 r. do powstania stosunku pracy w reżimie pracowniczym określonym w art. 22 k.p. (rzeczywistego i następnie faktycznie realizowanego przez strony), nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodnym. Powyższe błędne ustalenia skutkowały również niewłaściwym zastosowaniem w sprawie przepisów prawa materialnego: tj. art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p. i w konsekwencji niezasadnym objęciem K. W. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia u płatnika składek B. O. (1). W ocenie Sądu Apelacyjnego, sporna umowa o pracę została zawarta dla pozorów (w rozumieniu art. 83 k.c.), wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (z tytułu choroby i macierzyństwa) i przez to jest nieważna i nie stanowi tytułu do objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.

Przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom: chorobowemu (art. 11 ust. 1) i wypadkowemu (art. 12 ust. 1). Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 ustawy, są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatem praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., sygn. akt II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666).

Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca, art. 67⁵ § 1 Kodeksu pracy). T. jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 67⁵ § 2 k.p.).

Bezsporne w sprawie było, że B. O. (1) od 1999 r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji programów telewizyjnych pod firmą (...)TV B. O. w S.. Zatrudnia ona dwóch pracowników: swojego syna M. O. na stanowisku realizatora filmowego za minimalnym wynagrodzeniem i I. P. jako dziennikarza, również za

minimalnym wynagrodzeniem. W dniu 14 października 2016 r. B. O. (1) zawarła z K. W. na piśmie umowę o telepracę. Zgodnie z postanowieniami tej umowy K. W. została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku grafika komputerowego multimedialistów w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie telepracy, z wynagrodzeniem w kwocie 3000 zł brutto miesięcznie. Pracę miała świadczyć w miejscu zamieszkania telepracownika. W sprawie przedstawione zostały również inne dokumenty świadczące o spełnieniu przez strony tej umowy warunków formalnych związanych z zatrudnieniem pracownika, tj.: zaświadczenie lekarskie z 6 października 2016 r. od lekarza medycyny pracy o zdolności do zajmowania przez odwołującą stanowiska grafika komputerowego, pisemny zakres obowiązków, karta szkolenia wstępnego z zakresu bhp, informacja o ryzyku zawodowym, oświadczenia pracownicze. W aktach ZUS znajdują się ponadto podpisane przez odwołującą listy płac i listy obecności w pracy oraz ewidencja czasu pracy.

Podkreślenia wymaga, że do ustalenia, iż między stronami umowy doszło do powstania stosunku pracy, nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie pisemnej umowy o pracę, sporządzenie dokumentów pracowniczych i dokonanie zgłoszeń do celów ubezpieczeniowych i podatkowych, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i rzeczywiście to czyniły. Istotne w sprawie jest więc to, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest realne zatrudnienie, nie zaś sama umowa o pracę (Sąd Najwyższy w wyroku z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 74/10, Lex nr 653664). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy w określonym reżimie. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy formalne zawarcie umowy o pracę, nawet połączone ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy ubezpieczenia.

Poza sporem w sprawie jest to, że już od 21 października 2016 r. (zaledwie po 7 dniach od zawarcia umowy) K. W. skorzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku ze stanem zdrowia w ciąży, na którym przebywała nieprzerwanie do dnia porodu, po czym wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego. Z sekwencji tych zdarzeń wynika, że mogła ona świadczyć pracę u B. O. (1) jedynie przez 5 dni (wyluczając weekend). Już sam fakt tak krótkiego okresu pomiędzy zawarciem umowy o pracę, a przejściem na długotrwałe zwolnienie lekarskie poprzedzające urodzenie dziecka powoduje, że wątpliwa jest realność powstania wskazywanego stosunku pracy. Przesądzające znaczenie o jego pozorności ma jednak całokształt okoliczności niniejszej sprawy, a w szczególności brak charakterystycznych cech zatrudnienia pracowniczego oraz brak jakichkolwiek materialnych dowodów na świadczenie pracy, a także sprzeczności w zeznaniach stron i świadków.

Do akt ZUS dołączone zostały dwa pisemne oświadczenia pracowników B. O. (1): M. O. i I. P., z których wynikało, że K. W. w połowie października 2016 r. „podjęła pracę w zespole (...)”. Oświadczenia te nie są jednak w ocenie Sądu wiarygodnym dowodem na rzeczywiste świadczenie pracy przed odwołującą, bowiem nie odnoszą się do żadnych konkretnych czynności pracowniczych, a opisują jedynie w sposób ogólny i schematyczny to, czym miałyby się zajmować odwołująca zgodnie z zawartą umową. M. O. wskazał, że K. W. „przygotowywała na jego potrzeby belki, infografiki, plansze wykorzystywane jako inserty”, które wcześniej wykonywał samodzielnie, podczas gdy z zeznań stron i świadków złożonych w toku postępowania przed sądem wynika, że w spornym okresie odwołująca wykonała zaledwie jedną belkę podpisową. W oświadczeniu tym M. O. nie wskazał również na to, aby sprawował jakikolwiek nadzór nad pracą odwołującej, na co powoływała się na etapie postępowania sądowego B. O. (1), która, jak się okazało, nie mogła w spornym okresie sprawować osobistego nadzoru nad nową pracownicą z uwagi na śmierć matki i nieobecność w pracy. Z kolei I. P. nie wskazała w swoim oświadczeniu na żadne konkretne czynności, które wykonała odwołująca, zaznaczając jedynie, że została jej wskazana przez pracodawcę jako osoba, do której ma kierować materiały i informacje.

Sąd drugiej instancji, po uzupełnieniu postępowania dowodowego poprzez dopuszczenie dowodu z uzupełniających zeznań odwołujących w charakterze stron, w oparciu o całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, że na podstawie umowy o pracę z 14 października 2016 r. między jej stronami nie powstał stosunek pracy w reżimie pracowniczym, określonym w art. 22 § 1 k.p.

Z zeznań K. W. wynikało, że w trakcie spornego okresu zatrudnienia miała ona wykonać projekt jednej belki podpisowej do newsów, która jednak ostatecznie nie została wykorzystana w programie. Nadto, opracowywała

wejściówkę i zejściówkę do programu (...). Twierdziła, że do pracy przychodziła codziennie około 9 – 10 i pracowała około 4 godzin, ponieważ taki wymiar pracy miała ustalony w umowie, co jest jednak sprzeczne z treścią samej umowy, z której wynikało zatrudnienie na pełen etat. Z jej zeznań wynikało również, że w spornym okresie pracodawczyni nie była obecna w pracy, dlatego to jej syn wdrażał odwołującą w pracę. M. O. miał nauczyć odwołującą obsługi profesjonalnego programu (...), z którego nigdy wcześniej nie korzystała. Wskazała również, że przed zawarciem spornej umowy przez kilka lat pracowała jako grafik, nie ma na to jednak żadnych dowodów, gdyż nie zawierała z nikim formalnych umów. Po urodzeniu dziecka nie wróciła do pracy, nie miała bowiem komu powierzyć opieki nad dzieckiem. Nadal zamieszkuje w pokoju mieszczącym się w tym samym mieszkaniu, co studio. Z kolei z zeznań B. O. (1) wynikało, że przygotowała ona dla pracownicy komputer z oprogramowaniem, z którego ta jednak nie skorzystała twierdząc, że będzie wykonywać pracę na swoim komputerze, w programie (...), co zadowoliło pracodawczynię. Brak zatrudnienia pracownika na zastępstwo za K. W. B. O. (1) uzasadniła tym, że zaprzestała realizacji celu – stworzenia wirtualnej scenografii, zaś wysokie wynagrodzenie – wyjątkowym wykształceniem K. W.. Zatrudniona miała wykonać projekty grafiki, stworzyć wirtualną scenografię. Jak twierdziła pracodawczyni – wykonała ona stosowne pomiary, nad którymi intensywnie pracowała przez dwa-trzy dni, w czasie których sporządziła notatki, przeliczenia, pomiary światła, a także zaczęła przygotowywać projekt nowej grafiki, belkę podpisową, projekt tyłówki, szkic czołówki i częściowo projekt czołówki (...). Wynagrodzenie pracodawczyni zamierzała wypłacać z uzyskanych przychodów (jeden projekt, który miała wykonać odwołująca mógłby zostać sprzedany za 2000-2500 zł).

Zeznania odwołujących nie mogą świadczyć w ocenie Sądu o tym, aby rzeczywiście powstał między nimi stosunek pracy w reżimie pracowniczym. Przede wszystkim, ich twierdzenia nie zostały poparte żadnymi pisemnymi dowodowymi świadczącymi o wykonaniu jakichkolwiek obowiązków pracowniczych – sporządzeniu projektów na papierze, notatek, przeliczeń, pomiarów, czy choćby o posiadanych przez odwołującą doświadczeniach w pracy jako grafik komputerowy. Co więcej, dopiero na etapie postępowania apelacyjnego odwołujące wskazały, że nadzorem nad pracą K. W. zajmował się M. O. – wcześniej okoliczność ta nie była wprost podnoszona.

Przesłuchani przez Sąd Okręgowy świadkowie: I. P. (k. 134odw.) i M. O. (k. 135), będący pracownikami B. O. (1), również starali się wykazać, że K. W. faktycznie była zatrudniona i wykonywała w spornym okresie czynności pracownicze w (...), gdzie jednocześnie zamieszkiwała. Miała ona zajmować się grafiką komputerową – sporządzać belki, podpisy pod materiałami filmowymi, przy czym współpracowała z montażystą – M. O.. Świadek I. P. wskazała jednak, że nie wie kiedy odwołująca była w studiu i nie widziała jej przy wykonywaniu pracy, zeznania tego świadka nie są więc wiarygodnym dowodem na faktyczne świadczenie pracy przez K. W.. Z kolei świadek M. O. wskazał, że odwołująca została zatrudniona ze względu na chęć stworzenia wirtualnego studia, nowej czołówki do programu. Nie wykonała jednak tej pracy, stworzyła jedynie tzw. belkę, a pracę grafika komputerowego wykonywała B. O. (1) i świadek. Z zeznań tego świadka wynikało również, że wdrażał odwołującą do pracy, pokazywał jej studio. Wiarygodność zeznań tego świadka w zakresie faktycznego wykonywania przez odwołującą jakiegokolwiek pracy podważają jednak w ocenie Sądu sprzeczności z zeznaniami storn. Świadek ten zeznał, że poznał K. W. w pracy, gdy została zatrudniona. Tym czasem, jak okazało się z zeznań K. W. złożonych w postępowaniu apelacyjnym, świadek i odwołująca znali się wcześniej, uczyli się bowiem w jednej szkole filmowej. Nadto, z relacji świadka wynikało, że odwołująca korzystała z jego komputera, natomiast K. W. twierdziła, że korzystała w pracy z własnego laptopa.

Zdaniem Sądu zeznania świadków nie świadczą o tym, aby odwołująca pracowała na rzecz B. O. (1) w ramach zatrudnienia pracowniczego (art. 22 § 1 k.p.). Należy raz jeszcze podkreślić, że stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna 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 zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju (a więc nie każdej pracy) na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Z materiału dowodowego sprawy nie wynika, aby między odwołującymi powstał tego rodzaju stosunek prawny. Brak jest wiarygodnych dowodów na wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania pracodawcy, pod jego nadzorem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. B. O. (1), jak sama wskazywała w toku postępowania, w trakcie spornego okresu nie była obecna w

pracy z uwagi na śmierć matki, zatem nie mogła nadzorować nowo zatrudnionego pracownika, a ponadto nie znalazły usprawiedliwienia twierdzenia o pilnej potrzebie zatrudnienia grafika komputerowego w tym czasie. Z materiału dowodowego sprawy nie wynika, aby odwołującej wydawane były polecenia pracownicze, a następnie nadzorowane ich wykonanie. Nadto, z umowy o pracę wynikało, że pracę miała wykonywać w formie telepracy, a tymczasem strony starały się wykazać, że praca była świadczona w siedzibie pracodawcy – studiu telewizyjnym, co więcej – w tym samym mieszkaniu odwołująca miała zamieszkiwać. Okoliczności te budziły usprawiedliwione wątpliwości Sądu Okręgowego i choć w ocenie Sądu Apelacyjnego nie ma istotnego znaczenia w sprawie to, gdzie faktycznie zamieszkiwała odwołująca w momencie zawarcia umowy o pracę, to jednak okoliczności, iż ostatecznie zamieszkała w mieszkaniu B. O. (3), w którym też mieści się studio telewizyjne oraz zamieszkują syn i córka B. O. (3) oraz to, że nadal tam mieszka razem z dzieckiem, mimo iż nie wykonuje pracy, sugerować mogą istnienie bliskich relacji między odwołującymi. Nadto, nawet jeżeli K. W. przebywała w spornym okresie w siedzibie firmy, to nie oznacza automatycznie, że wykonywała wówczas pracę w reżimie pracowniczym, skoro było to jednocześnie jej miejsce zamieszkania, a z pewnością nie wykonywała pracy w warunkach określonych w umie – tj. w formie telepracy.

Z twierdzeń odwołującej wynikało, że K. W. w ciągu kilku dni zatrudnienia zbierała dane i analizowała warunki techniczne pomieszczenia, w którym mieściło się studio, co było niezbędne do wykonywania dalszych prac przy projekcie graficznym. W sprawie nie zostały jednak przedstawione żadne dowody potwierdzające wykonanie przez nią tego typu czynność, jak chociażby notatki, obliczenia, odręczne szkice, ręcznie zapisane pomiary pomieszczenia, temperatury, oświetlenia. Skoro miały być to informacje kluczowe do dalszej pracy, to zdaniem Sądu tego typu dokumenty zostałyby sporządzone. Odwołujące podkreślały, że praca którą miała wykonywać K. W. była procesem twórczym, rozłożonym w czasie. Na każdym etapie takiej pracy są jednak sporządzane jakieś materialne, pisemne jej rezultaty, zwłaszcza na etapie wykonywania technicznych czynności przygotowawczych - wstępnych pomiarów, konsultacji, obliczeń. Żadne tego typu dowody nie zostały jednak ujawnione. B. O. (1) zaznaczyła w protokole ZUS, że nie posiada żadnych dowodów świadczenia pracy przez K. W.. Natomiast z dołączonych przez nią do odwołania wydruków szkiców studia i belki (k. 28-30) nie wynika, kto jest ich autorem (nie zawierają bowiem żadnego podpisu), zatem mogą być to wzory gotowe już wcześniej, przed zatrudnieniem odwołującej.

Na uwagę zasługuje również to, że K. W. została zatrudniona na nowo utworzonym stanowisku grafika komputerowego. Pracownika na takim stanowisku odwołująca nie zatrudniała nigdy wcześniej, mimo iż swoją działalność prowadzi od 1999 r. Co więcej, B. O. (1) wskazywała w toku postępowania, że potrzeba zatrudnienia grafika komputerowego wynikała z planów rozwoju działalności i rozpoczęcia produkcji złożonych grafik komputerowych, a prace które miała wykonać K. W. miały wejść na antenę 2 stycznia 2017 r. Pomimo jednak tak precyzyjnie określonych planów, odwołująca nie zatrudniła nikogo na zastępstwo w czasie długotrwałej nieobecności pracownicy, a projekty graficzne wykonywała osobiście i z pomocą syna. Poza tym, słusznie podnosi organ rentowy, iż wątpliwości budzi również fakt zatrudnienia nowego, młodego i niedoświadczonego pracownika od razu na czas nieokreślony i to za wynagrodzeniem przewyższającym wynagrodzenie dotychczas zatrudnianych pracowników (którzy byli zatrudnieni za wynagrodzeniem minimalnym, umowy o pracę, k. 98-99). K. W. nie posiadała doświadczenia zawodowego, gdyż było to jej pierwsze zatrudnienie, nie jest ona również grafiką komputerową z wykształcenia (ukończyła Akademię (...) – Policealną szkołę Artystyczną, indeks k. 16-24). Sąd nie neguje przy tym, że posiada ona kompetencje, umiejętności faktyczne i wiedzę specjalistyczną z zakresu zbliżonego do działalności B. O. (1). Jednak poddać pod wątpliwość należy działanie pracodawcy, który zatrudnia nieznaną sobie osobę bez doświadczenia zawodowego na istotnym dla rozwoju działalności stanowisku od razu na czas nieokreślony, nawet jeżeli odniesie pozytywne wrażenie o jej umiejętnościach na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej. Zdaniem Sądu sprzeczna z zasadami logiki i doświadczenia życiowego jest okoliczność zatrudnienia takiego pracownika od razu na czas nieokreślony, bez wcześniejszego sprawdzenia umiejętności i przydatności zawodowej pracownika choćby poprzez zatrudnienie na okres próbny.

B. O. (1) twierdziła, że wynagrodzenie K. W. było wyższe, niż wynagrodzenie innych jej pracowników, gdyż miała ona inne zadania i specyficzne umiejętności, co jest sprzeczne z twierdzeniami, iż ostatecznie wykonała ona tzw. belkę – pasek informacyjny w prostym, ogólnodostępnym programie (...) i taką samą pracę (tworzenie belek) wykonywał

montażysta. Nie zrealizowała ona natomiast indywidualnego projektu w profesjonalnym programie graficznym (które były w dyspozycji B. O. (1) – certyfikaty, k. 56-70), ani nawet nie ma żadnych dowodów na to, żeby podejmowała ku temu czynności przygotowawcze.

Podzielić należy również stanowisko organu rentowego, iż racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 13, poz. 449). W niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby po stronie B. O. (1) istniała realna potrzeba zatrudnienia odwołującej na stanowisku grafika komputerowego choćby z uwagi na to, że nie zatrudniła nikogo na zastępstwo i była w stanie samodzielnie wykonywać pracę rzekomo powierzoną odwołującej. Ponadto, zdaniem Sądu również dochody uzyskiwane z działalności gospodarczej B. O. (1) nie uzasadniały zatrudnienia dodatkowego pracownika za wynagrodzeniem wynoszącym 3000 zł brutto. Jak wynika bowiem z zeznań podatkowych odwołującej (k. 71-97), jej działalność generowała następujące dochody: w 2014 r. – 45 082,89 zł; w 2015 r. – 16 013,36 zł; w 2016 r. – 26 302,62 zł. Natomiast samo wynagrodzenie brutto nowego pracownika (bez dodatkowych kosztów, które ponosi pracodawca), wynosiłoby rocznie 36 000 zł, zatem więcej niż dochód w roku 2015 i 2016. Rację ma organ rentowy twierdząc, że racjonalny pracodawca nie zatrudnia pracownika, jeżeli jego działalność nie przynosi dochodu pozwalającego na pokrycie kosztów tego zatrudnienia. Nawet jeżeli zatrudniając nowego pracownika przedsiębiorca oczekuje wytworzenia nowego produktu, który przyniesie dodatkowe zyski, to nieracjonalne jest zatrudnianie takiego pracownika od razu na czas nieokreślony, nie znając jego faktycznych zdolności i przydatności w pracy.

Biorąc więc pod uwagę całokształt materiału dowodowego sprawy oraz okoliczności towarzyszące przeprowadzeniu poszczególnych dowodów, w ocenie Sądu Apelacyjnego – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego - zachodzą podstawy do uznania, że przedmiotowa umowa o pracę została zawarta dla pozorów w myśl 83 k.c. Sąd Najwyższy wskazał, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), 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. Nie można natomiast przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (wyroki Sądu Najwyższego z: 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr: 1216864; z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433), co w sprawie niniejszej nie zostało udowodnione w sposób wiarygodny.

Ponadto podkreślić trzeba, że zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje samo w sobie nieważności takiej czynności prawnej, jako mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), czy też jej pozorności (art. 83 k.c.), o ile na jej podstawie praca w reżimie określonym w art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana. Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę (np. chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i urodzeniem dziecka) nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Bezsporne w sprawie było to, że K. W. w momencie zawierania umowy o pracę miała świadomość tego, że jest w ciąży oraz to, że nie miała innego tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Opiniujący w sprawie biegli lekarze z zakresu ginekologii i medycyny pracy nie znaleźli podstaw do uznania, że była ona niezdolna do pracy jako grafik komputerowy (k. 163-171 i 204-209), zaś z zeznań świadka C. P. – lekarza medycyny pracy, który wystawił zaświadczenie o zdolności do wykonywania tej pracy wynikało, że nie wydałby zaświadczenia o niezdolności do pracy jako grafik komputerowy z uwagi na to, że kobieta jest w ciąży (k. 236odw.). Należy jednak mieć na uwadze, że świadek nie odnosił się konkretnie

do przypadku odwołującej, bowiem jej nie pamiętał. Niemniej jednak, zawarcie umowy o pracę przez kobietę w ciąży w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa czy też o nieważności umowy. Takie stanowisko znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu wyroku z 9 sierpnia 2005 r. (sygn. akt III UK 89/2005, LexPolonica nr 384617) Sąd Najwyższy stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Tym samym nie można czynić odwołującej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, jeśli na jej podstawie realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych. Tylko bowiem ustalenie powyższych okoliczności stwarzałoby gwarancję ubezpieczenia pracowniczego. Jak jednak wskazano wcześniej, w niniejszej sprawie nie ma podstaw do poczynienia takich ustaleń.

Reasumując, z wyżej wskazanych powodów Sąd drugiej instancji uznał, że strony nie były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nie nosił konstytutywnych cech umowy o pracę, wynikających z art. 22 § 1 k.p. Tym samym zasadna była odmowa objęcia K. W. ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 14 października 2016 r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

O kosztach procesu należnych organowi rentowemu od B. O. (1) Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c.), zasądzając na rzecz organu rentowego koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika w obu instancjach według stawek minimalnych określonej w § 9 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. z 3 stycznia 2018 r., Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Natomiast ze względu na trudną sytuację finansową, osobistą i rodzinną K. W. (brak pracy, utrzymywanie się wraz z dzieckiem wyłącznie z zasiłków), Sąd uznał, na podstawie art. 102 k.p.c., że należy odstąpić od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego organu rentowego w obu instancjach.