

sygn. akt III AUa 109/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca – sędzia: Urszula Iwanowska (spr.)

Sędziowie: Beata Górską

Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

po rozpoznaniu w dniu 23 kwietnia 2020 r., w S. na posiedzeniu niejawnym

sprawy z odwołania A. G. (1) i E. G. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o ustalenie istnienia obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji A. G. (1) i E. G. (1) od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 grudnia 2019 r., sygn. akt IV U 607/19

I. **oddala apelacje;**

II. **zasądza od A. G. (1) i E. G. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwoty po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

Beata Górską Urszula Iwanowska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 22 marca 2019 r., nr (...), stwierdził, że A. G. (1) jako pracownik u płatnika składek E. G. (1) od 18 września 2017 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu wskazując, że w wyniku postępowania wyjaśniającego stwierdził, iż zatrudnienie A. G. (1) u płatniczki było pozorne, zmierzające do uzyskania tytułu do ubezpieczeń w związku z ciążą i chęcią zabezpieczenia finansowego swojej córki w okresie ciąży i po urodzeniu dziecka. Zdaniem Zakładu, jeżeli nawet doszło do wykonywania jakichkolwiek czynności przez A. G. (2) na rzecz płatniczki składek to były one świadczone doraźne w ramach pomocy rodzinnej.

W odwołaniu od powyższej decyzji A. G. (1) i E. G. (1) wniosły o jej uchylenie zarzucając organowi:

1. dokonanie niewłaściwych ustaleń faktycznych polegających na przyjęciu, że E. G. (1) zatrudniła swoją córkę jedynie dla pozoru, celem uzyskania przez nią świadczeń związanych z ciążą, podczas gdy z przedstawionego organowi rentowemu materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż A. G. (1) faktycznie wykonywała wszystkie obowiązki wynikające z zawartej z płatniczką składek umowy o pracę w miejscu i czasie przez nią wskazanym, a za zatrudnieniem jej we wrześniu 2017 r. przemawiały obiektywne okoliczności związane z sytuacją rodzinno-finansową płatniczki, które to uległy zmianie w związku ze śmiercią ojca E. G. (1), co spowodowało, że nie zachodziła potrzeba zatrudnienia dodatkowej osoby na czas nieobecności ubezpieczonej w pracy;

2. w konsekwencji uchybienia wskazanego w punkcie pierwszym, naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 22 k.p., poprzez uznanie umowy zawartej przez płatniczkę z ubezpieczoną za pozorną, a przez to nieważną, w sytuacji, gdy łączący E. G. (1) z A. G. (1) stosunek prawny nosi wszystkie cechy stosunku pracy, a ubezpieczona faktycznie wykonywała wynikające z niego obowiązki,

3. w konsekwencji uchybień wskazanych w punkcie pierwszym i drugim, naruszenie prawa materialnego, tj. art. 38 ust. 1 i art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i wydanie decyzji stwierdzającej, że A. G. (1) nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w sytuacji, gdy dla wydania takiej decyzji nie zachodziły podstawy.

W uzasadnieniu skarżące wskazały na okoliczności przemawiające w ich ocenie za rzeczywistym charakterem zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych prawem podtrzymując argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2019 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie A. G. (1) i E. G. (1) (punkt I) oraz zasądził od A. G. (1) i E. G. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kwoty po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

A. G. (1) urodziła się w dniu (...) (23 lata). Ukończyła liceum ogólnokształcące bez zdanego egzaminu dojrzałości. Od lata 2017 r. mieszka wspólnie ze swoim partnerem w K.. Uprzednio zatrudniona była wyłącznie w sezonie letnim w nadmorskich punktach gastronomicznych. Pracowała przy sprzedaży i na kuchni.

E. G. (1) jest matką A. G. (1). E. G. (1) od 24 lat zatrudniona jest w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., aktualnie na stanowisku specjalisty w wydziale kont płatnika składek. Prace swoją zaczynała zwykle o godz. 7.00-7.30, zaś kończyła w zależności od dnia pomiędzy godz. 16.00 a 18.00.

W dniu 24 maja 2010 r. E. G. (1) rozpoczęła prowadzenie w K. działalności gospodarczej pod nazwą Firma (...) E. G. (1), świadcząc usługi w zakresie sprzedaży sprzętu przeciwpożarowego, przeglądu i pomiarów sieci hydrantowych oraz sprawdzania ważności gaśnic. W okresie 1 grudnia 2013 r. – 2 marca 2014 r. zawiesiła działalność. Od 1 marca 2018 r. działa pod nazwą (...) E. G. (1). E. G. (1) czynności związane z prowadzoną działalnością wykonuje po godzinach pracy na etacie w ZUS. Średnio obowiązki te zajmują jej około 4 godzin dziennie.

Na podstawie umowy zlecenia zatrudnia męża W. G., który jest konserwatorem sprzętu przeciwpożarowego. Zajmuje się ponadto jego montażem, oznakowaniem, dokonywał pomiarów i przeglądów sieci. Otrzymuje wynagrodzenie w kwocie 1.000 zł miesięcznie.

Z tytułu prowadzonej działalności E. G. (1) osiągnęła:

- w 2017 r. przychód - 203.872,95 zł, dochód - 81.997,84 zł

- w 2018 r. przychód - 239.307,66 zł, dochód - 115.559,60 zł.

E. G. (1) oraz A. G. (1) podpisały umowę o pracę z datą 18 września 2017 r. na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika biurowego w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem 2.500 zł. Ponadto strony podpisały pisemny zakres obowiązków, zgodnie z którym do obowiązków A. G. (1) należało:

- obsługa programów komputerowych, z których korzysta firma;

- obsługiwanie poczty tradycyjnej oraz elektronicznej;
- sporządzanie różnego rodzaju dokumentów firmowych;
- obsługiwanie urządzeń biurowych, tj. komputera, drukarki, kserokopiarki;
- odbieranie telefonów i przeprowadzanie rozmów telefonicznych;
- kontakt z klientami firmy (zamawianie towaru).

Ubezpieczona otrzymała od płatniczki informację o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych z datą 18 września 2017 r. Sporządzono kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, potwierdzającą przeprowadzenie instruktażu ogólnego i stanowiskowego wobec A. G. (1) w dniu 18 września 2017 r.

W dniu 11 września 2017 r. A. G. (1) przeszła badania lekarskie, przeprowadzone przez lekarza medycyny pracy, który w wydanym orzeczeniu stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na powierzonym jej stanowisku.

A. G. (1) podpisała listę obecności za okres od 18 września 2017 r. do 12 stycznia 2018 r. Podpisała również listy płac za miesiące wrzesień - grudzień 2017 r. i styczeń 2018 r., potwierdzając otrzymanie wynagrodzenia w gotówce.

Zgłoszenie A. G. (2) do ubezpieczeń społecznych wpłynęło do ZUS w dniu 25 września 2017 r.

Zawarta pomiędzy E. G. (1) a A. G. (1) umowa o pracę miała charakter pozorny. Strony nie realizowały zatrudnienia w reżimie stosunku pracy. A. G. (1) wykonywała na rzecz matki pojedyncze czynności, w ramach doraźnej, rodzinnej pomocy w prowadzeniu działalności gospodarczej, takie jak wystawianie faktur VAT, składanie ofert klientom, zakup materiałów biurowych.

Ostatnią miesięczkę A. G. (1) miała 17 lipca 2017 r. W trakcie badania 28 września 2017 r. lekarz ginekolog potwierdził ciążę. W badaniu z dnia 14 listopada 2017 r. stwierdził, że wielkość płodu odpowiada 16 tygodniowi ciąży.

Od 15 stycznia 2018 r. A. G. (1) stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. W dniu 23 kwietnia 2018 r. ubezpieczona urodziła syna. Następnie przebywała na zasiłku macierzyńskim i urlopie wychowawczym.

Na czas niezdolności do pracy córki, E. G. (1) nie zatrudniła nikogo na stanowisku pracownika biurowego.

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie ubezpieczonej i płatniczki składek nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że przedmiotem postępowania było rozstrzygnięcie, czy A. G. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym, jako pracownik E. G. (1) od 18 września 2018 r. Organ rentowy zakwestionował bowiem tę okoliczność, a jak wynikało z uzasadnienia zaskarżonej decyzji przyjął, że tytuł do objęcia takim ubezpieczeniem nie istniał, a to wobec tego, iż przedstawiona umowa o pracę miała charakter pozorny - w rzeczywistości nie była realizowana, a tym samym na podstawie art. 83 § 1 k.c. była nieważna. Zatem przedmiotowe postępowanie sądowe zostało ukierunkowane na ocenę istoty sprawy, czy płatniczka i ubezpieczona, jako strony umowy o pracę, rzeczywiście nawiązały i realizowały stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.; powoływana dalej jako: ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei, przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy, wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. W świetle utrwalonego

już orzecznictwa nie budzi wątpliwości dopuszczalność weryfikowania przez organ rentowy i sąd rzeczywistego charakteru umów o pracę zawieranych przez ubezpieczonych.

Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że bezsprzecznie pomiędzy odwołującymi się doszło do sporządzenia pisemnej umowy o pracę z datą 18 września 2017 r. Płatniczka w toku postępowania przed organem rentowym oraz sądem przedłożyła również inne dokumenty związane ze stosunkiem pracy, m.in. takie jak: zakres obowiązków, listy płac, listę obecności, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy, kartę szkolenia wstępnego bhp, akta pracownicze. Przy czym Sąd podniósł, że w orzecznictwie podkreśla się jednak, 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 września 2016 r., III AUa 7/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 marca 2014 r., III AUa 997/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 marca 2014 r., III AUa 923/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 listopada 2013 r., III AUa 358/13). Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są jedynie pozorowane czynności pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06). Stanowisko to jest tym bardziej uzasadnione, jeżeli zarzuca się, że strony zawarły umowę o pracę dla pozoru, a zatem nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy, lecz np. w celu uzyskania określonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.) oznacza, że osoba składająca oświadczenie nie chce, aby powstały jego skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. W przypadku pozorności umowy o pracę, a więc czynności prawnej dwustronnej, gdzie oświadczenia woli składają obie strony, zamiarem stron nie jest więc faktyczne nawiązanie stosunku pracy, a w konsekwencji jej wykonywanie. Dla ustalenia, iż umowa nie jest pozorna nie wystarczy sporządzenie umowy o pracę i stosownej dokumentacji oraz opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne za osobę zgłoszoną do ubezpieczenia. Istotą zawarcia umowy dla pozoru jest bowiem właśnie wprowadzenie innych podmiotów w błąd co do tego, że umowa została zawarta. W przypadku pozorności umowy o pracę chodzi przede wszystkim o wprowadzenie w błąd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Naturalnym więc jest, że strony przede wszystkim dbają o to, by były niezbędne dokumenty potwierdzające tę okoliczność. Dodatkową sposobność do takich praktyk daje stosunek pokrewieństwa pomiędzy stronami. Tak więc poza formalnymi warunkami zawarcia umowy, badać należy przede wszystkim fakt, czy była ona w rzeczywistości wykonywana w ramach stosunku pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 lutego 2013 r., III AUa 1197/12).

Dalej sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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. Treścią stosunku pracy 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, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy jest zaś wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 39/09). Jednocześnie Sąd ten podkreślił, że dla nawiązania stosunku pracy podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracownicze. Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności

oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Świadcząc umowę o pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. Po stronie pracownika musi istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2015 r., III AUa 445/14).

Zatem Sąd Okręgowy podkreślił, że do ustalenia, iż doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Tymczasem przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwoliło na przyjęcie, iż ubezpieczona rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatniczki w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W pierwszej kolejności sąd meriti zwrócił uwagę na okoliczności towarzyszące przedmiotowej umowie o pracę. Zatem Sąd ten stwierdził, że układały się one w typową dla analogicznych spraw „sekwencję zdarzeń”, akcentowaną w orzecznictwie dotyczącym pozornych umów o pracę w związku z ciążą zatrudnianych kobiet. Zwykle przebiegają one według tego samego schematu, obejmującego zawarcie przez ubezpieczoną umowy o pracę w okresie ciąży, zazwyczaj (choć niekoniecznie) z wysokim wynagrodzeniem, a następnie w krótkim czasie po tym wystąpienie długotrwałej niezdolności do pracy (w związku z ciążą), a w konsekwencji zaistnienie podstawy do wypłaty związanych z tym świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, naliczanych od tak określonej podstawy wymiaru (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05; uzasadnienie wyroku tego Sądu z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05 i uzasadnienie wyroku z dnia 21 kwietnia 2004 r., II UK 314/03). W ocenie Sądu Okręgowego podobnie było w niniejszej sprawie - ubezpieczona w krótkim czasie od zawarcia umowy o pracę - z uwagi na stan ciąży, stała się długotrwale niezdolna do pracy, przerzucając na ZUS ciężar świadczeń z tego tytułu, naliczanych od podstawy zależnej od osiąganego przychodu ze stosunku pracy. Jednocześnie Sąd ten podkreślił, że zarzutem nie jest samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w ciąży, nawet motywowane chęcią uzyskania wysokich świadczeń z tytułu zasiłków, ale sytuacja, w której strony nie mają w ogóle zamiaru realizacji stosunku pracy (w reżimie charakterystycznym dla umowy o pracę), a zawarcie umowy następuje w zupełnie innym celu, jak choćby właśnie wskazane uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 lutego 2013 r., III AUa 1197/12). Takie zachowanie jest oczywiście bezprawne i nie korzysta z ochrony prawa.

Dalej sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że dodatkowo do zawarcia umowy o pracę doszło pomiędzy osobami powiązаныmi węzłem pokrewieństwa, co także dawało sposobność do wykorzystania umowy o pracę do innych celów niż jej świadczenie, choć oczywiście formalnie przeszkód do jej zawarcia pomiędzy takimi osobami nie ma. W przypadku stosunku pracy łączącego osoby bliskie należy zwłaszcza badać, czy była rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika oraz czy świadczeniu pracy towarzyszyło podporządkowanie pracownicze. Wskazane wyżej okoliczności, a zatem zatrudnienie osoby z kręgu rodziny, będącej w ciąży, z pewnością wymagały od Sądu oceny materiału dowodowego z daleko idącą ostrożnością, a od odwołującej się przekonującego wykazania, że praca rzeczywiście była świadczona, co należy podkreślić w reżimie stosunku pracy. Aby nie być gołosłownym sąd meriti wskazał np. na tezy sformułowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2004 r., II UK 314/03, w którym to Sąd ten stwierdził m.in. „Brak formalnych przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) nie wyklucza jednak kompetencji organu ubezpieczeń społecznych do weryfikowania deklarowanego tytułu ubezpieczenia społecznego (art. 68 pkt 1 i 2 tej ustawy), zwłaszcza gdy ustalenie to dotyczy osoby bliskiej (w okolicznościach sprawy - siostry zatrudniającego) w zaawansowanej ciąży, dla której pracodawca tworzy stanowisko pracy z godziwym wynagrodzeniem, wpływającym (poprzez należne składki) na wysokość świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego, z których wnioskodawczyni zamierzała korzystać po stosunkowo krótkim okresie od zawarcia umowy o pracę. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek pracy wywołujących zobowiązanie pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania

z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (...). Wprawdzie stan ciąży na ogół nie dyskwalifikuje zdolności do wykonywania zatrudnienia, poza przypadkami prac wzbronionych pracownikom w ciąży, ale w sytuacji gdy między zawarciem umowy nazwanej umową o pracę, a faktycznym zaprzestaniem wykonywania pracy w związku z niezdolnością do niej minął niespełna miesiąc - jak w niniejszej sprawie - usprawiedliwione jest stwierdzenie, że umowa taka dotknięta była pozornością a nadto nie może korzystać z ochrony skoro w istocie zmierzała do obejścia prawa.”.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, że to na odwołujących się w tej sytuacji spoczywał ciężar dowodowy przekonującego wykazania, iż ubezpieczona pomimo tych okoliczności rzeczywiście świadczyła pracę w reżimie stosunku pracy. Dowodów takich nie przedstawiono. Przeciwnie, z materiału dowodowego wynikał pozorny charakter zatrudnienia.

Sąd pierwszej instancji uznał, że nie została wykazana potrzeba zatrudnienia pracownika. Sąd ten miał na uwadze, że przed zatrudnieniem córki płatniczka nie zatrudniała innej osoby. Działalność prowadziła jednoosobowo, przy dużym zaangażowaniu męża, którego zatrudniała na podstawie umowy zlecenia. Co więcej, prowadzenie tej działalności godziła ze swoim zatrudnieniem w ZUS, na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy. E. G. (1) tłumaczyła, że potrzeba zatrudnienia córki wiązała się z pogorszeniem stanu zdrowia jej rodziców, którymi musiała się zajmować. Jej ojciec był po dwóch udarach, pierwszy miał w 2016 r., drugi w 2018 r., po którym krótko zmarł. Z kolei jej matka miała zawał serca we wrześniu 2017 r. (49 v). Sąd meriti dokonał sprostowania tych okoliczności uznając, że po części odbiegały one od rzeczywistości. Dlatego sąd ten wskazał, że z przedłożonej dokumentacji lekarskiej wynikało, iż ojciec płatniczki pierwszy udar miał w październiku 2015 r. (k. 28), zaś drugi rzeczywiście w 2018 r., w styczniu (k. 29), a w tym samym roku - 23 marca - zmarł (odpis skrócony aktu zgonu w aktach ZUS). Z kolei jej matka rzeczywiście miała zawał serca, ale co istotne nie we wrześniu 2017 r., lecz 6 października 2017 r. (k. 26), a więc już po zatrudnieniu ubezpieczonej. Choroby rodziców - pogorszenie ich stanu zdrowia, nie zbiegały się zatem z zatrudnieniem A. G. (1). Ojciec płatniczki pierwszy udar miał na długo przed jej zatrudnieniem, drugi 4 miesiące po jej zatrudnieniu, podobnie jak już wskazano zawał matki płatniczki miał miejsce także już po dacie zatrudnienia ubezpieczonej. Nie zostało zatem wykazane, że rzeczywistą potrzebą zatrudnienia A. G. (1) było pogorszenie stanu zdrowia rodziców płatniczki i konieczność sprawowania nad nimi opieki. Zresztą płatniczka przez cały czas pozostawała w jednoczesnym zatrudnieniu na pełnym etacie. Stwierdzenie o braku potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej, zdaniem tego Sądu, znajdowało także potwierdzenie w sytuacji po wystąpieniu jej długotrwałej niezdolności do pracy. Na jej miejsce płatnicza nie zatrudniła innej osoby, a sama ubezpieczona pozwoliła sobie na korzystanie nie tylko z wydłużonego urlopu macierzyńskiego, ale i urlopu wychowawczego, zamiast powrócić do pracy. Nie przekonywało przy tym tłumaczenie płatniczki, że przyczyną tego była śmierć jej ojca, którym nie musiała się już zajmować, zaś matka zamieszkała razem z nią. Dalej sąd podkreślił, że przecież matka płatniczki wymagała opieki, czego potwierdzeniem były zeznania W. G., o tym, iż teściowa wróciła do równowagi zdrowotnej dopiero około czerwca 2019 r., zaś do tego czasu była niesamodzielną i wymagała wzmożonej opieki (k. 84).

Zdaniem Sądu Okręgowego nie została zatem wykazana potrzeba zatrudnienia pracownika. To zaś była istotna okoliczność przemawiająca za pozorowaniem przez strony stosunku pracy, bo oznacza, że strony kierowały się innymi względami niż rzeczywista chęć i potrzeba świadczenia pracy. 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAP 2000/13/447; z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAP 1999/5/18 oraz z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAP 2001/13/449).

Dalej sąd meriti zwrócił uwagę, że z materiału dowodowego sprawy - zeznań E. G. (1), świadków, w tym W. G., wynikało, iż to on wykonywał istotną część zadań składających się na działalność płatniczki. Dowodził ciężki spręt do

klientów, zajmował się jego montażem, oznakowaniem, dokonywał pomiarów i przeglądów sieci. Został zatrudniony od lipca 2017 r., a więc zaledwie 2 miesiące przed zatrudnieniem córki, a mimo to tylko na podstawie umowy zlecenia i za wynagrodzeniem o ponad połowę niższym. Jest to kolejna istotna okoliczność wskazująca na pozorność zatrudnienia ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę.

Po drugie, sąd pierwszej instancji podniósł, że nie zostało wykazane, iż ubezpieczona świadczyła pracę w reżimie stosunku pracy, a więc przede wszystkim w warunkach podporządkowania pracowniczego. Tym bardziej w sytuacji, kiedy była zatrudniona przez swoją matkę, a więc osobę najbliższą. Nie było żadnych obiektywnych dowodów wykonywania przez ubezpieczoną pracy stale, w określonym miejscu, czasie, pod kierunkiem pracodawcy, który zlecałby jej zadania i rozliczał z efektów pracy. W tym kontekście kluczowe znaczenie miały godziny świadczenia pracy przez ubezpieczoną, a w tym zakresie w materiale dowodowym były istotne rozbieżności. Płatniczka twierdziła, że córka pracowała codziennie w stałych godzinach od godz. 7.30 do 16.00 (k. 50). Z kolei W. G. zeznał, że pracę tę wykonywała od godz. 7.00 do 15.00 (k. 84). Tymczasem A. G. (1) zeznała, że do pracy musiała dojeżdżać z K., gdzie mieszkała ze swoim partnerem, oddalonym od K. o ok. 30 km. Dojeżdżała do K. busem, który wyjeżdżał z K. o godz. 8.00, a zatem pracę rozpoczynała o godz. 8.30 (k. 50v). Jest to istotna rozbieżność w zestawieniu z zeznaniami jej rodziców. Kolejna ważna okoliczność z tym powiązana, to czas pracy na pełnym etacie jej matki. Otóż z zestawienia czasu jej pracy w ZUS wynikało, że zwykle zaczynała pracę od godz. 7.00-7.30, zaś kończyła ją różnie pomiędzy godz. 16.00 a 18.00 (k. 93-97). Pojawia się więc pytanie, kiedy wykonywała zwierzchni, bieżący nadzór nad pracą swojego pracownika jako pracodawca, kiedy zlecała zadania i rozliczała z efektów pracy, skoro w czasie pracy swojego pracownika przebywała poza miejscem i godzinami jego pracy. Nie zostało to w żaden sposób obiektywnie wykazane.

Jednocześnie Sąd Okręgowy miał na uwadze, że nie było kwestionowane, że ubezpieczona wykonywała pewne pojedyncze czynności na rzecz swojej matki. Na etapie postępowania przed organem rentowym płatniczka złożyła np. kilka faktur z jej podpisem jako wystawcy. Z kolei z zeznań przesłuchanych świadków: A. N., D. A., M. S., wynikało, że A. G. (1) w pojedynczych wypadkach, kilka razy kontaktowała się z nimi w sprawie ofert handlowych. To jednak za mało, aby przyjąć, iż wykonywała pracę w reżimie stosunku pracy, bo tego typu czynności mogła wykonywać w ramach okazjonalnej pomocy świadczonej rodzicom (była zresztą widywana w towarzystwie ojca) albo umowy cywilno-prawnej. Ubezpieczona miała także sporządzać protokoły pomiarów sieci hydrantowych, wpisując dane z pomiarów dokonywanych przez ojca do szablonów, jednak na pytanie, co dokładnie zawierał taki protokół i co do niego wpisywała, nie potrafiła odpowiedzieć i to zdaniem Sądu była obiektywna weryfikacja jej zaangażowania w pracę (k. 50 v).

Następnie sąd pierwszej instancji podniósł, że wynagrodzenie za pracę miało być wypłacane ubezpieczonej gotówką, a nie przelewem na konto, co oczywiście jest dopuszczalne, ale w efekcie nie było obiektywnego potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza w sytuacji, gdy miało być ono dokonywane z majątku jej rodziców.

Poza tym odwołujący wnieśli o przesłuchanie B. J., księgowej obsługującej działalność płatniczki na okoliczność świadczenia na jej rzecz pracy przez ubezpieczoną, ale jej zeznania nic nie wniosły do sprawy. Świadek wykazywała ewidentne zaburzenia pamięci, myśląc oczywiste okoliczności i twierdząc np., że obsługiwała działalność gospodarczą A. G. (1), której ta bezspornie nigdy nie prowadziła.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania płatniczki E. G. (1) oraz jej męża W. G., jako osób zainteresowanych korzystnym wynikiem sprawy, nie stanowiły obiektywnego i jak wykazano wyżej przekonującego materiału dowodowego dla wykazania rzeczywistego zatrudnienia.

Reasumując sąd meriti uznał, że w świetle całokształtu przedstawionych wyżej okoliczności, należało stwierdzić, iż zeznania ubezpieczonej oraz płatniczki o rzeczywistym świadczeniu pracy były niewiarygodne. Nie podważyły one skutecznie zarzutów organu rentowego i argumentów wskazywanych w zaskarżonej decyzji. Co więcej, postępowanie dowodowe wykazało, że były one zasadne, a w szczególności nie było obiektywnych dowodów świadczenia pracy przez ubezpieczoną w reżimie stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. Strony, pomimo formalnego zawarcia umowy o pracę, w rzeczywistości nie nawiązały i nie realizowały stosunku pracy. Pozostawało zatem pytanie o cel zawartej umowy, skoro

nie było nim świadczenie pracy. W ocenie tego Sądu, z uwagi na kontekst w jakim doszło do jej zawarcia (ciąża), należało przyjąć, że celem tym było wyłącznie zapewnienie ubezpieczonej odpowiednich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że przepisy art. 6 ust. 1 pkt 1, a także art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej dotyczą obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego pracowników, czyli osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko zawarły umowę o pracę. W związku z tym Sąd powtórzył tezę z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona, albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są jedynie pozorowane czynności pracownika. W tych przypadkach zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego następuje bowiem jedynie pod pozorem zatrudnienia (wyrok z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06).

Natomiast stwierdzenie, że przedmiotowa umowa o pracę miała charakter pozorny, skutkowało jej nieważnością na podstawie art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a tym samym nie było tytułu do obowiązkowego pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Zatem zaskarżona decyzja organu rentowego była prawidłowa.

W konsekwencji powyższych ustaleń, Sąd na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie ubezpieczonej A. G. (1) i płatniczki E. G. (1) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. z dnia 22 marca 2019 r., nr (...).

O kosztach postępowania ten Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265), zasądając od każdej z odwołujących się (jako strony przegrywającej spór) na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie w całości nie zgodziły się A. G. (1) i E. G. (1), które działając przez pełnomocnika w wywiedzionej apelacji zarzuciły mu:

1. naruszenie przepisu postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., polegający na braku wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez:

a) pominięcie dokumentacji medycznej rodziców płatnika - I. B. i S. B., załączonych do odwołania, tj. karty informacyjnej leczenia szpitalnego I. B. w okresie od 2 do 19 listopada 2010 r. w (...) w S., karty informacyjnej leczenia szpitalnego I. B. w okresie od 6 do 11 października 2017 r. w Szpitalu (...) w K., karty informacyjnej leczenia szpitalnego S. B. w okresie od 29 października do 4 listopada 2015 r. w Szpitalu (...) w K. i karty informacyjnej leczenia szpitalnego S. B. w okresie od 31 stycznia do 8 lutego 2018 r. w Szpitalu (...) w K. w zakresie, w jakim z dokumentacji tej wynika, że rodzice płatnika w dacie zatrudnienia A. G. (1) były osobami w podeszłym wieku i mocno schorowanymi, a także pominięcie zeznań W. G. w tej części, w której wskazał, on, że I. B. jeszcze przed zawałem źle się czuła i wymagała opieki ze strony córki (protokół z rozprawy 30 października 2019 r. od 00:05:56-do 00:09:40);

b) pominięcie zeznań płatnika i W. G. w tej części, w jakiej wskazali oni, że na miejsce ubezpieczonej nie został zatrudniony inny pracownik, albowiem w styczniu, kiedy A. G. (1) przeszła na zwolnienie lekarskie mieli mniej pracy, zaś pod koniec stycznia 2018 r. ojciec E. G. (1) trafił do szpitala, a w marcu 2018 r. zmarł, wobec czego konieczność sprawowania opieki ograniczyła się wyłącznie do matki - I. B., a także w tej części, w jakiej E. G. (1) wyjaśniła, że nie chciała zatrudnić obcej osoby z uwagi na to, że siedziba jej firmy znajduje się w domu (protokół rozprawy z dnia 16 września 2019 r. od 00:20:28 do 00:20:50 i protokół rozprawy z dnia 30 października 2019 r. od 00:19:24 do 00:20:25, protokół rozprawy z dnia 4 grudnia 2019 r. od 00:26:47 do 00:28:15), a płatnikowi zależało by córka z czasem przejęła firmę;

c) dokonanie oceny przedłożonego przez organ rentowy do akt sprawy dokumentu w postaci ewidencji czasu pracy E. G. (1) wyłącznie pod kątem możliwości sprawowania przez płatnika nadzoru nad pracą wykonywaną przez córkę,

podczas gdy wszechstronna analiza przedmiotowego dokumentu winna prowadzić do wniosku, że z uwagi na godziny pracy płatnika i konieczność sprawowania przez niego opieki nad rodzicami, nie był w stanie samodzielnie wykonywać obowiązków związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą, co potwierdza nie tylko konieczność zatrudnienia pracownika, ale również faktyczne wykonywanie przez niego powierzonych obowiązków;

d) pominięcie tej części zeznań płatnika E. G. (1), A. G. (1) i dokumentu w postaci korespondencji wymienianej przez płatnika z pracownikiem, załączonej do odwołania, z których wynika, że pracodawca sprawował nadzór nad pracą wykonywaną przez A. G. (2) poprzez pozostawianie jej notatek z informacją o zakresie zadań do wykonania i wydawanie ustnych poleceń, a także omawiał z nią bieżące sprawy po powrocie z pracy, co - nawet jeśli następowało w późniejszych godzinach - było możliwe albowiem A. G. (1) miała busa powrotnego do K. dopiero po godz. 18:00 (protokół rozprawy z dnia 16 września 2019 r. od 00:26:08 do 00:26:35, od 00:33:53 do 00:34:25, od 00:55:14 do 00:55:36, protokół rozprawy z dnia 4 grudnia 2019 r. od 00:20:17 do 00:21:00, od 00:21:09 do 00:21:15);

e) pominięcie przedłożonego przez płatnika zestawienia przychodów i dochodów za rok 2017, z którego wynika, że kondycja finansowa firmy (...) pozwalała jej na zatrudnienie dodatkowego pracownika;

f) pominięcie dokumentacji medycznej A. G. (1), tj. karty informacyjnej leczenia szpitalnego z dnia 17 grudnia 2017 r., 22 grudnia 2017 r., 28 lutego 2018 r. i 7 marca 2018 r. oraz zaświadczenia dra J. M., załączonych do odwołania, a także zeznań E. G. (1) w części w jakiej odnoszą się do odczuwanych przez jej córkę w czasie ciąży dolegliwości (protokół rozprawy z dnia 30 października 2019 r. od 00:41:50 do 00:42:00), z których wynika, że ubezpieczona kontynuowała zatrudnienie pomimo odczuwanych dolegliwości, wykonując powierzone jej czynności przez okres czterech miesięcy, co świadczy o jej zaangażowaniu w pracę, zaś konieczność skorzystania ze zwolnienia lekarskiego została spowodowana zagrożeniem przedwczesnym porodem, co stanowiło zagrożenie dla zdrowia i życia dziecka;

g) pominięcie przedłożonych przez płatnika w toku postępowania wyjaśniającego przed organem rentowym oświadczeń, pochodzących od kontrahentów E. G. (1) - Zakładu (...) w K., (...) w K., Zakładu (...) M. M., (...) sp. z o.o., z których to oświadczeń wynika, że to A. G. (1) kontaktowała się z klientami E. G. (1) celem ustalenia terminów konserwacji sprzętu ppoż oraz przyjmowała zamówienia na jego zakup, a także zgromadzonych przez organ w toku postępowania wyjaśniającego dokumentów w postaci: faktury VAT (...) z dnia 12 grudnia 2017 r. i faktury VAT nr (...) z dnia 3 października 2017 r., faktury VAT nr (...) z dnia 3 listopada 2017 r., faktury VAT nr # (...) z dnia 1 grudnia 2017 r., podpisanych przez A. G. (2), sporządzonych przez ubezpieczoną sprawozdania z badania instalacji wodociągowej przeciwpożarowej wykonane dla (...) spółka z o.o. w grudniu 2017 r., dla (...) w K. w grudniu 2017 r. i dla (...) w M. w styczniu 2018 r. oraz załączonych do odwołania dokumentów w postaci sprawozdania z badania instalacji wodociągowej przeciwpożarowej we wrześniu 2017 r. dla (...) w U. i oferty handlowej z dnia 7 listopada 2017 r., z których to dokumentów wyraźnie wynika, że A. G. (1) zajmowała się w spornym okresie sprawami związanymi z prowadzoną przez płatnika działalnością gospodarczą jako jego pracownik;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie - wbrew zasadom logiki, wiedzy i doświadczenia życiowego, że:

a) z zeznań świadków A. N., D. A. i M. S. wynika, że ubezpieczona dokonywała wyłącznie pojedynczych czynności związanych z prowadzoną przez płatnika działalnością, wobec czego nie można uznać, iż były one podejmowane w ramach stosunku pracy, podczas gdy - biorąc pod uwagę rodzaj branży, w której działa E. G. (1) - oczywistym jest, że usługi świadczone przez jej firmę na rzecz poszczególnych klientów sprowadzały się wyłącznie do pojedynczych czynności, podejmowanych raz na jakiś czas, a zatem A. G. (1) nie miała nawet możliwości mieć ze wskazanymi osobami większego kontaktu niż ten, na który oni wskazali, a który potwierdza, że to ubezpieczona w spornym okresie wykonywała usługi związane z prowadzoną przez jej matkę działalnością gospodarczą;

b) skoro A. G. (1) podczas przesłuchania nie była w stanie powiedzieć dokładnie, co znajdowało się w protokole pomiarów sieci hydrantowych, oznacza to, że faktycznie nie była zaangażowana w pracę u płatnika, podczas gdy - jak sam Sąd zauważył - dane były wpisywane do szablonów, a przesłuchanie ubezpieczonej miało miejsce w czasie

znacznie odległym od daty, w której dokonywała ona wskazanych czynności, wobec czego oczywistym jest, że mogła nie pamiętać, co dokładnie taki protokół zawierał;

c) z przedłożonego do akt sprawy dokumentu w postaci ewidencji czasu pracy E. G. (1) w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w spornym okresie wynika, że płatnik pracę kończył zazwyczaj pomiędzy 16:00 a 18:00, podczas gdy z ewidencji tej wynika, że płatnik zazwyczaj kończył pracę pomiędzy godz. 15.00 a 16.00, przez część dni pracował w nadgodzinach, w inne dni natomiast kończył pracę w godzinach wcześniejszych, a tym samym - wbrew twierdzeniom sądu pierwszej instancji - mógł sprawować nad pracą A. G. (1) także nadzór bezpośredni;

d) wątpliwym pozostaje zatrudnienie A. G. (1) w oparciu o umowę o pracę, w sytuacji kiedy mąż płatnika - W. G. wykonywał większą część zadań związanych z prowadzoną przez E. G. (1) działalnością gospodarczą, a świadczył on pracę wyłącznie w oparciu o umowę zlecenia za wynagrodzeniem w wysokości 1.000 zł brutto, podczas gdy z treści umowy o pracę łączącej płatnika z ubezpieczoną, zeznań świadka W. G., zeznań E. G. (1) i zeznań A. G. (1) w tej w części, w jakiej dotyczą one powierzonych jej obowiązków wynika, że zakres zadań ubezpieczonej był znacznie większy od zakresu obowiązków męża płatnika, albowiem płatnik powierzył córce wykonywanie tych wszystkich czynności, którymi do czasu zatrudnienia pracownika zajmował się osobiście, a nawet więcej, albowiem ubezpieczona wykonała dla płatnika rejestr klientów, którym wcześniej E. G. (1) nie dysponowała (protokół rozprawy z dnia 16 września 2019 r. od 00:19:48 do 00:19:59, od 00:29:00 do 00:33:53, protokół rozprawy z dnia 30 października 2019 r. od 00:12:28 do 00:12:50, protokół rozprawy z dnia 4 grudnia 2019 r. od 00:33:20 do 00:34:00);

e) uznanie za nieobiektywne i nieprzekonywujące zeznań E. G. (1) i W. G. jako osób osobiście zainteresowanych rozstrzygnięciem w sprawie, w sytuacji kiedy osoby te mają największą wiedzę o przyczynach zatrudnienia ubezpieczonej, zakresie powierzonych i faktycznie wykonywanych przez nią zadań, sposobu rozliczania A. G. (1) z wykonania obowiązków, a także braku konieczności zatrudnienia na czas jej nieobecności innego pracownika, a nieznaczne rozbieżności w ich zeznaniach świadczą o tym, że zostały złożone spontanicznie, nie były uzgodnione, a przez to są wiarygodne; dokonanie niewłaściwych ustaleń faktycznych, polegających na przyjęciu, że A. G. (1) i E. G. (1) odmiennie zeznawały co do godzin pracy ubezpieczonej, podczas gdy z zapisu dźwięku rozprawy z dnia 16 września 2019 r. wynika, że E. G. (1) wskazała, iż córka rozpoczynała pracę o godz. 8:30, a nie 7:30, jak zostało zanotowane w protokole skróconym, co oznacza, że zeznania odwołujących się były w powyższym zakresie spójne;

- w konsekwencji uchybienia wskazanego w punktach pierwszym, drugim i trzecim, dokonanie niewłaściwych ustaleń faktycznych, leżących u podstaw rozstrzygnięcia, polegających na przyjęciu, że E. G. (1) zatrudniła swoją córkę jedynie dla pozorów - celem uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń związanych z ciążą, podczas gdy z zebranego i prawidłowo ocenionego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że A. G. (1) faktycznie wykonywała wszystkie obowiązki wynikające z zawartej z płatnikiem umowy o pracę w miejscu i czasie przez niego wskazanym, za wynagrodzeniem i pod nadzorem płatnika, a za zatrudnieniem jej we wrześniu 2017 r. przemawiały obiektywnie uzasadnione okoliczności związane z sytuacją osobisto-rodzinną płatnika, które to okoliczności uległy zmianie w związku ze śmiercią ojca E. G. (1), co spowodowało, że nie zachodziła potrzeba zatrudnienia dodatkowej osoby na czas nieobecności ubezpieczonej w pracy;

- w konsekwencji uchybienia wskazanego w punkcie czwartym, naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 22 k.p. poprzez uznanie umowy zawartej przez płatnika z ubezpieczoną za pozorną, a przez to nieważną, w sytuacji, gdy łączący E. G. (1) z A. G. (1) stosunek prawny nosi wszystkie cechy stosunku pracy, a ubezpieczona faktycznie wykonywała wynikającego z niego obowiązki;

- w konsekwencji uchybienia wskazanego w punkcie piątym, naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 38 ust. 1 i art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy systemowej poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i utrzymanie w mocy decyzji stwierdzającej, że ubezpieczona nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w sytuacji, gdy dla wydania takiej decyzji nie zachodziły podstawy.

Mając na uwadze powyższe apelujące wniosły o:

- zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uchylenie zaskarżonej decyzji,

zaś w sytuacji, gdyby Sąd uznał, że decyzja nie podlega uchyleniu

- zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że A. G. (1) jako pracownik u płatnika składek - E. G. (1) podlega od 18 września 2017 r. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym - emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu;

- zasądzenie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych - na rzecz każdego z apelujących zarówno za postępowanie przed sądem pierwszej, jak i drugiej instancji.

W uzasadnieniu skarżące ponownie przedstawiły podniesione powyżej zarzuty opatrując je szerszą własną oceną faktyczną.

W odpowiedzi na apelację Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm prawem przepisanych podnosząc, że sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń zgodnych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Jednocześnie organ rentowy podkreślił, że wbrew twierdzeniom apelujących, z okoliczności towarzyszących zawarciu umowy córki A. G. (1) z płatnikiem składek E. G. (1), jednoznacznie wynika, iż kwestionowana umowa nie była realizowana w ramach stosunku pracy. Organ rentowy wskazał, że treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. Dla nawiązania stosunku pracy konieczne jest wystąpienie elementu podporządkowania pracownika i wykonywania nadzoru przez zatrudniającego. W ocenie organu rentowego sąd pierwszej instancji w prawidłowy sposób ocenił, iż płatnik składek E. G. (1) jednocześnie jako osoba zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. nie miała możliwości wykonywania faktycznego nadzoru kierowniczego nad pracą córki w spornym okresie. Okoliczność tę potwierdza również zestawienie czasu pracy w ZUS, rozbieżności w zeznaniach płatnika składek, W. G. i A. G. (1) co do godzin wykonywania zatrudnienia; a stwierdzenie zawarte w apelacji, że ojciec ubezpieczonej faktycznie współprowadzący działalność gospodarczą (zeznania A. G. (1) złożone w Sądzie w dniu 16 września 2019 r. 00:44:54 - cyt. „...Ten cały przychód był z tego co tata wykonywał. Tata codziennie jeździł do klientów ...”), która miała siedzibę w miejscu zamieszkania nie pamięta, o której dokładnie godzinie zaczynała pracę - pozostawiam do oceny Sądu.

Zdaniem organu rentowego z zeznań świadków i zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że pomimo formalnego zawarcia umowy o pracę nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy, dla którego niezbędne jest, aby pracownik wykonywał pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy określoną w treści zawartej umowy o pracę .

W ocenie organu rentowego A. (winno być: E. – uwaga Sądu Apelacyjnego) G. prowadząca niewielką działalność gospodarczą (w firmie zatrudniony był mąż W. G. na umowę zlecenie w wysokości 1.000 zł miesięcznie - nie jako osoba współpracująca) nie miała potrzeby do zatrudnienia A. G. (1) w oparciu o umowę o pracę. Ponadto w okresie , kiedy odwołująca się korzystała ze zwolnienia lekarskiego nikt nie przejął jej czynności, choćby w ramach umowy na czas zastępstwa - a w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego obowiązki przejęła osobiście płatnik E. G. (1).

Ponadto organ rentowy wskazał, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, gdyż potrzebuje w swojej firmie pracy danej osoby na danym konkretnie stanowisku pracy, a u źródeł każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przyczyny ekonomicznej. Na tę okoliczność Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się wskazując, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (vide: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99 i z dnia 17 marca 1997 r., II UKN 568/97).

W ocenie organu rentowego Sąd Okręgowy w Koszalinie w wyroku z dnia 18 grudnia 2019 r. w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny i prawny w sprawie oraz oddalił odwołanie ubezpieczonej i płatnika składek.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej i płatnika nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny podzielił i uznał za własne ustalenia faktyczne poczynione przez sąd pierwszej instancji, ponieważ w całości znajdują one oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, a które to dowody Sąd Okręgowy, wbrew twierdzeniom apelujących, ocenił w granicach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. W ocenie Sądu Apelacyjnego, zaskarżony wyrok odpowiada również właściwemu prawu materialnemu, które zostało zastosowane prawidłowo.

W odpowiedzi na zarzuty apelacji wskazać trzeba, że w ocenie sądu odwoławczego bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (por. stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone między innymi w: postanowieniu z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753; wyroku z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347; postanowieniu z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136).

Tymczasem apelujący płatnik oraz ubezpieczona zarzucając obrazę przepisu art. 233 § 1 k.p.c. faktycznie prezentują jedynie własne, korzystne dla strony skarżącej ustalenia faktyczne, oparte na własnej, korzystnej dla strony ocenie materiału dowodowego. Wbrew argumentom skarżących, Sąd Apelacyjny ocenił, że sąd pierwszej instancji logicznie powiązał wnioski z zebranymi dowodami, wnioskowanie to nie wykroczyło poza schematy logiki formalnej i było zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. W szczególności Sąd Okręgowy trafnie powiązał przyczyny działań podejmowanych przez ubezpieczoną i płatnika oraz prawidłowo ustalił wynikające z tych działań skutki. Sąd przeprowadzona przez sąd pierwszej instancji ocena dowodów nie została skutecznie podważona.

Sąd Apelacyjny uznał, że wszechstronna ocena dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, jak też z zeznań świadków i stron, pod kątem elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. wskazywała na brak świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika w rozumieniu tego przepisu. Należy podkreślić, że rolą sądu ubezpieczeń społecznych jest badanie stosunku pracy pod kątem przesłanek wynikających z przepisów prawa. W związku z tym należało uznać, że strony zawarły umowę o pracę dla pozor, bez zamiaru jej realizacji. W ocenie sądu odwoławczego zawarta przez ubezpieczoną i płatnika składek umowa nie rodziła żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie również w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy na mocy przepisów ustawy systemowej.

Apelujący usiłują przekonać, że zatrudnienie A. G. (1) przez jej matkę E. G. (1) było uzasadnione koniecznością sprawowania przez tę ostatnią opieki nad schorowanymi rodzicami oraz niemożnością łączenia tej opieki z obowiązkami wynikającymi z prowadzonej działalności. Na tę okoliczność apelujący odwołują się do dokumentacji medycznej rodziców E. G. (1) jednocześnie zarzucając Sądowi Okręgowemu pominięcie tego dowodu. Tymczasem kwestię tę Sąd Okręgowy dostatecznie zbadał i wyjaśnił w pisemnych motywach wyroku. Uczynił nawet więcej – skonfrontował zeznania płatniczki z treścią tej właśnie dokumentacji medycznej. Na tej podstawie słusznie wywiódł, że między dowodami zachodziła sprzeczność, a to z uwagi na rozbieżności co do czasu pogorszenia stanu zdrowia rodziców płatnika. Niezależnie od tego, w apelacji skarżący forsują wersję jakoby rodzice płatniczki wymagali opieki córki już dużo wcześniej. Apelujący odwołują się do dokumentacji medycznej z 2010 r. Przyjęcie takiego stanu rzeczy nakazywałoby zatem uznać, że rodzice płatnika faktycznie już od 2010 roku (kiedy to płatnik rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej) wymagali opieki córki, co sugerowałoby konieczność zatrudnienia pracownika już w

tamtym czasie. Tymczasem płatniczka od początku prowadzenia przedsiębiorstwa, jak i następnie pod nieobecność ubezpieczonej sama wykonywała wszystkie czynności związane z tą działalnością. Dopiero od lipca 2017 r. korzystała z pomocy męża, ale i on pomagał jej będąc zatrudnionym na umowę zlecenia za wynagrodzeniem o połowę niższym niż ubezpieczona.

Nie polegają na prawdzie także i dalsze twierdzenia apelujących dotyczące pominięcia przez sąd pierwszej instancji zeznań płatnika oraz W. G. w części, w jakiej wyjaśniali powody niezatrudnienia innego pracownika na miejsce ubezpieczonej. Sąd Okręgowy wprost wskazał, że zeznania te nie były przekonujące w tej mierze, albowiem mimo śmierci ojca w marcu 2018 r. opieki wymagała nadal matka płatniczki. Nadto apelujący podnoszą, że w styczniu ojciec płatnika trafił do szpitala. W tym samym miesiącu, dokładnie od 15 stycznia 2018 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy. Na E. G. (1) spoczęła zatem opieka nad chorą matką, obowiązki związane z pobytem ojca w szpitalu, praca etatowa oraz prowadzenie działalności gospodarczej. W takiej sytuacji, gdyby A. G. (1) rzeczywiście świadczyła pełnoetatową pracę w firmie matki, z momentem jej przejścia na zwolnienie lekarskie w styczniu 2018 r., E. G. (1) z pewnością rozpoczęłaby poszukiwania nowego pracownika. Mimo zatem niewątpliwie trudnej sytuacji rodzinnej, w jakiej znalazła się płatnik składek w tym czasie, nie poszukiwała pracownika na zastępstwo.

Powyższe ostatecznie przesądza, że nie istniała gospodarczo uzasadniona potrzeba zatrudniania A. G. (1) na stanowisku pracownika biurowego na pełen etat (czyli na 8 godzin dziennie i pięć dni w tygodniu).

Prawidłowo też Sąd Okręgowy ocenił ewidencję etatowego czasu pracy E. G. (1) w ZUS uznając za niemożliwe jednoczesne sprawowanie zwierzchniego nadzoru nad pracą A. G. (1) i świadczenie pracy urzędniczej od 7.30-16.00. Nie można przy tym przyjąć, że notatnik, w którym płatnik wpisywała kolejne zadania do wykonania świadczy o jakimkolwiek nadzorze służbowym, zwłaszcza w sytuacji zatrudnienia córki przez matkę. Nie można uznać także, by świadczenie pracy etatowej przez E. G. (1) uniemożliwiało jej samodzielne prowadzenie działalności. Obowiązki te bowiem bez trudu łączyła nieprzerwanie od początku prowadzenia działalności, tj. od 2010 roku. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, już tylko ta okoliczność potwierdzała, że pomysł zatrudnienia powstał jedynie w odpowiedzi na potrzebę ubezpieczonej korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą. Żadne obiektywne okoliczności nie wskazywały na potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej, nawet jeśli kondycja finansowa firmy na to pozwalała. Wbrew bowiem twierdzeniom apelujących Sąd Okręgowy dokonując ustaleń faktycznych w sprawie uwzględnił zestawienie przychodów oraz dochodów za rok 2017.

Skarżący przekonują, że ubezpieczona wykonywała pracę mimo odczuwanych w ciąży dolegliwości, na co wskazuje dokumentacja medyczna. W realiach sprawy, biorąc pod uwagę, że płatnik i ubezpieczona to matka i córka, twierdzenia powyższe sprzeciwiają się przede wszystkim zasadom doświadczenia życiowego. Nie jest bowiem wiarygodne założenie, że matka pozwala córce na pracę w wymiarze pełnego etatu (w odległym od zamieszkania przez córkę miejscu, wymuszającym codzienną podróż bussem) pozostając obojętną na nasilenie dolegliwości i problemy zdrowotne córki w czasie ciąży. Przy prawidłowych relacjach rodzinnych, a takie bez wątpienia łączą E. G. (1) z A. G. (1), naturalną reakcją matki jest raczej wzmożona opieka nad córką, obciążenie w codziennych obowiązkach, a nawet bezinteresowne wsparcie finansowe, nie zaś obciążanie jej obowiązkami pracowniczymi. Wykonywania przez ubezpieczoną obowiązków pracowniczych nie potwierdzają też w żadnej mierze oświadczenia pochodzące od kontrahentów. Po pierwsze świadkowie A. N., D. A., M. S. wskazali na incydentalny kontakt z ubezpieczoną, niekiedy w obecności ojca. Ewentualny kontakt telefoniczny z A. N. mógł nadto wynikać z faktu, że siedziba firmy płatniczki znajduje się w jej domu, w którym jej córka mogła przebywać, co nie miało nic wspólnego ze stosunkiem pracowniczym. Z oświadczeń wszystkich świadków wynika jedynie, że ubezpieczona mogła pomagać matce doraźnie, co nie jest równoznaczne z wykonywaniem przez nią pracy w reżimie art. 22 k.p.

Zgromadzone dowody nie pozwalają na uznanie, że A. G. (1) świadczyła jakąkolwiek pracę na rzecz E. G. (1). De facto przedstawiono jeden protokół, w dodatku firmowany także przez ojca ubezpieczonej – W. G., dwie oferty handlowe rzekomo sporządzone przez ubezpieczoną, „zeszyt kontaktów” ubezpieczonej z płatnikiem. Przy czym ostatni z wymienionych dokumentów należy ocenić jako utworzony dla potrzeb niniejszego postępowania, bowiem jako wręcz kuriozalną potraktować trzeba tę formę kontaktu między matką a córką, które przecież z

pewnością codziennie kontaktowały się telefonicznie, a może nawet widywały. Co więcej ubezpieczona, jak i jej ojciec wskazywali na wykonywanie przez ubezpieczoną czynności, jak wystawianie faktur, ubezpieczona wskazała, że było ich kilkanaście oraz na prowadzenie korespondencji mailowej. Na potwierdzenie tych czynności nie przedstawiono żadnych dowodów.

Wszystkie dowody dostarczone przez odwołujących, w tym listy obecności, listy płac, zeszyt z poleceniami dla ubezpieczonej, oświadczenia kontrahentów mają charakter dokumentów prywatnych i ich moc dowodowa ogranicza się do założenia, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w tym dokumencie. W obliczu całokształtu okoliczności sprawy są to dokumenty niewiarygodne. Faktycznie bowiem nie ma żadnego miarodajnego dowodu wykonywania obowiązków w warunkach reżimu pracowniczego, nikt wiarygodny nie potwierdził tego faktu.

W dalszej części środka zaskarżenia apelujący przedstawiają szereg zarzutów mających świadczyć o przekroczeniu przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego. Na poparcie swych tez odnoszą się do zeznań świadków, jak i stron. Apelujący czynią to jednak w sposób wybiórczy, przedstawiają zeznania fragmentarycznie, w sposób subiektywny, a w oderwaniu od całokształtu okoliczności. Apelujący zwracają uwagę na niuanse, jak przykładowo tłumaczą niepamięć ubezpieczonej odnośnie treści, które miała wpisywać w protokołach pomiarów sieci hydrantowych, usiłują przekonać, że E. G. (1) niekiedy kończyła pracę etatową wcześniej, toteż możliwy był zwierzchni nadzór służbowy nad córką. Dalej już sami skarżący popadają w sprzeczności. Z jednej strony bowiem wskazują na ogrom obowiązków ubezpieczonej (zdecydowanie szerszy od obowiązków zatrudnionego na zlecenie W. G.), po czym tłumaczą rzadki kontakt ubezpieczonej z kontrahentami sporadycznym świadczeniem usług na ich rzecz. Co więcej, wskazują, że w ogóle ten rodzaj działalności sprowadza się do podejmowania pojedynczych czynności na rzecz klientów, jedynie raz na jakiś czas.

W ocenie Sądu Apelacyjnego skarżący każdą z okoliczności, wynikających z przeprowadzonego postępowania dowodowego, widzą osobno, niejako w sposób wyizolowany i w zupełnym oderwaniu od wszystkich okoliczności pozostałych. Tymczasem jest oczywiste, że separacja poszczególnych dowodów oraz wynikających z nich faktów, ignorowanie ich wzajemnego powiązania i zależności, powoduje iż będące przedmiotem osądu zdarzenie przestaje być spójnym ciągiem następujących po sobie i wzajemnie powiązanych elementów faktycznych.

Tymczasem całokształt okoliczności ocenianych łącznie i we wzajemnym powiązaniu jasno wskazuje, że między A. G. (1) a E. G. (1), w istocie między matką a córką, została podpisana w dacie 18 września 2017 r. umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego, w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto miesięcznie, a już od 15 stycznia 2018 r. A. G. (1) stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą. Przed podpisaniem umowy ubezpieczona nie pozostawała w stosunku pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego z całą pewnością A. G. (1) podpisując umowę miała świadomość stanu ciąży. Wynika to wprost z dokumentacji medycznej. Jak wyżej szczegółowo omówiono nie istniała gospodarcza potrzeba zatrudnienia pracownika, na miejsce ubezpieczonej nie zatrudniono nikogo na zastępstwo, nawet za najniższym wynagrodzeniem. Sama zaś specyfika usług świadczonych przez płatnika wymaga podejmowania czynności sporadycznych, jednorazowych, bez konieczności stałego prowadzenia i obsługi biura.

Wobec powyższego uznać trzeba, że organ rentowy słusznie nabrał podejrzeń i zakwestionował tę umowę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej wykonywania.

Twierdzenia apelacji w istocie opierają się wyłącznie na dowodzie z przesłuchania ubezpieczonej oraz płatniczki i jej męża, które to dowody prawidłowo Sąd Okręgowy poddał szczególnej rozważce zważywszy, że są to strony oczywiście zainteresowane rozstrzygnięciem sprawy korzystnym dla siebie. Sąd odwoławczy nie miał żadnych podstaw faktycznych do uznania miarodajności tych dowodów, bowiem zeznania tych osób nie znalazły potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym.

Zatem w ocenie Sądu Apelacyjnego wyrok wydany przez sąd pierwszej instancji zasługuje więc na ochronę gdyż odpowiada prawu, zaś apelacja ubezpieczonej i płatnika, jako że stanowi wyłącznie subiektywną polemikę z prawidłowymi rozważaniami Sądu Okręgowego, podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów postępowania należy, między innymi, koszt ustanowienia zastępstwa procesowego. Zatem, skoro oddalono apelację ubezpieczonej i płatnika w całości, uznać należało, że organ rentowy wygrał postępowanie odwoławcze w całości, a wobec tego, zasądzono od obu apelujących na rzecz organu rentowego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym – po 240 zł, zgodnie z § 10 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Beata Górńska Urszula Iwanowska Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk