

Sygn.akt III AUa 1174/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Sławomir Bagiński (spr.)**

**Sędziowie: SA Alicja Sołowińska**

**SO del. Teresa Suchcicka**

**Protokolant: Barbara Chilimoniuk**

po rozpoznaniu na rozprawie 20 czerwca 2017 r. w B.

**sprawy z odwołania I. M.**

**przy udziale zainteresowanej J. N.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

**na skutek apelacji I. M.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 22 września 2016 r. sygn. akt V U 1255/15

**I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I oraz poprzedzającą go decyzję z 21 lipca 2015 r. i ustala, iż J. N. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu jako pracownik u płatnika składek I. M. w okresach od 1 kwietnia 2014 r. do 30 maja 2014 r., od 2 czerwca 2014 r. do 18 grudnia 2014 r. i od 7 stycznia 2015 r. do 29 stycznia 2015 r.;**

**II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. II w ten sposób, że zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz I. M. 360 (trzysta sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję;**

**III. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz I. M. 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

SSO del. Teresa Suchcicka SSA Sławomir Bagiński SSA Alicja Sołowińska

Sygn. akt V U 1174/16

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B., decyzją z 21.07.2015 r. wydaną w oparciu o przepisy art. 83 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust.1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) w związku z art. 22 i art. 300 Kodeksu pracy - stwierdził,

że J. N., jako pracownik u płatnika składek I. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresach: od 01.04.2014 r. do 30.05.2014 r., od 02.06.2014r. do 18.12.2014 r. oraz od 07.01.2015 r. do 29.01.2015 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że pomiędzy J. N. i I. M. doszło do nawiązania stosunku pracy pomimo, że strony nie podpisały umów o pracę na ww. okresy. Zakład wskazał, że dokumenty uzyskane w trakcie postępowania wskazują jednoznacznie, że J. N. faktycznie wykonywała pracę o charakterze zatrudnienia pracowniczego. Zdaniem ZUS, sposób realizowania obowiązków i czynności wynikających z umów zlecenia, był charakterystyczny dla stosunku pracy, a polegał przede wszystkim na świadczeniu pracy podporządkowanej, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Ponadto pracodawca udostępniał J. N. także narzędzia i środki niezbędne do pracy, tj. samochód.

Powyższa decyzja została w całości zaskarżona przez płatnika składek – I. M., która zarzuciła jej naruszenie:

1. przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 58 § 2 k.c.  
- poprzez niewłaściwą subsumcję do stanu faktycznego i w konsekwencji błędne przyjęcie, że umowy zlecenia zostały zawarte pomiędzy stronami w celu obejścia prawa i w celu sprzecznym z ustawą, wobec czego są nieważne, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy w sprawie wskazuje, że były faktycznie wykonywane, zaś cel dla którego zostały zawarte nie jest spreczny z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych ani żadnej innej ustawy;

- art. 22 k.p. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 ust. 1 w związku z art. 8 ust 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych  
- przez ich niezastosowanie wskutek błędnego stwierdzenia, że zainteresowana podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik na podstawie kodeksu pracy mimo zawarcia i realizacji umów zlecenia dopuszczalnych na podstawie ustawy ubezpieczeniowej i ustawowego zwolnienia z podlegania do ubezpieczeń;

- art. 6 kodeksu cywilnego w związku z art. 8 ust 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - poprzez nałożenie na płatnika składek wyłącznego obowiązku dowodzenia, że sporna umowa o pracę nie została przezeń zawarta w celu obejścia prawa i w celu sprzecznym z ustawą, podczas gdy to organ - winien dowieść pozornego charakteru tejże umowy, czego nie uczynił oraz wolą ustawodawcy było umożliwienie zatrudniania na podstawie umów zlecenia,

- art. 6 ust 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 kodeksu cywilnego w związku z art. 22 Kodeksu cywilnego - poprzez błędną interpretację i niewłaściwe zastosowanie, przez uznanie iż zawarte umowy zleceniach zostały zawarte w celu obejścia prawa tj. w celu uniknięcia odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

- art. 353<sup>1</sup> i art. 65 Kodeksu cywilnego w związku z art. 22 Kodeksu pracy w związku z art. 8 ust 2a w związku z art. 6 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - poprzez ich zaniechanie zastosowania polegające na nieuwzględnieniu autonomii woli stron stosunku prawnego oraz interpretacji tejże woli zgodnie z celem dla którego została zawarta i jednostronnym arbitralnym narzuceniu obowiązku zawarcia umów określonych w kodeksie pracy.

2. naruszenia przepisów procedury a mianowicie:

- błąd w ustaleniach faktycznych, będący konsekwencją niezastosowania przepisów proceduralnych obowiązujących w postępowaniu wyjaśniającym prowadzonym przez organ rentowy, a polegający na bezpodstawnej i pozbawionej uzasadnienia logicznego konstatacji o obejściu prawa gdy z umowy były wykonywane przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek,

- nie właściwą ocenę stanu faktycznego oraz niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa poprzez uznanie że zawarte umowy została zawarte w celu obejścia prawa poprzez niepłacenie składek, gdy tymczasem jest to dopuszczalne przez ustawę - co miało wpływ na wydana decyzję,

- dowolną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego poprzez nieuwzględnienie wyjaśnień składanych przez płatnika i ubezpieczoną - co miało wpływ na wydaną decyzję.

Z uwagi na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, iż J. N. w spornym okresie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartych umów zlecenia, a nie z tytułu umów o pracę, a płatnik składek nie jest zobowiązany do opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne. Domagała się także rozstrzygnięcia o kosztach procesu poprzez zasądzenie ich od pozwanego na rzecz odwołującej wraz z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych ewentualnie spisu kosztów złożonego podczas rozprawy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Ponadto domagał się zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 22.09.2016 r. oddalił odwołanie i zasądził od I. M. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że: I. M. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży hurtowej zegarków, zegarów i biżuterii od 18.01.2010 r. Głównym miejscem wykonywania tej działalności jest: B. 61A, D.. W okresie od kwietnia 2014 r. do stycznia 2015 r. J. N. wykonywała na rzecz I. M. pracę na podstawie trzech umów zlecenia (a mianowicie z 31.03.2014 r., 2.06.2014 r. i 2.01.2015 r.). Praca w ramach zawartych umów była wykonywana w okresach od kwietnia 2014 r. do maja 2014 r., od czerwca 2014 r. do grudnia 2014 r. oraz w styczniu 2015r. i polegała na sprzedaży artykułów przemysłowych. Za wykonaną pracę J. M. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1455 zł miesięcznie.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 27.02.2015 r. J. N. została zatrudniona u I. M. (począwszy od dnia 1.03.2015 r.) na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy. Wynagrodzenie zostało ustalone w kwocie 1750 zł brutto. Miejsce wykonywania pracy miał być teren województwa (...). Z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika J. N. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego od 01.03.2015 r. W imiennych raportach miesięcznych płatnik wykazał podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za marzec 2015 r. w wysokości 1750zł, za kwiecień w wysokości 408,33zł, a za okres maj i czerwiec 2015 r. po 0,00 zł.

Za okres od 11.05.2015 do 16.07.2015. J. N. zgłosiła roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciążą. W związku z tym ZUS wszczął z urzędu postępowanie wyjaśniające – w celu ustalenia zasadności zgłoszenia J. N. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika u I. M... Wyniki tego postępowania, jak wskazał Sąd Okręgowy, potwierdziły fakt wykonywania pracy przez J. N. na rzecz I. M.. Organ rentowy stwierdził także, że J. N. wykonywała pracę na rzecz I. M. już wcześniej, na podstawie zawartych umowy zlecenia. Natomiast z porównania tych umów i umowy o pracę wynikało, że zarówno zakres obowiązków J. N., jak i miejsce wykonywania pracy były tożsame. ZUS uznał, że praca J. N. na podstawie umów zlecenia spełniała warunki zatrudnienia pracowniczego i stanowi tytuł do objęcia jej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym również w okresach od 1.04.2014 r. do 30.05.2014 r., od 02.06.2014 r. do 18.12.2014 r. oraz od 07.01.2015 r. do 29.01.2015 r. Na tej podstawie organ rentowy wydał 21.07.2015 r. zaskarżoną decyzję.

Sąd Okręgowy wskazał, że istotę sporu stanowiło ustalenie czy J. N. i płatnika składek łączył w spornych okresach stosunek pracowniczy, a co za tym idzie, czy J. N. podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika u płatnika składek I. M..

Sąd Okręgowy stwierdził, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest więc rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama tylko umowa o pracę. Nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (wyrok SN z 07.04.1999 r., sygn. At I PKN 642/98). Jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej, to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. W świetle art. 2 § 1 k.p. oceny

charakteru pracy należy dokonywać z nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Zatem w zależności od tego czy w danym stosunku przeważają cechy typowe umowy o pracę, czy też dla umowy cywilnoprawnej, zostanie ustalone jaki był charakter zatrudnienia (wyrok SN z 05.05.2010 r., sygn. akt I PK 8/10).

Sąd Okręgowy uznał, że wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego dały podstawy do uznania, że zostały spełnione warunki zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł do ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy przedstawił wyjaśnienia I. M... Wyjaśnienia te wskazują, że od 2010 r. prowadzi ona działalność gospodarczą w zakresie hurtowej sprzedaży biżuterii i kosmetyków. Początkowo była to sprzedaż wyłącznie mobilna. Natomiast w kwietniu 2015 r. odwołująca otworzyła stacjonarną hurtownię biżuterii i kosmetyków przy ul. (...). Dotychczas zatrudniała do pomocy pracowników na różnych podstawach, tj. na podstawie umowy zlecenia lub umowy o pracę. J. N., która była studentką pracowała u odwołującej od kwietnia 2014 roku do grudnia 2014 r. na podstawie jednej umowy zlecenia, a w styczniu 2015 roku została zawarta z nią kolejna umowa zlecenia - na jeden miesiąc. Potem miała przerwę, a od marca 2015 roku została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy, z wynagrodzeniem minimalnym.

Odwołująca wskazała, że dotychczas każda zatrudniona przez nią osoba dostawała samochód do dyspozycji oraz telefon. Ponadto miała przydzielony konkretny region do sprzedaży. Pracownicy same organizowały sobie system pracy. W stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę firma wyznaczała target, czyli minimalną sprzedaż, która wynosiła 12.000 zł miesięcznie. Natomiast pracownik zatrudniony na podstawie umowy zlecenia sam sobie ustalał dzień pracy i nie miał wyznaczonego targetu. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę miał wyznaczoną godzinę wyjazdu do pracy o czym informował odwołującą telefonicznie. Była to godzina 8.00. Pracownik wypełniał listę punktów, które odwiedzał - potwierdzone pieczętką i paragonem osób odwiedzanych. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy zlecenia nie musiał takiej listy prowadzić, nie miał wyznaczonego terenu, pracował w obrębie miejsca swojego zamieszkania. Raportowanie pracownika zatrudnionego na podstawie umowy zlecenia polegało na opracowywaniu na koniec miesiąca raportu, w którym było wskazane ilu klientów udało mu się pozyskać i jaka była sprzedaż. Pracownik taki do firmy przyjeżdżał sporadycznie. Przedstawiał faktury na paliwo, a odwołująca je opłacała. Pracownicy tacy nie byli kontrolowani. Kontrola polegała jedynie na rozmowach telefonicznych, w których ustalano co w danym tygodniu dany pracownik robił. Potem raportował odwiedzane miejsca, wykazywał ile odwiedził punktów w danym miesiącu i jaka była sprzedaż. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę również opracowywał raporty. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w raportach dziennych wykazywały adresy punktów łącznie z pieczętką i paragonem z tych punktów, które odwiedził, a pracownik na umowie zlecenia wykazywał tylko ilość odwiedzonych punktów. Ponadto pracownik zatrudniony na podstawie umowy zlecenia musiał dążyć do zdobycia jak największej ilości klientów. Pracownik taki posiadał towar, który zamawiał mailem lub telefonicznie. Paczki otrzymywał kurierem. W oparciu o te zamówienia skarżąca monitorowała sprzedaż i weryfikowała efekty pracy danej osoby. I. M. wskazał także, że aktualnie ma 3 samochody służbowe. Osoby zatrudnione miały, co do zasady szeroki teren. Natomiast J. N. miała tylko S. z tym, że mogła wyjeżdżać także w inne miejsca. Wszystkie osoby dostawały służbowy telefon. W stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę ustalała tygodniowy pułap sprzedaży - wynoszący ok. 3.000-4.000 zł i ilościowy np. 100 bransoletek oraz miesięczny wynoszący ok. 12.000-14.0000 zł, a w miesiącach letnich nawet 16.000 zł. Aktualnie sprzedają na terenie S. zajmuje się K. K. - zatrudniona od września 2015 roku na podstawie umowy o pracę na 1/4 etatu (k. 33-34v i 94 akt sprawy).

Sąd Okręgowy przedstawił też zeznania świadków.

Świadek A. M. zeznała, że I. M. prowadzi działalność gospodarczą zajmującą się handlem sztuczną biżuterią i kosmetykami. Handel ma charakter mobilny. Pracownicy jeżdżą po różnych punktach i sprzedają swoje towary. Świadek pracuje u odwołującej od 2013 r. na podstawie umowy - zlecenia. Wskazała, że aktualnie I. M. zatrudnia łącznie 3 osoby. Przy czym dwie pozostałe osoby zatrudnione są na podstawie umowy o pracę. A. M. wskazała, że do obowiązków J. N. należało prowadzenie sprzedaży i rozwijanie rynku w różnych województwach. Listę obecności podpisywała dopiero będąc zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Będąc zatrudnioną na podstawie umowy -

zlecenia miała swobodę w wykonywaniu swoich obowiązków. Świadek podała także, że przy umowie zleceniu J. N. posiadała dowolność w wykonywaniu obowiązków, natomiast przy umowie o pracę miała do zrealizowania określony plan, wykonywała raporty. Wskazała także, że wynagrodzenie przy umowie zleceniu było stałe.

Świadek M. S. (siostra odwołującej) zeznała, że I. M. zajmuje się sprzedażą sztucznej biżuterii i kosmetyków. Wskazała, że jest zatrudniona u skarżącej na podstawie umowy o pracę i jej zadaniem jest sprzedawanie towaru. Wcześniej pracowała na podstawie umowy - zlecenia. Będąc zatrudnioną na podstawie umowy - zlecenia dostawała samochód i wyszukiwała klientów w terenie. Nie miała określonych wytycznych. Nie podpisywała listy obecności. Listę podpisując odkąd została zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Pracując na podstawie umowy - zlecenie miała określoną stawkę za godzinę, natomiast pracując na podstawie umowy o pracę musi wyrobić określone limity i na ich podstawie otrzymuje wynagrodzenie. Obecnie otrzymuję wynagrodzenie plus prowizję. Podczas wykonywania umowy - zlecenia nie była nadzorowana, zaś aktualnie ma do zrealizowania określone limity. Świadek wskazała także, że swoich klientów odwiedza swoich co 2 dwa tygodnie. Pracuje od 8 do 16. Sprzedaje towar i musi wyrobić minimum w sprzedaży. Listę obecności otrzymuje mailem.

Sąd Okręgowy wskazał, że J. N. wyjaśniła, iż do pracy u odwołującej została przyjęta w 2014 r. Do stycznia 2015 r. pracowała na podstawie umowy zlecenia. Umowę o pracę zawarła w dniu 1 marca 2015 r. Stwierdziła, że świadczyła usługi mobilne, sprzedawała kosmetyki i biżuterię. Do pracy przyjął ją G. M., o rodzaju umowy decydowała odwołująca. Wynagrodzenie dostawała na konto. Jak twierdziła nikt nie sprawdzał co robi. Pracę zlecała jej I. M., nadzorowana była także przez męża odwołującej. Zainteresowana wyjaśniła, że jej praca polegała na tym, że szukała klientów, wyjeżdżała do nich, sama ustalała sobie trasę, sama decydowała do kogo jedzie. Przeważnie starała się wyjeżdżać o 8:00, a wrócić o 16:00, tak by wyszło 8 godzin pracy. Wskazała, że nie było harmonogramu wyjazdów. W okresie od września 2013 r. do czerwca 2015 r. J. N. studiowała. Zajęcia były co tydzień i odbywały się od piątku do niedzieli od godziny 16:30 do 20:00. Zainteresowana wskazała, że w ramach zatrudnienia otrzymała samochód i telefon służbowy. Wyjaśniła, że prosiła o umowę o pracę ponieważ starała się o kredyt. Twierdziła, że zakres obowiązków w trakcie zatrudnienia pracowniczego różnił się nieco od pracy na podstawie umowy zlecenia. Podała, że musiała odwiedzić określoną liczbę klientów, których wyznaczała jej odwołująca. Jak wyjeżdżała do pracy to puszczała sygnał do męża odwołującej. W obszarze swojego działania miała województwo (...) i (...). Poruszała się służbowym samochodem, który jest własnością skarżącej, co tydzień dostawała 400 zł na utrzymanie samochodu. Towar do sprzedaży odwołująca przesyłała firma (...). Zamówienia uzgadniała z I. M.. Pod koniec roku miała remanent, na który jeździła do odwołującej. W trakcie pracy bieżących rozliczeń nie było. Towar przekazywała bezpośrednio klientom. W kwietniu 2015 r. poinformowała pracodawcę o ciąży (k. 92-93 akt sprawy).

W ocenie Sądu Okręgowego wprawdzie z zeznań przesłuchanych świadków i wyjaśnień odwołującej wynikało, że praca na podstawie umowy zlecenia różniła się w pewien sposób od tej wykonywanej na podstawie umowy o pracę, jednak były to niewielkie różnice, nie wpływające na rzeczywisty charakter zatrudnienia. Z porównania umów zlecenia i umowy o pracę wynikało, że czynności, które należały do obowiązków J. N. i miejsce wykonywania pracy były tożsame w przypadku obu rodzajów umów. Zdaniem sądu pierwszej instancji z powyższych zeznań oraz wyjaśnień odwołującej złożonych w toku postępowania przed organem rentowym wynikało również, że J. N. wykonywała nie tylko podobne, ale takie same czynności zarówno na podstawie umowy zlecenia jak na podstawie umowy o pracę (m.in. poszukiwała klientów na terenie województwa lubelskiego oraz sprzedawała towary znajdujące się w asortymencie odwołującej). J. N., w ten sam – szczegółowy i potwierdzony przez osoby trzecie – sposób raportowała ilość i miejsce pracy (punkt sprzedaży), już od kwietnia 2014 r. Była podporządkowana odwołującej lub jej mężowi i przez nich nadzorowana. Pomimo, że odwołująca twierdziła, że nie kontrolowała pracy zainteresowanej, to jednocześnie z jej wyjaśnień wynika, że kontrola polegała na rozmowach telefonicznych, w których ustalano co w danym tygodniu pracownik robił. Ponadto wskazał, że monitorowała sprzedaż i weryfikowała jej efekty pracy. Również wynagrodzenie z obu umów było zbliżone.

W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe wykazało, że J. N. – w spornych okresach – faktycznie wykonywała pracę o charakterze zatrudnienia pracowniczego. Sposób realizowania obowiązków wynikających z umowy zlecenia był charakterystyczny dla stosunku pracy. polegał przede wszystkim na świadczeniu pracy

podporządkowanej, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Pracodawca udostępniał ubezpieczonej także narzędzia i środki niezbędne do pracy, tj. samochód i telefon (ponosząc ich bieżące koszty utrzymania).

Sąd Okręgowy zauważył, że przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony należy uwzględnić specyfikę podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenie określa z reguły rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawieniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco (wyrok SN z 15.10.1999 r., sygn. akt I PKN 307/99). Tymczasem przedmiot w umowie zlecenia był określony bardzo ogólnie, zaś zainteresowana sama decydowała komu i gdzie przedstawi oferty sprzedaży artykułów przemysłowych, należących do asortymentu płatnika. Zresztą w taki sam sposób działała będąc zatrudnioną na podstawie umowy o pracę.

Apelację od powyższego wyroku złożyła I. M.. Wyrok zaskarżyła w całości. Zarzuciła mu:

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy:

I. art. 233 § 1 k.p.c. - przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że sposób realizowania obowiązków wynikających z umowy zlecenia był charakterystyczny dla stosunku pracy polegał przede wszystkim na świadczeniu pracy podporządkowanej, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca udostępniał ubezpieczonej także narzędzia i środki niezbędne do pracy tj. samochód i telefon (ponosząc ich bieżące koszty utrzymania);

II. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że:

1) zawarte umowy zlecenia przez zainteresowaną J. N. z odwołującą były faktycznie umowami o pracę, choć z ich treść i oświadczeń stron wynikają wnioski przeciwnie, tym bardziej, że zainteresowana zeznała, że zaakceptowała zasady wykonywania umów w związku z czym musiała mieć świadomość jakie umowy zawiera;

2) pomimo, iż zainteresowana – zgodnie ze złożonymi zeznaniami – wykonywała czynności samodzielne, bezzasadnie uznano, że czynności wykonywane przez zainteresowaną były wykonywane w stosunku podporządkowania;

3) zainteresowanej wydawano polecenia służbowe, choć w rzeczywistości były to zlecenia wykonywania określonych czynności w czasie, które zainteresowana mogła przeznaczyć odwołującemu się w ramach zawartej umowy zlecenia;

4) zainteresowana posiadając pełną zdolność do czynności prawnych oraz pełną świadomość dokonywanej czynności, dokonała czynności prawnej o treści odmiennej od wyrażonej przez siebie i zawarła umowę o pracę, a nie umowę zlecenia;

5) fakt wykonywania czynności w określonym miejscu przesądza o podporządkowaniu pracowniczym, z pominięciem istoty świadczenia usług marketingowych i przedstawicielstwa handlowego, która co do zasady jest ściśle powiązana z miejscem, które jest w zainteresowaniu zleceniodawcy, którym znajdują się potencjalni przyszli klienci I. M.

- naruszenie przepisów prawa materialnego:

I. poprzez nieprawidłowe zastosowanie art., art. 22 § 1 i 11 k.p. przez błędną wykładnię, w wyniku przyjęcia, iż decydującym kryterium jest sposób realizacji umowy i wykonywania łączących się z nią czynności, gdzie w istocie prawidłowa interpretacja wskazanego przepisu prowadzi do wniosku, że o zakwalifikowaniu łączącego strony stosunku prawnego przesądzać powinna jego nazwa i wola stron;

II. poprzez błędną wykładnię art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 22§ 1<sup>1</sup>k.p. poprzez przyjęcie, że wykonywanie usług przez studenta – zainteresowaną, w zakresie których osoba ta zobowiązana jest do pozostawiania dyspozycyjna przez określony czas i miejscu, wykonywania pracy, stanowić będzie świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę, niezależnie od woli osób zawierających umowę cywilnoprawną;

III. rażąco naruszenie przepisów prawa materialnego i przez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w tym w szczególności art. 734 k.c., art. 750 k.c. jak też art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 4 oraz ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, pominięciem art. 65 k.c. oraz art. 353<sup>1</sup> k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W obszernym uzasadnieniu skarżąca wyraziła pogląd, że pozostawanie J. N. w stałej dyspozycji zlecającego nie oznacza, że wykonywała pracę podporządkowaną. Przesądżającego znaczenia nie ma to, że świadczyła pracę w sposób ciągły miała ją wykonywać osobiście. Cechy te mogą występować w stosunkach cywilnoprawnych. Istotne znacznie ma wola stron wyrażona w umowach. Powołał się w tym względzie na art. 24 Konstytucji. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. O charakterze prawnym stosunku prawnego rozstrzyga przede wszystkim jego treść, nie można ignorować nazwy umowy która przynajmniej pośrednio świadczy zgodnym celu i zamiarze stron co do rodzaju stosunku prawnego.

Skarżąca podniosła, że J. N. nie kwestionowała rodzaju łączącego ją stosunku prawnego. Była świadoma jaką umowę zawiera.

Skarżąca wskazała, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się dopuszczalność wykonywania tych samych obowiązków w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności. Powołała się w tym względzie na zasadę swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.) przestawiła też liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego. Nie jest wystarczający argument, że praca J. N. nie różniła się istotnie od pracy innych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Nadzór i kierownictwo nie jest zastrzeżone tylko dla stosunku pracy. Jeżeli art. 22 § 1 i 11 k.p. ma wynikać negatywna definicja zlecenia, czyli zlecenie nie może być tym czym jest stosunek pracy, to nie można stwierdzić, iżby cechy zlecenia były diametralnie rozbieżne z cechami umowy o pracę. Praca w obydwu wypadkach ma być wykonywana starannie i w przypadku pracy określonej co do rodzaju (przedmiotu). Zleceniodawcy nie można odmówić prawa kontroli i nadzoru. Innymi słowy ustawy są równorzędnymi źródłami prawa, stąd prawna definicja stosunku pracy nie oznacza, że wykluczone jest zatrudnienie na podstawie zlecenia. Ich odrębność oznacza, że treść zlecenia nie może być taka sama jak w stosunku pracy, co nie znaczy, że nie może być zbliżona.

Odnośnie okoliczności faktycznych. Według skarżącej, nieprawidłowe jest stwierdzenie sądu pierwszej instancji, że J. N. wykonywała czynności zleczone przez I. M., która następnie dokonywała oceny i kontroli wykonywanego zlecenia, a ich zakres wyznaczały bieżące potrzeby zleceniodawcy, w którego dyspozycji pozostawała. Skarżąca zaznaczyła, że ta dyspozycyjność nie oznaczała podporządkowania, gdyż zainteresowana nie miała bezpośredniego przełożonego, a tym samym pracodawcy. Zainteresowana wszystkie swoje czynności wykonywała samodzielnie, a ustalenie takie ma oparcie w zeznaniach stron umowy. Istotne jest stwierdzenie, że zainteresowanej nie obowiązywał sprecyzowany zakres czynności, zlecane czynności mogła wykonywać bez nadzoru zleceniodawcy, czas wykonywania świadczenia został dostosowany do jej wymagań, ponieważ w piątek zaczynała zajęcia na uczelni. Pracowała dziennie 7-8 godzin, od poniedziałku do piątku według swojej decyzji.

Organ rentowy wniosł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Ustalenia sądu pierwszej instancji są zasadniczo prawidłowe. Nie zostały skutecznie podważone w apelacji i dlatego Sąd Apelacyjny przyjmuje je za własne. Sąd Apelacyjny nie podziela jednak poglądu tego sądu, że dawały one podstawę do kwalifikacji prawnej spornych stosunków prawnych jako stosunków pracy.

Apelacja nie przedstawia w istocie zarzutów prawa procesowego, czy też zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych. Zarzuty określone w punkcie I oraz pkt II ppkt 1, 2, 3, 4 i 5 odnoszą się do kwalifikacji prawnej.

Tego typu pomieszanie rodzaju zarzutów zdarza się stosunkowo często. Rozwiązanie dylematu czy chodzi o spór co do faktów, czy co do ich interpretacji prawnej nastąpić może poprzez ustalenie statusu (status) problemu - elementu sporu. Inaczej mówiąc, które z dwóch następujących pytań należy zadać: „czy zaszło?” (status coniecturalis) lub „co zaszło?” (status definitionis). Jeżeli spór nie dotyczy kwalifikacji prawnej, lecz jedynie tego czy strony w ogóle łączył stosunek pracy, będzie to spór o fakty. Natomiast kiedy chodzi o to czy umowa odpowiada treści stosunku pracy (czy można ją zakwalifikować jako taki, czy inny stosunek prawny) wówczas jest to „spór o definicję” - o wykładnię lub/i prawidłowość zastosowania prawa materialnego. Oczywiście spór co do kwalifikacji stosunku prawnego, może dotyczyć czynności konwencjonalnych niższego poziomu (np. poszczególnych elementów podporządkowania). Wówczas również może to być spór wykładnię prawa lub spór o fakty. Dopiero ocena czy zaszły zdarzenia w świecie fizycznym lub czy dokonano czynności psychofizycznych, z punktu widzenia procedury cywilnej, będzie zawsze sporem o fakty.

W niniejszej sprawie spór dotyczył kwalifikacji prawnej stosunku prawnego łączącego strony. Wskazuje na to wyraźnie także apelacja (k. 122-123): „Rozstrzygnięcie niniejszej sprawy zależało od charakteru umów łączących strony (...)”.

Strony mogą ukształtować treść umowy według swego uznania, a tym samym powołać do życia taki stosunek zobowiązaniowy, jaki odpowiada ich interesom, Jest to jedna z cech swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.)

Możliwość ukształtowania stosunku prawnego według uznania stron jest ograniczona, ponieważ treść i cel tego stosunku nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) zobowiązania, ustawie i zasadom współżycia społecznego. Przez pojęcie treści stosunku zobowiązaniowego rozumieć należy wynikające z umowy istotne uprawnienia i obowiązki stron, dotyczące świadczenia i jego wykonania.

Charakter stosunku prawnego zawsze określany jest przede wszystkim przy pomocy cech istniejących umów nazwanych, a dopiero jeżeli nie wykazuje cech istniejących umów nazwanych zostaje uznany za stosunek nienazwany. Jeżeli umowa reguluje określone świadczenia stron, nawet jeżeli nie nazywa ich terminologią ustawową, a świadczenia te są adekwatne dla określonej umowy nazwanej, to istnieje obowiązek stosowania reżimu prawnego danej umowy (Michał Raczkowski: O podporządkowaniu autonomicznym krytycznie, w: Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. Ludwika Florka i Łukasza Marka Pisarczyka. LEX). Jeżeli nazwa umowy nie odpowiada essentialia negotii tej umowy, to wówczas zawarto inną umowę nazwaną albo umowę nienazwaną o pewnych cechach, które pozwalają stosować określone przepisy kodeksu cywilnego lub prawa pracy.

Nazwa umowy z punktu widzenia zasady swobody umów, ale też wykładni oświadczeń woli, w sytuacjach kiedy nie można jednoznacznie określić rodzaju umowy, może mieć charakter rozstrzygający. Wybór rodzaju umowy uzależniony jest z reguły od interesu majątkowego stron - niekiedy bardziej interesu jednej strony niż drugiej. Wybór może być determinowany zasadami odpowiedzialności cywilnej (trybem dochodzenia roszczeń, rękojmią, przedawnieniem itp.), czy konsekwencjami w zakresie prawa podatkowego lub ubezpieczeń społecznych. Często konsekwencje te są decydujące dla sposobu ukształtowania stosunku prawnego. To wówczas nierzadko pojawiają się wątpliwości co do zgodności z prawem czynności prawnych (sprzeczność z prawem, obejście prawa - 58k.c., pozorność - 83 k.c.). Co do zasady dopuszczalne są tak zwane „działania optymalizacyjne” zgodne z interesem stron. Jednakże nazwanie umowy, wbrew jej treści, nie może wywołać zamierzonego skutku.

Słuszne są argumenty apelacji co do reguł kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy, w tym zwłaszcza w zakresie uwypuklenia kwestii podporządkowania pracownika, jako cechy konstrukcyjnej stosunku pracy. Także sąd pierwszej instancji prawidłowo zidentyfikował to zasadnicze kryterium - wyróżniające stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych. Jednakże nie wskazał takich elementów podporządkowania, które można by uznać za przełamujące wolę stron co do ustanowienia stosunku cywilnoprawnego.



Wykładnia art. 22 k.p. oraz wykładnia systemowa pozwała na następujące zdefiniowanie stosunku pracy: jest to stosunek prawny, w którym pracownik zobowiązuje się w sposób ciągły i na ryzyko pracodawcy do wykonywania osobiście odpłatnej pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przyjmuje się przy tym, że cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownicze jako swoista druga strona kierownictwa pracodawcy. Podporządkowanie (świadczenie pracy podporządkowanej), to „cecha która ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy . Zwłaszcza, że właściwie ta jedyna cecha jednoznacznie odróżnia umowę o pracę od umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Z tym, że cechą umowy o pracę nie jest też pozostawanie w dyspozycji pracodawcy - bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych - lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej)”.

Sens uprawnień dyrektywnych pracodawcy polega na bezpośrednim kształtowaniu procesu pracy w drodze wydawania poleceń. Dokonuje się w ten sposób konkretyzacji obowiązków pracownika, które w umowie o pracę i przepisach z natury rzeczy ustalane są dość ogólnie. Kompetencje kierownicze pracodawcy obejmują decydowanie o miejscu, czasie i sposobie wykonywania pracy. Udzielanie wskazówek w ramach umów cywilnoprawnych nie jest tak „intensywne” jak w przypadku umowy o pracę.

„Stwierdzenie podporządkowania w treści stosunku prawnego z reguły jest możliwe po uwzględnieniu takich elementów, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i dyspozycyjności, określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz wykonywanie go pod nadzorem kierownika. Okoliczności te zestawiono łącznie także w wyroku SN z 25 listopada 2005 r., I UK 68/05. Ponadto do takich elementów można zaliczyć: elementy formalnej dyscypliny (czas i rozkład pracy według ustalonego grafiku), podporządkowanie kierownictwu (...) o charakterze właściwym dla relacji między pracownikiem i pracodawcą, precyzyjne określenie obowiązków pracowniczych oraz ustalenie kar za ich nieprzebranie według modelu kar porządkowych Kodeksu pracy.” (Andrzej Drozd: „Przemiany pojęcia „stosunek pracy” - wpływ orzecznictwa czy prawa sędziowskiego?” w: Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. Ludwika Florka i Łukasza Marka Pisarczyka. LEX)

Wobec tego należy rozważyć czy i które elementy wskazane wyżej wystąpiły w przy wykonywaniu spornych umów.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że J. N. była podporządkowana dowołującej się i jej mężowi. Odwołująca kontrolowała pracę zainteresowanej w rozmowach telefonicznych, w których ustalano co w danym tygodniu pracownik robił, monitorowała sprzedaż i weryfikowała efekty pracy. Zainteresowana raportowała ilość i miejsce pracy.

Ponadto sąd pierwszej instancji wskazał na elementy ryzyka pracodawcy, to jest powierzenie samochodu i telefonu oraz ponoszenie bieżących kosztów ich utrzymania.

Tak przedstawione elementy podporządkowania, czy też mogące wskazywać pośrednio na podporządkowanie, nie są wystarczające dla przyjęcia podporządkowania pracowniczego, w sytuacji kiedy wolą stron, wyrażoną choćby w nazwie umowy, było zawarcie umowy cywilnoprawnej.

Na podstawie materiału sprawy nie można uznać, że przy wykonywaniu spornych umów zleceniodawca/pracodawca określał czas i miejsce pracy oraz na bieżąco sposób wykonywania pracy. Nie można przyjąć, że istniał obowiązek wykonywania poleceń ewentualnych przełożonych, czy obowiązek przestrzegania norm pracy i ewentualnie w jakim zakresie. Brak jest podstaw do przyjęcia, że istniała dyspozycyjność J. N. co do miejsca czasu pracy, czy ewentualnie sposobu wykonywania pracy. J. N. nie podpisywała listy obecności. Trudno uznać, że istniał bieżący nadzór kierownika. Brak jest też elementów podporządkowania do których można też zaliczyć elementy dyscypliny formalnej – kary porządkowe, obowiązywanie regulaminu pracy.

Oczywiście istniały jakieś elementy kontroli jednak nie jest to równoznaczne z podporządkowaniem. Sprawdzenie efektów wykonywania pracy na podstawie jakiegokolwiek stosunku prawnego jest niezbędne z punktu widzenia wierzyciela, jako odbiorcy świadczenia pracy.

Z drugiej strony słusznie sąd pierwszej instancji wskazuje na podobieństwa wykonywania przez J. N. umowy o pracę i umowy zlecenia.

Wskazywanie różnic (nawet ich podkreślanie), w zeznaniach świadków i zeznaniach stron, między zakresem obowiązków i sposobem wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy i umowy zlecenia, było przesadne. Przecież na podstawie każdego rodzaju stosunku prawnego miał być wykonywany ten sam rodzaj pracy: prezentowanie i sprzedaż towarów pracodawcy/zleceniodawcy, w sklepach odbiorców, przy użyciu samochodu i telefonu służbowego pracodawcy/zleceniodawcy. Według J. N. (k. 92) sposób wykonywania różnie nazwanych umów był odmienny. Te różnice polegały na tym, że w przy wykonywaniu umowy zlecenia szukała klientów, sama ustalała sobie trasę sama decydowała do kogo jedzie. Natomiast na podstawie umowy o pracę musiała odwiedzić określoną liczbę klientów, których wyznaczała jej odwołująca się. Stwierdziła również, że jak wyjeżdżała „puszczała sygnał” do męża odwołującej się. Różnic wskazanych w zeznaniach J. N. nie da się wykluczyć, chociaż trudno doszukać się użyteczności takiego różnicowania.

Zasadnicze różnice między wykonywaniem obydwu umów, wynikające z zeznań świadków, polegać miały na tym, że na podstawie umowy o pracę wskazywany był określony plan - „minimum” sprzedaży, a przy umowie zlecenia nie określano tego. Także zeznania odwołującej się wskazują na to, że na podstawie umowy o pracę określony był pułap sprzedaży. Świadkowie wskazali, że jeżeli zawarto umowę o pracę to podpisywano listę obecności, a przy „umowie zlecenia” istniała ogólnie większa dowolność w wykonywaniu obowiązków.

Tak wskazywane różnice nie są mocnym argumentem za istnieniem stosunku zlecenia. Zwrócić należy uwagę na to w jaki sposób strony określiły przedmiot umowy na piśmie: zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać pracę polegającą na sprzedaży artykułów przemysłowych”. Nie określono wyniku, który miałby zostać osiągnięty, nie określono też wynagrodzenia w odniesieniu do wyników pracy. Trudno zatem dociec, czy jakikolwiek efekt musiał być osiągnięty, aby przysługiwało wynagrodzenie. Taka konstrukcja prowadziłaby do wniosku, że aby zlecający uzyskał oczekiwany efekt, zleceniobiorca powinien być bardziej dyspozycyjny niż w sytuacji kiedy wynagrodzenie przysługuje za efekt (prowizja, osiągnięcie minimum sprzedaży). Tak ogólne określenie przedmiotu świadczenia jak to uczyniono w umowie zlecenia nie różni się w istocie niczym od określenia stanowiska „sprzedawcy” w umowie o pracę. Z kolei określenie stanowiska przemawia raczej za istnieniem umowy o pracę. Wówczas przedmiot świadczenia jest określany na bieżąco za pomocą dyrektyw pracodawcy - pracownik umówił się do pozostawania w dyspozycji pracodawcy w odniesieniu do pracy określonej rodzajowo, zlecanej na bieżąco. „Podporządkowanie pracownika względem pracodawcy to pozostawanie w dyspozycji, a więc w stanie podległości i gotowości na przyjęcie określonych poleceń, nawet jeżeli do wydania poleceń praktycznie nie dochodzi.” (Anna Musiała. Głosa do wyroku Sądu Najwyższego z 22.04.2015 r. II PK 153/14, OSP 2016/6 poz. 62). Sposób określenia przedmiotu świadczenia jest argumentem przemawiającym raczej za istnieniem stosunku pracy. Tym niemniej, na podstawie zaprezentowanego przez strony materiału dowodowego, brak jest wystarczających przesłanek do przyjęcia podporządkowania w aspekcie czasu i miejsca pracy oraz sposobu jej wykonywania, a w sytuacji wyraźnej woli stron wyrażonej w nazwie umowy, nie można było uznać istnienia stosunku pracy w spornych okresach.

Sąd pierwszej instancji uznał, że podobieństwo treści i sposobu realizacji stosunków prawnych wynikających z umowy o pracę i z umów nazwanych umowami zlecenia stanowi szczególnie ważny argument przesądający istnienie stosunku pracy. „Takie ustalenie sądu nie ma przesądającego znaczenia dla oceny, iż zainteresowana pozostawała w stosunku pracy. Wykonywanie takich samych czynności może bowiem występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej” (wyrok SN z 25 listopada 2005 r., I UK 68/05). Argument Sądu Okręgowego byłby przesądający, gdyby praca w ramach stosunku pracy - do którego odnosi się porównanie - byłaby wykonywana w takim samym warunkach w odniesieniu od podporządkowania, jak na podstawie umowy zlecenia, a przede wszystkim, że podporządkowanie w ramach stosunku pracy realizowane było jednoznacznie, w sposób charakterystyczny dla

stosunku pracy. Kluczem byłoby ustalenie podporządkowania zleceniodawcy/pracodawcy w sposób taki jak w stosunkach pracy. Skoro takiego podporządkowania nie można było stwierdzić, to apelacja jest uzasadniona, a zaskarżony wyrok podlegał zmianie.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 386§1 k.p.c. orzeczono jak w wyroku.

O kosztach za pierwszą instancję (pkt II. wyroku) orzeczono na podstawie art. 98§ 1 k.p.c. - zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 12 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z (t. j. Dz.U. z 2013 r. poz. 461).

O kosztach za drugą instancję orzeczono na podstawie art.98 § 1 k.p.c. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Alicja Sołowińska Sławomir Bagiński Teresa Suchcicka