

(...)

(...)

Sygn.akt III AUa 89/20, III AUz 89/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Teresa Suchcicka

Sędziowie Sławomir Bagiński

Bożena Szponar - Jarocka

Protokolant Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 września 2020 r. w B.

sprawy z odwołania M. S. (1), R. W. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik

na skutek apelacji wnioskodawcy M. S. (1), wnioskodawczyni R. W. (1) oraz zażalenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

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

z dnia 15 listopada 2019 r. sygn. akt III U 966/18

I. oddala obie apelacje,

II. oddala zażalenie,

III. zasądza od M. S. (1) i R. W. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. po 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sławomir Bagiński Teresa Suchcicka Bożena Szponar - Jarocka

Sygn. akt III AUa 89/20, III AUz 11/20

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. decyzją z dnia 3.10.2018r., stwierdził, że R. W. (1) od 5.08.2015 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek M. S. (1).

Odwołania od tej decyzji złożyli odrębnie R. W. (1) i M. S. (1).

R. W. (2) domagała się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, że od 5.08.2015 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik płatnika składek M. S. (1). Podniosła, że została zatrudniona przez płatnika składek M. S. (1) na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres od dnia 5.08.2015 r. do 4.08.2018 r. na stanowisko dyrektora handlowego i na warunkach w niej wskazanych. W dniu zawarcia umowy otrzymała od pracodawcy pisemny zakres obowiązków. Przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków pracowniczych uzyskała zaświadczenie lekarskie stwierdzające jej zdolność do świadczenia pracy na stanowisku dyrektora handlowego. Została również przeszkolona w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, udzieliła upoważnienia do przekazywania wynagrodzenia na jej rachunek bankowy. Argumentowała, że posiada 18-letnie doświadczenie w zakresie współpracy z klientami sieciowymi, jest osobą rzetelną i skuteczną w swych działaniach, co stanowiło kluczowy argument dla pracodawcy podejmującego decyzję o jej zatrudnieniu. Do jej zakresu obowiązków należały czynności wymienione w pisemnym zakresie obowiązków, w ramach którego: prowadziła negocjacje handlowe mające na celu pozyskanie oraz utrzymanie współpracy z klientami sieciowymi w zakresie sprzedaży zniczy i ponowienie jej na kolejny rok (negocjacja umów handlowych, cen, dobór towarów, propozycje zamienników, ustalanie terminów płatności), utrzymywała kontakt z centralą Zakupu (...) oraz (...), prowadziła nadzór nad zamówieniami i ich realizacją, współpracowała z działem logistyki na etapie awizacji, dostaw zwrotów towarów, kontroli płatności, prowadziła monitoring cen zniczy i wkładów na rynku sieciowym (gazetki, przeliczanie cen), prowadziła monitoring ekspozycji zniczy w sieci (...) i (...), jak również w innych sieciach zajmujących się sprzedażą zniczy. Wskazała, że wykonując swoje obowiązki w ramach zadaniowego czasu pracy pozostawała w stałym kontakcie z pracodawcą M. S. (1) oraz W. S. (pełnomocnikiem pracodawcy do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy) w celu rzetelnego wykonywania ich poleceń oraz w celu zatwierdzania przez nich wszystkich ustaleń dotyczących współpracy z obsługiwanyimi klientami. Pracę świadczyła w sposób ciągły, informując pracodawcę na bieżąco o podejmowanych działaniach, oraz o potrzebach zgłaszanych przez kontrahentów. Argumentowała, że zainicjowane przez nią w 2015 r. czynności w ramach stosunku pracy przynosiły pracodawcy - płatnikowi składek znaczne korzyści finansowe również w latach następnych, w których już nie świadczyła pracy (pozostawanie na zasiłkach). Zapewne dlatego płatnik składek, ceniąc jej umiejętności i doświadczenie nadal ją zatrudnia. Zarzucając brak list obecności, organ rentowy całkowicie pominął okoliczność, (ustaloną w toku postępowania kontrolnego), iż miała ona ustalony zadaniowy czas pracy, a praca była przez nią świadczona w miejscu jej zamieszkania.

M. S. (1) w odwołaniu od powyższej decyzji również domagał się jej zmiany i ustalenia, że R. W. (1) od 5.08.2015 r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako jego pracownik. Argumentował, że R. W. (1) została przez niego zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem w wysokości 9.000 zł brutto. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 5.08.2015 r. do dnia 4.08.2018 r. i wykonywała ona pracę na jego rzecz zgodnie z regułami określonymi w art. 22 k.p. Na potwierdzenie swojego stanowiska przedłożył wydruki e-maili, wskazujące jednoznacznie, że R. W. (1) rzeczywiście wykonywała powierzoną jej pracę polegającą m.in. na pozyskiwaniu i obsłudze klientów sieciowych, składaniu ofert asortymentowo- cenowych kontrahentom, negocjowaniu umów handlowych, cen sprzedaży z odbiorcami sieciowymi, monitorowaniu sprzedaży, nadzorze nad zamówieniami i ich realizacją, współpracy z działem logistyki na etapie awizacji, dostaw, zwrotów towarów, kontroli płatności. Przedstawione wydruki e-maili potwierdzają również, że praca była wykonywana przez nią osobiście i w sposób ciągły, a pracodawca był informowany na bieżąco o podejmowanych działaniach przez swojego pracownika, a także potrzebach zgłaszanych przez kontrahentów, co dowodzi bezspornie temu, iż pracownik był podporządkowany pracodawcy, a on sprawował nad jego pracą stały nadzór. Podniósł również, że zatrudnienie R. W. (1) doprowadziło do pozyskania nowych klientów, takich jak (...), (...), z którymi wcześniej nie współpracował. Podniósł, że R. W. (1) obowiązywał zadaniowy system pracy, co zostało pominięte przez organ rentowy.

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie i zasądzenie o odwołujących zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przesianych.

Sąd Okręgowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 15 listopada 2019 r. oddalił odwołania (pkt 1 sentencji) oraz zasądził od M. S. (1) i R. W. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 sentencji).

Na wstępie rozważań Sąd Okręgowy podkreślił, że samo zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, jednak umowa o pracę zawarta wyłącznie w celu ich nabycia bez świadczenia pracy jest pozorna (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.03.1998 r. sygn. II UKN 568/97, z 18.10.2005 r. sygn. II UK 43/05). O pozorności umowy o pracę decydują okoliczności wymienione w art. 83 §1 k.c., które występować muszą w czasie składania przez strony oświadczeń woli. Prawną doniosłość ma więc zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia.

Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie niniejszej ujawniono szereg okoliczności wskazujących, iż stosunek łączący M. S. (1) i R. W. (2) nie był stosunkiem pracy, a celem zawartej umowy z dnia 5.08.2015 r. było jedynie włączenie R. W. (1) do powszechnego systemu ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia ze stosunku pracy, a następnie uzyskanie przez nią prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Na podstawie zawartej umowy strony nie miały zamiaru i nie realizowały konstrukcyjnych cech (elementów) tego stosunku prawnego.

Strony przedstawiły szereg dokumentów w postaci np. umowy o pracę, potwierdzeń odbycia przez odwołującą szkoleń z zakresu bhp, kserokopie korespondencji mailowej, które generalnie nie budziły zastrzeżeń formalnych, jednak w zestawieniu z pozostałymi okolicznościami sprawy przedstawionymi przez organ rentowy wskazują na pozorność zawartej umowy o pracę. Zastrzeżeń Sądu I instancji nie budziło zatrudnienie pracownicy, która z czasem okazało się, że jest w ciąży, ale brak jakichkolwiek dowodów na świadczenie przez nią pracy w reżimie stosunku pracy.

Po pierwsze, Sąd wskazał, że stosunek pracy charakteryzuje się określonymi prawami i obowiązkami, które dotyczą zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Jak stanowi art. 22 §1 k.p. - zawierający definicję stosunku pracy - o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Celem umowy o pracę jest wykonywanie osobiście przez pracownika pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Obligatoryjnym obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnianie pracownika za wynagrodzeniem.

W tym zakresie Sąd wyjaśnił, iż w obu odwołaniach odwołujący przyjęli za pewnik, że odwołująca była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy. Przytaczając w tym zakresie argumentację zawartą w komentarzach dotyczących tego zagadnienia, Sąd wskazał, iż zadaniowy system czasu pracy może być realizowany w ramach umowy o pracę, o ile taki system jest wprowadzony u pracodawcy, pracownik ma tego świadomość i godzi się na to. W oparciu o przedłożone przez strony dowody nie wynikało, aby kiedykolwiek odwołujący w swoim zakładzie pracy taki system pracy w ogóle wprowadził, lub w stosunku wyłącznie do odwołującej taki system czasu pracy stosował. Z podpisanej przez strony umowy o pracę wynika wprost, że zostaje ona zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy przy 40-godzinnym tygodniowym czasie pracy. Jest to zatem podstawowy system czasu pracy, jaki obowiązuje w ramach prawa pracy. Dodatkowym potwierdzeniem tego stanowiska stanowiła treść informacji „o podstawowych warunkach pracy” która została przez odwołującą podpisana z datą 5.08.2015 r. Na podstawie art. 29 § 3 k.p. odwołująca została poinformowana, że obowiązuje ją podstawowy system pracy – 8 godzin 5 dni w tygodniu. W świetle powyższego Sąd przyjął, iż twierdzenia stron, że odwołującą obowiązywał zadaniowy system pracy zostało przyjęte na potrzeby niniejszego postępowania (w związku z trudnościami wykazania m.in. że świadczyła pracę pod kierownictwem pracodawcy), gdyż nie było to w ogóle potwierdzone jakimikolwiek dowodami. E-maile nie są dowodami, że świadczyły się prace, w reżimie pracowniczym, tak jak i złożone do akt zdjęcia, wyceny i opisy zniczy. Zarzucanie organowi rentowemu, że pominął ten fakt w toku prowadzonego postępowania wyjaśniającego, gdy nawet przed Sądem strony tego nie potrafiły wykazać, było nietrafne. W sprawie nie ma dowodów, aby po 5.08.2015 r. strony zawarły np. porozumienie, co do zmiany systemu czasu pracy odwołującej i zindywidualizowania go na zadaniowy system czasu pracy. Nie ma zatem podstaw do oceny spornej okoliczności – zatrudnienia na podstawie umowy o pracę

przy podstawowym systemie czasu pracy. Sąd podkreślił również, że strony nie potrafiły podać w jakich godzinach odwołująca miała świadczyć pracę.

Odnosząc się do początków znajomości między stronami, Sąd I instancji wskazał, że z zeznań odwołujących, jak i świadka W. S. (brata odwołującego) wynikało, że w 2014 r. podjęli decyzję o rozszerzeniu rynku zbytu produkowanych przez nich produktów (znicze nagrobkowe) do sieci funkcjonujących w Polsce. Odwołujący poszukiwał osoby, która zajęłaby się nawiązaniem kontaktów z dużymi sieciami handlowymi. Do tego czasu sprzedawali produkty tylko małym sklepom. W tych okolicznościach na portalu G..com znalazł ofertę odwołującej, która reklamowała się dużym doświadczeniem we współpracy z dużymi sieciami handlowymi. Spotkanie to odbyło się w okresie letnim 2014 r. w C. (odwołujący zamieszkuje w O., odwołująca w S.) i po rozmowie odwołujący podjął decyzję o chęci zatrudnienia odwołującej. Ostatecznie do sformalizowania współpracy nie doszło, ponieważ działalność w tej branży ma charakter sezonowy. Działania zmierzające do „właściwej” (głównej) sprzedaży zniczy czyli w sezonie październik – listopad, muszą rozpocząć się w okresie wiosennym. Wiąże się to z nawiązaniem współpracy z potencjalnymi odbiorcami, ale też wyprodukowaniem odpowiedniej ilości towaru. Jak wskazywał odwołujący z tego też względu do nawiązania współpracy z odwołującą doszło w sierpniu 2015 r. Z zeznań odwołującego oraz jego brata wynikało również, że mieli świadomość, że odwołująca prowadzi własną działalność gospodarczą. Odwołujący chciał mieć „na wyłączność” odwołującą, stąd nawiązanie z nią współpracy miało nastąpić na podstawie umowy o pracę.

Na okoliczność zawarcia umowy o pracę strony przedłożyły umowę o pracę podpisaną przez obie strony. Na jej podstawie odwołująca miała zostać zatrudniona na nowopowstałym stanowisku dyrektora handlowego, na czas określony od 5.08.2015 r. do 4.08.2018 r. Miejscem wykonywania jej pracy był teren całego kraju, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 9.000 zł brutto. Pierwotnie tj. przed organem rentowym odwołujący się wskazywali, że nie został sporządzony pisemny zakres obowiązków odwołującej się, co standardowej treści umowy o pracę i założeniu, jak próbowali forsować odwołujący się, że obowiązał ją zadaniowy system czasu pracy, było co najmniej nielogiczne. Natomiast do odwołania odwołująca dołączyła pisemny zakres obowiązków datowany na 5.08.2015 r. Pisemny zakres obowiązków dyrektora handlowego ds. (...) handlowych (...) zobowiązywał ją do: tworzenia i wdrażania strategii rozwoju firmy; nawiązywania, budowania i utrzymywania długofalowych i silnych relacji handlowych z odbiorcami z sieci hipermarketów spożywczych, budowlanych, dyskontów i innych, tworzenia wartościowych i ilościowych planów sprzedaży odbiorców sieciowych oraz monitorowania sprzedaży poprzez analizę kosztów, metod i wyników oraz rekomendowania wprowadzania zmian mających na celu zwiększenie jej efektywności, odpowiedzialności za realizację planów sprzedażowych odbiorców sieciowych, budowania oferty asortymentowej dopasowanej do potrzeb poszczególnych klientów, współudziału w tworzeniu polityki cenowej, składaniu ofert asortymentowo-cenowych, negocjowania umów handlowych, negocjowania warunków współpracy handlowej z sieciami, negocjowanie cen sprzedaży z odbiorcami sieciowymi, odpowiedzialności za realizację podpisanych kontraktów wynikających z umów handlowych, nadzorowania zamówień i ich realizacji, współpracy z działem logistyki na etapie awizacji, dostaw, zwrotów towarów, kontrolowania płatności, obserwowania rynku, analizowania zachowań konkurencji, konsumentów i odbiorców oraz inicjowania działań zmierzających do maksymalizacji wyników sprzedaży; gromadzenia danych i analiz dotyczących rynku; reprezentowania firmy na spotkaniach i imprezach organizowanych przez klientów sieciowych, raportowanie właścicielowi firmy i wykonywanie poleceń przełożonego.

Z dokumentacji pracowniczej nie wynikało natomiast, aby na potwierdzenie posiadanych kwalifikacji zawodowych odwołująca przedstawiła np. listy polecające lub inne dokumenty potwierdzające jej szerokie znajomości i doświadczenie w sektorze sprzedaży sieciowej. Miejscem wykonywania jej pracy był teren całego kraju, ale de facto wykonywała je w miejscu zamieszkiwania, we własnym domu. Pod tym samym adresem mieści się również siedziba jej działalności gospodarczej.

Na podstawie dokumentów złożonych przez odwołujących, w szczególności kserokopii faktur wynika, że odwołujący współpracę z siecią (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. nawiązał co najmniej w 2014 r. (strona złożyła faktury za lata 2014-2018). W tym zakresie trudno uznać za wiarygodne twierdzenie stron, że to z inicjatywy odwołującej i jej działań doszło do nawiązania współpracy z dwiema dużymi sieciami handlowymi. Odwołujący prezentował wersję dotyczącą

konieczności zatrudnienia odwołującej, z której wynikało, że nie miał wiedzy i umiejętności, aby ze swoim produktem wejść do sieci handlowych i dlatego szukał osoby, która by mu w tym pomogła. Okazało się to nieprawdą, gdyż faktury wskazują, że taką współpracę realizował już w 2014 r. Sąd zauważył również, że faktury za kolejne lata dotyczą przede wszystkim tych sieci (jakieś 90-95%). Pozostałe dotyczą sprzedaży do sieci (...) sp. z o.o. i to za 2017 r. i 2018 r.

W kwestii współpracy odwołującego z dwiema dużymi sieciami handlowymi, tj. (...), to dokumentacja złożona przez odwołujących i ich zeznania są - zdaniem Sądu - sprzeczne ze sobą. Zgodnie ze stanowiskiem odwołującego, do sprzedaży właściwej, czyli w sezonie (wrzesień–listopad) jego firma przygotowuje się od wiosny i w tym okresie dochodzi do nawiązywania umów z sieciami sprzedaży. Przedłożone kserokopie umów za 2016 r. i 2017 r. wskazują na ich standardowy charakter. Natomiast w sytuacji, gdy już w 2014r. firma odwołującego się realizowała bardzo wysoką sprzedaż do tych dwóch sieci handlowych, zatrudnienie odwołującej nie spowodowało nawiązania współpracy z innymi sieciami, gdyż w 2015 r. nadal realizowane były zamówienia tylko z tych dwóch sieci handlowych. Strony nie wskazały jakie działania odwołującej miały spowodować, że wzrost sprzedaży do tych dwóch sieci w 2015 r. był wyższy. W tym kontekście nie można pomijać, że realizowanie zamówień w sezonie 2015 r., czyli od września 2015 r. do listopada 2015 r. poprzedzał okres ich wcześniejszych negocjacji i ustaleń (wiosna 2015 r.), co miało miejsce jeszcze przed zatrudnieniem odwołującej (sierpień 2015r.). Dodatkowo Sąd zwrócił uwagę, że odwołujący podał, iż do zatrudnienia odwołującej się po pierwszym spotkaniu, które miało miejsce w okresie letnim 2014 r. (czyli można przyjąć, że chodzi o miesiące lipiec – sierpień) nie doszło, gdyż już było za późno żeby mogła coś w temacie zamówień zrobić, natomiast do zawarcia spornej umowy dochodzi rok później w sierpniu 2015r., gdy - przyjmując opinię odwołującego o działaniu jego branży za wiarygodną i fachową - też już było za późno na zawarcie przez odwołującą się nowych zamówień. W tym kontekście za niewiarygodne należało uznać twierdzenie stron, że to właśnie zatrudnienie odwołującej spowodowało nawiązanie współpracy z sieciami handlowymi oraz spowodowało wzrost dochodów firmy odwołującego. Co do tej ostatniej okoliczności, to z PIT za 2015 r. wynikało, że przychód firmy odwołującego wyniósł 11.155.753 zł a dochód 233.449,49 zł, w 2016 r. przychód – 14.067.202,70 zł, dochód 426.285,38 zł, natomiast w 2017 r. przychód – 16.427.321,33 zł a dochód – 781.158,49 zł. Sąd zauważył, że odwołująca podpisała umowę (...)08.2015 r., a nie była zdolna do pracy do 29.03.2018 r. Trudno zatem uznać za wiarygodne, aby działania odwołującej spowodowały wzrost dochodów firmy odwołującego, skoro w tym zestawieniu były one wysokie już w 2015 r., natomiast skok w 2016 r. nie mógł wiązać się z jej działaniami, gdyż była już nieobecna w pracy.

W toku postępowania strony podnosiły, że to właśnie zatrudnienie odwołującej spowodowało przełom w działaniu firmy odwołującego i to ona jest kreatorką sukcesu i wzrostu dochodów w późniejszych latach (mimo wieloletniej nieobecności). O tym nie świadczą żadne dokumenty złożone w sprawie. Odnosząc się do zakresu obowiązków odwołującej, Sąd podkreślił, że nie ma żadnych dowodów, aby odwołująca wykonała działania potwierdzające dokonywanie przez nią analiz, raportowania trybu sprzedaży etc. O doniosłej roli odwołującej się w funkcjonowaniu firmy nie świadczą faktury, o których wspomniano wyżej, ani e-maile, które zostały złożone przez odwołującą przy odwołaniu. Przede wszystkim w e-mailach, które zostały podpisane w formie (...) nie zawierają informacji o jej stanowisku w firmie odwołującego i były wysyłane z jej prywatnego konta e-mailowego bez logo firmy odwołującego. Część złożonych e-maili była autorstwa W. S. – brata odwołującego. Z dokumentów tych wynikało, że pojedyncze e-maile odwołująca wysłała w dniach: 20, 21, 23, 24, 25, 31 sierpnia 2015 r., 7,11 września 2015r., 1,20, 21, 27 października 2015r. pozostałe maile są autorstwa W. S.. Sąd zauważył, że e-maile tego ostatniego były opatrzone logo firmy.

W ocenie Sądu Okręgowego, analiza e-maili odwołującej wskazuje na ich bardzo lakoniczną treść, dotyczącą informacji o realizacji zamówień. Z treści tych e-maili nie wynika, aby odwołująca w tych dniach prowadziła jakiegokolwiek negocjacje, a jedynie przekazywała informacje o ilości palet, czasie dostawy etc. Ponadto ilość tych e-maili doprowadziła Sąd do postawienia pytania, co odwołująca robiła przez pozostały czas pracy w danym dniu. Napisanie e-maila, który ma być reakcją na telefon odwołującego lub przedstawiciela jednej z dwóch sieci handlowych, przy założeniu, że zajmuje to maksymalnie godzinę, rodzi pytanie czym zajmował się odwołująca przez pozostały czas. Na to pytanie Sąd nie znalazł odpowiedzi, co dodatkowo wzmacnia prawidłowość stanowiska organu rentowego wyrażonego w decyzji. Powyższe potwierdzało również to, że fizycznie nie był możliwy nadzór odwołującej, który

stanowi permanentną cechę stosunku pracy. Pracownik nie ma dowolności co do miejsca i czasu realizacji swoich obowiązków pracowniczych. Sąd podniósł, że odwołującą nie była zatrudniona w zadaniowym systemie czasu pracy. Obowiązywały ja standardowe zasady czasu pracy, a zatem winna przez 8 godzin 5 dni w tygodniu wykonywać obowiązki dyrektora handlowego. W sprawie brak jest wystarczających dowodów, że tak było, a już zupełnie nie można przyjąć, że przy takiej konstrukcji stosunku pracy możliwe było nadzorowanie odwołującej przez pracodawcę.

W ocenie Sądu Okręgowego, o tym, że odwołująca przez pozostały czas realizowała postanowienia umowy o pracę nie świadczą bynajmniej zeznania świadków: M. R. (sąsiadki odwołującej), G. G. (znajomej i byłej asystentki odwołującej), czy B. W. (bliskiej znajomej odwołującej). Ich zeznania i sposób wyjaśniania czym odwołująca się zajmowała wskazują na ich niewiarygodność. Przykładowo świadek B. W. wskazywała na przygotowywanie przez odwołującą analiz rynku zniczy, w sytuacji gdy takich analiz odwołująca nie wykazała. W ogóle nie zostały przedłożone jakiegokolwiek dokumenty potwierdzające działanie odwołującej jako dyrektora handlowego firmy odwołującego i to w tak istotnym świetle, jak przedstawiali ją świadkowie. Zeznania świadków miały charakter bardzo ogólny, a w przypadku szczegółów trudno uznać za wiarygodne aby odwołująca się w taki sposób wtajemniczyła osoby postronne. Do zeznań świadka A. W. – męża odwołującej, Sąd również podszedł z dużą rezerwą, nie tylko z racji na więzi jego z odwołującą, a więc i zainteresowanie wynikiem sprawy, ale z uwagi na wewnętrzną sprzeczność, gdyż z jednej strony zasłaniał się niepamięcią w wielu istotnych sprawach np. co do prowadzonej przez odwołującą działalności gospodarczej, a z drugiej wskazywał na niezwykle istotną rolę odwołującej się w działaniu firmy odwołującego. Miała ona rzekomo zreformować całą politykę sprzedażową firmy, składać raporty z działania, natomiast materiał dowodowy nie potwierdził tego. Zeznania W. S. Sąd ocenił podobnie jak zeznania odwołującego M. S. (1). Świadek jest bratem odwołującego, a więc osobą bliską. Jak zeznali współpracują ze sobą ściśle i mieli zgodny interes w takim a nie innym podtrzymywaniu argumentów w sprawie.

Niezależnie od powyższego Sąd stwierdził, że pozostałe argumenty przytoczone przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji też jednoznacznie świadczą o tym, że odwołująca zawarła z M. S. (1) umowę o pracę dla pozoru. Po pierwsze stanowisko, na którym została zatrudniona odwołująca nie istniało, a gdy z uwagi na zwolnienie lekarskie i przebywanie na zasiłku macierzyńskim, odwołująca była niezdolna do pracy, nikt na takie stanowisko nie został zatrudniony. Skoro więc nikt na to stanowisko nie został zatrudniony, to takie stanowisko rzeczywiście nie istniało, a zostało utworzone dla pozoru zatrudnienia odwołującej i uwiarygodnienia niejako wysokiego wynagrodzenia.

Po wtóre, zatrudnienie odwołującej bez zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazania do pracy, kiedy art. 229 § 4 k.p. zawiera bezwzględny zakaz dopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania obowiązków pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, czyni, że faktycznie strony zawarły umowę dla pozoru. Złożone zaświadczenie lekarskie do odwołania przez odwołującą R. W. (1) zostało wystawione przez lekarza rodzinnego, a nie z medycyny pracy. W tej sytuacji tłumaczenie odwołującego, że stosowne zaświadczenie lekarskie zaginęło, jest niedorzeczne. Trudno uznać, aby zaświadczenie lekarskie o przeciwwskazaniach do pracy tak ważnej osoby, jak dyrektor handlowym zaginęło.

Z tych wszystkich względów, Sąd na podstawie art. 477¹⁴ §1 k.p.c. oddalił oba odwołania, zaś o kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 i § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku wniósł zarówno płatnik składek M. S. (1), jak i ubezpieczona R. W. (1).

M. S. (1) zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucił mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 83 § 1 k. c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwie zastosowanie i przyjęcie przez Sąd I Instancji, że stosunek łączący M. S. (1) i R. W. (1) nie był stosunkiem pracy, a celem zawarcia umowy z dnia 5.08.2015 r. było jedynie włączenie R. W. (1) do powszechnego systemu ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia oraz, że na podstawie zawartej umowy strony nie miały zamiaru i nie realizowały konstrukcyjnych cech tego stosunku prawnego. Odwołujący zaprzecza stanowczo, aby celem zawarcia przedmiotowej

umowy o pracy było stworzenie pozorów jej realizacji, w tym umożliwienie uzyskania świadczeń finansowych z Funduszu Świadczeń (...). Sądowi Okręgowemu umknął fakt, że R. W. (1) na datę wydawania wyroku kontynuowała świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę, a zatem o pozorności nie może być mowy w niniejszej sprawie;

2.naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 22 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie przez Sąd I instancji, że brak jest jakichkolwiek dowodów na świadczenie przez R. W. (1) pracy w reżimie stosunku pracy, podczas gdy ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki pracownicze zgodnie z regulami określonymi w ww. przepisie, a mianowicie wykonywała pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca wypłacał jej umówione wynagrodzenie;

3.naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 140 k.p. poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że ubezpieczona R. W. (1) nie wykonywała pracy w zadaniowym systemie czasu pracy, albowiem system ten zdaniem Sądu Okręgowego w Suwałkach nie został w stosunku do niej prawidłowo wprowadzony. Zadania powinny być tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). W tych granicach czas niezbędny do wykonania powierzonego zadania ustala pracodawca po porozumieniu z pracownikiem. To porozumienie należy rozumieć tylko jako wysłuchanie stanowiska pracownika. Analogicznie przyjął SN w wyroku z 5.02.2008 r., 11 PK 148/07, OSNP 2009/7-8, poz. 93. stwierdzając, że chodzi tu nie o uzgodnienie, lecz o konsultację. Podkreślić należy, że z art. 140 k. p. wprost wynika, że zadaniowy system pracy może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Jak wynika z umowy o pracę z dnia 5.08.2015 r. miejscem wykonywania pracy był teren całego kraju. Takie określenie przez strony miejsca wykonywania pracy i negocjacje prowadzone przez obu odwołujących są wystarczającym sposobem wprowadzenia zadaniowego systemu pracy. Strony określiły między sobą zadania, które R. W. (1) będzie w stanie wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Ponadto, podkreślenia wymaga fakt, że ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku dyrektora handlowego, a nie jako zwykły pracownik fizyczny. Już samo określenie stanowiska pracy i powszechna wiedza społeczeństwa uzasadniają przekonanie, że osoba na takim stanowisku ma zupełnie odmienne obowiązki, które odbiegają od obowiązków zwykłego (szeregowego) pracownika m.in. w zakresie ich rangi, wagi i odpowiedzialności. Wobec powyższego, odwołujący nie zgadza się ze stanowiskiem Sądu I instancji, że w oparciu o przedłożone dowody nie wynika, aby wobec R. W. (1) stosowany był taki system czasu pracy. Nawet przy przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że zadaniowy system pracy nie został przez płatnika prawidłowo wprowadzony, to był on rzeczywiście stosowany wobec osoby R. W. (1) i ona na taki system czasu pracy godziła się i była świadoma, że ją obowiązuje;

4.naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 149 § 2 k. p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że R. W. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu, albowiem nie podpisywała list obecności, podczas gdy zajmowane przez nią stanowisko, jak i system pracy uzasadniają odstępianie od konieczności sporządzania ewidencji czasu pracy;

5.naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. polegającej na dowolnej, a nie swobodnej ocenie materiału dowodowego, które to naruszenie miało wpływ na wynik sprawy poprzez:

a) błędne przyjęcie przez Sąd I instancji, że w niniejszej sprawie wystąpiły podstawy do zakwestionowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych postanowień umowy o pracę zawartej pomiędzy M. S. (1), a R. W. (1) i uznanie jej za umowę zawartą dla pozorów,

b) błędne przyjęcie, że brak jest jakichkolwiek dowodów świadczących, iż R. W. (1) wykonywała pracę w rozumieniu art. 22 k. p. oraz, że w stosunku do niej stosowany był zadaniowy system czasu pracy,

c)uznanie za niewiarygodne zeznań M. S. (1), R. W. (1), W. S., M. R., G. G., B. W. i A. W., pomimo że Sąd Okręgowy nie uzasadnił z jakich powodów taką ocenę poczynił. W tym miejscu podkreślenia wymaga fakt, że pracodawcę M. S. (1) i pracownika R. W. (1) nie łączyły żadne więzi pokrewieństwa, znajomości towarzyskie, czy inne zależności. Natomiast M. S. (1) nie posiadał wiedzy na temat ciąży pracownika i nic mógł również dowiedzieć się z uwagi na brak

jakichkolwiek innych kontaktów niż służbowy. Odwołujący nie miał żadnego interesu, aby wchodzić w ewentualny pozorny stosunek pracy, który generuje mu obecnie tak wiele problemów. Powtórzyć należy raz jeszcze, że odwołująca po zakończeniu urlopu rodzicielskiego kontynuuje zatrudnienie na umowę o pracę.

c) uznanie przez Sąd Okręgowy w Suwałkach za niewiarygodne zeznań odwołujących się, że działania R. W. (1) podejmowane w ramach stosunku pracy, a mianowicie współpraca z dużymi sieciami handlowymi doprowadziła do wzrostu sprzedaży zniczy, a tym samym do poprawy kondycji finansowej firmy. Bezsprzecznie z zeznań podatkowych M. S. (1) wynika, że od 2015 r. nastąpił wzrost dochodów jego firmy;

d) błędne uznanie przez Sąd I instancji, że wydruki e-maili, zdjęcia, wyceny i opisy zniczy nie są dowodami potwierdzającymi, że R. W. (1) świadczyła pracę w reżimie pracowniczym,

6. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 98 § 1 i 3 k. p. c. poprzez jego zastosowanie i zasądzenie na rzecz organu rentowego kwoty 180,00 zł z tytułu kosztów zastępstwa procesowego, podczas gdy odwołanie M. S. (2) zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżący płatnik składek wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej do decyzji ZUS z 3.10.2018 r. poprzez stwierdzenie, że R. W. (1) jako pracownik u płatnika składek M. S. (1) podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 5.08.2015 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującego kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji według norm przepisanych.

Ubezpieczona R. W. (1) zaskarżyła przedmiotowy wyrok w całości. Zarzuciła mu:

1) mogące mieć wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że stosunek łączący M. S. (1) i R. W. (1) nie był stosunkiem pracy, a celem zawartej umowy z dnia 5.08.2015 r. było jedynie włączenie R. W. (1) do powszechnego systemu ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia ze stosunku pracy, a następnie uzyskanie przez nią prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz, że strony nie miały zamiaru i nie realizowały konstrukcyjnych cech tego stosunku prawnego podczas, gdy co innego wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego w postaci dokumentów, zeznań ubezpieczonej, płatnika składek oraz zeznań świadków,

a) art. 233§1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i odmówienie waloru wiarygodności zeznaniom ubezpieczonej, płatnika składek M. S. (1) oraz świadków W. S., M. R., G. G., B. W. oraz A. W. mimo, że zeznania te wzajemnie się uzupełniają i znajdują odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym dokumentach,

2) naruszenie prawa materialnego, a to art. 83§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że nieważna jest umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną z M. S. (1) albowiem zawarta została dla pozorów, a w konsekwencji, że ubezpieczona nie była pracownikiem i nie podlegała na podstawie art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy podczas, gdy ubezpieczona podjęła pracę i ją wykonywała, a ww. pracodawca tę pracę przyjmował.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, że R. W. (1) jako pracownik u płatnika składek M. S. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 5.08.2015 r.,

2) zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej R. W. (1) kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych, ewentualnie o:

3) uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od apelujących na rzecz ZUS kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych – za postępowanie przed Sądem II instancji.

Nadto organ rentowy wniósł zażalenie na postanowienie zawarte w punkcie 2 wyroku Sądu Okręgowego, dotyczące rozstrzygnięcia o kosztach procesu. Zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji istnienia przesłanej do zasądzenia od odwołujących na rzecz organu rentowego pełnej kwoty kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Mając to na uwadze, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia i zasądzenie od odwołujących na rzecz ZUS tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według norm przepisanych w pełnej wysokości, tj. po 3600 zł oraz zasądzenie kosztów postępowania zażaleniowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacje ubezpieczonej i płatnika składek nie zasługują na uwzględnienie.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, zgodnych z zebrany materiałem dowodowym i wyprowadził z nich należycie uzasadnione wnioski, jak również nie naruszył norm prawa materialnego, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Sąd Apelacyjny podziela również stanowisko Sądu Okręgowego, co do oceny prawidłowości zaskarżonej decyzji oraz argumentację prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Wbrew zawartym w apelacjach zarzutom, Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia przepisu postępowania art. 233 § 1 k.p.c. Obraza tego przepisu przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. Przeprowadzone w sprawie dowody jak zeznania świadków: W. S., M. R., G. G., B. W. i A. W. i zeznania stron oraz przedłożone dokumenty zostały ocenione przez Sąd pierwszej instancji zgodnie z zasadami wiedzy, regułami logicznego rozumowania i - wbrew twierdzeniom apelującego - nie potwierdzają, iż odwołująca R. W. (1) faktycznie wykonywała pracę w ramach stosunku pracy. Sąd Okręgowy wyczerpująco i logicznie wyjaśnił, dlaczego nie uznał zeznań przesłuchanych w sprawie świadków za niewiarygodne i mało przekonujące. Apelujący, zarzucając dowolną ocenę materiału dowodowego przedstawiając odmienną, subiektywną ocenę sprawy, co jednak nie podważa poprawności i logiczności oceny materiału dowodowego dokonanej przez Sąd. Ponadto wszystkie te dowody zostały przez Sąd Okręgowy przywołane i omówione w sposób obiektywny, rzetelny i wszechstronny. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00). Zatem wbrew twierdzeniom apelujących ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji mają pokrycie w zebrany materiał dowodowy, a nadto nie zostały poczynione z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów.

Bezspornym w sprawie było, iż w dniu 5.08.2015 r. R. W. (1) – jako pracownik i M. S. (1) (prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą Znicze Ś. M. S. (1)) – jako pracodawca podpisali umowę o pracę na czas określony od 5.08.2015 r. do 4.08.2020 r., na stanowisku dyrektora handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 9000 zł brutto miesięcznie. Miejscem świadczenia pracy miał być teren całego kraju. Z tytułu zawartej umowy o pracę R. W. (1) została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, a

od 10.11.2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Od 24.01.2014 r. R. W. (1) prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą R. W. (1) Doradztwo i (...) w S..

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy przedmiotowa umowa o pracę, zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy w myśl art. 22 § 1 k.p., który byłby podstawą objęcia odwołującego obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym w oparciu o art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, czy też była to czynność pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i nie skutkowałą powstaniem stosunku ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 ustawy, są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatem praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., sygn. akt II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666). Istotne w sprawie jest więc to, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie zaś sama umowa o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 74/10, LEX nr 653664). 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 czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, 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 Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., sygn. akt II UK 204/09, LEX nr 590241).

Stosunek pracy w reżimie pracowniczym nie nawiązuje się natomiast w przypadku, gdy umowa o pracę jest pozorna. Sąd Najwyższy przyjmuje, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 12.07.2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864; z 4.08.2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190; z 19.10.2007 r. II UK 56/07 LEX nr 1216864).

Oceniając materiał dowodowy sprawy Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje stanowisko Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którym umowa o pracę z 5.08.2015 r. została zawarta jedynie dla pozoru, w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego i nie miała na celu faktycznego świadczenia pracy. Na podstawie tej umowy nie doszło pomiędzy stronami do rzeczywistego nawiązania i realizacji stosunku pracy w reżimie pracowniczym, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. O przyjęciu takiego stanowiska zdecydował całokształt okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, co prawidłowo wypunktował Sąd Okręgowy.

Wbrew stanowisku apelujących, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać, że odwołująca w spornym okresie faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek w ramach stosunku pracy. Podkreślić należy, iż zaskarżona w sprawie decyzja została wydana 3.10.2018 r., a więc istotne znaczenie w sprawie miał stan faktyczny ustalony począwszy od 5.08.2015 r. do 3.10.2018 r. Sąd Okręgowy trafnie podkreślił, że strony nie wypełniły formalnych wymogów związanych z zawarciem umowy o pracę, tj. nie przedstawiły zaświadczenia

lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania przez odwołującą pracy na stanowisku dyrektora handlowego. Strony nie przedstawiły też list obecności. Ponadto prawidłowo Sąd Okręgowy stwierdził, że na etapie postępowania wyjaśniającego przez organem rentowym odwołujący nie dysponowali pisemnym zakresem czynności R. W. (1). Z wyjaśnień odwołującego M. S. (1) wynikało jednoznacznie, że zakres obowiązków został przekazany odwołującej ustnie. Natomiast w postępowaniu sądowym, już po wydaniu zaskarżonej decyzji odwołująca przedstawiła pisemny „Zakres obowiązków dyrektor handlowy ds. (...) handlowych (...)”, w którym określono szereg obowiązków oraz kserokopie korespondencji e-mailowych, wyceny zniczy i zestawiania. Niewątpliwie powyższe dowody należało oceniać z wielką ostrożnością.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, brak jest podstaw do podzielenia stanowiska apelujących, iż na mocy zawartej w dniu 5.08.2015 r. umowy o pracę odwołująca miała świadczyć pracę w systemie zadaniowego czasu pracy. Przedstawione w sprawie dowody nie wskazywały na to, aby u płatnika składek został wprowadzony taki system czasu pracy i żeby był on stosowany w stosunku do odwołującej. W szczególności świadczy o tym sama treść umowy o pracę, z której wynika, że odwołująca została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w 40-godzinny tygodniowym czasie pracy. Ponadto z „Informacji o podstawowych warunkach pracy” podpisanej przez odwołującą w dniu 5.08.2015 r. wynika, że została ona poinformowana o obowiązującym ją podstawowym systemie pracy (dobowa norma czasu – 8 godzin, 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy). Strony nie przedstawiły żadnych wiarygodnych dowodów na potwierdzenie, iż po tej dacie zawarły jakie porozumienie, wprowadzające w stosunku do odwołującej zadaniowy system czasu pracy. Stąd też należało uznać, że odwołującą obowiązywał podstawowy system czasu pracy, a zatem winna przez 8 godzin 5 dni w tygodniu wykonywać obowiązki dyrektora handlowego.

Sąd Apelacyjny w pełni podziela stanowisko Sądu Okręgowego, że w niniejszej sprawie nie miały miejsca elementarne cechy stosunku pracowniczego, o jakich mowa jest w art. 22 § 1 k.p. Przede wszystkim, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie świadczy o tym, że R. W. (1) nie wykonywała czynności pracowniczych w ramach podporządkowania pracodawcy. W szczególności świadczy o tym brak podporządkowania co do czasu, miejsca i sposobu świadczenia pracy przez wnioskodawczynię. Jak wynikało z zeznań odwołujących R. W. (1) wszystkie czynności wykonywała w swoim miejscu zamieszkania. R. W. (1) zamieszkuje w S., a więc w znacznej odległości od siedziby firmy (...) (O.). Z okoliczności sprawy nie wynika, iż pracodawca zapewnił jej stanowisko pracy, czy wyposażył ją w jakieś narzędzia pracy takie jak komputer, oprogramowanie, drukarkę, telefon służbowy, materiały biurowe, dostęp do internetu. W ocenie Sądu Apelacyjnego wykonywane przez odwołującą czynności nie odbywały się pod kierownictwem i nadzorem pracodawcy. Podporządkowanie pracownicze oznacza prawo konkretyzowania treści obowiązków pracownika, które w umowie określone są w sposób ogólny. Prawo to obejmuje wyznaczanie szczegółowych zadań w ramach umówionego rodzaju pracy, a w wyjątkowych sytuacjach także prawo żądania wykonywania innej pracy, oraz decydowania o sposobie ich wykonywania. W realiach niniejszej sprawy, po pierwsze stwierdzić należy, że R. W. (1) nie podlegała pracowniczemu organizacji pracy i związanej z tym dyscyplinie pracy. W stosunku do odwołującej nie był bowiem ewidencjonowany czas pracy, a obowiązki pracownicze miały być przez nią wykonywane w miejscu jej zamieszkania. Sąd Apelacyjny oczywiście ma na względzie fakt, że stanowisko dyrektora handlowego jest stanowiskiem samodzielnym, jednak zatrudnienie na podstawie umowy o pracę musi charakteryzować się podporządkowaniem pracowniczemu. W rozpoznawanej sprawie brak było dowodów poza twierdzeniami samych odwołujących, które wskazywałyby na podporządkowany charakter pracy R. W. (1). Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, że odwołująca podlegała bieżącym poleceniom swojego pracodawcy, a ponadto pracodawca nadzorował wykonywanie nałożonych na wnioskodawczynię obowiązków. Brak jest bowiem podstaw do stwierdzenia, aby M. S. (1) wydawał jej bieżące polecenia, wskazywał na konkretne zadania do realizacji, zakreślał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Obowiązkiem pracodawcy w ramach podporządkowania pracowniczego było także kontrolowanie efektów pracy odwołującej, zwłaszcza, że była ona pracownikiem nowym. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. W ocenie Sądu drugiej instancji, całokształt okoliczności sprawy, w tym również zeznania świadków nie potwierdziły, iż M. S. (1) zlecał odwołującej bieżące zadania i obowiązki, a ponadto wykonywane przez odwołującą czynności były poddawane bieżącej kontroli i weryfikacji pracodawcy. W świetle powyższego w pełni uzasadnione jest stanowisko, że czynności wykonywane przez odwołującą na rzecz M. S. (1) nie były wykonywane w pracowniczemu

reżimie zatrudnienia zgodnie z art. 22 k.p., czyli w ramach pracowniczego podporządkowania i pod nadzorem pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, odwołujący w toku postępowania nie przedstawili obiektywnych dowodów potwierdzających efekty pracy R. W. (1) jako pracownika zatrudnionego na stanowisku dyrektora handlowego, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Apelacyjny nie neguje, iż odwołująca wykonywała na rzecz M. S. (1) pewne czynności. Świadczy o tym przedstawiona w sprawie korespondencja e-mailowa, wyceny i opisy zniczy. Jednak zauważyć należy, iż e-maile wysłane przez odwołującą nie zawierały jej stanowiska służbowego i zostały wysłane z jej prywatnego konta. Sąd Okręgowy trafnie ocenił, iż e-maile te dotyczyły realizacji zamówień, a nie prowadzenia jakichkolwiek negocjacji handlowych z kontrahentami czy dokonania analiz sprzedaży, a właśnie te czynności miały być głównym obowiązkiem pracowniczym odwołującej. Ponadto przedstawiona dokumentacja nie daje podstaw do przyjęcia, że zrealizowane na rzecz płatnika składek czynności mogły wypełniać odwołującej pełny wymiar czasu pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego okoliczności sprawy świadczą zatem o tym, iż wykonane przez odwołującą czynności na rzecz M. S. (1) były zrealizowane wyłącznie w ramach innego stosunku prawnego, nie zaś stosunku pracowniczego, co przesądza o braku podlegania przez odwołującego ubezpieczeniom społecznym w spornym okresie. W ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, że pozornosc umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004; 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, wyrok z dnia 17 marca 2016 r. III UK 84/15, wyrok SN z dnia 17 marca 2016 r. III UK 83/15, L.). Nie sposób pominąć okoliczności, iż R. W. (1) w spornym okresie prowadziła aktywną pozarolniczą działalność gospodarczą, o czym świadczą dochody uzyskiwane z tej działalności (zeznania podatkowe PIT-36 za lata 2015-2016 r.). (...) jej działalności nastawiony był na sprzedaż różnych produktów .. (...) tego względu nie można wykluczyć, że stosunek prawny łączący odwołujących mógł mieć właśnie charakter współpracy pomiędzy dwoma podmiotami gospodarczymi.

W ocenie Sądu II instancji, również wskazane w apelacjach dowody jak zeznania świadków W. S., M. R., G. G., B. W. i A. W. oraz zeznań odwołujących, nie potwierdzają, iż odwołująca wykonywała obowiązki dyrektora handlowego w reżimie pracowniczym. Sąd Okręgowy trafnie ocenił zeznania świadków jako niewiarygodne, w zakresie jakim wskazywały na wykonywanie przez odwołującą czynności pracowniczych na rzecz płatnika składek. Zeznania świadków nie miały bowiem żadnego pokrycia w dokumentacji przedłożonej przez strony postępowania. Ponadto wymienieni świadkowie nie byli naoczniymi świadkami sposobu wykonywania przez R. W. (1) obowiązków pracowniczych, a więc nie mieli oni żadnej wiedzy w tym zakresie. Ich zeznania były ogólnikowe i mało przekonujące. Sąd Apelacyjny przedstawioną przez Sąd I instancji ocenę osobowych źródeł dowodowych uznaje za zasadną i w pełni podziela.

Zgodzić się należy z Sądem Okręgowym, że brak jest też podstaw do uznania, iż w momencie podpisania umowy o pracę istniała realna potrzeba zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku dyrektora handlowego. Należy podkreślić, iż przed zatrudnieniem odwołującego, płatnik składek nie zatrudniał nikogo na stanowisku dyrektora handlowego. Podobnie, po przejściu przez odwołującą na zwolnienie lekarskie w dniu 10.11.2015 r. r. nikt nie został zatrudniony na jej miejsce. Obowiązki odwołującej miał przejąć sam pracodawca. Płatnik składek zatrudnienie odwołującej argumentował faktem, że chciał rozwinąć sprzedaż towaru na rynku krajowym i w związku z tym poszukiwał osoby, która posiadała kontakty z dużymi sieciami handlowymi. W tym zakresie Sąd I instancji trafnie ocenił, że odwołujący współpracę z nowymi (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. rozpoczął co najmniej w 2014 r., czyli przed zatrudnieniem odwołującej. Świadczą o tym przedstawione faktury za rok 2014 r. Stąd też nie sposób uznać za wiarygodne twierdzenia stron, że to dzięki podjętych przez odwołującą działań doszło do nawiązania współpracy z tymi kontrahentami. Z przedstawionej dokumentacji nie wynika też, aby w 2015 r. doszło do nawiązania współpracy pomiędzy odwołującym a innymi sieciowymi firmami. Ponadto Sąd Okręgowy trafnie zwrócił uwagę na niekonsekwentność w działaniu odwołującego M. S. (1). Odwołujący twierdził w toku postępowania, że kontakt z R. W. (1) nawiązał już latem 2014 r., jednak wtedy nie doszło do nawiązania stosunku pracy, bowiem o tej porze roku było już za późno by negocjować i podpisywać nowe zamówienia. Z kolei 5.08.2015 r. dochodzi do podpisania pomiędzy odwołującymi umowy o pracę w dniu, a więc w czasie kiedy ze względu na sposób funkcjonowania tej

branży jest za późno na zawarcie nowych umów sprzedaży zniczy. Powyższe okoliczności świadczą o tym, iż po stronie zainteresowanego nie istniała faktyczna i uzasadniona potrzeba zatrudnienia pracownika na takim stanowisku i zostało ono utworzone specjalnie na potrzeby odwołującej. Podkreślenia wymaga, że u źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac zakreślonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 13, poz. 449).

Nie budzi także wątpliwości Sądu Apelacyjnego trafność oceny Sądu I instancji w zakresie, w jakim nie podzielił twierdzeń apelujących o kluczowej roli działań R. W. (1) w nawiązaniu współpracy z dużymi sieciami i przyczynieniu się znacznego wzrostu dochodów płatnika składek. Na wstępie podkreślić należy, że Sąd Apelacyjny nie neguje faktu, iż w latach 2015 r. -2017 r. nastąpił wzrost dochodów płatnika. Jednak jak wspomniano powyżej, do nawiązania współpracy między głównymi kontrahentami płatnika składek, tj. (...) Sp. z o.o. i (...) sp. z o.o. doszło już w 2014 r., czyli przed podpisaniem przedmiotowej umowy o pracę. Przedstawione faktury wskazują, że w 2015 r. nadal były realizowane zamówienia w szczególności na rzecz tych dwóch kontrahentów. Z kolei do podpisania umów sprzedaży zniczy dochodzi w okresie wiosennym. Stąd też logiczny jest wniosek, że działania odwołującej, zatrudnionej w dniu 5.08.2015 r. nie mogły mieć decydującego wpływu na wysokość sprzedaży towaru przez płatnika składek. Ponadto strony w toku postępowania nie wskazały, jakie to konkretne działania odwołującej miały przyczynić się do wzrostu sprzedaży w 2015 r. Z przedstawionej dokumentacji wynika, że w latach 2017 r. – 2018 r. sprzedaż towaru płatnika składek nastąpiła również na rzecz (...) sp. z o.o. i (...) sp. z o.o., co mogło mieć przedłożenie na wzrost dochodu w tych latach. W tym okresie odwołująca nie była już obecna w pracy, a więc nie można jej przypisać udziału w nawiązaniu współpracy z tymi kontrahentami. Warto w tym miejscu podkreślić, że skoro działania odwołującej zatrudnionej na stanowisku dyrektora handlowego za wynagrodzeniem 9000 zł były tak istotne dla rozwoju firmy płatnika składek, to budzi wielkie wątpliwości fakt, że nikt nie został zatrudniony na jej miejsce.

Przy ocenie realności zawarcia i realizowania umowy o pracę z 5.08.2015 r. należało też wziąć po uwagę kwotę wynagrodzenia ustaloną w przedmiotowej umowie. Niewątpliwie ustalone przez strony wynagrodzenie w wysokości 9000 zł brutto uznać należało za znacząco wygórowane w stosunku do wysokości wynagrodzenia innych pracowników zatrudnianych przez płatnika składek, którzy większości otrzymywali minimalne wynagrodzenie. W świetle tych okoliczności w pełni uprawniony jest wniosek, iż ustalenie wynagrodzenia w takiej wysokości mogło zmierzać jedynie do uzyskania przez odwołującą wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zaznaczyć należy, że już od 10.11.2015 r. odwołująca była niezdolna do pracy z powodu ciąży.

Reasumując, zdaniem Sądu Apelacyjnego w niniejszej sprawie nie zaistniały okoliczności faktyczne obiektywnie uzasadniające nawiązanie pomiędzy stronami stosunku pracy i zatrudnienie R. W. (1) na stanowisku dyrektora Handlowego. Nawet gdyby było inaczej, to odwołująca nie udowodniła, iż rzeczywiście świadczyła pracę w ramach zawartej umowy w reżimie pracowniczym, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. Nie można zgodzić się z twierdzeniami apelujących, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza pozostawanie przez odwołującą od 5.08.2015 r. w stosunku pracy i faktyczne wykonywanie przez odwołującą czynności na powierzonym jej stanowisku. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie potwierdziły tego ani przedstawione dokumenty, ani też zeznania przesłuchanych świadków.

Dokonanej przez Sąd I instancji oceny spornego stosunku pracy nie mogło podważyć podnoszony przez apelujących fakt, że R. W. (1) nadal formalnie kontynuuje zatrudnienie u M. S. (1). Bezspornie z przedstawionej dokumentacji wynika, że w dniu 4.08.2018 r. odwołująca zawarła z M. S. (1) umowę o pracę, na podstawie której została zatrudniona na stanowisku dyrektora handlowego za wynagrodzeniem 5000 zł. Kluczowe znaczenie w sprawie miało jednak

ustalenie, czy w wyniku podpisania umowy o pracę w dniu 5.08.2015 r. doszło do nawiązania i faktycznej realizacji zawartego stosunku pracy.

W rezultacie, Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, że pomiędzy stronami spornej umowy nie powstał stosunek pracy w reżimie pracowniczym, a umowa o pracę z 5.08.2015 r. była pozorna. Nie zasługiwał więc na uwzględnienie podniesiony zarzut naruszenia art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W ocenie Sądu II instancji wszechstronna i logiczna ocena całokształtu okoliczności niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż strony umowy w istocie nie miały woli zawarcia umowy o pracę, a jedynie stwarzały pozory świadczenia przez odwołującą pracę w reżimie pracowniczym.

Sąd Apelacyjny nie kwestionuje przy tym prawa ubezpieczonej do zawarcia umowy o pracę w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pamiętać jednak należy o tym, że tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym nie stanowi umowa pozorna, w ramach której stosunek pracy nie jest realizowany, a strony jedynie pozorują pewne czynności faktyczne mające uprawdopodobnić istnienie stosunku pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego całokształt okoliczności niniejszej sprawy, w tym: zatrudnienie odwołującej na podstawie umowy o pracę na nowoutworzonym stanowisku, a następnie brak zatrudnienia pracownika w celu zastępstwa nieobecnej odwołującej, brak zaświadczenia lekarskiego o dopuszczeniu odwołującej do pracy na stanowisku dyrektora handlowego, brak obiektywnych dowodów potwierdzających fakt świadczenia przez odwołującą pracy w reżimie stosunku pracowniczego, brak po stronie pracodawcy realnej potrzeby zatrudnienia pracownika na takim stanowisku oraz ustalone przez strony wygórowane wynagrodzenie, przesądzają w ocenie Sądu Apelacyjnego o tym, że R. W. (1) nie wykonywała pracy na stanowisku dyrektora handlowego w reżimie zatrudnienia, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował art. 22 § 1 k.p. i uznał, że strony nie łączył stosunek pracy. Skoro przedmiotowy stosunek pracy był pozorny, to nie mógł wywoływać skutku w postaci objęcia R. W. (1) od 5.08.2015r. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c. – punkt I sentencji wyroku.

Ponadto, niezasadne okazało się zażalenie organu rentowego na postanowienie Sądu pierwszej instancji zawarte w punkcie 2 zaskarżonego wyroku dotyczące zasądzenia od odwołujących na rzecz ZUS zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję w wysokości po 180 zł. W ocenie skarżącego, sprawa niniejsza ma charakter majątkowy, co uzasadnia zastosowanie § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i przyznanie na rzecz organu rentowego stawki wynagrodzenia pełnomocnika zależnej od wartości przedmiotu sprawy, którą stanowi wysokość składek za sporny okres, czyli po 3.600 zł od każdego z odwołujących.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego stanowisko organu rentowego jest błędne, bowiem w sprawie niniejszej nie znajduje uzasadnienia uzależnienie stawki wynagrodzenia pełnomocnika od wartości przedmiotu sprawy.

Sprawa niniejsza dotyczyła kwestii podlegania obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika. Z treści § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym o 13 października 2017r. jednoznacznie wynika, że w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym stawki minimalne wynoszą 180 zł. Oznacza to, że w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym wszczętych po dniu 13 października 2017 r., a taką jest rozpoznawana sprawa, ustalając stawkę wynagrodzenia za czynności radcy prawnego nie bierze się już pod uwagę wartości przedmiotu sporu. Stąd brak jest podstaw zastosowania w sprawie niniejszej § 2 ww. rozporządzenia - uzależniającego stawkę minimalną od wartości przedmiotu sprawy.

Zatem w sprawie niniejszej do obliczenia wysokości kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie wygrywającej spór przed Sądem pierwszej instancji należało zastosować § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia, co prawidłowo uczynił Sąd

Okręgowy. Tym samym zażalenie organu rentowego jako bezzasadne podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł na podstawie art. 385 k.p.c. w zw. z art. 397 § 3 k.p.c. – punkt II sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję, Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – punkt III sentencji wyroku.

Sławomir Bagiński Teresa Suchcicka Bożena Szponar-Jarocka