

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 czerwca 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że K. K., jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 8 grudnia 2021 roku.

Sam fakt podpisania umowy o pracę, nie świadczy zdaniem ZUS o faktycznym podjęciu i wykonywaniu pracy. W ocenie ZUS, dokonane przez płatnika składek zgłoszenie ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych od 8.12.2021 r. jako pracownika na krótko przed niezdolnością do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży miało jedynie na celu uprawdopodobnienie świadczenia pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. Samo dokonanie zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych nie przesądza jeszcze, że dana osoba spełnia warunki do podlegania ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

W ocenie ZUS, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, ubezpieczona nie wykonywała pracy od 8.12.2021 r. u płatnika składek (...) Sp. z o.o., a została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania z wypłaty zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego od wyższej podstawy.

(decyzja – k. 48 verte - 52 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołania od w/w decyzji wniosła K. K. i płatnik składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, że od dnia 8 grudnia 2021 roku ubezpieczona jako pracownik u w/w płatnika składek podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu.

(odwołanie – k. 3-5 verte, k. 3-6 w aktach o sygn. VIII U 1617/22 załączonych do sprawy)

W odpowiedzi na odwołania, organ rentowy wniósł o ich oddalenie podnosząc argumentację tożsamą do tej zawartej w zaskarżonej decyzji, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(odpowiedź na odwołanie – k. 54-55 verte, k. 19-20 verte w aktach o sygn.. VIII U 1617/22 załączonych do sprawy)

Zarządzeniem z dnia 17 sierpnia 2022 roku tutejszy sąd połączył sprawę o sygn. akt VIII U 1617/22 ze sprawą o sygn. akt VIII U 1616/22 celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygn. akt VIII U 1616/21.

(zarządzenie – k. 22 w aktach o sygn. VIII U 1617/22 załączonych do sprawy)

W dniu 17 maja 2023 roku pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

(rozprawa z dnia 17 maja 2023 roku e-protokół (...):02:32 – 00:05:24 – płyta CD – k. 251)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. K. legitymuje się wyższym wykształceniem. W 2014 r. ukończyła studia na Uniwersytecie (...), (...), uzyskując tytuł zawodowy magistra na kierunku zarządzanie.

(dyplom – k. 10 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W okresie od dnia 21.06.2016 r. do 29.11.2016 r., K. K. zatrudniona była w Centrum Windykacji i (...) Sp. z o.o., prezesem tej spółki był A. K..

(świadczenie pracy – k. 16 załączonych do sprawy akt organu rentowego, zeznania świadka M. C. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):01:57 – 01:04:18– płyta CD – k. 211)

(...) Przedsiębiorstwo Usług (...) zostało przejęte przez spółkę (...) Sp. z o.o. Właścicielem obiektów (...) był A. K..

(zeznania świadka D. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):34:26 – 00:36:15 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka O. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):55:23 – 00:59:19 – płyta CD – k. 211)

Ubezpieczona zawarła umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. (grupa hotelowa) reprezentowana przez prezesa zarządu J. K.:
- w dniu: 01.06.2016 r.; 02.01.2017 r.; 02.01.2018 r.; 02.01.2019 r.; 01.01.2020 r. w ich ramach kolejno zobowiązana była do wykonywania: prac biurowych; pozyskiwania nowych klientów, obsługi klienta.

(umowy zlecenia – k.218-222)

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością , współpracuje z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością . W ramach zawartych z (...) Sp. z o.o., ubezpieczona zajmowała się pozyskiwaniem dla hoteli ów sieci klientów, kontrahentów. W styczniu 2022 roku współpraca ubezpieczonej z (...) Sp. z o.o. cały czas trwała.

(zeznania świadka A. G. (1) na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):07:52 – 00:19:12 – płyta CD – k. 235)

Płatnik składek (...) Sp. z o.o. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 22 maja 2009 roku. (...) Sp. z o.o. została zgłoszona w ZUS w okresie od 1.03.2010 r. do 31.12.2017 r. i ponownie od 28.09.2021 r. Przeważającym przedmiotem działalności spółki jest działalność obiektów służących poprawie kondycji fizycznej.

(wypis z KRS – k. 174-179 verte)

W dniu 8.12.2021 roku pomiędzy K. K., a (...) Sp. z o.o. reprezentowaną przez prezesa zarządu – A. K., została zawarta umowa nazwana umową o pracę na czas określony od dnia 8.12.2021 r. do 31.08.2024 r, na mocy której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku (...) dyrektora sprzedaży w wymiarze czasu pracy: ½ etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym 4500 złotych brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: Ł., a jako dzień rozpoczęcia pracy – 8.12.2021 roku.

(umowa o pracę – k. 24 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 1 w aktach osobowych załączonych do sprawy)

Z przedłożonego orzeczenia lekarskiego z dnia 8 grudnia 2021 roku wynikało, że ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy.

(orzeczenie lekarskie – k. 22 załączonych do sprawy akt organu rentowego , k. 2 w aktach osobowych załączonych do sprawy)

W dniach: 8.12.2021 – 9.12.2021 r. skarżąca odbyła szkolenie BHP- instruktaż ogólny i stanowiskowy.

(karta szkolenia wstępnego – k. 20 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 3 w aktach osobowych załączonych do sprawy)

Po zawarciu spornej umowy o pracę zakres obowiązków ubezpieczonej w porównaniu z tym co robiła w ramach umów zlecenia zawartych z (...) Sp. z o.o. w żaden znaczący sposób nie uległ zmianie.

(zeznania świadka D. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):34:26- 00:36:15 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka O. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):00:36 – 01:01:57– płyta CD – k. 211, zeznania świadka A. G. (1) na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):07:52 – 00:19:12 i

00:23:48 – 00:27:56 – płyta CD – k. 235, zeznania świadka K. C. na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):27:56 – 00:31:41 i 00:35:07 – 00:37:34– płyta CD – k. 235, zeznania świadka E. B. na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):37:34 – 00:40:45– płyta CD – k. 235)

K. K. zajmowała się sprzedażą biznesową, organizacją imprez okolicznościowych, spotkaniami z klientami i ich pozyskiwaniem, przygotowywała oferty.

(zeznania świadka D. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):21:15 – 00:34:26 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka P. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):39:56 – 00:46:04 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka K. P. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):47:32- 00:50:42 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka O. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):59:19 – 01:00:36– płyta CD – k. 211, zeznania świadka M. C. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):04:18 – 01:06:20– płyta CD – k. 211, zeznania świadka M. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):07:37-01:11:13 i 01:11:13 – 01:13:18– płyta CD – k. 211, zeznania świadka A. P. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):14:38 – 01:18:09– płyta CD – k. 211, zeznania świadka C. P. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):25:47 – 01:26:56– płyta CD – k. 211, zeznania świadka A. G. (1) na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):07:52 – 00:19:12 – płyta CD – k. 235, zeznania świadka K. C. na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):27:56 – 00:31:41– płyta CD – k. 235)

Ubezpieczona miała samodzielność decyzyjną, tylko duże kontrakty konsultowała z A. P..

(zeznania świadka A. P. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):18:09 – 01:22:12– płyta CD – k. 211, zeznania świadka A. G. (1) na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):07:52 – 00:19:12 – płyta CD – k. 235)

Inny pracownik płatnika składek, O. K., zatrudniona na stanowisku kierownika działu sprzedaży, otrzymywała wynagrodzenie w **wysokości najniższej krajowej**.

(zeznania świadka O. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):55:23 – 00:59:19 – płyta CD – k. 211)

Ubezpieczona miała **elastyczne godziny pracy**: pracowała w weekendy, popołudniami, wieczorami – prowadziła rozmowy telefoniczne, korespondencje e-mail, odbywała spotkania.. We wiadomości e-mail, którą K. K. wysyłała do E. R., K. C., M. K. widnieje stopka K. R. Kierownik Sprzedaży (...), (...)

(wiadomości e-mail – k.6-9, zeznania świadka D. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):21:15 – 00:31:35 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka K. P. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):50:42 – 00:52:55– płyta CD – k. 211, zeznania świadka O. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):55:23 – 00:59:19 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka M. C. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):04:18 – 01:07:37– płyta CD – k. 211, zeznania świadka M. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):07:37 – 01:11:13– płyta CD – k. 211, zeznania świadka A. G. (1) na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):07:52 – 00:19:12 – płyta CD – k. 235, zeznania świadka K. C. na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):27:56 – 00:31:41– płyta CD – k. 235, zeznania świadka E. B. na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):37:34 – 00:44:21– płyta CD – k. 235)

Z karty ciąży ubezpieczonej wynika, że data ostatniej miesiączki wnioskodawczyni przypadła na 25.08.2021 r. Badaniem ginekologicznym z dnia 9.10.2021 roku rozpoznano u skarżącej 6 tydzień ciąży.

(karta ciąży – k. 49)

Od dnia 4 stycznia 2021 roku ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby, przypadającej w okresie ciąży.

(okoliczność bezsporna)

W okresie niezdolności do pracy ubezpieczonej, jej obowiązki przejęli inni pracownicy- E. K., A. P., A. G. (2), M. K., A. G. (1) .

(zeznania świadka D. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):21:15 – 00:31:35 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka K. P. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):50:42- 00:52:55 – płyta CD – k. 211, zeznania świadka M. K. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):11:13 – 01:13:18– płyta CD – k. 211, zeznania świadka A. P. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):14:38 – 01:18:09– płyta CD – k. 211, zeznania świadka A. G. (2) na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):28:28 – 01:30:35– płyta CD – k. 211, zeznania świadka A. G. (1) na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):07:52 – 00:19:12 – płyta CD – k. 235, zeznania świadka K. C. na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):31:41 – 00:35:07– płyta CD – k. 235)

Nikt nie został zatrudniony na stanowisku (...) dyrektora sprzedaży.

(zeznania świadka A. G. (1) na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku e-protokół (...):19:12 – 00:23:48 – płyta CD – k. 235)

Płatnik złożył za ubezpieczoną dokumenty rozliczeniowe za miesiące od 12/2021 r. do 05/2022 r., w których wykazał wymiar czasu pracy 1/2 etatu i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za 12/2021 r. - 0,00 zł, 01/2022 r. - 3521,60 zł, 02/2022 r. - 3300,00 zł, 03/2022 r. - 0,00 zł, 04 i 05/2022 r - 0,00 zł. Ponadto płatnik składek wykazał za ubezpieczoną od 24.01.2022 r. do 25.02.2022 r. - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy finansowane ze środków pracodawcy, a od 26.02.2022 r. do 30.04.2022 r. – zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego. Zaświadczenia o niezdolności do pracy ubezpieczonej z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży wystawione zostały na okres od 21.01.2022 r. do 23.05.2022 r. Od dnia 19.05.2022 r. podjęto wypłatę dla ubezpieczonej zasiłku macierzyńskiego.

(okoliczności bezsporne, zestawienie rozliczenia zasiłków – k. 112)

W dniu 19.05.2022 r. ubezpieczona urodziła dziecko.

(okoliczność bezsporna, dokumentacja medyczna – k. 10-48)

Jednocześnie od dnia 1.04.2021 r. ubezpieczona zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) S.A., w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1.04.2021 r. do 30.09.2021 r., od 1.10.2021 r. do 30.11.2021 r. w wymiarze czasu pracy 1/2 i ponownie od 1.12.2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

(okoliczności bezsporne, karty ewidencyjne czasu pracy – grudzień 2021 r. i styczeń 2022 r. – k. 167-168)

(...) Sp. z o.o. osiągnęła:

- w styczniu 2021 r. – zysk w wysokości – 1026,98 zł;

- w lutym 2021 r. – zysk w wysokości – 651,25 zł;

- w marcu 2021 r. – zysk w wysokości – 740 zł;

- w kwietniu 2021 r. – zysk w wysokości – 724,79 zł;

- w maju 2021 r. – zysk w wysokości – 651,25 zł;

- w czerwcu 2021 r. – zysk w wysokości – 651,62 zł;

- w lipcu 2021 r. – zysk w wysokości – 651,25 zł;
- w sierpniu 2021 r. – zysk w wysokości – 651,25 zł;
- we wrześniu 2021 r. – zysk w wysokości – 1327,02 zł;
- w październiku 2021 r. – zysk w wysokości – 47 360,46 zł;
- w listopadzie 2021 r. – zysk w wysokości – 79 962,27 zł;
- w grudniu 2021 r. – zysk w wysokości – 136 105,15 zł;
- w styczniu 2022 r. – zysk w wysokości – 423 623,93 zł;
- w lutym 2022 r. – zysk w wysokości – 445 928,95 zł;
- w marcu 2022 r. – zysk w wysokości – 459 413,93 zł;
- w kwietniu 2022 r. – zysk w wysokości – 596 416,33 zł;
- w maju 2022 r. – zysk w wysokości – 612 753,19 zł;
- w czerwcu 2022 r. – zysk w wysokości – 2 719 474,89 zł;
- w lipcu 2022 r. zysk w wysokości – 604 572,85 zł.

(rachunki zysków i strat – k. 74-92)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty, zawarte w aktach sprawy i aktach organu rentowego, akta osobowe ubezpieczonej, a także w oparciu o zeznania powołanych w sprawie świadków.

W tym miejscu wskazać należy, iż Sąd pominął dowód z zeznań ubezpieczonej K. K. oraz A. K., prezesa zarządu płatnika składek (...) Sp. z o.o., którzy **mimo pouczenia o konieczności stawiennictwa, na ostatni** termin rozprawy w dniu 17 maja 2023 roku, pod rygorem pominięcia dowodu z ich zeznań, nie stawili się na rozprawie bez usprawiedliwienia, pozbawiając się, tym samym, możliwości merytorycznego zaprezentowania swojego stanowiska. Nadmienić należy, że co prawda ubezpieczona stawiała się na rozprawie w dniu 25 stycznia 2023 roku i złożyła informacyjne wyjaśnienia, jednak, jako że nie zostały one potwierdzone na rozprawie w dniu 17 maja 2023 roku, to nie mogą być traktowane jak dowód i stanowić podstawy ustaleń w sprawie.

Samo zawarcie umowy o pracę oraz inne formalne dokumenty, sporządzane w związku zaangażowaniem, tj. karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP, formalna umowa o pracę, orzeczenie lekarskie, nie są jeszcze wystarczającym dowodem na to, że ubezpieczona faktycznie wykonywała czynności, objęte - stosunkiem pracy. Całokształt przeprowadzonych dowodów i ich ocena, przemawia za tym, że zostały one sporządzone jedynie dla potrzeb formalnego uzewnętrznienia zawarcia umowy o pracę. W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie potwierdził, aby ubezpieczona, w ramach spornej umowy, wykonywała - pracę - na rzecz płatnika, - w reżimie stosunku pracy.

W tym miejscu, Sąd zwraca uwagę na charakter czynności, wykonywanych przez ubezpieczoną, w ramach **umów zlecenia** jakie zawierała z (...) Sp. z o.o. od 2016 roku, z czynnościami jakie ubezpieczona podejmowała i o których mówili, powołani w sprawie świadkowie w toku swych zeznań, w ramach zawartej z płatnikiem składek spornej umowy o pracę. Po przeanalizowaniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności opierając się na zeznaniach świadków: D. K., O. K., A. G. (1), K. C., E. B. sąd doszedł do przekonania, że w spornym okresie zakres obowiązków ubezpieczonej w porównaniu do tego co robiła w ramach umów zlecenia zawartych z (...) Sp. z o.o. w żaden znaczący sposób nie uległ zmianie. Ubezpieczona w ramach umowy o pracę zawartej w dniu 8 grudnia 2021 roku

z płatnikiem składek podejmowała czynności analogiczne do tych pełnionych przed jej zawarciem w ramach umów zlecenia z (...) Sp. z o.o. Zdaniem sądu, oznacza to że tak naprawdę nie było potrzeby zatrudnienia skarżącej od dnia 8 grudnia 2021 roku na podstawie stosunku pracy. Kreując tego rodzaju konkluzję sąd miał na względzie występujące pomiędzy obiema spółkami ((...) Sp. z o.o., a (...) Sp. z o.o.) powiązania, w tym okoliczność łączącej je współpracy. Z zeznań świadka A. G. (1) wynikało, że ubezpieczona zajmowała się pozyskiwaniem klientów, kontrahentów dla hoteli ów sieci (...) Sp. z o.o. W styczniu 2022 roku tego rodzaju relacja pomiędzy ubezpieczoną, a (...) Sp. z o.o. w dalszym ciągu trwała. Ponadto na załączonej do sprawy korespondencji e-mail, a konkretnie na e-mailu (k.6) widnieje stopka K. R. Kierownik Sprzedaży (...), (...), Skoro przedmiotową korespondencję e-mail ubezpieczona prowadziła w dalszym ciągu z ramienia (...) Sp. z o.o., to w takiej sytuacji jawi się pytanie o sens i cel zawierania takiej jak sporna umowy o pracę.

O pozorności zatrudnienia można mówić, nie tylko, w sytuacji, gdy praca nie jest faktycznie świadczona, przez pracownika na rzecz pracodawcy, ale, również, wtedy, gdy aktywność, co prawda, jest wykonywana, jednakże, nie odbywa się, wedle zasad określonych reżimem stosunku pracy. Z tego rodzaju sytuacją mamy bowiem do czynienia na gruncie niniejszej sprawy. Sąd nie neguje, że K. K. wykonywała określone czynności na rzecz płatnika składek w spornym okresie, jednak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób oczywisty wskazuje, że czynności te nie były wykonywane w reżimie stosunku pracy.

Kwestionujący stanowisko organu rentowego, zawarte w zaskarżonej decyzji, winien wskazać fakty znajdujące oparcie w materialne dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu procesowym). Z kolei stosownie do art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu materialnym), bowiem sam dokument obejmujący swą treścią umowę o pracę nie ma charakteru przesądzającego, może on co najwyżej tworzyć domniemanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu, za przyjęciem wskazanych wyżej ustaleń przemawia także okoliczność, iż w procesie nie przedstawiono jakichkolwiek dowodów na wykonywanie przez ubezpieczoną w spornym okresie pracy pod kierownictwem. Mało tego, zeznający w sprawie świadkowie: A. P., A. G. (1) potwierdzili, że generalnie ubezpieczona miała samodzielność decyzyjną. Z poczynionych przez sąd ustaleń wynika, także, że ubezpieczona nie miała stałych godzin aktywności, miała elastyczny czas wykonywania zadań, w takim wypadku nie było możliwym w sposób prawidłowy nadzorowanie wykonywanej przez nią pracy. Zatem skoro istotną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, to jego brak jak w omawianym przypadku stanowi wystarczającą przesłankę, do tego aby uznać, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu budzi wątpliwość, również, wynagrodzenie ustalone, w spornej umowie o pracę. Tym bardziej, gdy porówna się je z wynagrodzeniem innego pracownika płatnika O. K., zatrudnionej na stanowisku kierownika działu sprzedaży tj. wysokości najniższej krajowej, o czym sama zeznała. Przyczyny ,jednak, tak wyraźnej dysproporcji, w wysokości w/w wynagrodzeń, w żaden sposób nie zostały wyjaśnione w toku procesu.

Mając na względzie powyższe, trudno uznać, że ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę w ramach zawartej umowy o pracę z płatnikiem od dnia 8 grudnia 2021 roku.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołania jako niezasadne podlegają oddaleniu.

Przystępując do oceny prawnej przedmiotu sporu, w pierwszej kolejności wskazać należy, że dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień (por. postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III

AUa 1039/12, i z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12). Organ rentowy ma bowiem obowiązek podejmować odpowiednie działania w każdym przypadku, w którym zostanie stwierdzone, że obowiązek ubezpieczeń społecznych danej osoby został określony w nieprawidłowy sposób przez płatnika składek, bądź jeżeli powźmie wątpliwości, co do faktycznego wykonywania przez pracownika czynności w ramach nawiązanego stosunku prawnego - w formie umowy o pracę. Obliguje go do tego art. 68 ust. 1 pkt. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przepis ten nakłada na organ rentowy zadania m.in. z zakresu stwierdzania i ustalania obowiązku ubezpieczeń społecznych. Ponadto, z dalszej treści tego przepisu wynika również, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych może przeprowadzić kontrolę wykonywania – zarówno przez płatników, jak i ubezpieczonych – obowiązków w zakresie tych ubezpieczeń.

Zgodnie z treścią **art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust. 1 ustawy** z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2022 r., poz.504) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2021.o.1133 t.j.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Definicja pracownika, na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art.22 k.p. (wyrok SN z 13.07.2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

Wskazać należy, że stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok SA w Lublinie z 17.01.2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Dla powstania stosunku pracy, nie wystarcza samo zawarcie na piśmie umowy, o treści odpowiadającej wymaganiom art. 29 k.p., założenie dokumentacji pracowniczej i wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia oraz formalna legalizacja umowy przed organem rentowym czy urzędem skarbowym przez złożenie deklaracji zgłoszeniowej do ubezpieczeń społecznych i deklaracji podatkowej, ale niezbędną jest wykazanie, że stosunek taki, o cechach określonych w art. 22 § 1 K.p., faktycznie został nawiązany i był realizowany przez strony. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Powstanie, zaś stosunku

ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego/legalnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć.

Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy, jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności - ale wyłącznie przy takim założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p.

Tym samym nie można byłoby czynić ubezpieczonej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z chorobą i ciążą, pod tym tylko warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Dokument w postaci umowy o pracę, nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Mimo istnienia formalnej umowy o pracę, możliwe jest ustalenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych zawarta ona została dla pozorów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 września 2015 roku, III AUA 622/15).

Ważność stosunku pracy zależy przede wszystkim od tego, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę wolne są od wad, powodujących ich nieważność bądź bezskuteczność. Na istnienie ważnego stosunku pracy składa się złożenie oświadczeń w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy.

Należy podkreślić, że Sąd Okręgowy podziela stanowisko ZUS, co do tego, że zakwestionowana umowa o pracę miała głównie na celu uzyskanie przez K. K. pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystanie z wypłaty zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego od wyższej podstawy. Zdaniem Sądu ubezpieczona i płatnik nie wykazali, że ubezpieczona faktycznie wykonywała czynności odpowiadające umówionej rodzajowo pracy w ramach rzeczywiście nawiązanego stosunku pracy.

Podkreślenia też wymaga, że potrzeba uzyskania ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym stanowi legalny cel zawierania umów o pracę, skorzystanie z takiej ochrony może być nawet głównym motywem nawiązania stosunku pracy. Dążenie do uzyskania takiej ochrony w żadnym razie nie jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549).

Oczywiście nie ma zakazu zatrudnienia kobiety w ciąży, co zresztą byłoby dyskryminacją w zatrudnieniu w świetle art. 11 [3] k.p.

Wymogiem jest jednak podjęcie i rzeczywiste wykonywanie pracy umówionej rodzajowo pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy konieczne jest zatem ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to rzeczywiście czyniły (por. m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 14.02.2013 r., III AUA 1432/12). W świetle bowiem art. 83 § 1 k.c., jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony z góry zakładają za obopólną zgodą, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (tj. mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy), to tak zawarta umowa o pracę ma charakter pozorny (por. m.in. wyrok SN z 4.08.2005 r., II UK 321/04). W konsekwencji zaś oświadczenia woli o zawarciu pozornej umowy o pracę złożone sobie wzajemnie przez strony są nieważne (art. 83 § 1 zd. 1 k.c.). W

odniesieniu do umowy o pracę pozornosc polega więc na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. wyrok SN z 4.01.2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, z 5.10.2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294, M.Raczkowski „Pozorność w umownych stosunkach pracy”, Warszawa 2010, s.200-202).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 14.03.2001r., II UKN 258/00, (OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozornosci oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował i płacił wynagrodzenie za pracę. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Co prawda, strony umowy mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednakże zasada swobody umów doznaje w pewnych sytuacjach ograniczeń, w której to zawarciu postanowień umownych prowadzi do naruszenia prawa, obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, czy wreszcie do naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Oczywiście jest, że treść lub cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku), ustawie, ani zasadom współżycia społecznego (art. 353 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p.).

Ponadto, pozornosc umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania. Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772).

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał zatem badać, czy pomiędzy K. K., a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W tej sytuacji, do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy. W tym celu Sąd zbadał, czy ubezpieczona osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia ubezpieczonej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Przeprowadzone postępowanie wykazało zdaniem Sądu, że ubezpieczona od dnia 8 grudnia 2021 roku zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę nazwaną umową o pracę na czas określony od dnia 8.12.2021 r. do 31.08.2024 r., na mocy której miała wykonywać czynności na stanowisku (...) dyrektora sprzedaży w wymiarze czasu pracy: 1/2 etatu z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4500 złotych brutto miesięcznie. Jednocześnie ubezpieczona począwszy od 2016 roku zawarła szereg umów zlecenia z (...) Sp. z o.o. Na temat powiązań zachodzących pomiędzy tymi dwiema spółkami oraz nawiązanej między nimi współpracy Sąd szerzej wypowiedział się już we wcześniejszej części uzasadnienia dot. oceny zgromadzonego materiału dowodowego, dlatego też nie widzi konieczności ponownego przytaczania tych samych okoliczności w tym miejscu. Kluczowe z punktu widzenia przedmiotowego rozstrzygnięcia było to, że co do zasady w ocenie sądu zakres obowiązków ubezpieczonej w ramach spornej umowy o pracę w żaden istotny sposób nie uległ zmianie w porównaniu do czynności, którymi zajmowała się w ramach zawartych z (...) Sp. z o.o. umów zlecenia, o czym zeznali powołani w sprawie świadkowie. Skoro czynnościami związanymi ze sprzedażą biznesową, organizacją imprez okolicznościowych, spotkaniami z klientami i ich pozyskiwaniem, przygotowaniem ofert ubezpieczona zajmowała się w trakcie zawartych z (...) Sp. z o.o. umów zlecenia i czyniła to dalej w takim samym kształcie na podstawie spornej umowy o pracę, to w ocenie sądu nie zaistniały żadne przesłanki, które uzasadniałyby potrzebę jej zawarcia.

Zdaniem Sądu biorąc pod uwagę powyższe, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona w spornym okresie zatrudnienia wykonała określone czynności na rzecz płatnika składek, jednak przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, nie można uznać, że

czynności wykonywane przez ubezpieczoną na stanowisku (...) dyrektora sprzedaży były przez nią świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Sam dokument obejmujący swą treścią umowę o pracę nie ma charakteru przesądzającego, może on co najwyżej tworzyć domniemanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy. Ponadto w przypadku symulowania powstania stosunku pracy oczywistym jest, że pewne niezbędne dokumenty mające go uprawdopodobnić, takie jak np. orzeczenie lekarskie, karta szkolenia z zakresu BHP zostaną wytworzone. Poza nimi jednak, brak jest tak naprawdę jakichkolwiek dokumentów świadczących o wykonywaniu przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek. Przedłożone pojedyncze wiadomości e-mail (k. 6-9) to zdecydowanie za mało, aby potwierdzić wykonywanie przez ubezpieczoną pracy w reżimie pracowniczym.

Ponadto, w przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba pracodawcy determinuje zatrudnienie. Przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 października 2019 r. III AUa 116/19/

Pracodawca nie zatrudnia pracownika, aby dać mu formalną pracę, czyli źródło utrzymania i stworzyć mu ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje realna potrzeba pracodawcy pozyskania nowego pracownika, która przyniesie wymierny efekt gospodarczy dla firmy. Zatrudniając nowego pracownika, pracodawca powinien wykazać potrzebę utworzenia danego stanowiska pracy, np. konkretnym zdarzeniem gospodarczym takim, jak: poszerzenie rozmiaru prowadzonej działalności gospodarczej, wzrostem popytu na daną usługę, czy towar, zwiększeniem ilości zamówień, zwolnieniem określonego miejsca pracy przez innego pracownika. Tego rodzaju okoliczności dają bowiem podstawę do stwierdzenia, że w danej firmie zaistniała ekonomicznie uzasadniona potrzeba zatrudnienia nowej osoby. Zakwalifikowaniu wykonywanych czynności do reżimu pracowniczego, decyduje w dużej mierze zgodny zamiar stron i cel zawarcia umowy. Racjonalnie działający pracodawca bierze pod uwagę wszelkie argumenty powierzenia określonej pracy nowo zatrudnionemu pracownikowi, gdyż wiąże się to z realnymi kosztami jego firmy.

Zdaniem sądu w analizowanej sprawie nie zostało wykazane, aby ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika pracę w ramach reżimu stosunku pracy, że miał on rzeczywistą potrzebę zatrudnienia ubezpieczonej do rzekomo powierzonej jej pracy. W sprawie nie ma przekonujących dowodów na to, że istniała w (...) Sp. z o.o. uzasadniona ekonomicznie potrzeba utworzenia stanowiska ubezpieczonej, skoro w okresie jej niezdolności do pracy nikt nie został zatrudniony na stanowisku (...) dyrektora sprzedaży.

Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego pod kierownictwem pracodawcy. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą ubezpieczonej, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracowniczego odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Przy tym pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) położonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie

cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (II PK 27/18 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 16-05-2019).

Wątpliwości sądu budzi również fakt, że ubezpieczona będąc w ciąży mogłaby łączyć wykonywanie pracy w (...) S.A. od 1.12.2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy (kiedy wcześniej od 1.10.2021 r. do 30.11.2021 r. pracowała w wymiarze czasu pracy 1/2) ze spornym zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o. Działanie takie zdaniem sądu jest mało prawdopodobne, dla ubezpieczonej został stworzony sztuczny etat, którego celem było jedynie zagwarantowanie kolejnego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu powyższe rozważania świadczą o tym, że nie było wolą stron zawieranie umowy o pracę. A zatem nie było zamiarem stron świadczenie pracy w ramach zawartej umowy o pracę, a jedynie możliwość uzyskania tytułu do ubezpieczenia społecznego przez ubezpieczoną. Zawarta umowa o pracę stanowić miała narzędzie do realizacji tego celu. Strony, pomimo formalnego zawarcia umowy o pracę, w rzeczywistości nie nawiązały i nie realizowały stosunku pracy.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odpowiada prawu i na podstawie art.477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołania – punkt 1 sentencji wyroku.

Stosownie do wyników postępowania, zgodnie z art. 98 k.p.c., Sąd Okręgowy obciążył płatnika składek (...) Sp. z o.o. i ubezpieczoną K. K. kosztami zastępstwa procesowego organu rentowego w wysokości po 180 zł od każdego z nich z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia , ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz.U. z 2018 r., poz.265), przy uwzględnieniu, że każda z połączonych spraw zachowała swoją odrębność, albowiem decyzja o ich łącznym rozpoznaniu i rozstrzygnięciu miała jedynie charakter techniczny.