

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 marca 2016 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, iż J. Ż. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01 lipca 2015 roku jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. W uzasadnieniu wskazano, że organ rentowy przeprowadził postępowanie kontrolne w zakresie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego J. Ż. (1). W trakcie kontroli przedłożono umowę o pracę zawartą w dniu 1 lipca 2015 r. pomiędzy spółką (...), a J. Ż. (1) na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego czasu pracy, w charakterze dyrektora z wynagrodzeniem 5 500 złotych brutto. Organ rentowy podniósł, że już od 27 października 2015 r. zostały wystawione zaświadczenia o niezdolności do pracy wnioskodawczyni na okres od dnia 27 października 2015 r. do dnia 20 marca 2016 r. W ocenie organu rentowego pomimo długiego okresu nieobecności wnioskodawczyni w pracy, nie było potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku wnioskodawczyni co świadczy o braku istnienia gospodarczej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku dyrektora. W związku z dokonanymi ustaleniami organ rentowy uznał za zasadne stwierdzenie, iż podpisanie umowy o pracę ze spółką (...) i zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych było czynnością pozorną, dokonaną jedynie w celu uzyskania przez J. Ż. (1) dodatkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego od wysokiej podstawy ich wymiaru w związku z chorobą. Podniósł także, że od dnia 24 sierpnia 2015 r. wnioskodawczyni została powołana na członka zarządu i powierzono jej funkcję prezesa zarządu spółki, zatem wykonywała czynności prezesa zarządu, nadto przychód spółki był na poziomie wysokości wynagrodzenia wnioskodawczyni, wnioskodawczyni przebywała do dnia 3 sierpnia 2015 r. na zasiłku macierzyńskim, a od dnia 18 września 2015 r. na urlopie wychowawczym – w związku z zatrudnieniem u innego płatnika.

/decyzja – k. 18 – 24 akt ZUS/

Uznając powyższą decyzję za krzywdzącą pełnomocnik J. Ż. (1) w dniu 4 maja 2016 roku złożył odwołanie i wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że ubezpieczona podlega ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu oraz chorobowemu od dnia 1 lipca 2015 roku oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych błędnie ustalił stan faktyczny, gdyż skarżąca była pracownikiem spółki (...) w spornym okresie. Prace jej na stanowisku dyrektora polegały na podejmowaniu czynności zmierzających do zwiększenia konkurencyjności spółki na rynku nieruchomości. Były one ukierunkowane na zwiększenie zysków spółki w przyszłości nie zaś na bieżącym administrowaniu majątkiem spółki i stąd zakresy czynności podejmowanych przez ubezpieczoną jako członka zarządu (od 24 sierpnia 2015 roku) oraz prac realizowanych w ramach świadczenia pracy na podstawie umowy z dnia 1 lipca 2015 roku były rozłączne.

/odwołanie - k. 2- 5 /.

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 06 maja 2016 roku organ rentowy wniósł o jego oddalenie, przytaczając argumentację wskazaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie - k. 10 – 11 /.

Płatnik reprezentowany przez pełnomocnika powołanego uchwałą walnego zgromadzenia wspólników przyłączył się do odwołania.

/e – protokół rozprawy z dnia 9.05.17 00:01:54/

Na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 roku., bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku z dnia 30 czerwca 2017 r., pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie natomiast pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego po 1800 zł od wnioskodawczyni i płatnika składek.

/stanowisko stron – e - protokół z rozprawy z dnia 27.06.2017 r. 00:00:53 – 00:02:37 płyta CD k. 244/

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z siedzibą w Ł. została zarejestrowana w Rejestrze Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 10 lipca 2014 roku. Założycielami spółki – wspólnikami zostali M. M. (1) i M. M. (2). Pierwszy zarząd był jednoosobowy i sprawował go M. M. (1). Przedmiotem działalności spółki jest m.in. wynajem i zarządzanie nieruchomościami własnymi lub dzierżawionymi, restauracje i inne stałe placówki gastronomiczne, finansowa działalność usługowa, leasing finansowy.

/kserokopia aktu notarialnego – k. 105 – 177 akt ZUS/

M. M. (1) jest partnerem wnioskodawczynie, ojcem jej dziecka. /okoliczność bezsporna/

Wnioskodawczynie ma wykształcenie średnie. Od 2011 r jest zatrudniona w (...) sp. z (...) w W. na stanowisku doradcy klienta. Pracowała także jako barmanka/barista, Barmanka/manager baru. Studiowała przez rok chemię i 3 lata zarządzanie.

/kwestionariusz osobowy – k. 41 akt ZUS, kwestionariusz osobowy – k. 4 akt osobowych dot. zatrudnienia w T. – k. 177/

W okresie 1.04.2015 – 30.06.2015 r spółkę i wnioskodawczynię łączyła umowa zlecenie, której przedmiotem było przygotowanie raportu o stanie i perspektywach spółki na najbliższe lata, a w szczególności – ocena sytuacji i pozycji spółki na terenie jej działania – ocena możliwości i sposobów pozyskania nowych odbiorców, ocena i propozycje co do możliwości poszerzenia terenu i rodzaju działalności spółki, ocena możliwości sprzedaży spółki.

/umowa – k. 31 akt ZUS/

W dniu 01 lipca 2015 roku pomiędzy spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (...) jako pracodawcą a J. Ż. (1) jako pracownikiem została zawarta umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 5 500 zł na stanowisku dyrektora. Umowa została podpisana przez Prezesa Zarządu spółki M. M. (1) i wnioskodawczynię.

Spółka nie poszukiwała pracownika na stanowisko dyrektora za pośrednictwem ogłoszeń. Chciała zatrudnić osobę zaufaną, czyli wnioskodawczynię, którą wspólnicy znali.

Wnioskodawczynie nie miała zakresu obowiązków na piśmie. Została sporządzona karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP. Wnioskodawczynie przedstawiła orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku dyrektora. Podpisywała listę obecności. Sporządzono dla niej ewidencję czasu pracy, z której wynikał 8 godzinny dzień pracy. Na listach płac widnieje zapis o przelewie wynagrodzenia.

/okoliczności bezsporne- akta osobowe zał. do akt, orzeczenie – k. 45 akt ZUS, karta szkolenia – k. 49 akt ZUS, listy obecności – k. 65 – 71, ewidencja – k. 73, listy płac – k. 75- 83/

W dniu 24 sierpnia 2015 r zostały podjęte uchwały nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników spółki (...), na mocy których:

- odwołano M. M. (1) z zarządu spółki i pełnienia funkcji prezesa zarządu ,

-powołano J. Ż. (1) do zarządu spółki i powierzono jej funkcję prezesa zarządu,

- podwyższono kapitał zakładowy – wszystkie udziały zostały objęte przez dotychczasowych wspólników spółki w liczbie posiadanych przez nich dotychczasowych udziałów: (...) Ltd (90% udziałów), M. M. (1) (5% udziałów), M. M. (2) (5 % udziałów).

(...) Ltd reprezentowała wnioskodawczynię.

/protokół , uchwały – k. 119,121 akt ZUS/

Wspólnikiem spółki ujawnionym w KRS jest (...) LTD. Spółka ta została utworzona w dniu 30 marca 2015 roku przez M. M. (1) i J. Ż. (2), która została członkiem zarządu - dyrektorem zarządu. J. Ż. (1) posiada 100 % udziałów w tej spółce.

/odpis z KRS – 23 akt ZUS, świadectwo założenia – k. 222, akt założycielski – k. 224, odpis z rejestru – k. 229 -234 /

W ramach spornego zatrudnienia wnioskodawczynie sama regulowała sobie czas pracy. Nie miała wyznaczonych godzin pracy. Miała do wykonanie zadanie. Bywała w firmie w godzinach przedpołudniowych . Do spółki przychodziła także z dzieckiem. Kontaktowała się z M. i M. M. (1). Polecenia wydawała sobie częściowo sama. Nie było kontroli wykonywanych czynności typu sprawdzania. Nie było podejmowanych w spółce uchwał , które by wykonywała wnioskodawczynie. Wnioskodawczynie miała kontaktować się z firmami, z Sanepidem, Agencją (...), sporządzać kilka biznesplanów, uczestniczyć w szkoleniach, konferencjach. Celem tych działań miał być rozwój firmy, zdobycie dofinansowania. Jej zatrudnienie miało być związane z zatwierdzaniem list płac i umów o pracę. Efektem jej pracy miało być nawiązanie umowy z firmą (...).

/ zeznania wnioskodawczynie e- protokół rozprawy z dnia 17.03.2017 r 00:05:36 – 00:27:51 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 27.06.2017 r 00:05:07 – 00:14:00 płyta CD k. 244, zeznania świadka M. M. (2) e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:06:19 – 00:30:19 płyta CD k. 186 , , zeznania świadka M. M. (1) e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:30 – 19 – 00:56:07 płyta CD k. 186 zeznania świadka J. G. e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:56:07 – 01:05:42 płyta CD k. 186/.

Wnioskodawczynie jako przez zarządu reprezentowała spółkę na zewnątrz przed klientami. Zajmowała się dostarczaniem dokumentów w postaci m.in. sprawozdań finansowych do KRS, sprawozdań do ZUS. Składała do urzędu skarbowego rozliczenia.

/ zeznania świadka M. M. (2) e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:06:19 – 00:30:19 płyta CD k. 186, zeznania świadka M. M. (1) e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:30:19 – 00:56:07 płyta CD k. 186, zeznania wnioskodawczynie e- protokół rozprawy z dnia 17.03.2017 r 00:05:36 – 00:27:51 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 27.06.2017 r 00:05:07 – 00:14:00 płyta CD k. 244 /

Listy płac były zatwierdzane przez wnioskodawczynię. Lista płac za wrzesień została potwierdzona przez wnioskodawczynię jako prezesa zarządu. Wnioskodawczynie zawarła jako prezes zarządu umowę o zarządzanie nieruchomości. Wystawiła świadectwo pracy dla pracownika w dniu 14.10.2015 r jako prezes zarządu.

/lista – k. 83 akt ZUS, umowa – k. 129 - 137 akt ZUS, świadectwo – k. 165/

Wnioskodawczynie pracowała wcześniej w firmie (...) od 2011 r. Urlop macierzyński kończył się jej w dniu 3 sierpnia 2015 roku. Dziecko urodziła 5 sierpnia 2014 roku. Następnie korzystała z urlopu wychowawczego.

/ akta osobowe kopert k. 177, dokumentacja medyczna k. 190 – 213, koperta k. 238, zeznania wnioskodawczynie e-protokół rozprawy z dnia 17.03.2017 r 00:05:36 – 00:27:51 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 27.06.2017 r 00:05:07 – 00:14:00 płyta CD k. 244, zeznania świadka M. M. (1) e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:30 – 19 – 00:56:07 płyta CD k. 186 /.

W okresie od 27 października 2015 r do 20 marca 2016 r wnioskodawczynie miała wystawione zaświadczenia o niezdolności do pracy. Z dniem 10 lipca 2016 r rozwiązano umowę o pracę z dnia 1 lipca 2015 r w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby powyżej 6 miesięcy. Dalej jest Prezesem Zarządu spółki.

/ okoliczności bezsporne, zeznania świadka M. M. (2) e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:06:19 – 00:30:19 płyta CD k. 186 , , zeznania świadka M. M. (1) e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:30 – 19 – 00:56:07 płyta

CD k. 186, akta osobowe wnioskodawczyni teczka, zeznania świadka J. G. e- protokół rozprawy z dnia 09.05.2017 r 00:56:07 – 01:05:42 płyta CD k. 186/.

Niezdolność do pracy była spowodowana dolegliwościami bólowymi stawu biodrowego, na co uskarżała się od półtora roku. Taka adnotacja znajduje się w dokumentacji medycznej z dnia 21 lipca 2015 r. W dniu 26 października 2015 r rozpoznano podejrzenie martwicy jałowej kości udowej prawej.

/dokumentacja medyczna – k. 134, k. 136, 140

Spółka (...) z siedzibą w Ł. w roku 2015 roku uzyskała następujące dochody:

w maju - strata - 35 528,48 zł

w czerwcu - dochód 6 628,58 zł

w lipcu dochód 406,41 zł

w sierpniu - dochód 25 439,51 zł

we wrześniu - strata – 17 570,22 zł

w październiku - dochód 5 929,10 zł

w listopadzie - dochód 2 405,15 zł

w grudniu - dochód 26 391,25 zł

/ zestawienie przychodów i dochodów w 2015 roku teczka k.117, rachunek zysków i strat – k. 69 – 83/

W 2015 roku w spółce byli zatrudnieni: J. S. z wynagrodzeniem 1750 zł, I. K. z wynagrodzeniem 1750 zł, O. D. z wynagrodzeniem 1750 zł, R. F. z wynagrodzeniem 925 zł, J. G. z wynagrodzeniem 1750 zł/ /wykaz osób zatrudnionych w spółce w 2015 roku zał. k. 117 /.

**Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył, co następuje :**

W świetle zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych odwołanie nie jest zasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 963) pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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 (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 159 z późn. zm.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § 1 kp 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 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).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku, jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozorów.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym to Sąd Najwyższy stwierdza, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Nadto nadmienić należy, iż w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/2006, LEX nr 328015).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone

w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (lex nr 590241), iż o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (lex numer 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). 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 przy tym wszak założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych przyjęło jednolicie, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dn. 17.12.1996 r., II UKN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 17, poz. 320 oraz z dn. 5.02.1997 r., II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997 nr 20, poz. 404). Generalnie stwierdzić należy, że sam fakt wykonywania czynności i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. W wyroku z dnia 6 października 2004 roku, sygn. akt I PK 488/03 (OSNP 2006 nr 1, poz. 7) Sąd Najwyższy zawarł pogląd, iż ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika /por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 lutego 2014 r., III AUa 707/13 LEX nr 1428168/.

W przypadku prezesa zarządu spółki sposób wykonywania obowiązków pracowniczych mieści się w modelu "autonomicznego" podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem, gdzie podległość wobec

pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków wynikających z Kodeksu spółek handlowych./por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II UK 20/11/

Tam, gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o.(którym wnioskodawczyni także była, bo miała 100 % udziałów w spółce, która była 90 % udziałowcem płatnika), nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne.

Podporządkowanie jest tylko jedną (aczkolwiek najistotniejszą) z konstytutywnych cech stosunku pracy i może istnieć wyłącznie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dla włączenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego i pozostawania w nim niezbędną jest przynależność do tej grupy podmiotów, które wykonują zatrudnienie w ramach stosunku pracy, a więc w warunkach faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla tego stosunku, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Stosownie do tego przepisu 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. Elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy są więc:

- 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem),
- 2) na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem "na ryzyko" socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu,
- 3) w warunkach podporządkowania jego kierownictwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 258).

Inaczej mówiąc, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o. nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż - skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika - nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania, jako zgromadzenie wspólników.

Z tego względu judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować, jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem (por. powołane przez skarżącego wyroki z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, Monitor Prawa Pracy 2009, nr 5, s. 268-271 i z dnia 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, LEX nr 598436 oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSNP 2012, nr 11- 12, poz. 145 i powołane w nich orzeczenia), jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (por. wyroki z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767 i z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 225).

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy, celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego, musiał zatem badać czy pomiędzy wnioskodawczynią, 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 odwołująca się 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 wnioskodawczynie obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczynie nie wykazała, by w okresie od 1 lipca 2015 r wykonała czynności na rzecz Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (...) w ramach pracowniczego podporządkowania.

Dokonując ustaleń Sąd Okręgowy oparł się o załączone do akt dokumenty, dokumenty znajdujące się aktach rentowych oraz częściowo w oparciu o osobowe źródła dowodowe w postaci zeznań świadków i wnioskodawczynie w zakresie, w jakim można było na ich podstawie ustalić, że wnioskodawczynie rzeczywiście wykonywała w spornym okresie określone czynności.

Sąd nie dał także wiary zeznaniom wnioskodawczynie, świadków, w zakresie, w jakim wskazywali oni na jej faktycznie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę od 1 lipca 2015 r i wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych, a następnie – od dnia 24.08.2015 r w sytuacji, gdy wnioskodawczynie od tej daty okresie była Prezesem Zarządu spółki i de facto wykonywała czynności na rzecz samej siebie co nie można uznać za pracę wykonywaną w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), wykonywaną w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Wnioskodawczynie została zatrudniona w dniu 1 lipca 2015 r na stanowisku dyrektora. Przy czym nie został sporządzony zakres obowiązków na piśmie (świadek M. M. (2) nie pamiętał, czy był taki zakres obowiązków, co może budzić wątpliwości, skoro miał on rozliczać wnioskodawczynię z pracy). Dopiero w toku procesu wnioskodawczynie precyzowała, co należało do jej obowiązków, wskazując, że miała kontaktować się z firmami (nie była wstanie sprecyzować z jakimi), z Sanepidem, Agencją (...) (nie precyzowała kiedy i w jakich sprawach), sporządzać kilka biznesplanów (które nie zostały załączone), uczestniczyć w szkoleniach, konferencjach (nie określiła jakich, kiedy się odbyły, nie załączyła potwierdzenia udziału w nich).

Także świadkowie nie uszczegółowili jej zeznań w tym zakresie. Świadek G. potwierdził jedynie to, że wnioskodawczynie przychodziła do firmy, siedziała przy biurku i kontaktowała się z Panami M., co nie jest równoznaczne z wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy.

Jej zatrudnienie miało być związane z zatwierdzaniem list płac i umów o pracę. Przy czym od momentu, gdy została prezesem zarządu, wykonywała te czynności jako prezes zarządu, co wynika z załączonych dokumentów. Natomiast podpisanie kilku list płac także nie świadczy o wykonywaniu pracy w ramach pracowniczego podporządkowania.

Efektom jej pracy miało być nawiązanie umowy z firmą (...), co także w żaden sposób nie zostało udowodnione, np. poprzez złożenie stosownej umowy czy w drodze zeznań przedstawiciela firmy. Zeznający na te okoliczność świadkowie M. posługiwali się ogólnymi stwierdzeniami, nadto jako osoby związane z wnioskodawczynią (ojciec i dziadek dziecka wnioskodawczynie) byli zainteresowani wynikiem procesu.

Należy również wskazać, że w spornym okresie wnioskodawczynie będąc jednocześnie Prezesem Zarządu zajmowała się czynnościami związanymi z reprezentacją spółki jak i również przebywała w tym czasie na urlopie wychowawczym z tytułu innego zatrudnienia zajmując się dzieckiem co w ocenie Sądu uniemożliwiało jej pracę w reżimie pracowniczym codziennie przez 8 godzin zgodnie z podpisaną umową o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku.

Zresztą świadkowie M. wskazują na „nienormowany” czas pracy, którego nie przewidują przepisy kodeksu pracy. Świadek M. M. (2) mówi o „zadaniu do wykonania”, zatem wnioskodawczynie miała być rozliczana z rezultatu. Takim rezultatem miał być biznesplan, który nie został jednak przedstawiony.



Wnioskodawczyni mogła swobodnie organizować swoją pracę w zakresie czasu pracy, o którym sama decydowała, co w ocenie Sądu nie może świadczyć o tym, że pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy przez 5 dni w tygodniu w reżimie pracowniczym. Co prawda wnioskodawczyni twierdziła, że była w pracy codziennie, jednak świadek M. M. (1) zeznał, że była prawie codziennie i pracowała po kilka godzin, a świadek M. M. (2) mówi o pracy w godzinach przedpołudniowych.

Sąd nie dał wiary dokumentowi w postaci ewidencji czasu pracy wnioskodawczyni, w którym zapisano, że wnioskodawczyni pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, gdy z zeznań świadków jak i samej wnioskodawczyni wynika, że nie miała wyznaczonych godzin pracy bywała w spółce w godzinach przedpołudniowych. W tym miejscu należy podnieść, że świadek M. M. (1) zeznał, że w ogóle nie było ewidencji czasu pracy, co może przemawiać za tym, że dokumentacja została sporządzona na potrzeby procesu, celem uprawdopodobnienia pracowniczego zatrudnienia.

Wnioskodawczyni twierdziła, że była kontrolowana przez właścicieli, a następnie przez walne zgromadzenie wspólników. Brak jest jednak w tym zakresie przekonywujących dowodów. Świadkowie zeznają o odbywanych spotkaniach, rozmowach, brak jest jednak konkretnych dowodów z dokumentów na tę okoliczność. Należy także wskazać, że od sierpnia 2015 r. większościowym udziałowcem spółki (90%) jest inna spółka, w której 100% udziałów ma wnioskodawczyni. M. i M. M. (1) dysponują udziałami w wysokości po 5%. Wnioskodawczyni twierdziła, że raportowała M. M. (2), który jednak miał w ogóle wątpliwości, czy zgromadzenie wspólników może kontrolować prezesa zarządu, wskazał także, że wnioskodawczyni nie otrzymywała żadnych wskazówek do działania. Brak jest jakichkolwiek uchwał, które miałyby wykonywać wnioskodawczyni.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby ktokolwiek w jakikolwiek sposób kierował czynnościami wykonywanymi przez wnioskodawczynię w szczególności, aby ustalił zakres czynności, jaki miała on wykonywać, oraz wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem.

Dodać należy, że samo sporządzenie dokumentacji pracowniczej nie świadczy o tym, że stosunek pracy był wykonywany w ramach pracowniczego podporządkowania. O tym decydują każdorazowo w konkretnym stanie faktycznym dowody potwierdzające nie tylko to, że osoba zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu pracowniczego stosunku faktycznie wykonywała na rzecz płatnika składek czynności odpowiadające zakresowi obowiązków na powierzonym jej stanowisku pracy, ale również to, że wykonywała je w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego i pod kierownictwem pracodawcy a to z tego względu, że wnioskodawczyni musiałaby stosować się do poleceń wydawanych jej przez samą siebie. Pozycja wnioskodawczyni jako pracownika i prezesa zarządu spółki w sposób jednoznaczny świadczy, że między wnioskodawczynią a spółką nie zachodził relacja podporządkowania pracowniczego. Taka zaś konstatacja wyklucza uznanie, że sporne zatrudnienie miało cechy zatrudnienia pracowniczego, mimo iż Sąd nie neguje, że wnioskodawczyni wykonywała pewne czynności w spornym okresie na rzecz spółki (...) materiał dowodowy nie pozwala jednak na przyjęcie, że czynności te wnioskodawczyni wykonywała w ramach stosunku pracy.

Spółka nie sporządziła pisemnego zakresu czynności wnioskodawczyni i nie sprawowała żadnego nadzoru nad ich wykonywaniem. Spółka nie stosowała również żadnego sposobu rozliczenia jej z wykonania zadań - nie ma bowiem na to żadnych dowodów. Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy będąc jednocześnie w kolejnym, spornym okresie zatrudnienia Prezesem Zarządu spółki.

Poczynione stwierdzenie jest ważne, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Należy przyjąć, że brak określenia zadań pracownika przez spółkę, jak również nie stosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy odwołującej, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawcę. Nadto wnioskodawczyni nie wykazała, że w ogóle wykonywała czynności jako dyrektor. Konkluzja ta oznacza również, że stron nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że wykonywanie na rzecz płatnika składek czynności przez odwołującego nie odbywało się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

W ocenie Sądu czynność prawna, jaką w realiach niniejszej sprawy jest zawarta przez strony umowa o pracę, jest sprzeczna z ustawą, tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było wykonywanie pewnych czynności na rzecz spółki – od sierpnia 2015 r., ale nie w reżimie stosunku pracy. Sporny stosunek prawny nie nosił bowiem konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 § 1 k.p.

Kwalifikacja ta ma znaczenie z dwóch powodów. Po pierwsze, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do uznania, że wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Po drugie, stanowisko to, zważywszy na treść zaskarżonej przez wnioskodawczynię decyzji uniemożliwia wypowiedzenie się, co do jej podlegania ubezpieczeniu społecznemu na innej podstawie prawnej. Sąd Okręgowy nie może w tym postępowaniu tej kwestii przesądzać, gdyż przedmiotem sprawy jest wyłącznie podleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Podkreślenia wymaga, że w orzecznictwie dominuje pogląd, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące ich nieważność, nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tego rodzaju sytuacjach prawnie doniosły jest jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy o pracę, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane, bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego następuje bowiem wówczas jedynie pod pozorem zatrudnienia, a zatem dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z

16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z 18 maja 2006 r., III UK 30/06, niepublikowany). Pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 roku, II UKN 20/11, OSNP 2012, nr 11-12, poz.145).

Należy też zwrócić uwagę, że nie został zatrudniony nowy pracownik w związku z nieobecnością wnioskodawczyni, a w początkowym okresie zatrudnienia spółka przynosiła stratę, bądź niewielki zysk, zatem może budzić także wątpliwość gospodarcza i ekonomiczna potrzeba utworzenia stanowiska dyrektora. Nadto tylko to stanowisko było związane z takim wynagrodzeniem, które odbiegało od wynagrodzeń pozostałych pracowników.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł, jak w punkcie 1 sentencji wyroku, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c, oddalając odwołanie.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy rozstrzygnął w punkcie 2. sentencji zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Z tego powodu Sąd Okręgowy zasądził od J. Ż. (2) oraz od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. kwoty po 1800,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Na kwotę tę złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. , ustalone w oparciu o § 2 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) w brzmieniu z daty wszczęcia postępowania z uwzględnieniem zmiany, która weszła w życie 27 października 2016 roku z tego względu, że organ rentowy wniósł o zasądzenie stawek wynagrodzenia wg stawki niższej, mając na względzie wartość składek ustaloną od wysokości wynagrodzenia.

Na marginesie wskazać należy, że spraw o podleganie ubezpieczeniom społecznym nie można zaliczyć do kategorii spraw o świadczenia z ubezpieczenia społecznego w rozumieniu § 9 ust.2 powołanego rozporządzenia i dlatego w tych przypadkach zachodzą wszelkie podstawy, aby koszty zastępstwa procesowego były wyliczane według wartości przedmiotu sporu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należało wyliczyć na podstawie wartości zaległych składek za okres, za który ustalono podstawę wymiaru składek. (por. uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) Spraw Publicznych - zasada prawna z dnia 20 lipca 2016 r. III UZP 2/16, Legalis nr 1472916). W rozpoznawanej sprawie wartość zaległych składek wynosiła 8 550 zł wobec czego Sąd Okręgowy zasądził na podstawie § 2 ust. 4 w/w rozporządzenia kwoty po 1 800 zł z tego względu, że organ rentowy wniósł o zasądzenie stawek wynagrodzenia wg stawki niższe.

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni

D.D-Z.