

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 lutego 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że D. B. od 1 września 2019 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek P. P. (1). W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że pomiędzy D. B., a płatnikiem zawarto umowę, której strony nadały nazwę umowy o pracę i mocą której D. B. powierzono obowiązki koordynatora produkcji, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 3 500,00 zł, a już od dnia 20 listopada 2019 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiotowej sprawie świadczenie pracy w ramach umowy o pracę nie miało miejsca, a zgodnym zamiarem i wolą stron zawartej umowy było jedynie nadanie jej nazwy „umowa o pracę”. Sporządzone zaś dokumenty związane ze stosunkiem pracy miały tę formę uzasadniać. Co również istotne, przed zgłoszeniem do ubezpieczeń D. B. nie posiadała innego tytułu do ubezpieczeń społecznych, a po przejściu na długotrwałe zwolnienie lekarskie, płatnik nie zatrudnił nikogo na jej miejsce. W ocenie organu rentowego, D. B. nie wykonywała pracy w firmie płatnika, a została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik jedynie w celu uzyskania prawa do wypłaty świadczenia w postaci zasiłku chorobowego, co oznacza, że umowa o pracę zawarta między D. B., a płatnikiem składek dla pozorów, jest nieważna i tym samym D. B. z tytułu zawartej umowy o pracę nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 września 2019 r.

*/decyzja k.75 - 78 akt ZUS/*

W dniu 12 marca 2020 r. D. B. złożyła odwołanie od ww. decyzji wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że od 1 września 2019 r. podlega ona ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek P. P. (1). W uzasadnieniu odwołania D. B. podkreśliła, że świadczyła na rzecz płatnika pracę w ramach stosunku pracy, a jej obowiązki sprowadzały się m.in. do wdrażania usprawnień organizacyjnych i technologicznych, kontroli nad procesami produkcyjnymi, czy też nadzorowania pracy pracowników płatnika. Ponadto w ramach świadczenia pracy wnioskodawczyni zajmowała się sprawdzaniem stanu magazynu, a nadto gdy zaistniała taka konieczność, wykonywała inne zadania powierzone jej przez pracodawcę.

*/odwołanie k.3 – 5/*

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację wskazaną w zaskarżonej decyzji.

*/odpowiedź na odwołanie k.13 – 14/*

Na rozprawie w dniu 28 października 2020 r. strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie, a płatnik przyłączył się do stanowiska odwołującej się.

*/oświadczenia stron – 00:00:22 – 00:03:01 protokół rozprawy z dnia 28 października 2020 r., płyta CD k.47/*

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

Wnioskodawczyni D. B. (z domu P.) legitymuje się wykształceniem wyższym – tytułem zawodowym inżyniera w dziedzinie zarządzania i inżynierii produkcji.

*/okoliczności bezsporne/*

Płatnik składek P. P. (1) prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą K (...). W zakresie prowadzonej działalności firma płatnika zajmuje się produkcją odzieży, głównie wierzchniej, takiej jak płaszcze oraz kurtki. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej płatnik zatrudnia 5 osób, na stanowiskach szwaczek, prasowaczki oraz pomocy szwalni. Co do zasady, płatnik składek zatrudnia pracowników w oparciu o wynagrodzenie minimalne. Z uwagi na specyfikę prowadzonej działalności, firma płatnika najwyższe przychody osiąga w okresie wrzesień – marzec.

/wyciąg z (...) k. 58 , zeznania płatnika min.00:26:32 – 00:29:43 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r. , płyta CD k.145 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:15:15 – 00:29:41 rozprawy z dnia 28 października 2020 r. , płyta CD k.47, zestawienie przychodów płatnika k.73 , listy płac k.79 – 109/

Wnioskodawczyni jest córką P. P. (1). D. B. nie prowadzi wspólnego gospodarstwa domowego ze swoim ojcem.

/okoliczność bezsporna/

W dniu 30 sierpnia 2019 r. pomiędzy D. B., a płatnikiem składek doszło do zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2019 r. Zgodnie z zawartą umową, D. B. powierzono obowiązki pracownicze koordynatora produkcji w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3 500,00 zł.

/umowa o pracę – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.122/

Wnioskodawczyni mogła podjąć pracę akurat od dnia od 1 września 2019 roku, gdyż od tego dnia jej dziecko, które urodziła w 2016 roku poszło do przedszkola.

/ zeznania wnioskodawczyni min.00:21:39 – 00:26:32 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r. , płyta CD k.145 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:01 – 00:15:15 rozprawy z dnia 28 października 2020 r., płyta CD k.47, zeznania wnioskodawczyni min. 00:29:43 – 00:31:32 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r. , płyta CD k.145/

W dniu 2 września 2019 r. D. B. odbyła badanie lekarskie, które nie wykazało przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku koordynatora produkcji.

/zaświadczenie lekarskie – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.122/

We wrześniu 2019 r. D. B. odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/karta szkolenia BHP– dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.122/

Zgodnie z zakresem obowiązków, do powierzonych wnioskodawczyni zadań należało: bieżąca kontrola procesów produkcyjnych, nadzorowanie pracy pracowników, kontrola realizacji zleceń, planowanie zapotrzebowania materiałowego, monitorowanie stanów magazynowych.

/zakres obowiązków – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.122/

W chwili zawierania ww. umowy o pracę D. B. nie posiadała tytułu do ubezpieczeń społecznych, była osobą bezrobotną, zarejestrowaną w Urzędzie Pracy.

/okoliczności bezsporne/

W dniu 10 września 2019 r. stwierdzono u wnioskodawczyni 8 tydzień ciąży. Odwołująca od dnia 20 sierpnia 2019 r. wiedziała, że jest w ciąży.

/karta ciąży k.35 , dokumentacja medyczna k.134/

Wykonywane przez wnioskodawczynię obowiązki pracownicze sprowadzały się przede wszystkim do kontroli, pod względem jakości, produkowanej w zakładzie odzieży. W zależności zaś od potrzeb płatnika i wydawanych przez niego dyspozycji, wnioskodawczyni zajmowała się także wykonywaniem innych czynności, takich jak pomoc na krojowni, lagowanie, prasowanie, czy też pakowanie gotowych wyrobów. Zdarzało się również, że wnioskodawczyni dokonywała zakupu potrzebnych w zakładzie produktów (m.in. w hurtowniach), co z kolei wiązało się z koniecznością opuszczenia zakładu pracy. Powierzone obowiązki wykonywała w godzinach pracy szwalni tj. pomiędzy 6.00, a 16.00, najczęściej pracowała w samej szwalni od godziny 8.00, czy 9.00 do 15.00 - 16.00, a następnie jeździła do hurtowni w celu zakupu dodatków. Wnioskodawczyni podpisywała listy obecności w pracy.

/zeznania świadków: E. K. min.00:33:23 – 00:43:18, M. N. min. 00:43:18 – 00:52:20 rozprawy z dnia 28 października 2020 r., płyta CD k.47, A. W. min.00:05:34 – 00:12:41 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r., płyta CD k.145, zeznania płatnika min.00:26:32 – 00:29:43 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r., płyta CD k.145 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:15:15 – 00:29:41 rozprawy z dnia 28 października 2020 r., płyta CD k.47, zeznania wnioskodawczynie min.00:21:39 – 00:26:32 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r., płyta CD k.145 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:01 – 00:15:15 rozprawy z dnia 28 października 2020 r., płyta CD k.47, zeznania wnioskodawczynie min. 00:29:43 – 00:31:32 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r., płyta CD k.145/

Wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy od dnia 20 listopada 2019 r. z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

/okoliczność bezsporna/

W związku z długotrwałą nieobecnością wnioskodawczynie, od 1 lutego 2020 r. płatnik składek zatrudnił pracownika na jej miejsce. N. pracownik przejął wykonywanie części zadań uprzednio powierzonych wnioskodawczynie. Przede wszystkim zajmuje się pakowaniem towaru, jego rozkładaniem, lagowaniem. Wysokość wynagrodzenia nowozatrudnionego pracownika została określona na kwotę 2 800,00 zł.

/zeznania płatnika min.00:26:32 – 00:29:43 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r., płyta CD k.145 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:15:15 – 00:29:41 rozprawy z dnia 28 października 2020 r., płyta CD k.47, zeznania świadka J. O. min. 00:12:41 – 00:18:04 rozprawy z dnia 24 lutego 2021 r., płyta CD k.145/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach organu rentowego i załączonych do akt sprawy, a także w oparciu o zeznania świadków: E. K., M. N., A. W., J. O. oraz wnioskodawczynie i płatnika.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że D. B. podjęła i faktycznie wykonywała pracę w firmie płatnika P. P. (1). Sąd uznał, iż zarówno zeznania wnioskodawczynie jak i płatnika oraz świadków są spójne, konsekwentne, logiczne i znajdują potwierdzenie w dokumentach załączonych do akt. Z zeznań tych wynika wprost, czym zajmowała się wnioskodawczynie w trakcie wykonywania pracy. Nie budzą również zastrzeżeń Sądu okoliczności jakie legły u podstaw zatrudnienia wnioskodawczynie.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

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 (tekst jednolity Dz. U. z 2021 roku, poz.423) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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 definiowanego przez art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Stosownie do treści art.22§1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

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, Legalis nr 88987).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art.83§1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 roku II UK 148/07, Lex nr 846577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku II UK 204/09, Lex nr 590241). Przy czym nie jest to jedyna postać pozorowości umowy o pracę. Pozorność 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.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdza się, 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.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji, gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może, bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę zawartej między ubezpieczoną D. B., a płatnikiem składek P. P. (1) stojąc na stanowisku, iż jej podpisanie oraz zgłoszenie ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych było czynnościami pozornymi dokonanyymi jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle dokonanych ustaleń faktycznych, nie ma podstaw do uznania, że zawarta między D. B., a płatnikiem składek P. P. (1) umowa o pracę nie była realizowana.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jako podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych wymienione zostały: dobrowolność; osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się; podporządkowanie, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego; ryzyko pracodawcy; odpłatny charakter zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 roku I PK 110/06 Lex nr 207175; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 roku, III PK 39/09, Lex nr 578140). W wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku (I UK 68/05, Lex nr 177165) Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej) jest cechą o charakterze konstrukcyjnym dla istnienia stosunku pracy. Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 marca 2006 roku (I PK 146/05 (Lex nr 234370) Sąd Najwyższy przypomniał, iż cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy – wskazywanymi w orzecznictwie – są także: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania,

a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności; wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej; ciągłość świadczenia pracy; występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Najwyższy wskazał także, że o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania podstawy prawnej zatrudnienia. Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie) stosunek prawny może być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

W ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną i płatnika była realizowana. Całokształt okoliczności wskazuje jednoznacznie, że stanowisko przedstawione przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie znajduje oparcia w stanie faktycznym. Podkreślić należy, że w chwili zawierania spornej umowy o pracę stan zdrowia wnioskodawczynie pozwalał na podjęcie przez nią powierzonych jej obowiązków pracowniczych. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wnioskodawczynie faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze od dnia 1 września 2019 r. do momentu powstania u niej czasowej niezdolności do pracy tj. 20 listopada 2019 r. Wnioskodawczynie w całym spornym okresie podlegała kierownictwu płatnika, świadczyła pracę w określonych stałych godzinach, zwykle od 8.00, czy 9.00 do 15.00-16.00 w samym zakładzie, a następnie jeździła do hurtowni po dodatki, czy inne elementy potrzebne do produkcji odzieży, ale co również istotne nie posiadała samodzielności decyzyjnej co do wykonywania określonych obowiązków pracowniczych, które wypełniała stosownie do otrzymanych od płatnika dyspozycji. W zależności bowiem od potrzeb pracodawcy, wnioskodawczynie zajmowała się, oprócz kontroli jakości produkowanej w zakładzie odzieży, także takimi czynnościami jak lagowanie, prasowanie, pakowanie gotowych wyrobów. Podkreślenia wymaga, że stosunek łączący strony spornej umowy pomimo, że wnioskodawczynie jest córką płatnika nie nosił cech charakterystycznych dla współpracy przy prowadzeniu działalności gospodarczej. Wskazać bowiem należy, iż zarówno w chwili zawierania spornej umowy jak i jej świadczenia wnioskodawczynie nie zamieszkiwała z płatnikiem, prowadząc własne, odrębne gospodarstwo domowe. Co również istotne, u płatnika zaistniała potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku powierzonym wnioskodawczynie, a wskazuje na choćby fakt zatrudnienia pracownika podczas długotrwałej nieobecności wnioskodawczynie w pracy.

Jednocześnie zwrócić należy uwagę, że nawet gdyby przyjąć, iż rzeczywistym celem zawartej umowy o pracę była wyłącznie chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego to dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (bądź uzyskania wyższych świadczeń), jako cel podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana, a tak było w przypadku ubezpieczonej. Chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę, ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy, a zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala stwierdzić (por. wyroki: z dnia 13 maja 2004 r. II UK 365/2003 Monitor Prawniczy 2006/5 str. 260; z dnia 25 stycznia 2005 r. II UK 141/2004 OSNP 2005/15 poz. 235; z dnia 28 kwietnia 2005 r. I UK 236/2004 OSNP 2006/1-2 poz. 28, z dnia 9 sierpnia 2005 r. III UK 89/2005 OSNP 2006/11-12 poz. 192; z dnia 24 stycznia 2006 r. I UK 105/2005, z dnia 14 lutego 2006 r. III UK 150/2005; z dnia 30 maja 2006 r. II UK 161/2005, z dnia 2 czerwca 2006 r. I UK 337/2005 Wokanda 2006/12 str. 29; z dnia 8 stycznia 2007 r. I UK 207/2006).

W tym stanie rzeczy należało przyjąć, że D. B. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika P. P. (1) w ramach umowy o pracę z dnia 1 września 2019 r. Powyższe w ocenie Sądu jest jak najbardziej wiarygodne i zostało w toku postępowania udowodnione. W tej sytuacji zdaniem Sądu nie można podzielić stanowiska reprezentowanego przez organ rentowy, że ubezpieczona podjęła zatrudnienie jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc, zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku uznając odwołanie wnioskodawczynie za zasadne.

z/

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron wypożyczając akta ZUS