

Sygn. akt VII U 864/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2023 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 marca 2023 roku w Warszawie

sprawy A. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z udziałem M. K.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania A. C.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 20 czerwca 2022 roku, numer (...) - (...) (...)

1. oddała odwołanie;

2. zasądza od A. C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

A. C., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w dniu 21 lipca 2022r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 20 czerwca 2022r., nr (...) - (...) (...), zarzucając jej niezgodność stanowiska organu rentowego ze zgromadzonym w postępowaniu materiałem dowodowym, polegającą na błędnym uznaniu, że nie miała na celu faktycznego podjęcia zatrudnienia u płatnika M. K., a jedynym celem było uzyskanie prawa do świadczeń społecznych, podczas gdy z przedstawionych dokumentów, jak również z pisemnych zeznań ubezpieczonej oraz jej pracodawcy, przedłożonych na potrzeby przedmiotowego postępowania, wynika, że wykonywała pracę osobiście i odpłatnie w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a także istniała powtarzalność pracy, jak również była podporządkowana kierownictwu pracodawcy.

W oparciu o powyższe ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez uznanie, że jako pracownik u płatnika składek (...) M. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 17 września 2021r. oraz o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odwołania A. C. wskazała, że organ rentowy w sposób nieprawidłowy ustalił, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że nie podlega, jako pracownik płatnika (...) M. K., obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. W ocenie ubezpieczonej zaskarżona decyzja wydana została w oparciu

o ustalenia faktyczne poczynione przez Zakład w niekompletnym zakresie, z pominięciem dowodów i okoliczności, przemawiających na jej korzyść pomimo, iż organy rentowe przed wydaniem decyzji zobowiązane są do oceny wszystkich zgromadzonych dowodów i wzięcia pod uwagę wszelkich okoliczności. Zdaniem ubezpieczonej, organ rentowy nie przeprowadził realnego postępowania dowodowego w sprawie, do czego był zobowiązany na podstawie art. 7 oraz art. 77 kodeksu postępowania administracyjnego, którego przepisy stosuje się w postępowaniach toczących się przed organem rentowym na podstawie art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ubezpieczona podkreśliła dodatkowo, że złożone przez nią zeznania umożliwiły organowi rentowemu zidentyfikowanie świadków, którzy mogliby wypowiedzieć się na temat jej faktycznego zatrudnienia w firmie (...). Organ zaniechał jednak wszechstronnego wyjaśnienia sprawy, opierając się w tym zakresie jedynie na „zasadach doświadczenia życiowego”, do których wielokrotnie odwołał się w treści uzasadnienia zaskarżonej decyzji, pomijając jednak te okoliczności, które są dla ubezpieczonej korzystne. Powyższe skutkować powinno uznaniem, że postępowanie przed ZUS cechowało naruszenie przepisów postępowania. Organ podjął wyłącznie pozorowane czynności w ramach postępowania wyjaśniającego i w sposób wybiórczy dokonał oceny zgromadzonych w taki sposób dokumentów, o czym ma świadczyć fakt, że uzasadnienie zaskarżonej decyzji zostało napisane na wzorze decyzji dotyczącej innej osoby ubezpieczonej (vide argumentacja dotycząca p. M. G., strona 9 uzasadnienia).

W dalszej części uzasadnienia A. C. wskazała na brak pozorności umowy o pracę. Podkreśliła, że na potrzeby przedmiotowego postępowania, przedstawiła organowi dokumenty potwierdzające fakt, iż wykonywała pracę osobiście i odpłatnie w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, że istniała powtarzalność wykonywanej pracy, jak również że była podporządkowana kierownictwu pracodawcy. O powyższym fakcie świadczą, jej zdaniem, choćby listy obecności, jak również przykładowe zrzuty ekranu postów na profilach społecznościowych firmy, które zamieszczała ubezpieczona, a także prowadzona przez nią korespondencja mailowa z klientami firmy. Nadto, jak wynika z treści zawartej przez strony umowy o pracę, do zakresu obowiązków ubezpieczonej należało m.in.: tworzenie i wprowadzanie treści w sklepie internetowym, dodawanie produktów do panelu sklepu, zarządzanie treściami na kontach w social mediach, odpowiadanie na pytania klientów w social mediach, jak również wprowadzanie stanów z dostaw towarów.

Fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną, w tym podległość służbową, potwierdzają zeznania świadka nadzorującego pracę i wydającego polecenia w miejscu pracy, tj. M. K., a także jego żony A. K. (1). Na brak pozorności zatrudnienia ubezpieczonej w firmie płatnika wskazuje również przedłożona w załączeniu dokumentacja w postaci wydruków wiadomości e-mail z okresu od dnia 5 października 2021r. do dnia 6 grudnia 2021r.

Ubezpieczona nie zgodziła się z argumentacją organu o rzekomym nieudowodnieniu tego, że to faktycznie ona osobiście tworzyła i zamieszczała na profilach społecznościowych firmy płatnika składek marketingowe treści, bowiem nie są one przez nią podpisane. Oczywistym jest dla niej, że w przypadku prowadzenia kont firmowych w mediach społecznościowych, nikt nie podpisuje się pod zamieszczonym marketingowym postem z imienia i nazwiska, lecz za autora wskazuje się wyłącznie firmę jako taką. Stąd też zupełnie nie dziwi fakt, że posty te, jak również odpowiedzi do klientów platformy sprzedażowej Allegro.pl, na której zamieszczane były produkty płatnika składek, podpisywane były jako (...), czy też jako (...), a nie nazwiskiem ubezpieczonej, skoro korespondencja prowadzona była z firmowego konta.

Według ubezpieczonej niesłuszne jest także stanowisko ZUS, jakoby fakt wykonywania dwóch umów jednocześnie przesądzał o zawarciu jednej z nich dla pozorów. Ubezpieczona wyjaśniła, że w związku ze stanem epidemii, a także związanymi z tym trudnościami na rynku pracy, fakt nowych, dodatkowych rozwiązań i podejmowania dodatkowego zatrudnienia, szczególnie wobec faktu spodziewania się dziecka, pozostaje całkowicie uzasadniony. Odnosząc się jeszcze do stanu ciąży, ubezpieczona zaznaczyła, że ustawodawca nie ukształtował nigdzie zakazu zatrudniania kobiet w takim stanie, a wręcz przeciwnie - odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny byłaby uznana za dyskryminację na podstawie art. 18 k.p. Dodatkowo, nawet jeśli z uwagi na ciążę, ubezpieczonej zależało na zapewnieniu sobie możliwości uzyskania tytułu ubezpieczeń społecznych do świadczeń związanych z chorobą i z macierzyństwem, to wobec faktu rzeczywistego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, jej motywacja do

poszukiwania zatrudnienia pozostaje całkowicie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, tym bardziej że zawarła umowę o pracę w okresie, kiedy stan jej zdrowia był dobry i nie istniały przeciwwskazania do świadczenia pracy.

Odnosząc się do racjonalności zatrudnienia, ubezpieczona wyjaśniła, że jak wykazał pracodawca, posiadał on realny powód, aby zatrudnić pracownika. Gospodarczo uzasadniona potrzeba wynikała ze szczególnego okresu przedświątecznego, kiedy ilość pracy radykalnie się zwiększa. Ponadto, z uwagi na nierównomierną ilość pracy w okresie roku, pracodawca wskazał na ekonomiczne uzasadnienie zatrudnienia pracownika na czas określony. Poza tym ubezpieczona miała stosowne kwalifikacje, zaś pracodawca - z racji wcześniejszej współpracy - mógł mieć pewność, że powierzona jej praca będzie rzetelnie wykonywana.

Kończąc swą argumentację, ubezpieczona wskazała jeszcze, że nie zasługują na aprobatę wnioski organu wskazujące, że o pozorności jej zatrudnienia świadczy fakt, że wynagrodzenie ustalone dla niej w umowie o pracę jest najwyższe u płatnika składek. Według ubezpieczonej, w przeciwieństwie do dolnej granicy wynagrodzenia za pracę, górna granica wynagrodzenia ustalana przez pracodawcę w sektorze prywatnym, należnego zatrudnionemu pracownikowi, nie podlega ograniczeniom. Poza tym porównywanie przez organ rentowy wynagrodzeń innych pracowników firmy dotyczy całkowicie innego rodzaju i charakteru pracy, polegającej na pracy fizycznej, związanej z pakowaniem zamówień. Powyższe stanowi dodatkowy argument przemawiający za brakiem kompleksowego zbadania stanu sprawy oraz za arbitralnością decyzji organu (odwołanie z dnia 21 lipca 2022r., k. 3-13 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania i o zasądzenie od ubezpieczonej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, organ rentowy wskazał, że w toku przeprowadzonego postępowania oraz w wyniku analizy danych zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonej i płatnika, ustalono, że A. C. od 17 września 2021r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w (...) M. K. z uwagi na umowę o pracę, zawartą na czas określony od 17 września 2021r. do 30 września 2022r., na stanowisku specjalisty ds. zarządzania treściami sklepu internetowego, na 3/4 etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 5.598,29 zł brutto. Już od 23 grudnia 2021r., czyli po 3 miesiącach od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, nastąpiło rozpoczęcie długotrwałej absencji chorobowej.

Organ rentowy podkreślił, że zgodnie z zeznaniami płatnika składek M. K., przedsiębiorstwo od marca 2017r. rozpoczęło działalność związaną ze sprzedażą wysyłkową artykułów dla dzieci, niemowląt oraz kobiet w ciąży, prowadzoną przez internet. Obecnie płatnik zatrudnia 5 osób, w tym dwie osoby na umowę zlecenia, które są na okresie próbnym. Przed zatrudnieniem A. C. nie istniało powierzone jej stanowisko, ponieważ dotychczas te obowiązki wykonywał właściciel z pomocą małżonki. Przyczyną zatrudnienia ubezpieczonej miała być potrzeba przekazania innej osobie obowiązków wykonywanych do tej pory przez właściciela oraz jego małżonkę, aby mogli się skupić na dalszym rozwoju firmy (...). Ponadto M. K. zeznał, że ubezpieczona spełniała wszelkie oczekiwania dotyczące pracownika, zatrudnionego na powierzonym jej stanowisku. Miała wykonywać obowiązki głównie zdalnie, sporadycznie w siedzibie pracodawcy oraz w miejscu prowadzenia działalności firmy (...). Ponadto praca miała być wykonywana nieregularnie, a dni tygodnia i godziny, w jakich ubezpieczona miała świadczyć pracę na rzecz (...) M. K., były ustalane telefonicznie w miarę bieżącego nakładu pracy. Płatnik składek prowadził listę obecności. Obecnie nikogo nie zatrudnił na stanowisko A. C., a obowiązki ubezpieczonej ponownie zostały przejęte przez właściciela oraz osobę współpracującą (małżonkę). Jeśli chodzi o wynagrodzenie w wysokości 5.598,29 zł brutto, to wynikało ono z oceny średnich wynagrodzeń na podobnych stanowiskach oraz szacunku kosztu czasu poświęcanego przez właściciela na obowiązki, które wypełniała A. C.. Organ rentowy zwrócił jednak uwagę, że wynagrodzenie A. C. jest najwyższym wynagrodzeniem w firmie (...).

W dalszej części odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wyjaśnił, że uzasadniając powód niezatrudnienia pracownika na stanowisko A. C., w ramach zastępstwa, M. K. wskazał, że "okres poświąteczny" jest spokojniejszy w branży, więc nie było takiej potrzeby, ale planuje przyuczyć innego pracownika, który już jest zatrudniony w firmie lub rozważy skorzystanie ze wsparcia firmy zewnętrznej, jeżeli będzie taka potrzeba. Odnosząc się do tego, ZUS zwrócił uwagę na fakt, że nieobecność ubezpieczonej trwa już 6 miesięcy, a nikt na jej miejsce nie został zatrudniony, co wskazuje na brak konieczności zatrudnienia pracownika na takim stanowisku. Ponadto, według organu rentowego, gdyby stanowisko

pracy stworzone dla A. C. było niezbędne dla funkcjonowania firmy, płatnik poszukiwałby innej osoby do świadczenia pracy na jego rzecz na wskazanym stanowisku. Tymczasem ani przed, ani od momentu powstania niezdolności do pracy u A. C., płatnik składek nie zatrudnił pracownika w celu jej zastępstwa. W związku z powyższym, zdaniem organu rentowego, takiej potrzeby nie było, tym bardziej że wszelkie obowiązki ubezpieczonej ponownie zostały przejęte przez płatnika i jego żonę. W związku z powyższym zasadne jest stwierdzenie, że gdyby rzeczywiście A. C. wykonywała obowiązki pracownicze, to podczas jej nieobecności w pracy płatnik składek poszukiwałby innej osoby - choćby do pracy na podstawie umowy na zastępstwo. Natomiast w sytuacji, gdy przedsiębiorstwo może dalej działać bez nowego pracownika, który przejąłby zadania osoby nieobecnej w pracy, to oznacza, że nie było sensu ekonomicznego zatrudnienia ubezpieczonej. Według organu rentowego, doświadczenie życiowe pokazuje, że pracodawca, który zatrudnia pracownika, gdyż go potrzebuje, korzysta z jego pracy i kwalifikacji nieprzerwanie i intensywnie, a nie jedynie przez okres trzech miesięcy. Gdyby nie potrzeba zasiłkowa, to w ocenie Zakładu, przedmiotowy stosunek pracy z całą pewnością nie zostałby nawiązany, szczególnie że pracodawca nie zatrudnia pracownika po to, aby dać mu pracę, źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, lecz dlatego, że go potrzebuje.

Ponadto istotny w sprawie jest fakt, że płatnik składek od marca 2022r. nie składa imiennych raportów rozliczeniowych (RCA) za ubezpieczoną. Dodatkowo z zeznań A. C. wynika, że o ofercie pracy dowiedziała się od męża, ponieważ pracodawca szukał pracowników wśród swoich znajomych. Następnie złożyła swoje CV płatnikowi składek. Do pracy w firmie (...) skłoniła ją kończąca się z końcem 2021r. umowa u innego płatnika składek i obawa, że nie zostanie ona przedłużona. Po otrzymaniu umowy o pracę w firmie (...) nie planowała przedłużać umowy u drugiego płatnika składek. Ponadto zeznała, że jej praca była wykonywana w nienormowanych godzinach pracy i dniach tygodnia, ponieważ jest zatrudniona równocześnie w innej spółce.

Kolejną okolicznością, na którą zwrócił uwagę organ rentowy jest to, że ostatnim dniem pracy A. C. u płatnika składek był dzień 10 grudnia 2021r., bowiem od 13 grudnia 2021r. do 21 grudnia 2021r. ubezpieczona przebywała na urlopie wypoczynkowym, zaś 22 grudnia 2021r. odebrała dzień wolny za święto wypadające w sobotę. Natomiast już od 23 grudnia 2021r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie złożyła roszczenie o zasiłek macierzyński w związku z urodzeniem dziecka w dniu 30 marca 2022r.

Według ZUS, jak łatwo obliczyć, w momencie zawierania spornej umowy o pracę A. C. była już w 3 miesiącu ciąży, a więc na pewno wiedziała o swoim stanie. W tej sytuacji brak zatrudnienia pracownika, który przejąłby obowiązki podczas niezdolności do pracy A. C. jest tym bardziej absurdalny, gdyż pracodawca, wiedząc o stanie ubezpieczonej, powinien zawnocześnie przygotować się do tego, zakładając że niemalże w każdej chwili ubezpieczona może stać się niezdolna do pracy.

Powyższe, w ocenie organu rentowego, jednoznacznie wskazuje, że A. C., wykorzystując znajomość z płatnikiem składek, podpisała z nim umowę o pracę, co miało na celu tylko i wyłącznie umożliwienie uzyskania przez nią wyższych korzyści finansowanych z FUS. Poza tym wyjaśnienia A. C. odnośnie zatrudnienia u dwóch płatników równocześnie, według Zakładu, budzą poważne wątpliwości, bowiem jeżeli ubezpieczona rzeczywiście nie była pewna, czy umowa u drugiego płatnika składek zostanie przedłużona w przyszłym roku, to niezasadne było zatrudnienie u innego pracodawcy już w sierpniu (5 miesięcy przed końcem umowy). Ponadto, nawet jeśli tak się stało, to niezrozumiałe jest, dlaczego A. C. nie rozwiązała poprzedniego stosunku pracy, skoro - jak zeznała - nie planowała przedłużania umowy. Zastanawiające jest także, co takiego wpłynęło na decyzję ubezpieczonej, że postanowiła wykonywać pracę u dwóch pracodawców równocześnie oraz to, w jaki sposób godziła wykonywanie obowiązków pracowniczych u dwóch płatników, biorąc pod uwagę, że w firmie (...) zatrudniona jest na 3/4 etatu, natomiast w drugiej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy. To wskazuje, że w pracy musiałyby spędzać przeciętnie 14 godzin dziennie, nie licząc dojazdów z jednej pracy do drugiej lub musiałyby pracować 6 dni w tygodniu, po około 11-12 godzin dziennie.

Strony w toku postępowania, jako dowód świadczenia pracy przez A. C. na rzecz M. K., dostarczyły jedynie przykładowe posty zamieszczane na stronie internetowej oraz na profilach społecznościowych firmy, które miała wykonać i zamieścić ubezpieczona. To jednak, według ZUS, nie stanowi udowodnienia faktu świadczenia pracy. Ponadto organ rentowy dopatrył się pewnych rozbieżności w dokumentach, bowiem zgodnie z imiennymi raportami

miesięcznymi o wypłaconych świadczeniach i przerwach, złożonych do Zakładu przez M. K., w dniach 27-29 października 2021r. A. C. była niezdolna do pracy, w związku z czym płatnik składek wypłacił jej wynagrodzenie za ten czas, natomiast z przedłożonych list obecności wynika, że A. C. w tamtym czasie miała świadczyć pracę na rzecz M. K.. Powyższe oznaczają, że złożone listy obecności mogły zostać sporządzone "na szybko", w celu uwiarygodnienia, że ubezpieczona rzeczywiście miała wykonywać swoje obowiązki pracownicze w tamtym czasie.

Organ rentowy dodatkowo zwrócił uwagę na wyniki analizy konta A. C.. Wskazują one, że pierwsze zgłoszenie do FUS ubezpieczonej przypada na sierpień 2002r. i było to zgłoszenie osoby bezrobotnej. Natomiast od stycznia 2019r. do nadal A. C. posiada zgłoszenie do pracowniczych ubezpieczeń społecznych u innego płatnika składek, a także w okresach styczeń 2020r. - wrzesień 2020r. oraz sierpień 2021r. – wrzesień 2021r. była zatrudniona jako zleceniobiorca.

Uwzględniając powołane okoliczności, w ocenie organu rentowego, zasadne jest stwierdzenie, że zawarcie obecnej (kolejnej) umowy o pracę dało ubezpieczonej dodatkowy status pracownika, a tym samym wszystkie przysługujące świadczenia w wyższej wysokości (odpowiedź na odwołanie z 12 sierpnia 2022r., k. 53-55 a.s.).

Płatnik składek M. K. przyłączył się do stanowiska ubezpieczonej A. C. (protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2023r., k. 99 verte a.s.).

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

M. K. od 13 marca 2017r. prowadzi działalność gospodarczą (...) M. K., której przedmiotem jest sprzedaż internetowa artykułów dla dzieci oraz kobiet w ciąży. Początkowo samodzielnie wykonywał wszystkie zadania związane z prowadzeniem działalności i dopiero w późniejszym czasie zdecydował się na zatrudnienie zleceniobiorców i pracowników. Stosował praktykę, że najpierw zawierał z osobą zatrudnianą umowę zlecenia, a potem umowę o pracę. Małżonka M. A. K. od 1 września 2021r. została osobą współpracującą z płatnikiem składek i z tego tytułu została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Wcześniej, przed ww. datą, przebywała na urlopie wychowawczym i pomagała M. K.. Zajmowała się m.in. zamawianiem towaru, pomocą przy pakowaniu paczek, obsługą zamówień w sklepie (wydruk z CEiDG – nienumerowane karty akt ZUS; zeznania M. K., k. 102 verte– 103 a.s.; zeznania świadka A. K. (1), k. 100 verte - 101 a.s.; pisemne zeznania M. K. – nienumerowane karty akt ZUS).

A. C., ur. (...) w W., ukończyła Wyższą Szkołę (...) w W. na kierunku pedagogika. Od 2002 roku świadczyła pracę na rzecz różnych podmiotów - (...), (...), (...) (...), (...) (...), (...) S.A. oraz (...) sp. z o.o., na takich stanowiskach jak pracownik administracyjny, koordynator zespołu, kierownik zmiany, czy opiekun floty ( CV, dyplom ukończenia szkoły – nienumerowane karty akt ZUS).

Bezpośrednio przed podpisaniem umowy zlecenia, a potem umowy o pracę z płatnikiem składek M. K., ubezpieczona pracowała w (...) sp. z o.o. w dziale sprzedaży flotowej. Ze wskazaną spółką nawiązała umowę o pracę począwszy od 1 stycznia 2019r. na czas określony trwający do końca roku 2021. Pracę w tej spółce wykonywała w miejscu wskazanym przez pracodawcę, w godzinach od 7.00 do 15.00 albo od 8.00 do 16.00. Z uwagi na problemy tego pracodawcy, związane z kłopotami w branży motoryzacyjnej na świecie, ubezpieczona nie miała pewności co do swojej przyszłości. Aktualnie nadal pracuje dla (...) sp. z o.o., korzystając z urlopu macierzyńskiego. Umowa o pracę została przedłużona (pisemne zeznania A. C. – nienumerowane karty akt ZUS; zeznania A. C., k. 101 verte - 102).

M. K. w 2021r. uzyskał następujące przychody ze sprzedaży towarów i usług: w styczniu – 202.390,96 zł, w lutym – 209.995,00 zł, w marcu – 249.755,89 zł, w kwietniu – 256.898,93 zł, w maju – 303.743,57 zł, w czerwcu – 206.017,37 zł, w lipcu – 266.089,14 zł, w sierpniu – 279.318,36 zł, we wrześniu – 342.160,25 zł, w październiku – 352.698,82 zł, w listopadzie – 443.536,43 zł i w grudniu – 472.842,33 zł (zestawienie księgi przychodów i rozchodów za 2021r. – nienumerowana karta akt ZUS).

W okresie od 23 września 2020r. do 24 maja 2021r. M. K. zatrudniał W. P., zgłoszoną do ZUS z kodem 0411 00 jako osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług. Ponadto od 6 maja

2021r. została zatrudniona K. M., wykonująca prace w magazynie w I., a potem w O.. Początkowo płatnik składek zgłosił wskazaną osobę do ZUS z kodem 0411 00 jako wykonującą umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług (okres od 6 maja 2021r. do 31 maja 2021r.), a od dnia 1 czerwca 2021r. K. M. została pracownikiem M. K. i z tego tytułu od ww. daty została zgłoszona do ZUS, z tym że od 30 września 2021r. nie wykonywała pracy z uwagi na niezdolność do pracy spowodowaną ciążą (zestawienie osób zgłaszanych do ZUS, k. 160 a.s.; zeznania świadka K. M., k. 99 verte – 100 a.s.).

W dniu 26 sierpnia 2021r. M. K. zawarł z A. C. umowę zlecenia od ww. daty do dnia 16 września 2021r. za wynagrodzeniem wynoszącym 2.936,26 zł. Na podstawie umowy zlecenia A. C. zobowiązała się do wykonywania następujących prac: tworzenia i wprowadzenia treści na stronę. Następnie w dniu 16 września 2021r. płatnik składek podpisał umowę o pracę z A. C. na czas określony od 17 września 2021r. do 30 września 2022r., w wymiarze czasu pracy 3/4 etatu, na stanowisku specjalisty ds. zarządzania treściami sklepu internetowego za wynagrodzeniem w kwocie 5.598,29 zł. Do obowiązków ubezpieczonej miało należeć tworzenie i wprowadzenie treści w sklepie internetowym, dodawanie produktów do panelu sklepu, zarządzanie treściami na kontach w social media i platformach marketplace, odpowiadanie na pytania klientów w social media (umowa zlecenia z 26 sierpnia 2021r., umowa o pracę z 16 września 2021r. – nienumerowane karty akt ZUS).

Przed podpisaniem umowy o pracę, w dniu 14 września 2021r. A. C. uzyskała orzeczenie lekarskie nr 662/(rok) 2021, w którym lekarz stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku specjalista ds. zarządzania treściami sklepu internetowego w firmie (...) (orzeczenie lekarskie z dnia 14 września 2021r. – nienumerowane karty akt ZUS). Z kolei w dniu 17 września 2021r. ubezpieczona przeszła instruktaż ogólny, przeprowadzony przez specjalistę ds. BHP oraz instruktaż stanowiskowy (karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp – nienumerowane karty akt ZUS).

W dacie, w której ubezpieczona podpisała umowę o pracę z M. K. była w ciąży. Płatnik składek miał o tym wiedzę (zeznania M. K., k. 102 verte – 103 a.s.). Zawarcie wskazanej umowy nastąpiło w związku z tym, że M. K. i małżonek ubezpieczonej znali się (zeznania świadka M. C., k. 100 a.s.; zeznania M. K., k. 102 verte – 103 a.s.).

Płatnik składek w każdym kolejnym miesiącu przelewem przekazywał na konto A. C. wynagrodzenie za pracę: za wrzesień 2021r. z tytułu umowy zlecenia – 2.500 zł, za wrzesień 2021r. z tytułu umowy o pracę – 1.846,06 zł, za październik 2021r. – 3.921,08 zł, za listopad 2021r. – 4.000 zł i za grudzień 2021r. – 4.000 zł oraz wynagrodzenie za czas choroby: za styczeń 2022r. – 4.131,53 zł i za luty 2022r. – 318,30 zł (potwierdzenia przelewów – nienumerowane karty akt ZUS; rachunek do umowy zlecenia, listy płac – nienumerowane karty akt ZUS).

A. C. w okresie od 27 do 29 października 2021r. była niezdolna do pracy. W dniu 10 grudnia 2021r. wystąpiła do płatnika składek z wnioskiem o urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni w terminie od 13 grudnia 2021r. do 21 grudnia 2021r., na co płatnik składek wyraził zgodę. Ponadto w tym samym dniu wniosła o udzielenie dnia wolnego w dniu 22 grudnia 2021r. w zamian za święto przypadające w sobotę, tj. 25 grudnia 2021r. Na to również płatnik składek udzielił zgody (wnioski z 10 grudnia 2021r. o udzielenie dnia wolnego za święto przypadające w sobotę oraz o udzielenie urlopu wypoczynkowego – nienumerowane karty akt ZUS). Od dnia 23 grudnia 2021r. A. C. stała się niezdolna do pracy. Niezdolność do pracy trwała aż do daty porodu, który nastąpił w dniu 30 marca 2022r. (informacje z PUE ZUS, odpis skrócony aktu urodzenia dziecka – nienumerowane karty akt ZUS).

Ubezpieczona nie wykonywała pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek. Zadania związane z zarządzaniem treściami sklepu internetowego wykonywał płatnik składek wraz z małżonką. Od dnia 13 października 2021r. do dnia 31 grudnia 2021r. jako zleceniobiorca, a od dnia 3 stycznia 2022r. do dnia 22 kwietnia 2022r. jako pracownik, był zatrudniony E. P.. W późniejszym czasie zostały zatrudnione jeszcze trzy inne osoby:

- A. V. jako pracownik od dnia 15 czerwca 2022r.;

- P. Ź., jako zleceniobiorca, od 19 kwietnia 2022r. do 29 kwietnia 2022r. oraz jako pracownik od dnia 2 maja 2022r.;

- P. M., jako zleceniobiorca, od 20 kwietnia 2022r. do 31 maja 2022r. oraz jako pracownik od dnia 1 czerwca 2022r. (zestawienie osób zgłoszonych w ZUS, k. 160 a.s.).

Żadna ze wskazanych osób nie zajmowała stanowiska specjalisty ds. zarządzania treściami sklepu internetowego. Zdania przypisane do tego stanowiska, które miała zajmować A. C., wykonywali płatnik składek oraz jego małżonka (zeznania M. K., k. 102 verte– 103 a.s.; zeznania świadka A. K. (1), k. 100 verte - 101 a.s.; pisemne zeznania M. K. – nienumerowane karty akt ZUS).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów oraz częściowo w oparciu o zeznania świadków: A. K. (1), K. M. i M. C. oraz stron - płatnika składek M. K. i ubezpieczonej A. C..

Dokumenty w zakresie, w jakim Sąd oparł na nich poczynione ustalenia, są wiarygodne, z tym tylko zastrzeżeniem, że umowa o pracę, może jedynie formalnie stanowić potwierdzenie tego, że strony w umowie wskazane, taką właśnie umowę sporządziły, nie potwierdza zaś, że ją realizowały. Jeśli chodzi natomiast o listy obecności oraz wydruki postów w social mediach, jak również o odpowiedzi udzielane na pytania klientów sklepu internetowego, to Sąd – choć autentyczności tych dokumentów nie zakwestionował – to ocenił, że listy obecności zostały stworzone wyłącznie na potrzeby toczącego się sporu, zaś wydruki z social mediów oraz związane z obsługą sklepu internetowego, nie zostały stworzone przez ubezpieczoną. Powody wskazanej oceny zostaną omówione kompleksowo w dalszej części.

Sąd dał wiarę zeznaniom stron i świadków tylko częściowo, w zakresie tych okoliczności, które zostały ustalone. Natomiast w pozostałej części to, co zeznali świadkowie oraz płatnik składek i ubezpieczona zostało ocenione jako niewiarygodne.

Jeśli chodzi o świadka K. M., to mimo, że nie ma podstaw, aby kwestionować, że wskazana osoba pracowała dla płatnika składek, bo ZUS potwierdził jej zgłoszenie do ZUS, jak również tego, że stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą, to są podstawy do nieuwzględnienia zeznań tego świadka w pozostałym zakresie. Zanim jednak zostaną omówione przyczyny i zakres takiej oceny, to trzeba zwrócić uwagę na istotną okoliczność, która w zeznaniach tego świadka pojawiła się. Mianowicie K. M. zeznała, że kiedy przyszła do pracy u M. K., a było to w maju 2021r., to A. C. już była zatrudniona. Tymczasem A. C. zawarła pierwszą umowę z M. K., tj. umowę zlecenia, w dniu 26 sierpnia 2021r., a więc kilka miesięcy po tym, kiedy do pracy została przyjęta K. M.. Powyższe oznacza, że albo świadek złożyła zeznania niezgodne z rzeczywistością, zresztą nie tylko w tej części, albo ubezpieczona – choć formalnie podpisała umowę z płatnikiem kiedy już była w ciąży – to faktycznie pracowała dla niego znacznie wcześniej – tak, jak wskazała świadek K. M..

Pozostając jeszcze przy ocenie zeznań ww. świadka trzeba zwrócić uwagę, że świadek - mimo, że od 30 września 2021r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą, a ubezpieczona przynajmniej formalnie po raz pierwszy zawarła umowę z płatnikiem w dniu 26 sierpnia 2021r. – miała widywać ubezpieczoną w miejscu prowadzenia działalności przez pracodawcę co najmniej kilka razy. Wskazała, że zdarzyło się, że te spotkania z A. C. były codzienne i miały miejsce ok. 14.00 – 15.00, a może ok. 16.00. Tymczasem, zgodnie z tym, co zeznał małżonek A. C. oraz świadek A. K. (1), sytuacje, kiedy ubezpieczona pojawiała się w I. czy O. w ciągu całego okresu rzekomej współpracy były sporadyczne. M. C. zeznał, że jego małżonka raz czy dwa razy w miesiącu była w O., a w I. w całym okresie pracy może trzy razy. A. K. (1) z kolei wskazała, że ubezpieczona dwa, może trzy razy była w I., pracować miała z domu. Zestawiając te informacje z tym, co zeznała świadek K. M., zdaniem Sądu, niewiarygodne jest, by kontakt świadka i ubezpieczonej był tak częsty, jak świadek wskazała. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę, że nikt z osób zeznających – poza K. M. – nie wskazywał na codzienną obecność w pracy A. C. – nawet, jeśli nie stale, to przynajmniej okresowo. Wszyscy inni zeznający w sprawie akcentowali, że ubezpieczona w większości pracowała zdalnie – przeważnie wieczorami i w weekendy. Poza tym istotne jest drugie miejsce pracy A. C., gdzie miała świadczyć pracę w miejscu prowadzenia działalności przez swojego pracodawcę w godzinach 7.00 – 15.00 bądź 8.00 – 16.00. W tej sytuacji nie jest możliwe, aby świadek K. M. widywała ubezpieczoną w I. czy w O. codziennie albo w godzinach, które w zeznaniach świadka zostały wskazane, tym bardziej, że okres, kiedy czas faktycznego zatrudnienia świadka i rzekomego zatrudnienia ubezpieczonej zajął się, wynosił tylko nieco ponad miesiąc.

Analizując zeznania świadków A. K. (1) i M. C., Sąd miał na względzie, że wskazani świadkowie to osoby spowinowaczone ze stronami umowy o pracę, a poza tym osoby, które znają się. Niewątpliwie interes tych osób był taki, by złożyć zeznania korzystne dla A. C. i M. K.. Niezależnie od tego istotnych jest jeszcze kilka okoliczności, o których będzie mowa.

Jeśli chodzi natomiast o listy obecności, to zwraca uwagę akcentowana przez organ rentowy okoliczność, że A. K. (2) w okresie od 27 do 29 października 2021r. była niezdolna do pracy. Mimo tego i informacji, jaką e-mailem przekazała M. K., w listach obecności wskazane dni niezdolności do pracy są oznaczone jako dni pracy, kiedy ubezpieczona rzekomo miała pracować. To powoduje, że listy obecności nie można ocenić jako wiarygodnych. Tak, jak wskazał ZUS, zostały one stworzone na potrzeby toczącego się postępowania, właśnie z uwagi na wskazaną nieścisłość, która – gdyby lista obecności była prowadzona i wypełniana na bieżąco – nie miała prawa powstać. Oceniając natomiast złożone w postępowaniu przed organem rentowym posty z mediów społecznościowych oraz przedstawione w postępowaniu sądowym wydruki wiadomości e-mail, zwraca uwagę brak możliwości identyfikacji osoby taki post bądź e-mail piszącej. Oczywiście jest to okoliczność poniekąd zrozumiała, na co zwróciła uwagę ubezpieczona w odwołaniu, ale zarazem analizując takie wiadomości czy posty nie ma sposobu, by ustalić tego, kto je stworzył. Dodatkowo, w przypadku wskazanych e-maili trzeba wspomnieć, że część z nich została wysłana w dni robocze w godzinach przedpołudniowych bądź porannych (e-mail z 13 października 2021r. – k. 21, 7 grudnia 2021r. – k. 146), kiedy A. C. świadczyła pracę na rzecz (...) sp. z o.o. Trudno założyć, aby w godzinach pracy dla tego pracodawcy wykonywała zadania na rzecz M. K.. Poza tym, nie wiadomo na jakiej podstawie sam M. K. i ubezpieczona – przy zapewne wielości e-maili klientów sklepu internetowego – byli w stanie ustalić, na którego e-maila klienta odpowiadała ubezpieczona, a na którego sam płatnik albo być może jego małżonka. Inną jeszcze okolicznością, która w kontekście ww. dokumentów zwraca uwagę, to że A. C. w zakresie obowiązków, stanowiącym część umowy o pracę, nie była zobowiązana do udzielania odpowiedzi na pytania klientów sklepu internetowego. We wspomnianym zakresie obowiązków pracodawca zobowiązał ją tylko do odpowiadania na pytania klientów w social media, zaś analizowane wydruki, w przeważającym zakresie dotyczą odpowiedzi udzielanych nie w social mediach, tylko klientom sklepu internetowego. Poza tym w postępowaniu przed organem rentowym analizowane wydruki nie zostały przez płatnika złożone. Dopiero wówczas, kiedy ZUS wydał zaskarżoną decyzję strony takie dokumenty do Sądu dostarczyły. Podczas dokonywania ich oceny, jako dowodów mających potwierdzić pracę wykonywaną przez ubezpieczoną, istotne były te okoliczności, o których była mowa, a dodatkowo i to, że świadek A. K. (1) o takiej korespondencji e-mail prowadzonej przez ubezpieczoną niewiele wiedział. Dopuszczała możliwość, że A. C. być może odpowiadała na e-maile, ale pewnych informacji w tym zakresie nie przedstawiła, podobnie jak i pozostali świadkowie, którzy w ogóle o takim zadaniu ubezpieczonej nie wspominali. Biorąc pod uwagę wskazane okoliczności Sąd ocenił, że zgromadzony materiał nie dostarczył wystarczających dowodów wskazujących na fakt wykonywania pracy przez A. C. w ww. zakresie.

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

Odwołanie A. C. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sporne w rozpatrywanej sprawie było to, czy A. C. od 17 września 2021r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. K.. Na wstępie, odwołując się do przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2022r., poz. 1009), zwanej dalej ustawą systemową, należy podkreślić, że art. 6 ust. 1 pkt 1 wskazanej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania



pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Przy tym celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy. Oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę. Przesłankę nawiązania stosunku ubezpieczenia oraz wynikające z tego stosunku prawo do świadczeń stanowi jednak nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne zatrudnienie. Jak wynika bowiem z utrwalonego orzecznictwa, wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a nie samo zawarcie umowy uprawnia do świadczeń przewidzianych przepisami (m.in. do świadczeń chorobowych, świadczeń emerytalno-rentowych). Z tego wynika, że dokument w postaci umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony, faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010r., I UK 43/10).

Na podstawie art. 86 ust. 2 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w ramach przeprowadzanych kontroli, może między innymi kontrolować tytuł zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego oraz oceniać prawidłowość i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania jest obowiązany. Może więc badać fakt zawarcia umowy o pracę oraz jej ważność, celem stwierdzenia objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005r., III UK 200/04, LEX nr 155677) i na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących zgłaszania do ubezpieczeń społecznych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, stwierdzając w zaskarżonej decyzji, że A. C. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu, powołał się na cel zatrudnienia i dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd rozważając, czy faktycznie doszło do nieważności umowy o pracę, analizował stan faktyczny sprawy w odniesieniu do przesłanek z art. 58 k.c. i art. 83 k.c., a więc tak z uwagi na obejście prawa i sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, jak i z uwagi na pozorność. Drugi z wymienionych przepisów stanowi w § 1, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

W przedmiotowej sprawie w wyniku dokonanych ustaleń i przeprowadzonej oceny Sąd doszedł do wniosku, że A. C. i M. K., podpisując umowę o pracę, złożyli pozorne oświadczenia woli. Ich zamiarem nie było wykonywanie pracy, lecz uzyskanie przez A. C. dodatkowego tytułu do ubezpieczeń, a tym samym wyższych świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem. Świadczy o tym kilka okoliczności, z których każda samodzielnie nie dawałaby podstaw do zakwestionowania spornej umowy o pracę, łącznie jednak zostały ocenione jako uzasadniające decyzję wydaną przez ZUS. Są to:

- fakt pozostawiania ubezpieczonej w ciąży, o której w dacie podpisania umowy o pracę i zgłoszenia do ZUS wiedziała tak ona, jak i płatnik składek;

- znajomość płatnika składek i małżonka ubezpieczonej, dzięki której ubezpieczona mogła podpisać z M. K. umowę o pracę;

- brak poszukiwań pracownika prowadzonych przez M. K. przed zatrudnieniem A. C.. Co prawda w zeznaniach A. K. (1) i M. K. pojawiła się informacja o takich poszukiwaniach prowadzonych przez media społecznościowe, ale żadne wydruki tę okoliczność potwierdzające nie zostały przedstawione, mimo że płatnik składek przedstawił posty z mediów społecznościowych, mające rzekomo potwierdzić prace wykonywane przez ubezpieczoną. Mógł więc wydrukować także i takie, z których wynikałoby, że poprzez F. bądź inne media społecznościowe próbował znaleźć pracownika na stanowisko, jakie zostało powierzone A. C.;

- zatrudnienie A. C. w (...) sp. z o.o. i świadczenie na rzecz tego pracodawcy pracy przez 8 godzin dobowo, co w powiązaniu z dodatkową pracą na rzecz M. K. sprawiałoby, że A. C. musiałby – jak słusznie zauważył ZUS – pracować w dni robocze łącznie po 14 godzin na dobę albo w przypadku pracy wykonywanej w soboty w wymiarze 8 godzin, dodatkowo po około 11 – 12 godzin w dni robocze, co w świetle zasad doświadczenia życiowego jest trudne do zaakceptowania, biorąc pod uwagę fakt ciąży ubezpieczonej, która podczas rzekomej realizacji dwóch umów, najpewniej znajdowała się w fazie II trymestru;

- konieczność godzenia przez ubezpieczoną pracy świadczonej w miejscu prowadzenia działalności przez (...) sp. z o.o. z pracą w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu świadczoną w domu, a częściowo w O. i I., co poza wcześniej wskazanymi godzinami pracy w ciągu doby, musiałoby wiązać się jeszcze z dojazdami pomiędzy ww. lokalizacjami, które dla kobiety znajdującej się w ciąży musiały być dodatkowo uciążliwe;

- brak wiarygodnych dowodów świadczenia pracy przez ubezpieczoną, co zostało omówione w części obejmującej ocenę dowodów;

- brak zatrudnienia przez płatnika składek osoby wykonującej prace na stanowisku specjalisty ds. zarządzania treściami sklepu internetowego w okresie przed zatrudnieniem ubezpieczonej. Zdaniem Sądu w początkowym okresie działalności M. K. dałoby się to uzasadnić, jednak od czasu, kiedy płatnik zaczął prowadzić działalność do daty, w której zatrudnił A. C., minęło kilka lat. W takiej sytuacji trudno dać wiarę, że nie było potrzeby, aby ktoś – przy dużej ilości towarów w sklepie internetowym – zarządzał treściami tego sklepu i że taka potrzeba powstała pod koniec sierpnia 2021r., akurat w czasie, gdy ubezpieczona znajdowała się w ciąży;

- brak dowodów wskazujących na powstanie potrzeby zatrudnienia specjalisty ds. zarządzania treściami sklepu internetowego we wrześniu 2021r. Odnosząc się do tego w pisemnych zeznaniach złożonych do ZUS, M. K. wyjaśnił, że potrzeba przyjęcia do pracy osoby na ww. stanowisku była związana z tym, „aby móc skupić się na dalszym rozwoju firmy”. Nie wiadomo jednak co kryje się pod wskazanym sformułowaniem, gdyż płatnik składek ani jego małżonka nie wyjaśnili o jaki rozwój firmy chodzi, nie przedstawili też dowodów, że firma rozwinęła się w obszarze, którym musiał zająć się płatnik, powierzając niektóre zadania specjalistce ds. zarządzania treściami sklepu internetowego;

- niezatrudnienie osoby wykonującej pracę specjalisty ds. zarządzania treściami sklepu internetowego w okresie nieobecności A. C., choć już w dacie podpisania umowy o pracę wiadome było, że ubezpieczona za kilka miesięcy – nawet jeśli nie ze względu na niezdolność do pracy, to narodziny dziecka i urlop macierzyński – nie będzie mogła pracować przez dłuższy czas. Mimo tego płatnik składek ani nikogo na jej miejsce nie poszukiwał, ani nikogo nie zatrudnił, a zadania, które A. C. wykonywała przejęła A. K. (1) i płatnik składek.

W kontekście ostatniej z wymienionych okoliczności zwraca uwagę orzecznictwo, z którego wynika, że 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 gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie ważności umowy o pracę, racjonalność

zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla tej oceny. Racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika, są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447; wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999r. Nr 5, poz. 18 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001r. Nr 13, poz. 449).

W analizowanej sprawie strony spornego stosunku pracy nie wykazały, by istniała faktyczna potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku specjalisty ds. zarządzania treściami sklepu internetowego. Jak zostało wskazane, M. K., składając zeznania, podał jako okoliczności wykazujące taką potrzebę – rozwój działalności oraz chęć odciążenia jego i małżonki, jednakże powody te wydają się być nielogiczne, biorąc pod uwagę, że po kilku miesiącach pracy ubezpieczonej nie zatrudniono nikogo podczas jej absencji, pomimo tego, że - jak również wskazał płatnik składek - jego działalność nadal się rozwija i zatrudnia więcej osób niż wcześniej.

Odnosząc się jeszcze do twierdzeń płatnika składek oraz jego małżonki, mających usprawiedliwić niezatrudnienie nowego pracownika na miejsce ubezpieczonej, Sąd wskazuje na stanowisko przedstawione przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 lipca 2020r. (III UK 339/19, LEX nr 3029172), z którego wynika, że w przypadku spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych postępowanie sądowe toczy się na skutek odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która jest podejmowana na podstawie przepisów procedury administracyjnej, w określonym stanie faktycznym stwierdzanym przez Zakład. Z chwilą, gdy sprawa zawiśnie przed sądem, toczy się już w trybie procesu cywilnego, chociaż z uwzględnieniem proceduralnych odrębności przewidzianych dla rozstrzygania tej kategorii spraw. Organ i osoba odwołująca się od decyzji są równorzędnymi stronami, a sąd zobligowany jest w czasie prowadzonego postępowania uwzględniać reguły dowodowe przewidziane w procedurze cywilnej, wynikające z art. 213 § 1 k.p.c., art. 228 § 1 k.p.c., i art. 231 k.p.c. W takiej sprawie odwołanie zastępuje pozew, a zatem to na odwołującym spoczywa, zgodnie z art. 232 k.p.c., ciężar wykazania, że zaskarżona decyzja jest z pewnych względów wadliwa. Powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie, że postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2008r., OSNP 2010 nr 11-12, poz. 146). W sporze sądowym reguły dowodowe są szersze niż zwykły obowiązek strony wskazania dowodów dla ustalenia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Przykładowo każda ze stron obowiązana jest do złożenia oświadczenia co do twierdzeń strony przeciwnej, dotyczących okoliczności faktycznych (art. 210 § 2 k.p.c.). Jeżeli więc organ rentowy na podstawie materiałów zgromadzonych w postępowaniu administracyjnym zarzucił fikcję umowy o pracę i brak zatrudnienia, to w postępowaniu sądowym skarżący jest zobowiązany co najmniej do odniesienia się do tych zarzutów (art. 221 k.p.c.), ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z przepisów Kodeksu postępowania cywilnego. W tym celu to odwołujący się musi zatem przedstawić dowody, które uzasadniają zarzut wadliwości decyzji. Oczywiście wadliwość decyzji może też wynikać z błędnej wykładni prawa materialnego, co nie będzie wymagało postępowania dowodowego. Niemniej w każdym przypadku, gdy adresat decyzji nie zgadza się z faktami stanowiącymi podstawę zastosowania konkretnej normy prawa musi przedstawić dowody okoliczności przeciwnych. Wymaga podkreślenia, że na gruncie procedury cywilnej obowiązuje zasada prawdy materialnej wynikająca z przywołanego wyżej k.p.c. Należy więc pamiętać, że sąd - a więc także sąd pracy i ubezpieczeń społecznych - nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Stąd ustawodawca do minimum ograniczył uprawnienia sądu do działania z urzędu, zatem szczególnego znaczenia nabiera aktywność stron w prezentowaniu dowodów oraz przytaczaniu faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Oczywiście, o ile decyzja organu opiera się na wątpliwych podstawach faktycznych odwołujący się, będący adresatem decyzji nie będzie miał problemu proceduralnego z podważeniem zasadności decyzji. Natomiast jeżeli organ oparł decyzję na faktach miarodajnych, kwestionujący decyzję musi przedstawić dowody podważające te fakty. Przepisy procedury cywilnej nie

ustanawiają przy tym zasady rozstrzygnięcia wątpliwości na korzyść odwołującego się od decyzji. Przyjęcie takiej zasady przeczyłoby treści art. 3 k.p.c., który na stronę postępowania nakłada obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy oraz przedstawiania dowodów; jak też treści art. 6 § 2 k.p.c., który stanowi, że strony obowiązane są przytaczać wszelki okoliczności faktyczne i dowody bez zbędnej zwłoki. Obowiązkiem strony i w jej interesie procesowym jest przedstawienie dowodów, które pozostawione są osądowi sędziowskiemu dokonywanemu w granicach zakreślonych treścią normy zawartej w art. 233 § 1 k.p.c.

W przedmiotowej sprawie ani odwołująca się od decyzji ZUS A. C., ani płatnik składek nie przedstawili wiarygodnych dowodów, które potwierdziłyby, że po kilku miesiącach pracy ubezpieczonej przestała istnieć potrzeba zatrudnienia osoby na jej stanowisku. Zeznania płatnika składek nie znalazły w tym zakresie potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Zatrudnia on więcej osób niż poprzednio, a jego działalność dalej się rozwija, wobec czego nie sposób uznać jego zeznań za wiarygodne. Poza tym płatnik składek nie przedstawił jakichkolwiek dowodów, z których wynikałoby, że posiadał ekonomiczną potrzebę zatrudnienia w 2021r. osoby na stanowisko, które obecnie nie istnieje, a więc wówczas, kiedy A. C. była w ciąży i potrzebowała tytułu do ubezpieczeń społecznych, bez którego nie miałyby prawa do wyższych świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem. W tym miejscu należy podkreślić, że jak wskazywała sama ubezpieczona oraz jej mąż M. C., będący znajomym płatnika składek, jej stosunek pracy z (...) sp. z o.o. był niepewny i miał zakończyć się z końcem roku 2021. Oczywistym jest, że w tej sytuacji ubezpieczona będąca w ciąży, mogłaby chcieć zapewnić sobie dodatkowy tytuł do ubezpieczeń społecznych. Natomiast sytuacja nieprzedłużenia jej umowy o pracę w (...) sp. z o.o., co było użyte jako argument podczas składania zeznań przez ubezpieczoną i jej męża, w świetle przepisów prawa pracy było mało prawdopodobne, biorąc pod uwagę, że art. 177 § 3 k.p. wskazuje, że umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. W przypadku ubezpieczonej, która dziecko urodziła 30 marca 2022r., a umowę o pracę miała w (...) sp. z o.o. do 31 grudnia 2021r. zastosowanie ww. regulacji było oczywiste. Zresztą zgodnie z przewidywaniami, ww. pracodawca przedłużył z ubezpieczoną umowę o pracę i to na czas dłuższy niż do daty porodu, gdyż jak zeznała ubezpieczona na rozprawie w styczniu 2023r., w tym właśnie czasie nadal jeszcze była pracownicą (...) sp. z o.o. To wskazuje, że argument, o którym była mowa, mający uzasadnić podjęcie pracy u M. K., został stworzony tylko w tym właśnie celu.

Zdaniem Sądu celowe było także zawarcie przez ubezpieczoną i płatnika umowy o pracę na czas określony do 30 września 2022r. Taki właśnie okres, na który została ta umowa zawarta, zapewniał A. C. wszystkie świadczenia, jakie wiązały się z macierzyństwem w wyższej kwoty niż gdyby ubezpieczona miała tylko jednego pracodawcę. Do takiego wniosku składania wnikliwa analiza argumentacji obu stron. Płatnik wskazywał na największe obciążenie pracą w jego firmie w okresie przedświątecznym, co sugerowałoby zatrudnienie ubezpieczonej tylko na ten czas, tak się jednak nie stało, bo ubezpieczona została zatrudniona na okres nieco ponad roku, a kiedy po około 3 miesiącach przestała pracować, płatnik nikogo nie poszukiwał na jej miejsce i nie zatrudnił. Nie można również nie wspomnieć, że płatnikowi obciążenie pracą w okresie bezpośrednio poprzedzającym święta nie przeszkodziło w udzieleniu ubezpieczonej zgody na siedmiodniowy urlop wypoczynkowy. Jeśli chodzi natomiast o argumentację ubezpieczonej dotyczącą jej planów na przyszłość, to zwraca uwagę to, o czym była już mowa, a także okoliczność, że A. C. – mimo deklaracji – nie rozwiązała umowy z (...) sp. z o.o., pozostając aktualnie w dalszym ciągu w stosunku pracy z tym pracodawcą. Jest to oczywiście dla niej korzystne i tego Sąd nie kwestionuje. Wątpliwości Sądu budzi jedynie argumentacja ubezpieczonej tego dotycząca, tak jakby tworzona tylko na potrzeby toczącego się sporu.

Zdaniem Sądu, powyższe wskazuje, że zatrudnienie ubezpieczonej wyniknęło tylko z tego, że ubezpieczona była w ciąży i poszukiwała dodatkowego tytułu do ubezpieczenia, a była osobą rekomendowaną do zatrudnienia, co wskazały same strony. Natomiast płatnik składek nie prowadził poszukiwań pracownika, którego mógłby zatrudnić, a w każdym razie takiej tezy nie potwierdzają zgromadzone dowody. Sąd w oparciu o zgromadzony materiał i analizę okoliczności, jakie w sprawie wystąpiły, przyjął więc, że zatrudnienie ubezpieczonej nie było związane z faktyczną potrzebą zatrudnienia pracownika i nie nastąpiło w trakcie aktywnie prowadzonych w tym zakresie poszukiwań, tylko zaistniało w związku z potrzebą, jaka pojawiła się po stronie ubezpieczonej, będącej w owym czasie w ciąży i poszukującej możliwości uzyskania dodatkowych środków finansowych w związku ze spodziewaną niezdolnością do pracy, a przede wszystkim

macierzyństwem. Oczywiście spodziewane macierzyństwo i sama ciąża nie stanowią przeszkody do podjęcia pracy, co wielokrotnie podkreślano w orzecznictwie, ale w analizowanym przypadku stanowiła dominujący, a nawet jedyny czynnik wpływający na decyzję stron stosunku pracy o zawarciu umowy o pracę i w powiązaniu z całokształtem już omówionych okoliczności, dała asumpt do tego, by podzielić stanowisko Zakładu, wykluczającego A. C. z ubezpieczeń społecznych. W orzecznictwie akcentuje się bowiem, że o ile samego celu w postaci chęci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego orzecznictwo nie traktuje jako sprzecznego z ustawą, o tyle na akceptację nie może zasługiwać naganne i nieobojętne społecznie zachowanie oraz korzystanie ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i przy zadeklarowaniu wysokiej podstawy składek w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa (niezależnie od jej pozorności) jest nieważna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005r., II UK 43/05). Wynika to z tego, że postanowienia umowne stron stosunku pracy podlegają ocenie z perspektywy zgodności z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz w kontekście obejścia prawa (art. 58 k.c.). Przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poza kryteriami definiującymi naturę stosunku pracy, należy również wziąć pod uwagę pierwiastek publiczny i alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, która stanowi gwarancję harmonii i zachowania poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Postanowienia umowne mogą być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jeżeli dokonane są z naruszeniem zasad współżycia społecznego oraz łączącej się z nimi zasady solidarności systemu ubezpieczeń społecznych, z którymi spreczny jest zamiar osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem tego systemu oraz "pokrzywdzenia" innych rzetelnych i uczciwych ubezpieczonych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 15 września 2022r., III AUa 1019/21, Legalis nr 2845196).

Jak z przedstawionych poglądów wynika, w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych główną zasadą współżycia społecznego, na którą trzeba zwrócić uwagę, jest zasada równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w solidarnym systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a ustawy systemowej), z którego przysługują świadczenia proporcjonalne do wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne. W związku z tym za umowę sprzeczną z zasadami współżycia społecznego uznaje się umowę, której celem jest intencjonalne uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z deklarami i opłaceniem wysokich składek przed okresami zamierzonego lub definitywnego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 listopada 2018r., II UK 350/17). Poza tym trzeba zwrócić uwagę na fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest spreczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Istotne jest także i to, że zawarcie umowy o pracę przy jednoczesnej korelacji okoliczności typu: świadomość niezdolności do pracy, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia, krótkotrwałość "zatrudnienia", czy wspomniane wcześniej ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę, mogą być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2005r. (II UK 43/05).

W analizowanej sprawie nawet, gdyby nie zgodzić się z argumentacją, która została przedstawiona, to trzeba byłoby i tak przyjąć pozorność oświadczeń woli stron spornego stosunku pracy, gdyż umowa zawarta przez strony – przyjmując, że była realizowana – wbrew treści dokumentu, który strony podpisały, nie nosiła cech stosunku pracy. Do takiej oceny skłania analiza zeznań stron, które wskazały na zadania ubezpieczonej i sposób świadczenia przez nią pracy, którego nie cechowało podporządkowanie pracodawcy. Co prawda pracodawca przyuczył A. C. do pracy, ale przyuczenie czy też wprowadzenie w zakres zadań albo pokazanie sposobu, w jakie powinny być one realizowane, występuje także w przypadku choćby umowy zlecenia czy umowy o świadczenie usług. Co ważne w tej sprawie, M. K. pytany o zatrudnienie najpierw na podstawie umowy zlecenia, a potem na podstawie umowy o pracę oraz o różnice między tymi umowami, zeznał że takich różnic nie widzi. Wyjaśnił również tak on, jak i ubezpieczona, że

czas pracy ubezpieczonej nie był przez pracodawcę narzucony czy kontrolowany. A. C. pracowała w zależności od potrzeb, które musiały wynikać raczej z ilości pracy niż z polecenia płatnika, gdyż płatnik zeznając nie powoływał się na wydawanie ubezpieczonej poleceń dotyczących dni pracy, godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin pracy w danym dniu. Ubezpieczona, choć wprost na to nie wskazała, sama o tym decydowała, biorąc też pod uwagę swoje możliwości związane z pracą świadczoną na rzecz innego płatnika. Poza tym M. K. nie wskazywał, by polecał ubezpieczonej wykonanie określonych zadań – by określał e-maile, na które ma odpowiedzieć bądź faktury, które ma wprowadzić. Ubezpieczona już po fakcie wykonania danej pracy, jak wskazał płatnik, odznaczała, którą fakturę wprowadziła czy też e-maila, na którego udzieliła odpowiedzi, ale nie ma dowodów, aby w tym zakresie M. K. wydawał jej wiążące polecenia. Mógł ją instruować, szczególnie na początku, bądź wspomagać w sytuacjach niejasnych, wątpliwych, to jednak nie jest obce również umowom regulowanym w Kodeksie cywilnym. Jeśli chodzi zaś o listy obecności, które są charakterystyczne dla stosunku pracy, to Sąd ocenił już wcześniej, że zostały stworzone na potrzeby toczącego się sporu. Poza tym, nawet gdyby było inaczej, zwraca uwagę, że A. K. (2) mająca rzekomo dostęp do systemu płatnika, nie wypełniała takiej listy obecności na bieżąco, dając pracodawcy bieżący dostęp do danych dotyczących jej pracy, tylko – skoro wpisy w liście są odręczne – czyniła to zapewne w miejscu, gdzie wykonywała pracę (głównie w miejscu zamieszkania) i dopiero po całościowym jej uzupełnieniu mogła przekazywać ją pracodawcy. W takiej jednak sytuacji pracodawca nie miał możliwości na bieżąco zweryfikować jej czasu pracy, liczby godzin, które przepracowała. Zdaniem Sądu, biorąc pod uwagę zeznania pracodawcy, taka weryfikacja nie szczególnie go interesowała, bo samo wykonanie pracy było dla niego ważniejsze. W takiej jednak sytuacji element podporządkowania pracownika pracodawcy nie występował, można byłoby więc – zakładając, że umowa była realizowana – przyjąć, że A. K. (2) od 17 września 2021r. była co najwyżej zleceniobiorcą bądź osobą świadczącą usługi. Umowa o pracę, która została przez strony podpisana w ww. dacie, została zatem zawarta dla pozorów (dla ukrycia innej, rzeczywistej umowy, którą w tym przypadku mogłaby być umowa zlecenia lub umowa o świadczenie usług).

Podsumowując, Sąd ocenił, że słuszne jest stanowisko organu rentowego, w przedmiotowej sprawie zaistniał bowiem ciąg wzajemnie powiązanych okoliczności, wprost wskazujący na to, że strony zawarły umowę o pracę, nie z zamiarem długotrwałej realizacji tej umowy, lecz jedynie po to, aby stworzyć ubezpieczonej tytuł ubezpieczenia społecznego tak, by w przewidywalnej i bliskiej przyszłości mogła uzyskać dodatkowe świadczenia, które w przypadku braku takiej umowy, mogłaby uzyskać na niższym poziomie.

Wobec powyższego, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., odwołanie od decyzji z dnia 20 czerwca 2022r., jako bezzasadne, podlegało oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądając od ubezpieczonej na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 180 zł.

sędzia Agnieszka Stachurska