

Sygn. akt IV U 509/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2014 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Dariusz Płaczek

Protokolant: st. sekr. sądowy Patrycja Czarnik

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2014 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołań M. J. i T. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 13 marca 2014 roku nr (...)

w sprawie M. J. i T. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o podleganie ubezpieczeniom

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż T. J. podlega od 1 września 2013 roku obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek M. J.;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na rzecz T. J. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego udzielonego odwołującemu się z urzędu.

Sygn. akt IV U 509/14

## UZASADNIENIE

**wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie**

z dnia 24 października 2014 r.

Decyzją z dnia 13.03.2014 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1w związku z art. 5 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 i art. 123 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) oraz art. 58 § 1 k.c., stwierdził, że T. J. jako pracownik u płatnika składek M. J. nie podlega z tytułu umowy o pracę obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 01.09.2013 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że łącząca płatnika składek z ubezpieczonym umowa o pracę zawarta została dla pozorów, co oznacza, że jest nieważna na podstawie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powyższą tezę, zdaniem organu rentowego, uzasadnia to, że pracownik - brat płatnika składek- zgłoszony został do ubezpieczeń społecznych w okresie, kiedy przebywał już na zwolnieniu lekarskim, w umowie o pracę strony ustaliły wynagrodzenie za pracę w kwocie niewspółmiernie wysokiej i nieadekwatnej do doświadczenia zawodowego pracownika, ubezpieczony nie realizował czynności typowych dla stosunku pracy wynikających z zawartej umowy, nie miał książeczki sanepidowskiej, płatnik składek nie zatrudnił na

jego miejsce żadnego innego pracownika, wynagrodzenie pozostałych pracowników (2-3 osób) płatnika składek nie przekracza minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz to, że od 01.09.2013 r. do 30.09.2013 r. ubezpieczony podlegał ubezpieczeniu społecznemu rolników.

**Odwołania od tej decyzji wnieśli M. J. i T. J.**, domagając się jej zmiany i ustalenia, że T. J. jako pracownik u płatnika składek M. J. podlega z tytułu umowy o pracę obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 01.09.2013 r. T. J. w uzasadnieniu odwołania podniósł, iż wbrew twierdzeniom organu rentowego, świadczył pracę u płatnika składek zgodnie z zawartą umową o pracę, a podpisując tę umowę jego celem nie było wyłudzenie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W dalszej kolejności zauważył, że jako pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji tego, że pracodawca z opóźnieniem zgłosił go do ubezpieczeń społecznych. Podkreślił, że wysokość wynagrodzenia, jaką określiły strony umowy o pracę była adekwatna do jego doświadczenia zawodowego, podnosząc, że aby móc pracować w firmie rodzinnej zrezygnował z wyjazdu do USA i wizji dużo większych dochodów. Wskazał też, że nie były mu potrzebne aktualne wyniki badania sanepidowskiego, ponieważ w pierwszych miesiącach pracy miał się skupić głównie na prowadzeniu dokumentacji i czynnościach nie związanych bezpośrednio z przygotowaniem posiłków w restauracji. Następnie, ubezpieczony zaakcentował, że przystępując do pracy dysponował zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy na stanowisku menadżera. Podał przy tym, że nie powiadomił KRUS- u o podjęciu zatrudnienia, na co miał 14 dni, ponieważ w tym czasie zachorował. W piśmie procesowym z dnia 3 lipca 2014 r. (data prezentaty) pełnomocnik z urzędu odwołującego T. J. powtórzył stanowisko ubezpieczonego (k. 48-56).

**W odpowiedzi na odwołania** organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. W szczególności podkreślił, że dla oceny ważności umowy o pracę istotne znaczenie ma potrzeba zatrudnienia danego pracownika. U źródła bowiem każdej takiej umowy leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno- organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac zakreślonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy.

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

Ubezpieczony T. J. ukończył studia licencjackie w Małopolskiej Wyższej Szkole Ekonomicznej w T. na kierunku Turystyka i Rekreacja. Od 2007 r. do 2011 r. pracował w składzie budowlanym w W.. Później nie pracował. Przed podjęciem zatrudnienia w Restauracji (...) był ubezpieczony w KRUS na wniosek jako rolnik. Ubezpieczenie to wygasło z dniem 01.10.2013 r.

dowód:

- kwestionariusz osobowy dla pracownika ubiegającego się o zatrudnienie- akta ZUS,
- zeznania odwołującego T. J.- 00:04:48-00:06:29,

W dniu 31.08.2013 r. ubezpieczony T. J. zawarł z M. J. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.09.2013r. Na podstawie tej umowy ubezpieczonemu powierzone zostało stanowisko menadżera w Restauracji (...) w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.950,00 zł brutto miesięcznie. M. J. zatrudnił brata za takim wynagrodzeniem, ponieważ obawiał się, że ten wyjedzie do pracy za granicę, gdzie wcześniej już pracował i gdzie zaoferowano mu lepsze warunki. We wrześniu 2013 r. wszystko zaś wskazywało na to, że M. J. otworzy nową restaurację i otrzyma na ten cel dotację z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. W dniu 09.09.2013 r. M. J. podpisał z Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. umowę przyznania pomocy finansowej na podstawie art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 07.03.2007 r. o wspieraniu rozwoju obszarów wiejskich z udziałem środków Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (Dz. U. Nr 64, poz. 427 ze zm.). Mocą tej umowy Agencja zobowiązała się do wypłacenia odwołującemu M. J. płatności finansowej w wysokości 199.887,50 zł, nie więcej jednak niż 50% poniesionych kosztów kwalifikowanych operacji- w dwóch transzach, pierwszej w kwocie 100.174,00 zł i drugiej w kwocie 99.713,50 zł. Zawarta z Agencją umowa zobowiązywała M. J. do zwiększenia zatrudnienia w restauracji o dwie

osoby. Jedną z nich miał być właśnie T. J.. W związku z planowanym otwarciem nowej restauracji, w dniu 21.10.2013 r. M. J. zawarł uzgadnianą od jakiegoś czasu umowę najmu, mającą za przedmiot budynek o charakterze użytkowym, położony w Z.. Ostatecznie, nowa restauracja otworzona została jednak w galerii handlowej w Ż.. Przed zatrudnieniem brata M. J. próbował zatrudnić na stanowisku menadżera dwie inne osoby, lecz ostatecznie nie doszło do ich stałego zatrudnienia. W dniu podpisania umowy o pracę ubezpieczony legitymował się zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy na stanowisku menadżera restauracji z dnia 30.08.2013 r. W dniu 03.09.2013 r. uczestniczył w szkoleniu okresowym w zakresie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Płatnik składek dokonał zgłoszenia pracownika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w dniu 17.09.2013 r.

dowód:

- umowa o pracę z dnia 31.08.2013 r.- akta ZUS,
- zaświadczenie lekarskie z dnia 30.08.2013 r.- akta ZUS,
- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp z dnia 03.09.2013 r.- akta ZUS,
- umowa przyznania pomocy z dnia 09.09.2013 r.- k. 83,
- umowa najmu z dnia 21.10.2013 r.- k. 70-78,
- zeznania odwołującego T. J.- 00:06:29, 00:14:46, 00:23:45-00:24:38,
- zeznania odwołującego M. J.- 00:48:16-00:50:38, 01:04:15, 01:03:55,

Zgodnie z zakresem czynności, do obowiązków ubezpieczonego na stanowisku menadżera Restauracji (...) należało nadzorowanie pracy podległego personelu w kuchni, na sali restauracyjnej i barze; dbanie o estetykę produkcji potraw, wystroju sali restauracyjnej i baru; pełnienie nadzoru nad prawidłową jakością potraw i napojów oraz nad ich estetyką przy podawaniu konsumentom; kontrolowanie opracowań kalkulacyjnych, analizowanie i kształtowanie ceny sprzedaży; sprawowanie kontroli w zakresie obsługi klienta; rozpatrywanie reklamacji gości oraz ścisła współpraca z właścicielem restauracji.

dowód:

- zakres czynności- akta ZUS,

Odwołujący M. J. prowadził Restaurację "Misterium" w W. od 2011 r. W pierwszym roku działalności poczynił spore nakłady inwestycyjne na rozwój restauracji, ale działalność ta przynosiła mu jednocześnie wymierne dochody. W 2012 r. jego dochód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej wyniósł 48.201,51 zł, a przychód: 593.410,11zł w dużej mierze przeznaczony na dalsze inwestycje. W restauracji pomagali mu członkowie najbliższej rodziny tj. matka, siostra, która wcześniej pracowała w trzech restauracjach za granicą i odwołujący T. J.. Ten ostatni przed wrześniem 2013r. przychodził do restauracji nieregularnie, średnio dwa razy w tygodniu i wykonywał różne czynności, pomagając bratu. M. J. postanowił zatrudnić brata w restauracji jako menadżera, ponieważ sam zbyt dużo pracował (nawet po kilkanaście, do dwudziestu godzin dziennie) i nosił się z zamiarem otwarcia nowej restauracji w Z.. Rozmowy o otwarciu nowej restauracji trwały już od maja 2013 r. W wyniku tych rozmów odwołujący uzgodnili, że T. J. zostanie zatrudniony w starej restauracji jako menadżer, a otwarciem i prowadzeniem nowej zajmie się M. J.. Starania o nową restaurację wiązały się z częstymi wyjazdami. Zatrudniając brata w restauracji (...) M. J. chciał mieć w restauracji kogoś zaufanego, kto przejąłby jego dotychczasowe obowiązki i pokierował restauracją. Dotychczasowa okazjonalna pomoc brata była niewystarczająca. W Restauracji (...)oprócz odwołującego T. J. pracowały 3 osoby, tj. kucharka i dwóch kelnerów. W kuchni pomagała ponadto matka odwołujących.

Po rozpoczęciu pracy w restauracji z dniem 01.09.2013 r., odwołujący T. J. aż do dnia 10.09.2013 r. codziennie świadczył pracę w restauracji. Pracował w godzinach od 11:00 do 22.00. Jego przełożonym był M. J., który wydawał bratu polecenia związane z pracą. W szczególności, M. J. polecił odwołującemu T. J. przygotowanie oferty wigilijnej dla firm oraz nowej karty drinków. T. J. jako menadżer zajmował się zamówieniami. Towar zamawiał telefonicznie, a w razie potrzeby sam go dowoził. Interesował się wszystkim, co dotyczyło restauracji, również funkcjonowaniem baru. Sprawdzał też zamówienia. Wydawał polecenia kelnerom. W razie awarii jakiegoś urządzenia, jego zadaniem było jej usunięcie. T. J. wydawał pracownikom restauracji polecenia i podejmował pewne decyzje dotyczące codziennego funkcjonowania restauracji. Interesował się już wcześniej gotowaniem i wykazywał pewne „zacięcie kulinarne”. Do jadłospisu zaproponował nowe dania obiadowe. Pokazał nawet jak się przyrządza daną potrawę. Zmodyfikował również przepis na ciasto do pizzy. Polecił wymienić szatkownicę do surówek. Wprowadził też kilka nowych receptur na wykonanie drinków, jakie przyrządzano, kiedy pracował w restauracji w C.. W szczególności wprowadził firmowy drink (...). Zgodnie z poleceniem szefa M. J., sporządził oferty wigilijne dla różnych firm, obejmujące produkty i ceny. Jako menadżer restauracji T. J. miał się ponadto zajmować sprawami pracowniczymi.

dowód:

- informacja i zeznanie o wysokości dochodu (straty) z pozarolniczej działalności gospodarczej w roku podatkowym 2012 (PIT/B)- k. 83,
- zeznania świadka R. M.- 00:14:30-00:19:04, 00:21:02-00:24:48, 00:26:24-00:29:22,
- zeznania świadka K. W.- 00:32:08-00:37:16, 00:40:37,
- zeznania odwołującego T. J.- 00:06:29-00:09:40, 00:10:17-00:11:30, 00:14:46-00:19:41, 00:32:45,
- zeznania odwołującego M. J.- 00:37:10-00:54:27,

W okresie, kiedy w Restauracji (...)pracował T. J., kucharz R. M., zatrudniona w tym czasie w wymiarze 1/2 etatu, zarabiała połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, a kelnerzy pracujący w pełnym wymiarze godzin, w tym K. W., otrzymywali wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Jednak istotnym uzupełnieniem wynagrodzenia pracowników restauracji, przede wszystkim kelnerów były tzw. napiwki od klientów.

dowód:

- zeznania świadka R. M.- 00:19:37,
- zeznania świadka K. W.- 00:39:36,
- zeznania odwołującego T. J.- 00:22:40,
- zeznania odwołującego M. J. 00:42:14 - 00:58:46

Od 11.09.2013 r. ubezpieczony T. J. był niezdolny do pracy z powodu choroby. W tym dniu przyjęty został na oddział okulistyki Szpitala Wojewódzkiego im. św. Ł. SP ZOZ w T. z powodu zapalenia wirusowego rogówki oka prawego, gdzie przebywał do 18.09.2013 r. W trakcie hospitalizacji zastosowano leczenie miejscowe, uzyskując poprawę. Pacjent wypisany został do dalszego leczenia ambulatoryjnego. Ponownie był hospitalizowany w okresie od 03.10.2013 r. do 21.10.2013 r. z powodu zapalenia rogówki miąższowego i głębokiego oraz zapalenia śródmiąższowego rogówki na tle HSV oka prawego. Następnie, pozostawał w leczeniu w przyklinicznej poradni okulistycznej. Z powodu zapalenia rogówki, po raz kolejny był hospitalizowany od 24.02.2014 r. do 28.02.2014 r.

W momencie zatrudnienia T. J. był zdrowy. Gdy pojawił się u niego problem z zaczerwienionym okiem, M. J. zakładał, że ewentualne leczenie potrwa kilka dni. Również sam T. J. nie przypuszczał, że problem z okiem przerodzi się w dłuższą i poważną chorobę. Obecnie T. J. nie widzi na chore oko. Do dzisiaj lekarze nie potrafią mu jednoznacznie

wyjaśnić, co mu dolega. Odwołujący nadal jest chory i przebywa na zwolnieniu lekarskim. T. J. nie wrócił do pracy. Jego obowiązki w restauracji z dniem 11.09.2013 r. przejął M. J.. M. J. nie zatrudnił w miejsce brata innego pracownika gdyż druga restauracja w Z. ostatecznie nie została uruchomiona, zaś rozmiar i specyfika drugiej restauracji otwartej w Ż. w galerii handlowej nie wymaga ciągłej obecności M. J..

dowód:

- lista obecności- akta ZUS,
- karty informacyjne leczenia szpitalnego z dnia : 18.09.2013r., 21.10. 2013 r. i 28.02.2014 r.- k. 94, 98-100, 110-111,
- karty badania lekarskiego- k. 101-103,
- zeznania świadka R. M.- 00:24:48,
- zeznania świadka K. W.- 00:39:36,
- zeznania odwołującego T. J.- 00:12:59-00:14:11, 00:25:21, 00:26:02-00:32:45,
- zeznania odwołującego M. J.- 00:58:46-01:01:05, 01:01:41,

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków i odwołujących. Sąd pozytywnie ocenił dowody z dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność, jak również poprawność materialna i formalna nie budziły wątpliwości w świetle pozostałego materiału dowodowego. W szczególności dowody z dokumentów korespondowały relacjami świadków i stron postępowania.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadków R. M. i K. W. oraz słuchanych w charakterze stron T. J. i M. J., którzy wskazali na okoliczności istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia, dotyczące charakteru pracy odwołującego T. J. na stanowisku menadżera Restauracji (...) w szczególności zakresu powierzonych mu i rzeczywiście realizowanych obowiązków w ramach zawartej z M. umowy. Odwołujący M. J. w zeznaniach swoich wskazał na racjonalne i zgodne z doświadczeniem życiowym powody, dla których zatrudnił brata w restauracji na stanowisku menadżera za takim wynagrodzeniem. Zeznania świadków i odwołujących są w ocenie Sądu wiarygodne, gdyż wzajemnie ze sobą korespondują, wspólnie tworzą jednolity, logiczny i nie budzący wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego obraz okoliczności sprawy. Ponadto w dużej mierze relacje świadków, a przede wszystkim stron, znalazły również pokrycie w treści zgromadzonych w aktach sprawy dokumentach. Z tego też względu, Sąd nie znalazł żadnych powodów, aby kwestionować wiarygodność zeznań, czy to świadków, czy odwołujących w jakiegokolwiek części. Obraz okoliczności faktycznych dotyczący zatrudnienia M. J. wynikający z tych dowodów mimo, że nie jest typowy, gdyż występują w nim również niecodzienne zbiegi okoliczności, to jednak z punktu zasad logiki i doświadczenia życiowego, taki bieg zdarzeń był możliwy.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Odwołania od zaskarżonej decyzji ZUS Oddział w T. z dnia 13.03. 2014 r., w świetle ustalonego stanu faktycznego i obowiązujących przepisów prawa, zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy umowa o pracę zawarta przez odwołującego T. J. z M. J. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. w dniu 31.08.2013 r. jest ważną i skuteczną umową o pracę, czy też - jak twierdzi ZUS - umowę tę zawarto jedynie dla pozorów, w związku z czym nie wywołała ona i nie wywołuje skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia.

Przystępując do oceny prawnej przedmiotu sporu, w pierwszej kolejności przyznać należy, że dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania samego tytułu ubezpieczenia wynikającego z zawarcia

umowy o pracę, a zatem badania również ważności takiej umowy (por. postanowienia SA w Krakowie: z dnia 10.01.2013 r., III AUa 1039/12, LEX nr 1267331 i z dnia 25.09.2012 r., III AUa 398/12, LEX nr 1223252).

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 ze zm.), obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym: emerytalno-rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). W ujęciu art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także zwyczajowej, okazjonalnej pomocy członków najbliższej rodziny świadczonej na rzecz określonego przedsiębiorcy, w ramach których świadczona jest praca. Do tych właściwości stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, wyrażające się również w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy.

Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, stwierdzić należało, że sformułowany przez organ rentowy zarzut pozorności umowy o pracę w oparciu o przepis art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. był chybiony.

Jak trafnie wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.06.2013r. II PK 299/12 (LEX nr 1393828) oświadczenie woli jest złożone dla pozorów, jeżeli jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują symulowanej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich przeświadczenie (niezgodne z rzeczywistością), że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); jest to porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Niezgodność rzeczywistego zamiaru stron z treścią czynności prawnej musi odnosić się do jej skuteczności prawnej, woli powołania do życia określonego stosunku prawnego.

Sąd Najwyższy zwraca w tym orzeczeniu uwagę, iż przepis art. 83 § 1 k.c. opisuje dwie różne postaci pozorności. Pierwsza z nich (zdanie pierwsze) dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej dla pozorów i jej dokonanie nie służy ukryciu innej czynności prawnej. Można tu mówić o pozorności zwykłej, bezwzględnej lub o symulacji absolutnej, bezwzględnej. Druga (zdanie drugie) dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej pozornej w celu ukrycia innej czynności prawnej (dysymulowanej), której skutki prawne rzeczywiście chcą wywołać. Czynność prawna pozorna, wyrażająca oświadczenie woli pozorne, nie ukrywające innej czynności prawnej, nie wywołuje między stronami skutków prawnych, gdyż jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. Oświadczenie woli stron nie może wywołać skutków prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą. (por. wyrok SN z dnia 23.06.1986 r., I CR 45/86, LEX nr 8766

Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wynikających z tego ubezpieczenia. (por. wyroki SN z dnia 17.12.1996 r., II UKN 32/96 (OSNAPiUS 1997/15/275) oraz z dnia 17.03.1998 r., II UKN 568/97 (OSNAPiUS 1999/5/187). Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z

ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna (art. 83 k.c.) (por. wyrok SN z dnia 18.05.2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462).

W świetle ustalonego stanu faktycznego w sprawie, nie ulega wątpliwości, że T. J. świadczył pracę na podstawie zawartej z M. J. umowy o pracę w okresie od 01.09.2013 r. do 10.09.2013 r. Potwierdzają to w sposób jednoznaczny nie tylko zeznania stron niniejszego postępowania, ale przede wszystkim wiarygodne zeznania świadków. Nie była to już doraźna, dobrowolna, w miarę wolnego czasu i ochoty osoby pomagającej i nieodpłatna pomoc jaka zwyczajowo jest świadczona bratu, lecz praca stała, ciągła (nie okazjonalna), podporządkowana i odpłatna praca na rzecz określonego pracodawcy, którym może być również członek rodziny. Prawo pracy nie zawiera ograniczeń dotyczących zatrudniania rodzeństwa.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.05.2011 r., II UK 20/11 (LEX nr 885004) nie można przyjmować pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował. Wcześniej, pogląd taki Sąd Najwyższy wyraził w wyrokach: z dnia 14.03.2001 r., II UKN 258/00 (OSNP 2002/21/527), z dnia 04.08.2005 r., II UK 321/04 (OSNP 2006/11-12/190 i z dnia 19.10.2007 r., II UK 56/07 (LEX nr 376433).

W przedmiotowej sprawie T. J. z dniem 01.09.2013 r. podjął pracę w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i wykonywał ją do 10.09.2013 r., a pracodawca świadczenie to przyjmował - co w świetle przekonującego stanowiska Sądu Najwyższego, wyklucza przyjęcie pozorności umowy o pracę. Wprawdzie Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 14.03.2001 r., II UKN 258/00 (OSNP 2002/21/527) i z dnia 19.01.2010 r., I UK 261/09 (LEX nr 577825) podniósł, że brak pozorności nie wyklucza rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), to jednak w ocenie Sądu Okręgowego, teza taka powinna mieć mocne, jednoznaczne oparcie w stanie faktycznym sprawy i nie może pozostawać jedynie w sferze domysłów czy sugestii ze strony organu rentowego - jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu treści tej czynności prawnej, że z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest zakazane przez ustawę. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są więc sobie bliskie znaczeniowo i czasem pokrywają się. Organ rentowy nie może jednak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji zasadnie twierdzić, iż przedmiotowa umowa zawarta została dla pozorów, a jednocześnie zmierzała do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 k.c. Przepis art. 83 k.c. i art. 58 § 1 k.c. stanowią odrębne, samodzielne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może być jednocześnie czynnością pozorną z tego choćby względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, druga zaś jest jedynie symulowana. Niekiedy ważna może być w świetle art. 83 § 1 zdanie drugie k.c. czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2013 r. I UK 649/12 LEX nr 1380863

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie potwierdzają, aby celem zawartej umowy o pracę był brak woli rzeczywistego jej świadczenia z jednej strony i brak woli korzystania z tej pracy przez drugą stronę.

Umowa o pracę z dnia 31.08.2013 r. - jako czynność prawna - nie była również sprzeczna z ustawą i nie zmierzała do wywołania celu sprzecznego z ustawą. Tezę powyższą potwierdza treść dokumentów w postaci umowy o pracę, listy obecności oraz zakresu czynności odwołującego T. J.. Ponadto przypomnieć należy utrwalone w orzecznictwie stanowisko, iż jeden z celów zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.). 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 kwalifikowana jako obejście prawa. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r. II UK 334/07 OSNP 2009/23-24/321 LEX nr 497717)

Odnosząc się do zarzutów organu rentowego, przyznać należy, iż teoretycznie gdyby strony zamierzały zawrzeć pozorną umowę o pracę, to umowa ta i niektóre inne dokumenty pochodzące wyłącznie od stron, mogły zostać przez same strony sporządzone w okresie późniejszym, niż wynika to z oznaczonych na tych dokumentach dat. Na uzasadnienie takiej tezy ZUS nie przedstawił jednak wystarczających dowodów.

Argument taki zupełnie odpada i nie jest w stanie obronić stanowiska ZUS w zakresie niektórych innych dokumentów. W szczególności, brak było podstaw, aby kwestionować datę wystawienia przez uprawnionego lekarza zaświadczenia lekarskiego z dnia 30.08.2013r. o zdolności T. J. do pracy w Restauracji (...) na stanowisku menadżera. To przeczy twierdzeniom organu rentowego, że pomysł „fikcyjnego” zatrudnienia powstał już po tym jak T. J. stał się niezdolnym do pracy z powodu choroby. Organ rentowy w żaden sposób nie podważył wiarygodności tego dokumentu ani daty jego sporządzenia, Sąd zaś nie miał podstaw do przyjęcia, iż lekarz w dokumencie tym poświadczył nieprawdę. Podobnie, organ rentowy w żaden sposób nie wykazał, aby zaświadczenie wystawione przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP Oddział w T. w dniu 03.09.2013 r. (a więc przed powstaniem niezdolności do pracy) również poświadczało nieprawdę.

Potwierdzeniem faktu realizowania przez T. J. umowy o pracę od 01.09.2013 r. obok powołanych już wcześniej dokumentów, są jednak przede wszystkim wiarygodne i korespondujące ze sobą relacje świadków i odwołujących.

W świetle zgodnych relacji świadków i stron, T. J. jeszcze przed 01.09.2013r. pomagał bratu w różnych czynnościach związanych z funkcjonowaniem restauracji, nabywając w ten sposób pewne doświadczenie i zapoznając się z różnymi stronami funkcjonowania restauracji. Nie była to jednak pomoc świadczona codziennie, lecz nieodpłatne wykonywanie określonych czynności na prośbę brata w zależności od potrzeb i sytuacji w danej chwili (średnio 2 razy w tygodniu). Taka pomoc zwyczajowo jest spotykana w stosunkach rodzinnych, zwłaszcza w firmach zatrudniających niewielką ilość pracowników. O ile pracownik po nawiązaniu stosunku pracy ma obowiązek świadczenia pracy w określonym miejscu i w określonych godzinach (pozostając w tym czasie do dyspozycji pracodawcy) oraz za określonym wynagrodzeniem, to pomoc rodzinna udzielana przez T. J. bratu przed 1.09.2013r. świadczona była okazjonalnie, dobrowolnie i nieodpłatnie, miarę wolnego czasu i w miarę potrzeby.

Z zeznań świadków wynika, że sytuacja ta wyraźnie zmieniła się na początku września 2013 r. Obaj świadkowie przyznali, że pracodawca poinformował ich o zatrudnieniu w restauracji T. J. w charakterze menadżera. Na podstawie zeznań świadków można stwierdzić, że od 01.09.2013 r. T. J. zachowywał się jak przełożony pracowników, wydawał im polecenia i podejmował pewne decyzje dotyczące codziennego funkcjonowania restauracji. Jednocześnie realizował polecenia pracodawcy.

Z relacji M. J. wynika, że ten miał uzasadnioną w tamtych okolicznościach potrzebę zatrudnienia osoby, która zamiast niego zajęłaby się całością spraw związanych z codziennym prowadzeniem restauracji - przede wszystkim osobę godną zaufania, która będzie sprawowała nadzór nad pracownikami. Od maja 2013 r. bowiem M. J. nosił się z zamiarem otwarcia nowej restauracji w Z., co uwiarygodnił przedkładając umowę z dnia 21.10.2013 r. dotyczącą najmu nieruchomości budynkowej z przeznaczeniem na restaurację oraz umowę przyznania pomocy z dnia 09.09.2013 r. zawartą z Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W.. Przekonujące są również relacje odwołujących dotyczące okoliczności związanych z ustaleniem wysokości należnego T. J. wynagrodzenia za pracę w umowie o pracę z dnia 31.08.2013 r. Nie można kwestionować ważności zawartej między odwołującymi umowy tylko dlatego, że T. J. jako menadżer miał zarabiać znacznie więcej niż pozostali pracownicy, tj. na przykład kelnerzy. Zgodne z doświadczeniem życiowym jest założenie, że osoba zarządzająca restauracją musi zarabiać więcej niż szeregowi pracownicy, np. kelnerzy, którymi osoba ta kieruje. Poza tym, jak wiadomo, kelnerzy otrzymują napiwki, w związku z czym ich miesięczna płaca znacznie przewyższała tę wskazaną w umowie o pracę. Ponadto doświadczenie życiowe wskazuje też, że pracodawca nie zawsze w stosunku do członków swojej rodziny jest tak „powściągliwy” w kwestii wysokości wynagrodzenia, jak w stosunku do innych pracowników. Wreszcie, pamiętać należy, że T. J. miał



możliwość osiągnięcia znacznie wyższych dochodów niż najniższe wynagrodzenie (jakie przewidziano w umowach dla pozostałych pracowników restauracji) z innych źródeł, jak choćby z pracy za granicą (w USA). Kolejnym argumentem uwiarygodniającym twierdzenia odwołujących jest to, że M. J. i tak był zobowiązany do zwiększenia zatrudnienia (o dwa etaty) w swojej restauracji w oparciu o umowę z dnia 09.09. 2013 r., zawartą z Agencją Rolnictwa i Modernizacji Rolnictwa, od której miał uzyskać dotacje. Co więcej, przychody uzyskiwane z prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, przy uwzględnieniu znacznych kosztów tej działalności związanych z nakładami, pozwalały mu na zatrudnienie menadżera za wskazane w umowie wynagrodzenie.

Trzeba mieć również na uwadze, że zarówno świadkowie, jak i M. J. zeznali, iż T. J. miał predyspozycje do wykonywania funkcji menadżera, co można było stwierdzić już wtedy, kiedy pomagał bratu w różnego rodzaju czynnościach przed zawarciem umowy o pracę. Zwłaszcza, jak wynika z relacji świadków i odwołujących- „miał pojęcie o wszystkim”, „miał pewne zacięcie kulinarne” i „pokazywał jak się przygotowuje potrawy”, czy „pokazywał receptury drinków”.

M. J. potrafił również logicznie wytłumaczyć, dlaczego pomimo długiej choroby brata, nie zatrudnił w jego miejsce innego pracownika. Wyjaśnienia te są w pełni przekonujące.

Nie można jednocześnie twierdzić, że czynności jakie wykonywał T. J. jako menadżer nie stanowiły realizacji stosunku pracy, z uwagi na brak elementu podporządkowania. W ocenie Sądu, odwołujący wykonywał pracę pod kierownictwem swojego brata, ale ze względu na rodzaj stanowiska, czyli stanowisko kierownicze polegające na zarządzaniu restauracją, a także rodzaj relacji osobistych między braćmi, podporządkowanie to nie miało klasycznej postaci. Było to jednak podporządkowanie, o jakim mowa w art. 22 k.p. Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 11.10.2007 r., III UK 70/07 (OSNP 2008/23-24/366), rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy.

Pomimo zatem, że pewne polecenia wydawane pracownikowi, który był bratem pracodawcy, mogły przybrać formę prośby (a nie rozkazu) i mogły być mniej stanowcze niż w przypadku innych pracowników, to nie ulega wątpliwości, że M. J. miał wobec T. J. kompetencje kierownicze jako pracodawca, zaś T. J. wykonywał pracę podporządkowaną, choć z dużą dozą samodzielności, wynikającą z charakteru zajmowanego stanowiska.

Rozstrzygając o przedmiocie sporu, Sąd brał też pod uwagę to, że postępowanie strony decydującej się na zatrudnienie pracownika nie musi być najbardziej celowe, czy właściwe z punktu widzenia osoby oceniającej ten fakt. Wystarczy, że motywacje wskazane przez pracodawcę są na tyle z jego punktu widzenia zrozumiałe i przekonujące, iż można uznać je za prawdziwe, bez względu na to jak ocenimy trafność działań pracodawcy z punktu widzenia skutecznego i właściwego prowadzenia danej działalności gospodarczej. Kwestionowanie decyzji pracodawcy o zatrudnieniu danego pracownika nie może się opierać na twierdzeniu Zakładu, że należało podjąć inną, bardziej racjonalną ekonomicznie, czy bardziej trafną (z punktu widzenia ZUS) decyzję, bowiem oznaczałoby to wkraczanie w suwerenne prawa danego przedsiębiorcy, dotyczące kierowania tym przedsiębiorstwem.

W tym miejscu podkreślić należy, że organ rentowy, który zakwestionował ważność umowy o pracę jako tytuł ubezpieczenia, powinien w sposób nie budzący wątpliwości udowodnić pozorność kwestionowanej umowy o pracę. Tymczasem powyższe okoliczności i argumenty potwierdzają jedynie ważność i skuteczność umowy o pracę.

Sąd oczywiście dostrzega pewne elementy stanu faktycznego przemawiające na korzyść tezy organu rentowego. Te okoliczności to przede wszystkim krótki okres między podjęciem pracy, a zachorowaniem pracownika oraz zgłoszenie go do ubezpieczenia społecznego kilka dni po powstaniu niezdolności do pracy. Z punktu widzenia zasad logiki i doświadczenia życiowego, taki zbieg okoliczności istotnie jest niezwykle rzadki, ale z drugiej strony, przy przyjęciu za prawdziwe twierdzeń odwołujących, nie jest niemożliwy. Jak już wyjaśniono, sama niecodziennosc, nietypowość splotu wydarzeń nie może być jedyną podstawą podważającą ważność i skuteczność umowy, zwłaszcza gdy wiele wyżej

wskazanych dowodów (również z dokumentów) i okoliczności (wskazanych przez świadków i strony) potwierdzają fakt zawarcia i realizacji umowy o pracę.

W przedmiotowej sprawie nie tylko brak jednoznacznych dowodów przemawiających za tezą organu rentowego o pozorności umowy o pracę, ale przede wszystkim dowody, na które powołali się odwołujący pozwalają na ocenę umowy o pracę z dnia 31.08.2013 r. jako ważnej i skutecznej. Brak jest przy tym wystarczająco przekonujących motywów, dla których strony miałyby, poprzez zawarcie pozornej umowy o pracę, wprowadzać organ rentowy w błąd. Należy przy tym zauważyć, że inaczej trzeba oceniać motywy i cele stron zawierających pozorną umowę o pracę, w sytuacji, kiedy umowa pozorna zawierana jest z pracownicą, będącą w początkowym okresie ciąży. Można bowiem zakładać, że pracownica taka ma uzyskać w sposób nieuprawniony zasiłek chorobowy (w wysokości 100% podstawy wymiaru) nawet przez większość okresu ciąży, do czasu porodu, a następnie również przez bardzo długi okres ma uzyskać zasiłek macierzyński. W takim przypadku korzyść finansowa z tytułu pozornej umowy o pracę jest łatwa do przewidzenia i znaczna.

W niniejszej sprawie mamy jednak do czynienia z zupełnie inną sytuacją. Wiarygodne w świetle dostarczonych dokumentów leczenia jest twierdzenie stron, że choroba T. J. zaczęła się dość niewinnie, długo trwało jej diagnozowanie, a proces leczenia jeszcze się nie zakończył. Brak jest zatem przesłanek dowodowych (a w każdym razie ZUS tego nie wykazał), że podpisując umowę o pracę, czy zgłaszając T. J. do obowiązkowych ubezpieczeń, strony zakładały i były przekonane, że T. J. nie wyleczy w krótkim okresie swojej dolegliwości, że będzie przez wiele miesięcy niezdolny do pracy, że jego stan zdrowia będzie się pogarszał oraz to, że trudno będzie zdiagnozować schorzenie oka i ostatecznie je wyleczyć. Nie ma więc dowodów na to, że już w dniu 17.09.2013 r., kiedy T. J. zgłoszony został do ubezpieczeń społecznych, strony spodziewały się, że stan zdrowia ubezpieczonego tak bardzo się pogorszy, że za parę miesięcy straci on wzrok w jednym oku. Organ rentowy nie udowodnił takiej tezy, a nawet nie złożył w tym kierunku żadnych wniosków dowodowych. Biorąc zatem pod uwagę zasady logiki i doświadczenia życiowego oraz to, że przez stosunkowo długi okres początkowy choroby (33 dni) to pracodawca ponosi koszty niezdolności pracownika, wypłacając mu wynagrodzenie chorobowe, nie ma wystarczających podstaw do twierdzenia, że umowa z dnia 31.08.2013 r. zawarta została dla pozorów.

Okoliczność zatem, że pracodawca zgłosił pracownika do ubezpieczeń w dniu 17.10.2013 r. nie ma istotnego, czy przesądzającego znaczenia. Istotne jest bowiem to, że po podpisaniu umowy o pracę, T. J. pracę tę rzeczywiście wykonywał, a M. J. świadczenie to przyjmował. Nawet, gdyby ubezpieczony nie posiadał aktualnych badań sanepidowskich, z punktu widzenia rozstrzygnięcia, niczego to nie zmienia. Brak takich badań może bowiem skutkować co najwyżej negatywnymi konsekwencjami, ale po stronie pracodawcy. Poza tym, jak wskazał Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 30.07.2013 r., III AUa 350/13(LEX nr 1353765), nawet nieprawidłowo przeprowadzone szkolenie bhp, czy też brak zaświadczenia lekarskiego o dopuszczeniu pracownika do pracy nie może obciążać pracownika. Brak szkolenia i stosownego badania lekarskiego nie niweczy bowiem stosunku pracy, jeżeli osoba faktycznie wykonywała pracę tak jak pracownik. Taka zaś okoliczność w niniejszej sprawie miała niewątpliwie miejsce.

Na koniec należy podkreślić, iż w niniejszej sprawie istotnego znaczenia nabierają reguły rozkładu ciężaru dowodu, wynikające z art. 6 k.c. zgodnie z którymi, strona odmawiająca uczynienia zadość żądaniu, a więc negująca uprawnienie żądającego, obowiązana jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. W wyroku z dnia 17.12.1996 r., I CKU 45/96 (OSNC 1997/6-7/76 z glosą A. Zielińskiego, Pal. 1998/1-2/204 i nast.) Sąd Najwyższy stwierdził, że przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego zmienionych ustawą z dnia 01.03.1996 r. o zmianie kodeksu postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 189) obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227) spoczywa na stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Organ rentowy w trakcie niniejszego procesu, wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi, nie wykazał, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów (art. 83 k.c.) bądź w celu obejścia prawa (art. 58 k.c.). W tak więc ustalonym stanie faktycznym, zarzuty ZUS uznać należało za bezzasadne i nieudowodnione.

Reasumując, skoro między stronami powstał ważny stosunek pracy i był on faktycznie realizowany, odwołujący T. J. podlega ubezpieczeniom społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 ze zm.) od 01.09.2013 r. na podstawie umowy o pracę z dnia 31.08. 2013 r.

W takim stanie rzeczy Sąd uwzględnił odwołania M. J. i T. J. od zaskarżonej decyzji z dnia 13.03.2014 r., w konsekwencji czego orzekł jak w punkcie 1 wyroku na podstawie powołanych przepisów prawa oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego pełnomocnika odwołującego z urzędu Sąd rozstrzygnął w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 2 w związku z § 2 ust. 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461).