

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Maciej Piankowski
Sędziowie:	SA Barbara Mazur SA Michał Bober (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Anna Kowalewska

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2017 r. w Gdańsku

sprawy (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 7 czerwca 2016 r., sygn. akt VI U 1270/15

I. oddala apelację;

II. zasądza od (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. kwotę 3.600 (trzy tysiące sześćset 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

SSA Barbara Mazur SSA Maciej Piankowski SSA Michał Bober

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 2 kwietnia 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że A. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2014 roku jako pracownik u płatnika składek (...) Spółki z o.o. w B.. Organ ubezpieczeń społecznych wskazał, iż nie uzyskał wiarygodnych dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez A. M., a przedłożone dokumenty zostały wytworzone w celu uprawdopodobnienia świadczenia pracy. Zaznaczył, że niewiarygodnym i nieekonomicznym jest zatrudnianie pracownika, nie mając środków na pokrycie wynagrodzenia. To że A. M. przebywała w siedzibie zakładu pracy nie świadczy o wykonywaniu pracy, zwłaszcza że jest współwłaścicielem Spółki, w której została zatrudniona. W ocenie organu podpisanie umowy

o pracę miało na celu jedynie wprowadzenie w błąd ZUS i uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. M. i Spółka (...) domagając się objęcia A. M. ubezpieczeniem pracowniczym od dnia 1 sierpnia 2014 roku oraz zasądzenia kosztów procesu. Skarżący wskazali, iż zatrudnienie A. M. było uzasadnione ekonomicznie. Spółka dysponowała wolnymi środkami na rachunku bankowym w wysokości ponad 200.000 zł. Pomimo zatrudnienia A. M. i wypłacenia należnego jej wynagrodzenia wysokość środków na koncie zwiększyła się, co również potwierdza faktyczne możliwości płatnicze Spółki. Ponadto wyłącznie A. M. była w stanie „uratować” kontrakt z (...) S.A. (kontrahentem Spółki (...)) z uwagi na fakt wcześniejszego zatrudnienia w spółce (...) tegoż podmiotu. Dzięki pracy w tym podmiocie A. M. była w stanie zbudować odpowiednie kontakty, na skutek czego była jedyną osobą, która była w stanie odbudować dobre relacje. Bezpośrednio przed zatrudnieniem odwołującej (...) S.A. odmówiła zapłaty faktury na kwotę ponad 300.000 zł, co powodowało, iż zatrudnienie odwołującej A. M. stało się priorytetowe, a doprowadzenie do uznania przez (...) S.A. obowiązku zapłaty przedmiotowej należności było pierwszym i kluczowym elementem motywacji płatnika składek dla zatrudnienia A. M.. Uratowanie zaś całości współpracy z tą spółką miało zapewnić dalszy dochód z łączącego strony kontraktu w kwocie ok. 1 miliona zł. Odwołujący podkreślili, że A. M. została skierowana na badania lekarskie potwierdzające zdolność do pracy, odbyła szkolenie BHP i przejmowała obowiązki od pracownicy K. S., zatrudnionej na stanowisku dyrektora administracyjnego, która

w dniach od 4 do 8 sierpnia 2014 roku przebywała na urlopie wypoczynkowym. Odwołująca przygotowywała strategię działania w celu przywrócenia dobrych relacji z (...) S.A., zaś po powrocie K. S. z urlopu, skupiła się na kluczowych działaniach dla jakich została zatrudniona. W tym czasie odbyła nieformalne spotkania z (...) S.A. Dwukrotnie była również w siedzibie tegoż podmiotu. Stanowisko, na którym została zatrudniona A. M. nie wymaga, a wręcz zaprzecza konieczności przebywania przez 8 godzin dziennie w biurze. Przeprowadzenie wywiadu dot. (...) S.A. i naprawa relacji wymagała przede wszystkim odnowienia niezbędnych kontaktów, w szczególności poprzez działania nieformalne. Ponadto praca w tym zakresie polegała przede wszystkim na dokonaniu analizy dotychczasowej współpracy i wymyśleniu rozwiązania problemu. Przeważającą część pracy stanowił proces twórczy, w zakresie samego pomysłu na odbudowanie relacji. Sama dobra strategia mogła bowiem przynieść pracodawcy w tym przypadku zysk w kwocie miliona złotych. Praca twórcza była więc najważniejszym elementem. Niemniej jednak A. M. de facto w znacznej ilości czasu przebywała w siedzibie pracodawcy. Kiedy odwołująca była wyłącznie współnikiem, nie angażowała się w ogóle w sprawy Spółki, nie przebywała w jej siedzibie, nie przyjmowała ani nie podpisywała nigdy żadnych dokumentów, bowiem nie była w żaden sposób do tego uprawniona. W okresie zatrudnienia odwołująca wystawiła i podpisała 4 faktury, w tym celu musiała zapoznać się z obsługą programu do fakturowania, a ponadto przejrzeć podpisane z kontrahentami umowy, aby wykonać zadanie prawidłowo. Ponadto w dniu 5 sierpnia 2015 roku podczas nieobecności K. S. odbierała korespondencję służbową. Wysokie wynagrodzenie odwołującej miało rekompensować jej ewentualną możliwość utraty wysokich alimentów i przekonać ją tym samym do podjęcia się zaoferowanej pracy i kluczowego zadania

w postaci uratowania współpracy z (...) S.A. Odwołujący dodali także, że brak zatrudnienia nowego pracownika na miejsce A. M. wynikał z braku zasadności takiego postępowania gdyż to osobiste przymioty odwołującej powodowały celowość wydatkowania środków na jej zatrudnienie.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wniósł o jego oddalenie i zasądzenie od odwołujących kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 7 czerwca 2016 roku oddalił odwołanie (pkt 1) i zasądził od A. M. oraz (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. kwoty po 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego. Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

A. M. posiada 2/3 udziałów (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. (pozostałą część udziałów posiada J. M.) i jest żoną prezesa tej Spółki M. M.. Posiada ona wykształcenie wyższe logopedyczne oraz tytuł technika – ekonomisty. W dniu 1 sierpnia 2014 roku podpisała ze skarżącą Spółką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora sprzedaży/projektu, w pełnym wymiarze czasu pracy za

wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 20.000 zł. W umowie o pracę wskazano, iż miejscem wykonywania pracy jest ul. (...) w B. (siedziba biura Spółki). Pracodawca nie określił na piśmie zakresu jej obowiązków pracowniczych. A. M. przed podpisaniem umowy o pracę ze Spółką zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy w szkole na stanowisku logopedy i z tego zatrudnienia nie zrezygnowała. Już w kwietniu albo maju 2014 roku prezes Spółki M. M. dowiedział się, że A. M. jest w ciąży. Od 1 września 2014 roku była ona niezdolna do pracy i niezdolność ta trwała w ciągłości do dnia porodu, a następnie korzystała przez rok z urlopu macierzyńskiego, po którego zakończeniu przeszła na urlop bezpłatny. W czasie nieobecności A. M. Spółka nie zatrudniła w jej miejsce innego pracownika. Na podstawie umów o pracę Spółka w roku 2014 i 2015 zatrudniała także K. S. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora administracyjnego za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 4.215 zł, S. Ś. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku programisty za wynagrodzeniem miesięcznym 3.493,21 zł i M. M. w wymiarze 1/8 etatu na stanowisku kierownika projektu za wynagrodzeniem miesięcznym brutto 200 zł. Do obowiązków pracowniczych K. S. należała organizacja pracy biura Spółki, w tym przyjmowanie i wysyłanie poczty, wystawianie faktur, redagowanie pism, księgowość i sprawy kadrowe. Obowiązki te wykonuje ona sama, nie mając przydzielonych innych pracowników do pomocy. W latach 2013-2015 Spółka (...) korzystała z usług – na podstawie umów cywilnoprawnych – J. M. i M. M..

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z kserokopii i odpisów dokumentów z akt osobowych A. M., zeznań świadków K. S. i J. M. oraz zeznań prezesa zarządu Spółki M. M..

Sąd I instancji uznał, iż sporny stosunek pracy był pozory (art. 83 § 1 k.c.). Sąd ten nie dostrzegł ekonomiczno-organizacyjnej potrzeby zatrudnienia A. M. w Spółce na stanowisku dyrektora sprzedaży/projektu w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony za wynagrodzeniem odbiegającym drastycznie od wynagrodzeń pozostałych pracowników Spółki, o czym świadczył fakt, iż pracodawca ani przed zatrudnieniem żony prezesa zarządu Spółki (i jednocześnie większościowego jej udziałowca), jak również w okresie jej długotrwałej nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy i urlopami macierzyńskim, rodzicielskim i bezpłatnym (do chwili obecnej) nie zatrudnił w miejsce A. M. innej osoby. Gdyby występowała rzeczywista potrzeba zatrudnienia to stan taki nie mógłby trwać od 1 września 2014 roku do momentu wydania w niniejszej sprawie wyroku. Brak też było pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych A. M.. Nieracjonalny był też prezentowany przez prezesa zarządu Spółki cel zatrudnienia odwołującej, mianowicie, iż została ona zatrudniona głównie w tym celu aby pozyskała informacje z firmy (...) S.A., które firma ta ukrywała przed odwołującą Spółką, a A. M. pozyskanie tych informacji zajęło od 3 do 5 godzin pracy. Ponadto twierdził on również, że A. M. miała przejąć także częściowo jego obowiązki w zakresie kontraktów i rozliczeń z klientami. Tak sformułowane uzasadnienie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony charakteryzuje się iluzorycznością i enigmatycznością. Obowiązków pracowniczych A. M. nie znała dokładnie K. S.. Świadek podała, iż A. M. miała się zająć klientem (...) S.A. i że miała doprowadzić do zawarcia z firmą kontraktu, który dotyczył nowego oprogramowania i jego rozwoju. Świadek nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie ile godzin dziennie pracowała A. M. w siedzibie Spółki i podała, że widziała jak rozmawia ona z prezesem. Świadek widywała A. M. w siedzibie Spółki, ale nie wiedziała nawet czy codziennie. Tymczasem zgodnie z postanowieniami umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2014 roku A. M. miała pracować 8 godzin dziennie (w pełnym wymiarze czasu pracy) w siedzibie Spółki przy ul. (...) w B.. Zdaniem Sądu Okręgowego kolejnym argumentem przemawiającym za pozornością zawartej przez Spółkę i (...) umowy o pracę było to, iż odwołująca zatrudniona była w tym czasie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku logopedy w szkole. Zasady doświadczenia życiowego w sposób ewidentny podważają racjonalność życiową podjęcia przez kobietę będącą w zaawansowanej ciąży (4 – 5 miesiąc) decyzji o podjęciu zatrudnienia na dwóch pełnych etatach u różnych pracodawców. Elementarne zasady troski o zdrowie dziecka i własne przemawiają za wykluczeniem tego rodzaju zachowań przyszłej matki. Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że według świadków K. S. i J. M. oraz prezesa zarządu Spółki odwołująca miała wystawiać faktury, przyjmować i odbierać korespondencję, odszukiwać dokumenty oraz rozliczać kontrakty Spółki, a więc wykonywać obowiązki, które pokrywały się z obowiązkami K. S. i prezesa zarządu. Osoby te nie potrzebowały przy tym pomocy innych osób w ich realizacji, gdyż realizowały te obowiązki i przed

zatrudnieniem A. M., jak i w okresie jej długotrwałej nieobecności (od 1 września 2014 roku do chwili obecnej). Efekty pracy odwołującej polegające na pozyskiwaniu informacji od znajomych o ważnym kontrakcie Spółki nie przyniosły efektu w postaci zawarcia nowego kontraktu ze Spółką (...) po wygaśnięciu dotychczasowej umowy z końcem maja 2016 roku. Nie zostały także uzgodnione pomiędzy dwoma tymi firmami kwestie spornych należności. Odwołujący się w ogóle nie udowodniły aby A. M. kontaktowała się z pracownikami (...) S.A. oraz uczestniczyła z nimi w nieformalnych spotkaniach. Z zeznań świadka K. S. wynikało, że relacje biznesowe pomiędzy tymi dwoma firmami funkcjonowały na tym samym poziomie przed i po zatrudnieniu A. M., a zatrudnienie to nie przyczyniło się do rozwoju zakresu współpracy między tymi dwoma Spółkami. Świadek podała też, że nie ma pojęcia co A. M. miała robić, aby poprawić współpracę. Świadek J. M. także nie potrafił powiedzieć w czym upatrywałby szczególnych predyspozycji A. M. do naprawienia relacji łączących (...) S.A. ze Spółką (...). O pozorności omawianej czynności prawnej świadczy także wysokość ustalonego dla A. M. wynagrodzenia za pracę – 20.000 zł miesięcznie, odbiegającego w sposób istotny od wynagrodzenia osoby zatrudnionej w Spółce na stanowisku dyrektora administracyjnego (4.215 zł), która posiadała wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu sprawami organizacyjnymi, księgowymi i kadrowymi. Wynagrodzenie odwołującej odbiegało także w sposób rażący od wynagrodzenia prezesa Spółki w przeliczeniu na pełen etat - 1.600 zł. Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał, że zatrudnienie odwołującej za wynagrodzeniem 20.000 zł miesięcznie nie miało żadnego racjonalnego

z ekonomicznego punktu widzenia uzasadnienia, zwłaszcza że w świetle zeznań świadków oraz prezesa Spółki, miała ona dopiero zapoznać się z programami komputerowymi stosowanymi przez Spółkę, szkolić w tym zakresie, a ponadto wykonywać czynności objęte do tej pory obowiązkami prezesa zarządu i K. S.. Z tego względu Sąd Okręgowy odmówił wiary zeznaniom tych osób w części, w której potwierdzały one zastępowanie K. S. w czasie jej tygodniowego urlopu na początku sierpnia 2014 roku przez odwołującą. Zresztą czynności tego rodzaju jak odbieranie korespondencji czy telefonów

w biurze Spółki mogła ona wykonywać poza stosunkiem pracy w ramach pomocy mężowi czy jako osoba zaangażowana w sprawy Spółki z tytułu zainwestowanego w nią kapitału (większościowy udziałowiec). Podpisanie przez odwołującą 5 faktur także nie może być uznane za potwierdzenie realizacji formalnie tylko zawartej umowy o pracę. Okoliczność ta w ocenie Sądu musi być traktowana wyłącznie w kategoriach pozorowania zatrudnienia. K. S. przebywała na urlopie wypoczynkowym w dniach od 4 do 8 sierpnia 2014 roku.

4 z 5 powyższych faktur wystawione zostały w datach 12 i 29 sierpnia 2014 roku, a zatem

w okresie, w którym osoba zajmująca się wystawianiem faktur w Spółce, tj. K. S. nie przebywała już na urlopie wypoczynkowym. Nie było zatem żadnej potrzeby aby odwołująca miała zastępować w tym zakresie dyrektora administracyjnego Spółki w tym zakresie. Piąta faktura nosi datę wystawienia 31 lipca 2014 roku, a zatem przed podpisaniem umowy o pracę z A. M., co także budzi istotne wątpliwości co do wiarygodności twierdzeń o rzeczywistym wykonywaniu przez nią tej umowy. Nawet gdyby uznać, iż A. M. wykonywała swoje obowiązki pracownicze poprzez podpisanie 4 dokumentów Spółki, to działanie to – w ocenie Sądu Okręgowego - było jedynie pozorowaniem zatrudnienia, które

z ekonomiczno-organizacyjnych przyczyn nie miało racji bytu. W ocenie Sądu I instancji gdyby A. M. przystąpiła do wykonywania tej umowy poprzez zastępowanie nieobecnej w pracy K. S. oraz podpisanie 5 faktur, to w realiach rozpoznawanej sprawy działanie takie – jako tylko formalnie zgodne z prawem – zmierzałoby wyłącznie do obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych w celu wywołania skutku in fraudem legis, polegającego na uzyskaniu wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego mimo jedynie miesięcznego okresu ubezpieczenia w Spółce (...).

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, iż zaskarżona decyzja jest prawidłowa,

a odwołanie ubezpieczonej i płatnika składek podlegało oddaleniu na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. O kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z § 11 ust. 2 i § 2 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku

w sprawie opłat za czynności radców prawnych ... (Dz.U. z 2013 roku poz. 490 z późn. zm.).

Apelację od powyższego wyroku wywiedli odwołujący zaskarżając go w całości i domagając się jego zmiany i uwzględnienia odwołania oraz zasądzenia kosztów procesu, ewentualnie jego uchylenia i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Apelujący zarzucili naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego

rozważenia materiału dowodowego oraz sprzeczność istotnych ustaleń z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i przyjęcie, że zatrudnienie A. M. nie było ekonomicznie uzasadnione i nie wykonywała ona w rzeczywistości jakichkolwiek obowiązków w ramach stosunku pracy, a umowa o pracę była pozorna i zmierzała do obejścia prawa. W ocenie skarżących Sąd Okręgowy naruszył także art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. uznając, iż nie ma podstaw do uwzględnienia odwołania. Ich zdaniem naruszony również został art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1, 12 ust. 1, 13 pkt 1 oraz art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że odwołującą nie podlega jako pracownik obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 sierpnia 2014 roku.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazali, iż z zeznań odwołujących, świadków oraz dokumentów znajdujących się w aktach sprawy wynika, że A. M. wykonywała na rzecz Spółki (...) czynności w ramach umowy o pracę, co stanowiło podstawę do objęcia jej obowiązkowymi pracowniczymi ubezpieczeniami społecznymi. Apelujący podkreślili, że zatrudnienie A. M. było bardzo mocno przemyślane i uzasadnione z uwagi na posiadane przez nią wcześniejsze dobre kontakty z (...) Sp. z o.o. W związku z wcześniejszym jej zatrudnieniem w tej Spółce, mogła ona uratować bardzo duży kontrakt, o wartości miliona złotych. Wobec zaś tak poważnej wartości, wynagrodzenie jej zaproponowane było adekwatne do znaczenia efektów pracy tegoż pracownika dla przyszłości skarżącej Spółki. Tak wysokie wynagrodzenie miało zmobilizować A. M. do podjęcia się tegoż zadania, bowiem otrzymując je mogła utracić przyznane jej przez Sąd wysokie alimenty. Absurdem jest twierdzenie Sądu, iż o pozorności umowy o pracę świadczy fakt, że ani wcześniej ani później po A. M. nikt nie został na takowe stanowisko pracy zatrudniony. Skoro zatrudnienie to wynikało wyłącznie z osobistych cech odwołującej, bowiem to właśnie ona a nie nikt inny znała strukturę i sposób działania (...) S.A. Odwołując Spółka poprzez bilanse wykazała, iż w tamtym okresie posiadała środki niezbędne na wypłatę wynagrodzenia dla A. M.. Apelujący zanegowali wniosek Sądu I instancji, jakoby brak pisemnego potwierdzenia obowiązków służbowych potwierdzał pozorność zawartej umowy o pracę. Zaznaczyli, iż w Spółce (...) panuje przyjacielska atmosfera, a odwołująca była żoną prezesa zarządu Spółki i nic nie stało na przeszkodzie, aby obowiązki te zostały ustalone ustnie. Strony stosunku pracy miały wobec siebie zaufanie, zatem mogły pozwolić sobie na ten sposób uregulowania stosunku pracy. W ocenie odwołujących zebrany materiał dowodowy pozwala na uznanie, że doszło do świadczenia pracy w ramach nawiązanego stosunku pracy. Świadkowie potwierdzili, że A. M. stawiała się w siedzibie pracodawcy. To, że nie znali szczegółów stosunku pracy, nie świadczy o tym, że stosunek ten był pozorny. Potwierdzili, że A. M. miała doprowadzić do zawarcia kontraktu z (...) S.A. Świadkowie nie potwierdzili dokładnie przez ile godzin dziennie A. M. pracowała w siedzibie firmy, jednakże z uwagi na zleczone jej zadanie, przebywanie w całym wymiarze czasu pracy w siedzibie pracodawcy kłóciłoby się z założeniami tegoż stanowiska. Skarżący dodali, że być może sama umowa o pracę została sformułowana dość niefortunnie, bowiem sposób i miejsce świadczenia pracy przez A. M. faktycznie podyktowane były zadaniem jakie miała do wykonania. Tymczasem w umowie wpisano szablonowo, iż miejscem świadczenia pracy jest siedziba pracodawcy. Niemniej jednak nie sposób uznać, iż te zapisy umowne nie zostały przez strony w sposób dorozumiany uzupełnione bądź zmienione. Zdaniem odwołujących zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że A. M. zastępowała K. S. podczas jej nieobecności w pracy w pierwszym tygodniu sierpnia spowodowanej urlopem wypoczynkowym, o czym świadczą wystawione przez A. M. faktury, czy potwierdzenie odbioru korespondencji.

Skarżący podkreślili, iż umknęło uwadze Sądu I instancji, że A. M. będąc współnikiem Spółki nie miała obowiązku przebywania w jej siedzibie i tego nie robiła, co również potwierdziły zeznania świadków i odwołującego. Posiadała udziały w Spółce, które dawały jej prawo do ewentualnej dywidendy i na tym jej zainteresowanie Spółką się kończyło. Zmiana nastąpiła dopiero z momentem jej zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Przyjęła ona bowiem wówczas na siebie stosowne obowiązki, a co więcej była przygotowywana do przejęcia obowiązków prezesa zarządu. Z kolei praca A. M. na cały etat w szkole na stanowisku logopedy obejmowała jedynie kilkanaście godzin tygodniowo, zatem posiadała ona niezbędny czas na realizację pracy na rzecz skarżącej Spółki, a skoro nie musiała świadczyć tej pracy w pełni w siedzibie pracodawcy, mogła w sposób elastyczny układać swoje obowiązki i przeplatać je wzajemnie. Apelujący zaznaczyli, iż nieprzedłożenie żadnego konkretnego dowodu na kontaktowanie się odwołującej z pracownikami (...) S.A. spowodowane było wyłącznie tajemnicą stosunków handlowych. Z uwagi

na nieformalny charakter prowadzenia rozmów z pracownikami (...), pracownicy ci mogliby mieć problemy z tego tytułu. Z tego powodu fakt ten można było dowodzić jedynie zeznaniami prezesa skarżącej Spółki.

Organ ubezpieczeń społecznych w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany podzielił ustalenia i wnioski Sądu I instancji.

### **Sąd Apelacyjny zważył co następuje:**

Apelacja odwołujących nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiot sporu sprowadzał się do ustalenia, czy umowa o pracę zawarta pomiędzy A. M., a pracodawcą Spółką (...) została faktycznie nawiązana i czy umowa ta nie została podpisana wyłącznie w celu uzyskania przez A. M. świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony i zasadniczo dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego w zakresie elementów istotnych dla rozstrzygnięcia. Sąd ten przywołał też właściwe przepisy prawa materialnego, dlatego nie ma potrzeby ich ponownego przytaczania w niniejszym uzasadnieniu. Sąd Okręgowy, zgromadzony materiał dowodowy ocenił zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Podkreślić w tym miejscu należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tymczasem w apelacji odwołujący prowadzą jedynie polemikę z w większości prawidłowymi ustaleniami faktycznymi i trafną oceną dowodów przeprowadzoną przez Sąd I instancji. Sąd Apelacyjny nie podziela jedynie stanowiska Sądu I instancji, iż za pozornością przedmiotowego stosunku pracy świadczy fakt, że na miejsce odwołującej nie zatrudniono żadnej innej osoby. Zaznaczyć bowiem trzeba, że o ile faktycznie pracodawca nikogo nie zatrudnił na miejsce odwołującej, to jednak przy uwzględnieniu prezentowanej przez skarżących argumentacji okoliczność ta byłaby logiczna. Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala wyciągnąć jednak dalej idące wnioski w postaci braku potrzeby zatrudnienia odwołującej w ramach stosunku pracy i pozoracji świadczenia pracy.

Podkreślić trzeba, że obowiązek ubezpieczenia powstaje z mocy prawa m.in. w sytuacji wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy. Z perspektywy przepisów prawa ubezpieczeń społecznych istotne znaczenie ma to, czy stosunek pracy był faktycznie realizowany i czy czasem nie doszło jedynie do jego pozoracji, tj. wykonania pewnych czynności wyłącznie na pokaz, w sytuacji, gdy strony takiej umowy nie są zainteresowane świadczeniem pracy. Przypomnieć także należy, iż warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów, na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających. Zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak samo zawarcie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

W sprawach o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wyłączająca z ubezpieczenia poprzedzona jest postępowaniem dowodowym w ramach postępowania administracyjnego. O ile zebrany w tym postępowaniu materiał dowodowy istotnie podważa wiarygodność stosunku pracy będącego podstawą ubezpieczenia, strona odwołująca musi wykazać, że istniały podstawy do objęcia jej ubezpieczeniem społecznym, a więc że doszło do faktycznej realizacji stosunku pracy. Tymczasem w ocenie Sądu Apelacyjnego zaoferowane przez odwołujących dowody nie pozwalają stwierdzić, że

w chwili zawierania umowy o pracę miała ona zamiar wykonywać pracę o jakiej mowa w art. 22 k.p., a pracodawcą pracę tą przyjmować. Podkreślić bowiem trzeba, że rozstrzygając każdą sprawę tak cywilną jak i karną Sąd powinien w ramach swobodnej oceny dowodów kierować się zasadami logiki, doświadczeniem życiowym w tym zawodowym zdobywanym na tle spraw

o podobnym charakterze. Ocena dowodów winna być kompleksowa. Tylko ocena

z zachowaniem w/w dyrektyw jest pełna i właściwa, a tym samym spełnia wymogi stawiane przez art. 233 § 1 k.p.c. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, w ocenie dokonanej przez Sąd I instancji, takich cech nie zabrakło, a ustalony stan faktyczny nie jest co do zasady wadliwy i znajduje oparcie właśnie w materiale dowodowym.

Wszechstronna ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, dokonana

w oparciu o zasady logiki i doświadczenia życiowego, nie pozwala uznać, że strony spornej umowy o pracę faktycznie dążyły do jej realizacji. Istnieje rozdźwięk pomiędzy pisemną umową

o pracę oraz twierdzeniami skarżących oraz zeznaniami świadków. Otóż w pisemnej umowie wskazano, że odwołująca miała zajmować stanowisko dyrektora sprzedaży/projektu i pracę wykonywać w pełnym wymiarze czasu pracy w siedzibie pracodawcy. Tymczasem prezes zarządu skarżącej Spółki twierdził, że odwołująca została zatrudniona w celu pozyskania informacji od kontrahenta Spółki (...) i faktycznie nie miała regulowanego czasu oraz miejsca pracy. Trudno przyjąć za skarżącymi, iż w tym przypadku doszło do niefortunnego skonstruowania pisemnej umowy o pracę. Przypomnieć trzeba, że według twierdzeń apelujących odwołująca miała pozyskać nieoficjalną drogą pewne informacje od kontrahenta Spółki (...), u którego to kontrahenta pracowała w spółce córce

i miała znajomości, które mogły przywrócić prawidłową współpracę między tymi podmiotami. Odwołująca miała skontaktować się z koleżankami i dowiedzieć się jakie są dalsze zamiary Spółki (...), co jak twierdził prezes zarządu skarżącej Spółki uczyniła i co zajęło jej od 3-5 godzin. Z tych też względów zadziwiający jest, że strony w ogóle zdecydowały się podpisać umowę o pracę, skoro odwołująca nie miała w istocie świadczyć regularnej pracy na rzecz pracodawcy i to w warunkach podporządkowania, lecz wykonać w zasadzie jednorazową, krótkotrwałą czynność i to w sposób nieformalny, korzystając ze swoich znajomości. Jeszcze większe zdziwienie budzi, że skarżąca Spółka postanowiła taką umowę zawrzeć

z większościowym właścicielem tej Spółki. Skoro odwołująca jako jedyna rzekomo mogła skutecznie wykonać tego rodzaju czynności, to równie dobrze mogła je wykonać jako właściciel Spółki, a jako właściciel Spółki i jednocześnie żona prezesa tego podmiotu zapewne bez problemu uzyskiwałaby stosowne informacje w celu wykonania tego zadania. Co więcej, uzyskanie stosownych informacji pozwalających na dalsze funkcjonowanie Spółki leżało w jej interesie jako udziałowca tejże Spółki i było naturalną konsekwencją potrzeby zabezpieczenia bytu podmiotowi, w którym ulokowane są interesy wnioskodawcy. Z punktu widzenia racjonalnie działającego przedsiębiorcy logicznym i ekonomicznie uzasadnionym byłoby zwrócenie się przez prezesa Spółki do swojej żony, będącej większościowym udziałowcem zarządzanego przez niego podmiotu o pomoc w zdobyciu określonych informacji, bez jakiegokolwiek formalnego regulowania tej pomocy. W ocenie Sądu Apelacyjnego do realizacji tego zadania nie było więc potrzeby nawiązywania stosunku pracy i to na dodatek na czas nieokreślony. Argumentacja skarżących, iż odwołująca potrzebowała zachęty do wykonania w/w zadania i przekonało ją dopiero zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem 20.000 zł miesięcznie, gdyż w innym wypadku nie opłacałoby się jej ryzykować utraty wysokich alimentów, brzmi wręcz kuriozalnie, w sytuacji gdy jako właścicielowi Spółki (...) winno jej równie mocno zależeć na odzyskaniu rzekomo należnych pieniędzy i uratowaniu dalszego kontraktu na kwotę kilkuset tysięcy złotych, ponieważ jako większościowy udziałowiec otrzymałaby ona stosowną dywidendę uzależnioną właśnie od wysokości wypracowanego zysku.

Nieprzekonujące są też twierdzenia prezesa zarządu skarżącej Spółki, który wskazywał, że odwołująca oprócz w/w zadania miała być przygotowywana do objęcia funkcji prezesa zarządu tej Spółki. Zdumiewającym wydawać by się mogło, że w tym celu strony musiały zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony i to za wynagrodzeniem 20.000 zł, podczas gdy mąż odwołującej stanowisko to piastował poza stosunkiem pracy, a będąc zatrudnionym w Spółce jako kierownik projektu na 1/8 część etatu otrzymywał wynagrodzenie jedynie w kwocie 200 zł miesięcznie. Element zaskoczenia odpada jednak gdy się zważy, że odwołująca w chwili podpisywania spornej umowy o pracę była w 5

miesiącu ciąży i dzięki tak skonstruowanej umowie o pracę mogła uzyskać bardzo wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego związanego

z macierzyństwem. Nie sposób uznać za racjonalne i ekonomicznie uzasadnione zawieranie takowej umowy o pracę z pracownikiem, co do którego ma się pewność, że jest

w zaawansowanej ciąży i w każdej chwili może stać niezdolny do pracy, a następnie przez rok lub dłużej korzystać z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Dziwi przy tym, że skoro

w ocenie udziałowców Spółki (...) już w zaawansowanej ciąży istniała potrzeba przygotowania odwołującej do przejścia zarządu nad Spółką, to po wykorzystaniu urlopu wychowawczego udała się ona na urlop bezpłatny. Co prawda, jak wskazał M. M. urlop ten wzięła ona do czasu wyzdrowienia jej dziecka, ale nie ma żadnych informacji na jaką chorobę ono cierpi i czy w związku z tym nie byłaby ona w stanie objąć funkcji prezesa zarządu, skoro było to takie niezbędne.

Równie nie przekonujące są twierdzenia prezesa skarżącej Spółki, iż odwołująca przygotowując się do przejścia zarządu tej Spółki miała odbierać faktury i korespondencję. Po pierwsze, on sam jako prezes tego podmiotu nie wykonywał tych czynności, po drugie, w Spółce jest już zatrudniona osoba do wykonywania tego rodzaju prac. Sąd Okręgowy trafnie przy tym zwrócił uwagę, że przedłożone przez skarżących faktury zostały wystawione w datach, kiedy K. S. nie była na urlopie wypoczynkowym i nie istniała potrzeba jej zastępstwa w pracy. Trudno więc uznać, że odwołująca faktycznie miała za zadanie w ramach spornego stosunku pracy zajmować się tego rodzaju sprawami, podczas gdy jednocześnie zadania te należały do podstawowych obowiązków innego pracownika, zatrudnionego w tym celu od początku istnienia Spółki, któremu nie zmieniono zakresu obowiązków. Wątpliwym jest także, że odwołująca jako przyszyły prezes zarządu Spółki miałaby wystawiać faktury i odbierać korespondencję, zwłaszcza, że jak już wyżej wspomniano, w Spółce tej jest już zatrudniona od wielu lat kompetentna osoba.

Sąd Okręgowy trafnie uznał, że w sytuacji braku uzyskania zapłaty za fakturę przez kontrahenta skarżącej Spółki na kwotę zbliżoną do wysokości wszystkich jej aktywów

i możliwości utraty bardzo wysokiego, kilkusettyśięcznego kontraktu, nieracjonalnym

i nieuzasadnionym ekonomicznie było zatrudnianie większościowego udziałowca Spółki za kwotę 20.000 miesięcznie do wykonania w zasadzie jednego zadania. Dalszych wątpliwości dostarczają zeznania prezesa skarżącej Spółki, który wskazał, iż odwołująca za wykonane zadanie miała otrzymać 20% wartości kontraktu. Skoro strony w ten sposób chciały uregulować wynagrodzenie za wykonane czynności, to logicznym i zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego, nie było zawieranie umowy o pracę na czas nieokreślony, tylko wypłacenie umówionej kwoty przy pozytywnym zwieńczeniu współpracy i w tym przypadku właściwym byłoby zawarcie umowy zbliżonej do umowy zlecenia czy też umowy o świadczenie usług i określenie stosownego success fee w przypadku uratowania kontraktu. Trudno więc uznać za racjonalne i przekonujące twierdzenia prezesa zarządu skarżącej Spółki, iż wynagrodzenie za pracę dla odwołującej miało odpowiadać w skali rocznej 20% wartości kontraktu, który miała uratować. Gdyby tak bowiem miało być, to umowa o pracę winna być zawarta co najwyżej na czas określony i to bardzo krótki, skoro odwołująca miała jedynie skontaktować się z koleżankami i wydobyć od nich stosowne informacje. Z kolei, w przypadku umowy długoterminowej lub nie określającej daty końcowej, wynagrodzenie winno być ustalone na o wiele niższym poziomie. Istotnym jest przy tym, że nawet przy niekorzystnym rozstrzygnięciu sporu pomiędzy Spółką (...) i Spółką (...), już po roku obowiązywania umowy o pracę skarżąca Spółka wypłaciłaby znacznie wyższą kwotę wynagrodzenia niż 20% rzekomego kontraktu, a w dalszej perspektywie wynagrodzenie za pracę przekraczałoby wartość tego kontraktu o setki procent. Nie dziwi jednak, że sporne wynagrodzenie ustalono w tak swobodny sposób, skoro obie strony miały świadomość pozostawiania odwołującej w ciąży i rychłego rozpoczęcia korzystania przez nią ze świadczeń związanych z macierzyństwem, a co za tym idzie brakiem konieczności wypłacania tak wysokiego wynagrodzenia. Takie zachowanie stron nie może się jednak spotkać z aprobatą, zwłaszcza w świetle poczynionych powyżej ustaleń.

Nie sposób przy tym pominąć faktu, że w chwili zawierania spornej umowy o pracę odwołująca pozostawała już w jednym stosunku pracy i to w pełnym wymiarze czasu pracy. Trudno więc uznać, że w związku ze zbliżającym się urodzeniem dziecka byłaby ona w stanie godzić 2 etaty. Twierdzenia podniesione w apelacji, iż dotychczasowy stosunek pracy na stanowisku logopedy sprowadzał się do świadczenia pracy przez kilkanaście godzin tygodniowo nie



został w żaden sposób udowodniony. Zaznaczyć także trzeba, że w świetle wszystkich wyżej wymienionych wątpliwości oraz niespójności pomiędzy pisemną umową o pracę a twierdzeniami odwołujących, nie sposób podzielić stanowiska zaprezentowanego w apelacji, że zatrudnienie odwołującej było bardzo mocno przemyślane. Trudno też uznać, że skoro strony tak doskonale przemyślały zawarcie umowy o pracę to jej znaczna treść zawiera tak wiele niefortunnych określeń.

Zaznaczyć trzeba, że ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie Sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Na powyższe wskazuje przepis art. 3 k.p.c., który wskazuje, że to na stronach ciąży obowiązek dawania wyjaśnień co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą

i przedstawiania dowodów na ich poparcie; a nadto przepis art. 232 k.p.c., zgodnie z którym strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nie jest rzeczą sądu wyszukiwanie dowodów w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron, a dopuszczenie dowodu z urzędu jest dobrowolne i nie może naruszać zasady bezstronności. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu lub też zaoferowania dowodów nie pozwalających poczynić kategoriycznych ustaleń lub budzących istotne wątpliwości obciążają stronę. Stąd też to na odwołujących spoczywała powinność przedstawienia takich dowodów, które w niebudzący wątpliwości sposób, potwierdziłyby zasadność ich stanowiska.

W niniejszej sprawie odwołujący nie zaoferowali dowodów, które potwierdzałyby okoliczności takie jak choroba syna odwołującej, elastyczny czas pracy odwołującej w szkole na stanowisku logopedy i przede wszystkim dowodów, z których niezbicie wynikałoby, że odwołująca faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. Co prawda świadkowie oraz prezes zarządu skarżącej Spółki wskazali, iż odwołująca miała doprowadzić do zawarcia czy też uratować kontrakt ze Spółką (...), nie mniej jednak na powyższą okoliczność nie przedstawili żadnych dowodów, prócz zeznań prezesa zarządu skarżącej Spółki, który jedynie potwierdził, że taka okoliczność miała miejsce i że zajęło to odwołującej od 3 do 5 godzin. Co prawda odwołujący zasłaniaли się tajemnicą handlową oraz twierdzili, że nie chcieli narażać pracowników Spółki (...), to jednak nie zmienia to faktu, że to na nich spoczywał ciężar dowodu w sprawie i to oni winni wykazać okoliczność świadczenia pracy przez A. M.. Skarżący mogli bowiem zawnioskować o przesłuchanie osób, które brały udział w tych rozmowach i to od ich woli zależałoby czy chcą ujawnić określone okoliczności. Ponadto to w gestii tych osób leżała ocena czy ujawnienie tych okoliczności może wywoływać negatywne dla nich konsekwencje. Osoby te mogły też w ramach zeznań potwierdzić jedynie, że odwołując kontaktowała się z nimi nie wdając się w szczegóły tych rozmów. W związku z powyższym w ocenie Sądu Apelującego skarżący nie wykazali by odwołująca faktycznie świadczyła pracę i to w takim zakresie i wymiarze, jaki wynikał z pisemnej umowy o pracę. Nie ma więc żadnych obiektywnych dowodów, które potwierdzałyby, że wykonywała ona pracę, którą jak twierdzili skarżący tylko ona mogła wykonać ze względu na swoje predyspozycje i posiadane znajomości. Z kolei twierdzenia prezesa zarządu skarżącej Spółki, wobec braku logiki w szeregu prezentowanych przez niego okolicznościach, nie mogły stanowić jedyne i wiarygodne dowodu w tym zakresie. Co więcej nawet gdyby zeznania te uznać za wiarygodne to i tak nie sposób uznać, że doszło do zawarcia umowy o pracę, która odpowiadałaby treści pisemnej umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2014 roku. Skoro w ocenie prezesa zarządu skarżącej Spółki odwołująca powierzone jej zadanie wykonała w ciągu 3-5 godzin to nie było najmniejszego sensu zawierania umowy o pracę i to na czas nieokreślony.

Dokumenty w postaci zaświadczenia lekarskiego czy odbycia szkolenia BHP nie są dowodami potwierdzającymi świadczenie pracy i dowodzą jedynie tego, że dana osoba została formalnie dopuszczona do pracy na określonym stanowisku pracy, co jednak nie wystarcza do objęcia takiej osoby ubezpieczeniem społecznym. Przedłożone przez odwołujących faktury VAT oraz zeznania świadków wskazujące na przebywanie odwołującej w siedzibie zakładu pracy, prowadzą do wniosku, że czynności te miały jedynie upozorować wykonywanie pracy. Nie sposób uznać, że skarżąca Spółka była zainteresowana świadczeniem przez odwołującą pracy w postaci podpisywania faktur czy odbierania dokumentów oraz korespondencji i to za wynagrodzeniem 20.000 zł miesięcznie, w sytuacji gdy wszystkie te czynności należały już do obowiązków dotychczasowych pracowników. Kuriozalnie wręcz brzmi twierdzenie skarżących, iż profesjonalny przedsiębiorca, nie mogący odzyskać znacznych wierzycieli i mogący utracić dalszy istotny kontrakt,

zatrudnia na umowę o pracę za wynagrodzeniem 20.000 zł miesięcznie, osobę w zaawansowanej ciąży do przyuczenia do objęcia stanowiska prezesa zarządu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał więc podstaw do wzruszenia przez Sąd decyzji wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych i stwierdzenia, że jest ona nieprawidłowa. W konsekwencji wyrok Sądu I instancji należało ocenić jako prawidłowy. Sąd ten nie naruszył ani przepisów prawa procesowego ani też prawa materialnego. Apelacja skarżących nie zawierała zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku.

W konsekwencji, uznając apelację odwołującej za nieuzasadnioną, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 105 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 4 w zw. z § 10 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku poz. 1804, w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji) zasądzając od odwołujących na rzecz organu ubezpieczeń społecznych kwotę 3.600 zł tytułem (4.800 zł x 75%) zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Wartość przedmiotu zaskarżenia została ustalona - stosownie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 roku, III UZP 2/16, LEX nr 2071356 - jako suma uiszczonych składek na ubezpieczenie społeczne (w tym także uiszczane przez pracodawcę), ubezpieczenie zdrowotne oraz FPiFGŚP za okres od podpisania spornej umowy o pracę do dnia przejścia przez odwołującą na zasiłek chorobowy (łącznie 10.151,77 zł).

***SSA M. Piankowski SSA B. Mazur SSA M. Bober (spr.)***