

**Sygn. akt VIII U 664/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Iwona Sławińska</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 11 września 2015 r. w Gliwicach

**sprawy** E. O.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**przy udziale zainteresowanej** Hurtowni (...).PL (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

**o** podstawę wymiaru składek

**na skutek odwołania** E. O.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 13 marca 2015 r. **nr** (...) - (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję częściowo w ten sposób, że stwierdza, że E. O. podlega od 21 sierpnia 2014r. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, to jest emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zgłoszenia do tych ubezpieczeń jako pracownik przez płatnika składek Hurtownię (...).PL (...) z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

z podstawą wymiaru składek – 6866 zł (sześć tysięcy osiemset sześćdziesiąt sześć złotych) w przeliczeniu na pełny etat;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz ubezpieczonej E. O. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

**Sygn. akt VIII U 664/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 marca 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że E. O., z tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zgłoszenia do tych ubezpieczeń jako pracownik zatrudniony przez płatnika składek Hurtownię (...) Sp. z o.o. w K. podlega od 21 sierpnia 2014r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z podstawą wymiaru składek 2.000,00 zł w przeliczeniu na pełny etat.

W uzasadnieniu decyzji ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia wypłacanego ubezpieczonej przez płatnika składek. Organ rentowy wskazał, że ubezpieczona była zatrudniona przez płatnika składek Hurtownię (...) w okresie od 1 lipca 2011r. do 31 lipca 2014r. w pełnym wymiarze oraz od 1 marca 2014r. do 31 lipca 2014r. w połowie etatu, jako członek zarządu. Ponownie została zatrudniona przez tego płatnika składek od 21 sierpnia 2014r. do nadal jako członek zarządu / pracownik biurowo – magazynowy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 6.866,00 zł brutto.

W ocenie ZUS odwołująca nie dysponowała osobistymi przymiotami pozwalającymi jej na osiągnięcie tak wysokiego wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia

u zainteresowanego płatnika składek, w szczególności w porównaniu do pozostałych pracowników tej firmy. W związku z powyższym organ rentowy ocenił, że ustalenie dla ubezpieczonej tak wysokiego wynagrodzenia jest nieekwiwalentne do wniesionego przez nią wkładu pracy, tym samym jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego

i społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa. Dodatkowo ZUS podkreślił, że w kontekście krótkiego opłacania z tego tytułu składek i niedługim okresem, w jakim skorzystała ona z zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego i czasokres pobierania tych świadczeń, doszło do wyraźnego naruszenia zasad równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego, a wysokością wypłaconych jej z tego funduszu świadczeń, co prowadzi również do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści

z tego systemu kosztem pozostałych ubezpieczonych partycypujących w jego tworzeniu.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona E. O., domagając się jej zmiany. W uzasadnieniu odwołania powołała się na zasadę swobody kształtowania umów i podała, że faktycznie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości określonej

w umowie i od takiej podstawy były odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne. Zarzuciła, iż ZUS niesłusznie przyjął, że obowiązki ubezpieczonej były tożsame

z obowiązkami innych pracowników zatrudnionych u zainteresowanego i że za taką sama pracę otrzymywała ona wyższe wynagrodzenie. Podniosła, że jej zatrudnienie oraz wysokość określonego w umowie wynagrodzenia były powiązane z jej szerszymi kompetencjami, umiejętnościami i związanym z tym zwiększeniem dochodów hurtowni. Tymczasem organ rentowy nie zbadał faktycznych zakresów obowiązków, a ograniczył się do ustalenia, że wynagrodzenie ubezpieczonej przewyższa wynagrodzenie innych pracowników. Odnosząc się do zarzutu organu rentowego odnośnie świadomości bycia

w ciąży i związanej z nią świadomości niemożności faktycznego świadczenia pracy, odwołująca podniosła, że podpisując sporną umowę nie miała świadomości, że jest

w ciąży, bowiem okoliczność ta została potwierdzona przez lekarza dopiero po podpisaniu tej umowy. Zatem ustalenie określonej w umowie wysokości wynagrodzenia nie miało na celu uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a wynikało

z faktycznego zakresu jej obowiązków, jak również doświadczenia zawodowego

i zdobytych kontaktów z klientami.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

(...) Sp. z o.o. w K. poparła stanowisko odwołującej.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Ubezpieczona E. O. w 2009r. uzyskała licencjat na kierunku psychologia w biznesie, następnie w roku 2011 obroniła dyplom magistra na kierunku zarządzanie i marketing, dodatkowo posiada biegłą znajomość języka angielskiego również w zakresie problematyki biznesowej. Początkowo była zatrudniona w firmie (...) na stanowisku pracownika biurowego, a następnie w japońskiej firmie (...) Sp. z o.o. na stanowisku asystenta zarządu, zaś po kilku miesiącach, na stanowisku specjalisty ds. kadr. Jej wynagrodzenie w tej firmie wynosiło 2.500 zł miesięcznie.

Od roku 2009 ubezpieczona z mężem prowadzi w formie spółki

z ograniczoną odpowiedzialnością, hurtownię zajmującą się handlem odzieżą.

W początkowym okresie prowadzenia tej działalności małżonkowie świadomie się w niej nie zatrudnili, a całe zarobione pieniądze inwestowali w tym czasie w rozwój firmy i powiększenie zakresu oferowanych towarów. Praktycznie od początku większość czynności w firmie wykonywała ubezpieczona. W szczególności zajmowała się wyborem

i przygotowaniem do wystawienia na stronie internetowej kolekcji, które następnie klienci zamawiali. Następnie od lipca 2011r., gdy firma zaczęła przynosić dochody, ubezpieczona zawarła ze spółką umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy i kontynuowała zatrudnienie jako członek zarządu. W dalszym ciągu zajmowała się organizacją pracy hurtowni. Jej wynagrodzenie stanowiące w tym czasie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne kształtowało się w przedziale o 2.000 do 4.000 zł miesięcznie.

W sierpniu 2012r. ubezpieczona urodziła córkę i po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego wróciła do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym okresie dziecko zabierała do pracy, gdzie równocześnie wykonywała pracę i zajmowała się dzieckiem, z momentem, gdy córka podrosła i wymagała większej uwagi, ubezpieczona była zmuszona zostawiać ją w domu pod opieką swojej matki. Odwołująca od marca 2014r. zmniejszyła wymiar czasu o połowę, żeby również mieć czas dla córki. Z czasem matka odwołującej nie była już w stanie jej pomagać w opiece nad córką i od sierpnia 2014r. odwołująca rozwiązała umowę o pracę i zajęła się opieką na dzieckiem. Następnie ubezpieczona od września 2014r. wysłała córkę do przedszkola i ponownie podjęła pracę zawodową. W związku z tym ponownie podpisała umowę o pracę

z dotychczasowym pracodawcą. W roku 2014 odwołująca zarządzając hurtownią doprowadziła do zwiększenia jej dochodów, dodatkowo też pozyskała fundusze unijne na jej rozwój. W tym czasie zwiększył się też zakres jej obowiązków. Sytuacja taka była związana z pozyskanymi funduszy unijnych, gdzie program dofinansowania przewidywał odbywanie zagranicznych podróży biznesowych, które w głównej mierze odbywała ubezpieczona. W trakcie tych podróży w większości towarzyszył jej mąż, jednak nie brał bezpośredniego udziału w rozmowach biznesowych, gdyż nie znał języka angielskiego, z kolei ubezpieczona biegle włada językiem angielski, w którym prowadziła rozmowy

z kontrahentami zagranicznymi. Takie rozmowy prowadziła również telefonicznie, będąc w Polsce.

Sąd ustalił dodatkowo, iż w hurtowni przede wszystkim ubezpieczona wykonywała prace zarówno zarządcze, jak i zajmowała się przygotowaniem kolekcji do wystaw i towaru do wysyłki, a także załatwiała wszystkie sprawy z klientami. W hurtowni była zatrudniona jeszcze dodatkowa pracownica, jednak zajmowała się ona pakowaniem mniejszych dostaw do klientów. Mąż odwołującej wykonywał w hurtowni jedynie niewielką ilość prac, bowiem prowadził ze współnikiem inną firmę, a ponadto osobiście jeszcze inną działalność gospodarczą. Uwzględniając zatem zwiększoną ilość obowiązków i wzrost rentowności hurtowni, ubezpieczona zdecydowała się zawrzeć umowę o pracę za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.866,00 zł. w czasie podpisywania tej umowy, nie miała świadomości, że jest w ciąży. Okoliczność ta ujawniła się dopiero po jej powrocie z kolejnego zagranicznego wyjazdu biznesowego. W trakcie wizyty lekarskiej, dowiedziała się, że jest w ciąży i dodatkowo, że ma krwiaka, który spowodował konieczność oszczędnego trybu życia, a tym samym skorzystania ze zwolnień lekarskich, na których przebywała już do końca ciąży.

Ponadto Sąd ustalił, że w czasie przebywania ubezpieczonej na zasiłku chorobowym i urlopie macierzyńskim, sprawami związanymi z przygotowaniem wysyłek do klientów zajmowali się jej mąż oraz pracownica hurtowni, z kolei część prac, jak marketing i wszelkiego rodzaju tłumaczenia, została zlecona do wykonania firmom zewnętrznym. Nowe kolekcje na stronie internetowej były prezentowane rzadziej. Równocześnie w tym czasie nie były prowadzone stanowcze działania dla pozyskania kolejnych klientów, ponieważ liczba dotychczasowych była wystarczająca jak na potrzeby i możliwości hurtowni. Z tego też względu nie było konieczności zatrudniania innej osoby, w zastępstwie odwołującej.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie zeznań świadków M. W. i J. P. (zapis rozprawy z dnia 11 września 2015r. minuty od 14.36 i nast.), zeznań odwołującej E. O. (zapis rozprawy z dnia 11 września 2015r. minuty od 52.55 i nast.), zeznań zainteresowanej reprezentowanej przez członka zarządu R. O. (zapis rozprawy z dnia 11 września 2015r.

minuty od 1.27.20 i nast.), kopii dokumentacji medycznej dotyczącej przebiegu ciąży i kopii dokumentacji związanej z prowadzeniem działalności przez zainteresowaną spółkę (k.14-48) oraz akt Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. dołączonych do akt sprawy.

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom odwołującej E. O., zainteresowanej reprezentowanej przez członka zarządu R. O. i świadków, ponieważ są one obiektywne, logiczne, wzajemnie się pokrywają i uzupełniają przedstawiając łącznie rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków odwołującej, otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, a także przyczyn i okoliczności skorzystania ze zwolnienia lekarskiego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie ubezpieczonej, E. O., zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. 2015r., poz. 121), zwanej dalej Ustawą, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązkowym ubezpieczeniom pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania (art. 13).

Art. 8 pkt 1 ustawy stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (tak też Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005). Podkreślić też należy, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. – tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005r., sygn. akt II UK 141/2004, publik. OSNP 2005/15 poz. 235, Monitor Prawniczy 2006/5 str. 260).

Według definicji zawartej w art. 22 ust. 1 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Wreszcie, art. 38 ust. 1 ustawy o SUS stanowi, że w razie sporu dotyczącego obowiązku ubezpieczeń społecznych Zakład wydaje decyzję osobie zainteresowanej oraz płatnikowi składek. Z kolei art. 83 ust. 1 tej ustawy przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W niniejszej sprawie przedmiotem sporu nie była kwestia podlegania przez E. O. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownika zatrudnionego przez Hurtownię (...) Sp. z o.o. w K.. Zarówno z treści uzasadnienia zaskarżonej decyzji, jak również odpowiedzi na odwołanie jednoznacznie wynika, że sam fakt zatrudnienia przez tego płatnika składek jak i okres zatrudnienia oraz faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną nie były podważane przez organ rentowy.

Przedmiotem sporu była natomiast wysokość podstawy wymiaru składek, a tym samym ustalona przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia w kwocie 6.866 zł.

Organ rentowy uznał, że ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia, miało na celu jedynie zapewnienie odwołującej możliwości skorzystania z wyższych świadczeń

z ubezpieczenia chorobowego. Argumentami przemawiającymi za takim stanowiskiem były: cięża odwołującej w chwili podpisywania przedmiotowej umowy o pracę, przepracowanie przez nią niedługiego czasu i stosunkowo niższa wysokość zarobków pozostałych pracowników hurtowni.

Zawarcie przedmiotowej umowy o pracę na takich warunkach płacowych nie było działaniem pozornym, bądź zmierzającym do obejścia prawa.

Pozorność w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., w związku z art. 300 k.p., to wada oświadczenia woli polegająca na niezgodności między aktem woli, a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony muszą być zgodne co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywoływało skutków prawnych. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą nie można przyjąć pozorności oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę, z wysokim wynagrodzeniem, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001r., II UKN 258/00, OSNP z 2002/21/527). W okolicznościach ustalonych w niniejszej sprawie brak jest więc podstaw do przyjęcia pozorności złożonych oświadczeń woli.

Pozostaje zatem zbadanie, czy zawarcie przedmiotowej umowy o pracę, z wynagrodzeniem w wysokości 6.866 zł nie było czynnością prawną sprzeczną z ustawą lub mającą na celu obejście ustawy, bądź czynnością sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, prowadzącą do uznania jej za czynność nieważną na podstawie art. 58 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwziętą w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. W ocenie sądu skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci wysokich zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa. Uzgodnienie przez strony umowy o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być natomiast w konkretnych okolicznościach uznane za działanie zmierzające do naruszenia zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt niniejszej sprawy trzeba wskazać, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd jednoznacznie wykazało, że kwestionowane przez ZUS zapisy umowy o pracę określające wynagrodzenie skarżącej zostały podyktowane i uzasadnione konkretnymi okolicznościami tj. zajmowanym przez nią stanowiskiem pracy i związanym z nim zakresem obowiązków służbowych, a także uzyskanym wykształceniem kierunkowym i biegłą znajomością języka angielskiego.

Zgodnie z art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy.

Ubezpieczona pełniła w spółce funkcję członka zarządu, wiążącą się z bardzo dużą odpowiedzialnością i pełną dyspozycyjnością. Do jej obowiązków należało zajmowanie się wszystkimi sprawami organizacyjno – technicznymi związanymi z przygotowaniem kolekcji do wystawienia na stronie internetowej firmy, kontakty z klientami, zwłaszcza zagranicznymi, jak również biznesowe wyjazdy zagraniczne i tłumaczenia dokumentów, nadto zajmowała się też przygotowaniem towarów do wysyłki. Wprawdzie w hurtowni była zatrudniona jeszcze jedna pracownica, jednak była ona zatrudniona w połowie wymiaru pracy i zajmowała się mniejszymi zamówieniami krajowymi.

Z kolei mąż odwołującej ograniczał się jedynie do pomocy odwołującej w prowadzeniu spraw spółki, gdyż jako współwłaściciel innej firmy i jedyny właściciel kolejnej firmy zajmował się ich działalnością. Z tego też względu na zajmowanie się sprawami zainteresowanej spółki pozostawało mu niewiele czasu. Wynagrodzenie ubezpieczonej wyższe od przeciętnego i od tego, które osiągnęli pozostali pracownicy zainteresowanej spółki nie może być, zdaniem Sądu, oceniane jako nadmiernie wygórowane, bowiem jej zakres kompetencji i obowiązków był znacznie szerszy.

Faktem jest również, że w niedługim czasie po zawarciu kwestionowanej umowy

o pracę, ubezpieczona korzystała ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a następnie urodziła dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim.

Jednak w momencie zawierania przedmiotowej umowy o pracę ubezpieczona nie miała świadomości, że jest w ciąży, o czym świadczą zapisy z karty jej przebiegu. Na zwolnienie lekarskie skarżąca poszła dopiero po wydaniu negatywnej opinii przez lekarza prowadzącego ciążę, który stwierdził, że ubezpieczona ma krwiaka i zalecił jej odpoczynek od pracy. Brak jest jakichkolwiek dowodów ma to, że odwołująca planowała korzystać ze zwolnienia lekarskiego aż do porodu. Przeciwnie z materiału dowodowego sprawy wynika, że gdyby nie zalecenia lekarza związane z nieprawidłowym przebiegiem ciąży, ubezpieczona nie skorzystała by z zasiłku chorobowego i w dalszym ciągu zajmowałaby się sprawami zainteresowanej spółki.

W trakcie korzystania przez skarżącą z zasiłku chorobowego sytuacja handlowa hurtowni była już ustabilizowana i nie było już znacznej ilości obowiązków związanych z pozyskiwaniem nowych klientów i odbywaniem podróży zagranicznych. Z kolei sprawami związanymi z przygotowaniem towarów do wysyłki zajęli się pozostali pracownicy, w tym mąż odwołującej, który dotychczas tego nie robił, natomiast pozostałe kwestie jak marketing i tłumaczenia, zostały zlecone firmom zewnętrznym.

Jeśli chodzi o sytuację finansową spółki i jej wpływ na ustalenia dotyczące wynagrodzenia za pracę odwołującej, to zdaniem Sądu, z dokumentów księgowych przedłożonych przez strony, wynika jednoznacznie, że kondycja finansowa hurtowni była coraz lepsza i dynamicznie się polepszała. Z tego też względu, w ocenie Sądu spółka była w stanie proponować ubezpieczonej wynagrodzenie odpowiadające jej kwalifikacjom i zakresowi obowiązków. Rachunek zysków i strat za lata 2012, 2013, 2014 / karta 42-43/ uwzględnił już wypłacone wynagrodzenia odwołującej. W 2014 roku zysk netto spółki wyniósł 52.390,85 zł.

Reasumując, powyższe rozważania Sąd przyjął, że zawarte w umowie o pracę zapisy określające wynagrodzenie ubezpieczonej nie były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie miały na celu umożliwienia jej pobierania wyższego zasiłku chorobowego, a były podyktowane okolicznościami faktycznymi uzasadnionymi zakresem obowiązków odwołującej i potrzebami organizacyjnymi zainteresowanej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd – na mocy art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust 2 i § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek