

Sygn. akt IV U 1371/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2019 roku

Sąd Okręgowy w Częstochowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marek Przysucha

Protokolant: st. sekr. sądowy Małgorzata Kłosowicz

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2019 roku w Częstochowie

sprawy D. B. (1) oraz A. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania D. B. (1) oraz A. K. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 17 września 2018 roku Nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne D. B. (1) podlegającej ubezpieczeniu jako pracownik u płatnika składek A. K. (1) wynosi 3200 (trzy tysiące dwieście) złotych od 16 stycznia 2018 roku zgodnie z zawartą umową o pracę z dnia 11 stycznia 2018 roku.

IV U 1371/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 września 2018 roku ZUS Oddział w S. powołując się na art 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1778, z późn. zm.) oraz art. 58 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (Dz.U. z 2018 r., poz. 1025 j.t.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne D. B. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek A. K. (1) wynosi 1600,00 zł wynagrodzenia za pracę.

W uzasadnieniu decyzji wskazano, iż płatnik składek A. K. (1) dokonał zgłoszenia D. B. (1) do ubezpieczeń społecznych jako pracownika podlegającego ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu od 14 grudnia 2017 roku. W systemie informatycznym ZUS z powyższego tytułu zidentyfikowano za D. B. (1) dokumenty rozliczeniowe, zgodnie z którymi wykazano podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne:

- za miesiąc 12/2017 wykazano podstawę wymiaru składek w wysokości 842,11 zł,
- za miesiąc 01/2018 wykazano podstawę wymiaru składek w wysokości 2590,50 zł,
- za miesiąc 02/2018 wykazano podstawę wymiaru składek w wysokości 3200,00 zł,

- za miesiąc 03/2018 wykazano podstawę wymiaru składek w wysokości 1919,96 zł.

Zgodnie z zawartą umową o pracę z dnia 14 grudnia 2017 roku pracownik został zatrudniony na okres próbny od 14 grudnia 2017 roku do 15 stycznia 2018 roku w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym 1600,00 zł brutto miesięcznie na stanowisku: manager ds. obsługi klienta. Dnia 11 stycznia 2018 roku zostaje zawarta kolejna umowa o pracę, która to wydłuża czas pracy do pełnego etatu i podwyższa wynagrodzenie za pracę do 3200,00 zł. Zastrzeżenie budzi wysokość przyznanego wynagrodzenia.

Z akt sprawy wynikało, że D. B. (1) w krótkim okresie zatrudnienia (tj. od 14 grudnia 2017 roku) korzystała z zwolnienia lekarskiego od 20 marca do 21 kwietnia 2018 roku. Za okres od 20 marca do 21 kwietnia 2018 roku płatnik składek wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy zgodnie z art. 92 kp. Następnie D. B. (1) złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego od 22 kwietnia 2018 roku w związku z ciążą.

Wobec powyższego oraz faktu, że sfera ubezpieczeń społecznych należy do sfery publicznej, co w ocenie ZUS uprawnia go do podejmowania odpowiednich kroków zmierzających do eliminowania niepożądanych społecznie sytuacji godzących w **poczucie sprawiedliwości społecznej** oraz interes pozostałych uczestników systemu, ZUS pismem znak: (...)z dnia

14 czerwca 2018 roku poinformował D. B. (1) oraz A. K. (1) o toczącym się postępowaniu wyjaśniającym w sprawie ustalenia okresu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz podstaw wymiaru składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał, że D. B. (1) świadczyła pracę od 16.01.2018r., ale co do wymiaru czasu pracy, a co za tym idzie co do wysokości przyznanego wynagrodzenia przyjął, iż zgodnie z art. 83 Kodeksu Cywilnego ustalenie go na takim poziomie jest pozorną czynnością prawną ukierunkowaną na uzyskanie prawa do świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego w wyższym wymiarze.

ZUS uznał, że zmiana umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu i ustalenie kwoty wynagrodzenia D. B. (1) w wysokości 3200,00 zł, miało na celu jedynie uzyskanie przez D. B. (1) podwyższonego świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i stworzenie możliwości długookresowej ochrony ubezpieczeniowej z przeniesieniem wypłaty podwyższonych w podany sposób świadczeń na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Okoliczności te, w sposób nie budzący wątpliwości, uzasadniają twierdzenie, że nastąpiło to z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., OSNP 2006/11-12/192). W ocenie ZUS tego rodzaju działanie odbywa się kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych i nie zasługuje na ochronę prawną.

Konsekwencją stwierdzenia powyższej sytuacji przez Zakład było ustalenie, że D. B. (1) wykonywała pracę w połowie wymiaru czasu pracy i obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne do kwoty w wysokości 1600,00 zł., tj. do połowy ustalonej na umowie o pracę kwoty wynagrodzenia za pracę.

Ubezpieczona odwołała się od w/w decyzji do Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

W odwołaniu wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że od dnia 16 stycznia 2018r. jest zatrudniona w wymiarze pełnego etatu, a podstawa jej wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne wynosi 3200 złotych.

W uzasadnieniu wskazano, że nie polegają na prawdzie twierdzenia organu rentowego jakoby D. B. (1) nie posiadała kwalifikacji do wykonywania pracy na stanowisku, na którym została zatrudniona. D. B. (1) została uprzednio zatrudniona u A. K. (1) na okres próbny, w czasie którego dopracowała nie wymagające wiedzy specjalistycznej umiejętności jak na przykład „monitorowanie działań konkurencji” czy też „nadzorowanie realizacji bieżących obowiązków w biurze” lub „pozyskiwanie nowych klientów firmy”.

Jest faktem notoryjnym, że umiejętność wykonywania tego typu obowiązków zdobywa się w praktyce, a specjalizacja w nich zależna jest jedynie od zdolności interpersonalnych danego pracownika.

Nie można również obronić stanowiska organu rentowego w zakresie wysokości zarobków na stanowisku piastowanym przez ubezpieczoną. Jak wynika z ogólnopolskich badań przeprowadzonych przez niezależne firmy ogólnopolska mediana wynagrodzeń na przypisanym ubezpieczonej stanowisku wynosi 5295,00 złotych, a więc mniej niż w/w zarabiała u ubezpieczonego.

Z kolei twierdzenia o braku wykonywania pracy w wymiarze pełnego etatu, braku konieczności zwiększenia wymiaru czasu pracy czy wreszcie braku potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej nie zostały przez organ poparte jakimikolwiek dowodami.

Po pierwsze faktem notoryjnym jest, iż w pierwszym etapie pracy (okresie próbnym) pracodawca zatrudnia danego pracownika w mniejszym wymiarze czasu pracy by następnie po sprawdzeniu takiej osoby (nabraniu zaufania) wymiar ten zmienić. Takie działanie jest dozwolone przez ustawodawcę i nie niesie za sobą jakichkolwiek ujemnych konsekwencji.

W przedmiotowej sprawie to właśnie było celem płatnika, który jako solidny przedsiębiorca postanowił zastosować taki model działania, zwiększając stopniowo zakres i wymiar czasu pracy ubezpieczonej, a co za tym idzie zwiększając również jej wynagrodzenie.

Nadto skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego nie jest równoznaczne ze zwolnieniem z pracy w związku z czym płatnik w przeszłości oczekiwał i oczekuje na powrót ubezpieczonej do pracy.

W ocenie odwołującej nie można również tracić z pola widzenia tzw. „rynku pracownika”, który obecnie skutkuje brakiem osób chcących podjąć pracę na stanowiskach o podobnym zakresie obowiązków i pensji jak ubezpieczona.

Podniesiono, iż wynagrodzenie otrzymywane przez ubezpieczoną nie odbiega od obecnych realiów rynkowych.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Decyzją z dnia 17 września 2018 roku ZUS Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne D. B. (1) jako zatrudnionej na podstawie umowy o pracę u płatnika A. K. (1) wynosi kwotę 1600,00 zł na 1/2 etatu.

Na podstawie analizy dokumentów zgłoszeniowych zidentyfikowanych w Kompleksowym Systemie Informatycznym Zakład ustalił, iż A. K. (1) dokonał zgłoszenia D. B. (1) do ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę od dnia 14.12.2017r. do 15.01.2018r. i od 16.01.2018r.

W okresie od 14.12.2017r. D. B. (1) została zatrudniona na czas określony (1 miesiąc) na stanowisku manager ds. obsługi klienta w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 1600 złotych miesięcznie. Z dniem 16.01.2018r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy na pełny etat oraz zmiana stanowiska poprzez rozszerzenie go o pracę księgową. Jednocześnie wzrosło wynagrodzenie i podstawa wymiaru składek do kwoty 3200 złotych.

Od dnia 20.03.2018r. D. B. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od 22.04.2018r. w związku z ciążą. Organ ZUS zakwestionował wysokość wynagrodzenia ustalonego przez strony umowy o pracę, poczynając od 16 stycznia 2018 na poziomie 3200 złotych, która jest jego zdaniem rażąco wygórowana oraz nieadekwatna do zajmowanego stanowiska, a ponadto nie zostało wykazane, że faktycznie doszło do zmiany zakresu obowiązków oraz wymiaru czasu pracy w stopniu uzasadniającym dwukrotny wzrost wynagrodzenia.

Zakład ustalając podstawę wymiaru składek na poziomie 1600 złotych wziął pod uwagę: rodzaj wykonywanej pracy, zakres obowiązków oraz fakt, iż strony nie udowodniły, że zakres ten faktycznie uległ zmianie w stopniu

uzasadniającym dwukrotny wzrost wynagrodzenia, a ponadto nie zostało wykazane, że faktycznie doszło do wzrostu wymiaru czasu pracy ponad 1/2 etatu.

Bezpośrednio przed zatrudnieniem przez płatnika odwołująca była zgłoszona w Powiatowym Urzędzie Pracy w Z. jako osoba bezrobotna. Zaś w okresie od 17.08.2015r. do 20.05.2017r. była zatrudniona w firmie (...) w D. na stanowisku pracownik biurowy, przy czym od 24.10.2015r. do 13.11.2015r., od 11.12.2015r. do 22.12.2015r., od 01.01.2016r. do 29.02.2016r., od 30.03.2016r. do 26.04.2016 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich, a od 27.04.2016r. do 25.04.2017r. na zasilku macierzyńskim.

Wątpliwości organu rentowego wzbudziła okoliczność, iż stosunkowo krótko od zmiany wynagrodzenia i wymiaru etatu D. B. (1) zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą,

Ponadto D. B. (1) jest córką A. W., która jest wraz z A. K. (2) współnikiem spółki cywilnej.

W ocenie organu brak było potrzeby zwiększenia wymiaru czasu pracy ubezpieczonej a w ślad za tym wysokości wynagrodzenia gdyż płatnik nie zatrudnił nikogo na zastępstwo w zakresie prac księgowych, mimo że wiadome było, że D. B. (1) nie powróci szybko do pracy i sam przejął zadania w powyższym zakresie.

W toku procesu ZUS wskazał, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 27.04.2005r. sygn. II UZP 2/05 ZUS może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Sąd ustalił, iż A. K. (1) prowadzi działalność gospodarczą od 1994 roku. Przedmiotem tej działalności są ubezpieczenia. Prowadzi też spółkę z biurem rachunkowym. Zatrudnił on ubezpieczoną ponieważ jego firma się rozwijała i potrzebował kogoś do pracy. Przez dłuższy czas poszukiwał osoby do pracy. Do obowiązków D. B. (1) należało wprowadzanie do systemu polis, przygotowywanie ofert dla klientów, obsługa klienta. Pracodawca zmienił D. B. (1) etat z pół na cały gdyż obawiał się, że zacznie poszukiwać innej pracy i odejdzie. Widział również, że dobrze sobie radzi w pracy. Zmieniając zakres etatu pracodawca uznał, iż ubezpieczona musi być bardziej dyspozycyjna oraz musi mieć większy zakres obowiązków. Zwiększył jej zakres obowiązków poprzez zlecenie śledzenia rynku konkurencji, przygotowywania polis, wprowadzanie polis, wypełnianie innych dokumentów firmowych. Firma w tym czasie zaczęła się rozrastać i stać go było na płacenie takiego wynagrodzenia. Gdy D. B. (1) poszła na zwolnienie lekarskie to pracodawca poszukiwał i w dalszym ciągu poszukuje pracownika na jej miejsce. Zwrócił się on również do Urzędu Pracy w B. i S. o pracownika. Aktualnie jej obowiązki wykonuje on i stażystka na pół etatu.

(dowód wyjaśnienia A. K. k.35-35 verte oraz D. B. k.35 verte i k.36).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

1.Należy wskazać, iż w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, niewątpliwym jest wykonywanie przez D. B. (1) umowy o pracę z dnia 11 stycznia 2018 roku. Jest to okoliczność niesporna pomiędzy stronami procesu.

Wątpliwości Sądu nie budzi także przyznane ubezpieczonej wynagrodzenie. **Kwestia badania motywów zatrudnienia pracownika, jego kwalifikacji, ustalenia wysokości wynagrodzenia nie może być przedmiotem badania ZUS i sądów bez naruszenia art.22 Konstytucji. Artykuł ten gwarantuje swobodę prowadzenia działalności gospodarczej oraz wymaga jej ograniczeń tylko w formie ustawy. W procesie nie ujawniono ustaw, które by tworzyły takie ograniczenia. Z kolei odwoływanie się przez ZUS do poczucia sprawiedliwości czy sytuacjonistycznych orzeczeń SN jawnie narusza art.2, art.7,art.10, art.87 Konstytucji oraz unijną zasadę rządów prawa.**

2. ZUS w toku procesu podnosił, iż w kwestii wysokości wynagrodzenia Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie wskazując, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne i kwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338 oraz wyroki: z dnia 22 kwietnia 2008 r., II UK 210/07, LEX nr 837067; z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047; z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX nr 515697). Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do objęcia prawa (art. 58 k.c.). W uchwale powyższej Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należy, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia – rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

ZUS wskazywał, że „umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych”. Według ZUS taki pogląd znajduje potwierdzenie w stanowisku SN wyrażonym w uzasadnieniu powoływanego wcześniej wyroku z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05.

Wątpliwości w niniejszej sprawie budziła po stronie ZUS m. in. ustalenie wygórowanego (w jego ocenie) wynagrodzenia przy krótkim okresie zatrudnienia.

3. Zdaniem Sądu w okolicznościach niniejszego stanu faktycznego podstawową kwestią procesu jest wskazanie przez ZUS normatywnych kryteriów weryfikacji podstawy wymiaru składki czyli wysokości wynagrodzenia o pracę. ***Jeśli ZUS miałby uprawnienie do weryfikacji podstawy wymiaru składki stron umowy o pracę, to należałoby w ramach rozstrzygnięcia wskazać ustawowy wzorzec tej weryfikacji - ustawowe kryteria weryfikacji wysokości wynagrodzenia w niniejszym stanie faktycznym.*** Nadto konieczne jest konfrontowanie uprawnień ZUS wykreowanych przez judykaturę z art.22 Konstytucji oraz z prawami podstawowymi Unii Europejskiej (art.9 i art.91 Konstytucji) tj. zasadą rządów prawa wymagającą jasności i przewidywalności stanowionego przez ustawodawcę prawa. Odwoływanie się do zasad słuszności i poczucia sprawiedliwości na gruncie normatywnym jest nieskuteczne..

4. Decyzja ZUS wobec art.22 w zw. z art.87 i art.8 Konstytucji.

4.1. W stanie faktycznym ograniczenia prowadzenia działalności gospodarczej są tworzone poprzez orzeczenia ZUS co narusza wprost art.22 oraz art.87 Konstytucji. Akty stosowania prawa zgodnie z Konstytucją nie mogą być źródłem prawa (art.87 Konstytucji w zw. z art.8 Konstytucji).

Art.22 Konstytucji stanowi, iż ograniczenie działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes państwa. Jednak praktyki ZUS definiowania właściwej podstawy wymiaru składki ubezpieczeniowej nie mają oparcia w ustawach. Tym samym ustalenie treści umowy o pracę, w tym wysokości wynagrodzenia pracownika należy do swobody pracodawcy. Według art.22 Konstytucji pracodawca ma prawo kształtowania treści umowy, gdyż jako podmiot prywatny nie jest objęty ograniczeniami ustawy „kominowej”. Nie ma regulacji ustawowych, które uprawniałyby organy ZUS do swobodnego określenia wysokości wynagrodzenia stron umowy o pracę wbrew woli stron według nieznanymi im kryteriów. Jedyna regulacja ustawowa zawarta w art.10 § 2 Kodeksu Pracy dotyczy gwarancji minimalnego wynagrodzenia pracownika.

4.2. Należy podkreślić, iż prawo ubezpieczeń nie przewiduje instytucji nadużycia prawa publicznego przez podmioty umów cywilnych. Taka konstrukcja prawna nie może wynikać z sądowej kreacji uprawnień ze sfery prawa prywatnego do sfery prawa publicznego poprzez przeniesienie cywilistycznych wad oświadczeń woli do prawa publicznego. Na poziomie ustawy sprzeciwia się temu zakres art.1 Kodeksu Cywilnego (KC). Na poziomie Konstytucji art.87 i art.10. Z kolei w optyce praw –zasad podstawowych UE kreacja uprawnień stanowi jawną obrazę unijnych zasad: rządów prawa, legalizmu i dobrej administracji.

Sądowa kreacja uprawnień ZUS zmienia zakres art.1 Kodeksu Cywilnego (KC) a w świetle orzecznictwa SN ujawnia jego niespójność.

Paradoksalnie gdy ZUS broni Skarbu Państwa można z woli SN wady kreować z KC oraz odwoływać się do zasad współzycia i poczucia sprawiedliwości aby zmienić jednoznaczną normę prawa publicznego. Gdy trzeba chronić obywatela przed bezprawiem organu państwa już tego nie wolno czynić.

Podobnie norma art.78§1 Kodeksu Pracy, która nie ma charakteru prawa podmiotowego w sferze tego prawa a dla pracownika jest tylko deklaracją, w sferze prawa ubezpieczeń z woli ZUS i sądów (SN) uzyskuje wymiar wzorca kontroli ale tylko dla organu państwa.

Gdyby pracownik usiłowałby przed sądem pracy uzyskać podwyżkę wynagrodzenia z powołaniem się na w/w normę, to sądy odpowiedzą, iż art.78 §1 KP jest tylko deklaracją nie dającą mu prawa podmiotowego do weryfikacji wynagrodzenia. **Sąd nie badałby, tak jak ZUS w tym procesie jego kwalifikacji i zakresu obowiązków czy motywów podjęcia pracy.** Gdy ZUS w decyzji zakwestionuje wysokość wynagrodzenia umownego, to odwołuje się do art.78§1KP jako wzorca kontroli in concreto umowy mimo jego otwartości i obowiązywania zasady semiimperatywności w prawie pracy (art.18 KP). Jest to zatem nierówne i antyobywatelskie stosowanie prawa.

Należy wskazać, iż konstrukcja prawna wadliwej czynności w sferze prawa publicznego musiałaby kompleksowo rozwiązywać skutki unieważnienia umów o prace w przestrzeni podatkowej, karnej, ubezpieczeniowej i czasowej. Wszak kwestionując wysokość wynagrodzenia i składki ZUS w sposób milczący twierdzi, iż strony stosunku pracy nadużyły uprawnień w tych dziedzinach prawa.

W ocenie Sądu akceptacja praktyk ZUS weryfikacji wynagrodzeń pracowników oznacza stworzenie pozaustawowych ograniczników działalności gospodarczej. Wówczas to organ swobodnie i nie na podstawie ustawy definiuje jaka powinna być właściwa wysokość wynagrodzenia pracownika objęta gwarancjami ubezpieczenia. W takim znaczeniu naruszony jest art. 22 Konstytucji. Naruszony jest także standard unijnej zasady rządów prawa, gdyż prawo staje się nieprzewidywalne a same decyzje są z reguły retrospektywne.

5. Decyzja ZUS wobec unijnej zasady rządów prawa

ZUS jako podstawę kompetencyjną wskazał art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 20 ust. 1, ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2017 poz. 1778), art.58 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 1964r. Nr 16, poz. 93 z póź. zm.).

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Art. 11 ust. 1 te same ustawy stanowi, iż obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu podlegają osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym

i rentowymi, wymienione między innymi w wyżej wymienionym przepisie. Osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom wypadkowemu (art.12 ust.1).

Natomiast za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy (art. 8 ust.1 w/w ustawy). Pracownicy obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku (art. 13 pkt 1).

Z mocy art. 22 KP przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W ocenie Sądu wywodzona z art. 83 ust.1 pkt 3 ustawy systemowej norma kompetencyjna, iż ZUS może kwestionować ważność treści każdej umowy o pracę w oparciu o bliżej nie sprecyzowane kryteria narusza unijną zasadę rządów prawa, gdyż nie zawiera ustawowych kryteriów ustalenia właściwego wynagrodzenia pracownika na potrzeby ubezpieczeń społecznych. Sądy i ZUS nie mogą kreować takich kryteriów nie wynikających z ustaw.

Sądowa kreacja oznacza bowiem przekroczenie zakresu art.10 Konstytucji oraz naruszenie art.87ust.1 Konstytucji.

W decyzji organ rentowy powoływał się przepis art. 58KC., iż nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

W ocenie Sądu sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych nie są sprawami cywilnymi w znaczeniu materialnym. Wywodzą się ze stosunku o charakterze administracyjnoprawnym i z tego względu w postępowaniu przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych rozpoznawane są w trybie i na zasadach określonych przepisami prawa ubezpieczeń społecznych, a w dalszej kolejności Kodeksu postępowania administracyjnego. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych nie zawierają również odpowiednika art. 300KP., zezwalającego na odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy wówczas, gdy nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Regulacja ta ma charakter szczególny i nie może być stosowana w drodze analogii do stosunków ubezpieczeniowych, które w odróżnieniu od stosunków pracy - nie są regulowane przepisami prawa prywatnego.

Zdaniem Sądu przepisy prawa cywilnego mogą być wprost stosowane w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wyłącznie w wypadku wyraźnego odesłania do nich przez normę prawa ubezpieczeń społecznych (np. art. 84 ust. 11 i 8c, art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, co znalazło potwierdzenie w jednolitych dotychczas poglądach judykatury.

5.1 Poglądy te znalazły potwierdzenie w poniższym orzecznictwie:

a/ w wyroku z dnia 21 października 2008 r., II UK 71/08 (LEX nr 519959) Sąd Najwyższy stwierdził, wprost, że przepisy lub instytucje prawa cywilnego mogą być stosowane na gruncie ubezpieczeń społecznych tylko na podstawie wyraźnego przepisu prawa ubezpieczeń społecznych.

Autonomiczność i odrębność przepisów prawa ubezpieczeń społecznych wobec przepisów prawa cywilnego sprawia, iż na gruncie stosunków ubezpieczenia społecznego dopuszcza się tylko na zasadzie wyjątku stosowanie wskazanych *expressis verbis* regulacji cywilistycznych. W uzasadnieniu wyroku z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 338) wykluczono możliwość wykładania przepisów prawa ubezpieczeń społecznych z uwzględnieniem reguł słuszności (zasad współżycia społecznego), podobnie jak w wyroku z dnia 23 października 2006 r., I UK 128/06 (OSNP 2007 nr 23-24, poz. 359), w myśl, którego do złagodzenia rygorów prawa ubezpieczeń społecznych nie stosuje się ani art. 5 KC, ani art. 8 KP., bo przepisy prawa ubezpieczeń społecznych mają charakter przepisów prawa publicznego.

Rygoryzm prawa publicznego nie może być zaś łagodzony konstrukcją nadużycia prawa podmiotowego przewidzianą w art. 5 KC lub w art. 8 KP. Zarzut ten (nadużycia prawa podmiotowego, albo czynienia ze swego prawa podmiotowego użytku niezgodnego z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych musiałby być odniesiony do czynności organu rentowego, który - wydając decyzję - nie korzysta ze swoich praw podmiotowych (regulowanych prawem prywatnym - Kodeksem cywilnym lub Kodeksem pracy), lecz realizuje ustawowe kompetencje organu władzy publicznej.

b/ w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2010 r., w sprawie II UZP 1/10 stwierdzono, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest uprawniony do kwestionowania kwoty zadeklarowanej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli mieści się ona w granicach określonych ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U.2017 poz. 1778).

W uchwale wprost wskazano, iż do tych stosunków prawnych nie stosuje się przepisów prawa cywilnego.

5.2 Optyka praw podstawowych Unii Europejskiej -praworządność jako podstawowa zasada Unii.

Praworządność jest prawnie wiążącą zasadą unijną. Jest jednomyślnie uznawana za jedną z podstawowych zasad właściwych dla wszystkich systemów konstytucyjnych państw członkowskich Unii Europejskiej (dalej UE) i Rady Europy.

Na długo przed zamieszczeniem wyraźnego odniesienia do zasady praworządności w traktatach UE1 Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z 1986 r. w sprawie „Les Verts” podkreślił, że UE jest „wspólnotą prawa, w związku z czym zarówno działania jej państw członkowskich, jak instytucji podlegają kontroli w zakresie zgodności z kartą konstytucyjną, jaką jest traktat WE”².

W swoim orzecznictwie Trybunał wskazuje, że praworządność jest źródłem zasad, które w pełni mogą być dochodzone na drodze sądowej i mają zastosowanie w systemie prawnym UE. Trybunał podkreśla również, że zasady te są ogólnymi zasadami prawa wynikającymi z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich. Istotne znaczenie ma zasada ***pewności prawa, która wymaga między innymi, żeby przepisy były jasne i przewidywalne oraz żeby nie mogły zostać zmienione retrospektywnie***. Trybunał podkreślił znaczenie pewności prawa, stwierdzając, że w świetle zasad pewności prawa i ochrony uzasadnionych oczekiwań [...] skutki prawodawstwa powinny być jasne i przewidywalne dla tych, którzy mu podlegają [...]”³.

Tym samym w optyce standardów państwa prawa oraz unijnej zasady praworządności uznaniowa i wsteczna weryfikacja podstawy wymiaru świadczeń przez ZUS narusza tę zasadę.

Analiza orzecznictwa wskazuje na niespójne orzecznictwo i stosowanie ad hoc do stosunków ubezpieczeniowych kodeksu cywilnego poprzez klauzulę zasad współżycia społecznego w ramach oceny decyzji ZUS. Z jednej bowiem strony jednolite orzecznictwo Sądu Najwyższego uznaje za niedopuszczalne stosowanie klauzuli prawa prywatnego do kontroli decyzji w przedmiocie rent i emerytur z drugiej natomiast strony orzecznictwo używa tej samej klauzuli zasad współżycia społecznego do odmowy wypłaty zasiłku pracownikom, w sytuacji ***gdy żadna norma stanowiąca podstawę kontrolowanej decyzji ZUS nie ustanawia odniesienia do prawa prywatnego***. Taki sposób interpretacji ignoruje fakt, iż z treści art. 1 KC nie wynika aby organ ubezpieczeniowy- ZUS, wchodził w zakres podmiotowy tejże regulacji, brak również normy pozwalającej stosować do tych stosunków kodeksu pracy. Zatem zarówno z treści kodeksu pracy i kodeksu cywilnego, oraz odrębności stosunku ubezpieczeniowego od innych stosunków prawnych wynika jednoznaczny brak możliwości dowolnego stosowania klauzuli generalnych zawartych w tychże kodeksach. ***Jak wskazuje SN w uchwale z 21 kwietnia 2010 r.4, kompetencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do dokonywania ocen w zakresie sposobu wykonywania przez ubezpieczonego jego prawa nie można się zatem ani domyślać, ani wywodzić ich wyłącznie, z kardynalnych wartości i zasad obowiązującego systemu ubezpieczeń społecznych***. Zastosowanie

narzędzi ze sfery prawa prywatnego (klauzul sprawiedliwości) przez organ państwa w sferze prawa publicznego narusza fundamentalne zasady systemu prawa. ZUS może podważyć każdą umowę według arbitralnych kryteriów.

6. Zakres zastosowania klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego w ramach sądowej weryfikacji decyzji ZUS⁵.

ZUS w zaskarżonej decyzji odwołuje się do poczucia sprawiedliwości, które sprzeciwia się ustaleniu wynagrodzenia dla ubezpieczonej w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Dlatego też Sąd przeprowadza poniższe analizy.

Pojęcie „zasady współzycia społecznego” występuje zarówno w Kodeksie cywilnym (art. 5), jak i w Kodeksie pracy (art. 8) i jest ono klauzulą generalną.

Za klauzulę generalną uważa się zwroty niedookreślone zawarte w przepisach prawa, które odsyłają do norm i ocen pozaprawnych oraz pozwalają organom stosującym prawo na podejmowanie w poszczególnych sytuacjach różnych decyzji w sprawie interpretacji i stosowania określonych norm prawnych, w zależności od potrzeb konkretnej sprawy, a także na indywidualne potraktowanie każdego konkretnego przypadku.

Odesłanie do tych zasad w formie klauzul generalnych ma zapewnić elastyczność w stosowaniu prawa i indywidualną ocenę każdej sprawy. Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony (art. 8 KP).

Przepis ten określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Prawem podmiotowym jest wynikająca ze stosunku prawnego możliwość postępowania danego podmiotu w sposób określony przez normy prawne.

Przepis w/w stwarza stronie stosunku pracy możliwość efektywnej obrony swoich praw, w sytuacji gdy podjęte przez uprawnionego działanie wprawdzie mieści się w ramach prawa podmiotowego, jednak sposób jego realizacji jest sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

. Zdaniem Sądu należy wskazać, iż analiza przepisów ustawy systemowej (art. 18-20) wskazuje, iż ustawa określa jednoznaczne zasady ustalania zasiłków. Natomiast ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁶ milczy w przedmiocie możliwości weryfikacji wynagrodzenia, jako podstawy ustalania wysokości składki ZUS. Art. 3 pkt 3 ustawy zasiłkowej wskazuje, iż (wynagrodzenie) przychód pracownika stanowi podstawę wysokości zasiłku. Jednak praktyka orzecznicza ZUS ujawniona także w zaskarżonej decyzji kreuje uzupełnienie normy o treści: „pod warunkiem, iż wynagrodzenie pracownika jest godziwe i nie jest nadmierne” wprowadzając do praktyki stosowania prawa klauzulę słuszności.

Próbując dokonać odpowiedzi na pytanie, czy istnieje możliwość stosowania klauzuli generalnej zasad współzycia społecznego pochodzącej z kodeksu cywilnego do oceny stosunku ubezpieczeniowego należy wskazać argumenty przeciw takiemu rozwiązaniu (oprócz wskazanego powyżej argumentu dotyczącego modyfikacji zakresu art. 1 KC):

- sprzeciwia się temu kwalifikacja stosunku ubezpieczeniowego jako stosunku publiczno-prawnego do którego nie stosuje się przepisów prawa prywatnego⁷, a w konsekwencji powstaje brak normy kompetencyjnej pozwalającej na zastosowanie normy prawa prywatnego do takiego stosunku prawnego⁸.

- ***brak istnienia prawa podmiotowego po stronie organu państwa jakim jest ZUS, do którego ochrony można by zastosować przepisy prawa prywatnego⁹ (funkcję ochronną zasad współzycia społecznego podkreślają wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 września 1971 r.,¹⁰ oraz 19 stycznia 1998 r.¹¹.***

Jak wskazuje M. Pyziak- Szafnicka¹² „...niedopuszczalność oceny stosunków o charakterze publicznoprawnym przez przyzmat art. 5 KC. wydaje się dość oczywista; w praktyce najczęściej chodziłoby bowiem o uznanie, że

organ administracji, żądając spełnienia określonej daniny publicznej, dopuszcza się nadużycia w wykonywaniu swej funkcji...”.

Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie, odnosząc się sensu stricte do wartości normatywnej art. 5 KC wskazał jednoznacznie na jej umocowanie w systemie prawa cywilnego¹³. Trybunał wskazał ponadto, iż ma ona zastosowanie do obrotu cywilnoprawnego oraz, iż jest ona normą o dużym stopniu ogólności.

W tym kontekście wypada podkreślić na wątpliwość w stosowaniu tej normy przez ZUS do oceny wykonanych, ważnie zawartych umów.

Jak wskazał Sąd Najwyższy¹⁴ przepis art. 5 KC (...) nie może wpływać na wykładnię normy prawa materialnego, określającej treść prawa podmiotowego. (...) Dopiero stwierdzenie istnienia takiego prawa i czynienia z niego użytku przez uprawnionego może być oceniane na podstawie art. 5 KC. Takie założenie prowadzi do powszechnie uznanego w orzecznictwie Sądu Najwyższego, iż klauzula z art. 5 k.c. nie ma charakteru nadrzędnego w stosunku do pozostałych przepisów prawa: "przez odwołanie się do społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, czy zasad współżycia społecznego nie wolno podważać mocy obowiązującej przepisów prawnych"¹⁵.

W ocenie Sądu ocena skuteczności umowy o pracę poprzez zasady dekodowane z prawa cywilnego, prawa pracy czy z systemu prawa tworzy stan bezkrytycznie dowolności w stosowaniu prawa. Nie istnieje przewidywalne prawo i decyzja sędziowska w tej materii. Oto sądy, które bezwzględnie zakazują stosowania zasad współżycia społecznego, aby przyznać ubezpieczonemu prawo do emerytury gdy brakuje mu 1 dnia do stażu pracy w sytuacji rzeczywistych lub wyobrażonych zagrożeń budżetu Państwa (ZUS) są zdolne do zmiany zakresu stosowania Kodeksu Cywilnego (KC) i Kodeksu Pracy (KP) czy też wprost kreowania z zasad sytemu kompetencji ZUS.

Klauzula ogólna jako uprawnienie przyznane władzy państwowej tj. organom ZUS oznacza zanegowanie przewidywalności prawa. ZUS przy braku ustawowych ograniczników i kryteriów ustalenia wynagrodzenia będąc organem władzy publicznej kieruje się kryterium własnych korzyści i może ustalać dowolnie wynagradzanie pracownika jako podstawę składki. Zmienia to w sposób oczywisty system ubezpieczeń (zakres gwarancji) przy milczeniu ustawodawcy.

Zdaniem Sądu ZUS w realiach niniejszej sprawy nie udowodnił dlaczego kwota wynagrodzenia ustalona w umowie miałyby być wynagrodzeniem niegodziwym dla odwołującej i narusza poczucie sprawiedliwości.

7. W stanie faktycznym sprawy umowa o pracę była wykonywana, jej treść w żadnym elemencie ***nie była sprzeczna z ustawą*** a w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia. Pracodawca nie będący podmiotem publicznym, nie miał ograniczeń formalnych w ustaleniu wysokości wynagrodzeń z pracownikiem i nie był objęty ustawą „kominową”. ZUS pobrał składkę od wynagrodzenia umownego i nie kwestionował wówczas treści umowy.

Stan niezdolności do pracy warunkujący ziszczenie się obowiązku wypłaty świadczenia ubezpieczeniowego po stronie ubezpieczonej nie był pozorny. System ubezpieczeń społecznych wbrew twierdzeniom ZUS opiera się na nieekwiwalentności świadczeń w relacji do składki. W systemie ubezpieczeń ryzyka zdarzeń, nawet te o większej przewidywalności wystąpienia zdarzenia, dają co do zasady prawo do świadczeń i objęcia ubezpieczeniami społecznymi

Praktyki orzecznicze ZUS sytuują się w logice obrony Skarbu Państwa i oznaczają ,iż ***uprawnienia właściwe dla równych podmiotów ze sfery prawa prywatnego zostają przeniesiona do sfery publicznoprawnej jako podstawa kreacji uprawnień organów państwa (ZUS) poprzez sytuacjonistyczne orzeczenia Sądu Najwyższego. Tego rodzaju orzecznicza kreacja w hybrydowym postępowaniu przed sądem powszechnym, który kontroluje decyzje administracyjną jest podstawą bezprawnych działań organu państwa wobec obywateli. Zamiast- jeśli istniałaby taka***

potrzeba- znowelizować prawo ustawodawcy- judykatura nie rozumiejąc swojej roli wynikającej z Konstytucji i praw -zasad podstawowych Unii Europejskiej –jako obrońcy tychże zasad - kreuje uprawnienia dla ZUS tworząc nieprzewidywalne prawo. Takie prawo nie spełnia jednak żadnego standardu normatywnego reguły.

Tak jak pisze L. Alexander, jeśli prawo jest odpowiedzią na niepewność i spory dotyczące moralności [...], to prawo, które jest nieformalne –które inkorporuje zasady moralne lub się do nich odnosi, choć ich sposób zastosowania jest niepewny i budzący spory –do niczego się nie nadaje

16

Jeśli umowa o pracę jest **wykonywana, to nie jest pozorna.** Na gruncie zasad unijnych ZUS jak i Sąd nie ma normatywnych kryteriów oceny dopuszczalności, racjonalności zatrudniania pracowników, badania ich kwalifikacji i przyznawanego im wynagrodzenia, zważywszy, iż w momencie ubezpieczenia jako podmiot specjalistyczny dysponujący odpowiednim aparatem, ZUS przyjął i akceptował składkę obliczona od zakwestionowanej podstawy. Z pozycji przedsiębiorcy wbrew art.22 Konstytucji w zw. z art.8 Konstytucji, ustalone dla pracownika wynagrodzenie ponad minimalne podlega weryfikacji ale tylko wtedy gdy nastąpi ryzyko ubezpieczeniowe. Nie istnieje przez takie praktyki organu państwa żadna przewidywalna norma zachowania stron stosunku pracy zgodnego z prawem bo owo prawo (treść) definiuje in concreto organ ZUS.

Oceniając podstawę kompetencyjną ZUS do oceny ważności umowy o pracę pracownika na potrzeby ubezpieczeń społecznych należy mieć na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 roku III PK87/11. Wyrok ten wskazuje, iż Sędzia nie może stosować ustaw bez uwzględnienia kontekstu konstytucyjnego. Konstytucja jest bowiem najwyższym prawem Rzeczypospolitej Polskiej, a jej przepisy stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej (art. 8 Konstytucji). Nie ma przepisów Konstytucji, które wyłączałyby jej bezpośrednie stosowanie przez sądy. Sąd stosuje Konstytucję w jednostkowej sprawie i może odmówić stosowania przepisu ustawy lub rozporządzenia, jeżeli stwierdzi jego sprzeczność z prawem hierarchicznie wyższym. Nie narusza to kompetencji Trybunału Konstytucyjnego, który ma inny przedmiot orzekania (art. 188 Konstytucji). Orzeka on o przepisie prawnym w zakresie jego zgodności z aktem wyższego rzędu, a nie o stosunkach społecznych, które ten przepis reguluje. (...) Obowiązkiem sądów jest wymierzanie sprawiedliwości (art. 10 ust. 2, art. 175 ust. 1 Konstytucji), przy czym sędziowie podlegają tylko Konstytucji oraz ustawom (art. 178 ust. 1 Konstytucji). Działając w tym zakresie działają oni na podstawie i w granicach prawa, czego wymaga art. 7 Konstytucji.

Zgodnie z art. 9 i art. 91 Konstytucji oraz art. 4 ust. 3 i art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) prawa podstawowe Unii Europejskiej mają charakter praw bezpośrednio stosowalnych. W takiej sytuacji każdy sędzia krajowy z powołaniem się na zasadę efektywnej kontroli sądowej ma nie tylko prawo, ale obowiązek pominąć w procesie sądowego stosowania prawa, ustawy oraz praktyki sprzeczne z zasadami podstawowymi Unii Europejskiej¹⁷.

Uznając zatem, iż nie istnieją żadne normatywne kryteria weryfikacji podstawy wymiaru składki po stronie zainteresowanej jak i podstawy do uznania pozorności czy niezgodności z prawem ustalonego wynagrodzenia o pracę dla ubezpieczonej a decyzja narusza art.2, art.22 w zw. z art.8 Konstytucji oraz w/w zasady podstawowe Unii Europejskiej, orzeczono w trybie art.477¹⁴ §2 k.p.c.

¹Pierwsze odniesienie do praworządności (rządów prawa) zamieszczono w preambule do traktatu z Maastricht z 1992 r. W traktacie z Amsterdamu odwołano się do praworządności (państwa prawnego) w art. 6 ust. 1 zasadniczo w ten sam sposób, co w obecnym art. 2 Traktatu UE.

²Wyrok z 1986 r. w sprawie C-294/83 „Les Verts” przeciwko Parlamentowi Europejskiemu, Rec. s. 01339, pkt 23.

³Wyrok z 1981 r. w sprawach połączonych 212 do 217/80 Amministrazione delle Finanze przeciwko Salumi, Rec. s. 2735, pkt 10.

⁴Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2010 r. (sygn. akt II UZP1/11, LEX nr 575822).

5 Zob. M. Przysucha, Rola klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego w sądowej kontroli decyzji ZUS.

6 Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jednolity tekst Dz. U. 2014 r. poz. 159,

7 uchwała 7 Sędziów SN z dnia 21 kwietnia 2010 r. (II UZP 1/10, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 267),

8 Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 września 1992 r., II UZP 17/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 91,

9 wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I UK 128/06, OSNP 2007 nr 23 24, poz. 359

10 17 września 1971 r., III PRN 77/71, OSNPG Nr 7/1972, poz. 41,

19 stycznia 1998 r., I CKN 424/97, OSN 9/98

11 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 1971 r., sygn. III PRN 77/71, oraz Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 1998 r., sygn. I CKN 424/97.

M. Pyziak- Szafnicka System Prawa Prywatnego, System Prawa Prywatnego, Komentarz do art. 5 k.c., t. 1 red. M. Saffjan, Warszawa, 2012 Legalis, Komentarz do art. 5,

13 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 17 października 2000 r. sygn. akt SK 5/99, OTK 2000/7/254, Dz.U.2000/88/990,

14 wyrok SN z 31 marca 2000 r., II CKN 749/98, OSN nr 7-8/2000,

15 Wyrok SN z 22 września 1997 r., OSNCP Nr 5/1998, poz. 80,

16 M. Matczak, SUMMA INIURIA, O błędzie formalizmu w stosowaniu prawa, s.118, Warszawa 2007.

17 TS przyjmuje metodę niestosowania, a nie unieważniania prawa krajowego sprzecznego prawem wspólnotowym. Szerzej w kwestii prymatu prawa wspólnotowego nad konstytucjami krajowymi, zob. Z. Brodecki (red.) Europa sędziów, Warszawa 207 s.5-53.