

Sygn. akt VI U 464/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2018 roku

Sąd Okręgowy w Radomiu VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie

Przewodniczący SSO Bożenna Zawada

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Jabłońska

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2018 roku w Radomiu

sprawy M. W.

przy udziale Przedsiębiorstwa Handlowo- (...) D. Ś.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania M. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R.

z dnia 23 marca 2017 roku Nr(...)

zaskarżoną decyzję zmienia i ustala dla M. W. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu umowy o pracę z D. Ś. od 7 listopada 2016 roku do 26 listopada 2016 roku w kwocie 3.000zł. (trzy tysiące złotych) miesięcznie.

SSO Bożenna Zawada

Sygn. akt. VI U 464/17

UZASADNIENIE

M. W. pismem z dnia 04 maja 2017 roku odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. z dnia 23 marca 2017 roku, nr (...) określającej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zawartej umowy o pracę z D. Ś. na kwotę 1.850 zł miesięcznie i wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek na kwotę 3.000 zł brutto miesięcznie. W uzasadnieniu podniósł, iż podobne wynagrodzenie otrzymywał zarówno przed podjęciem, jak i po zakończeniu zatrudnienia w spornym okresie. Jego zdaniem wynagrodzenia w kwocie 3.000 zł brutto miesięcznie dla pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym nie można uznać za wynagrodzenie wygórowane. Dodatkowo argumentował, iż posiadał stosowne kwalifikacje i doświadczenie wymagane na zajmowanym przez niego stanowisku, zaś krótkotrwałość zatrudnienia wynikała z nieporozumienia z pracodawcą (dowód: odwołanie wraz z załącznikami – k. 3-13).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że jak wynika z akt sprawy

D. Ś. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą od dnia 05 kwietnia 2001 roku w zakresie sprzedaży hurtowej i detalicznej samochodów osobowych, transportu oraz napraw aut na potrzeby własne. W dniu 07 listopada 2016 roku u w/w pracodawcy został zatrudniony M. W. na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem kwocie 3.000 zł miesięcznie, zaś powodem zatrudnienia był brak kierowców. Po jedynie siedmiu dniach zatrudnienia od dnia 14 listopada 2016 roku wnioskodawca do dnia 30 kwietnia 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby, stwierdzić zatem należy, iż zawarcie przedmiotowej umowy nastąpiło ze świadomością korzystania w krótkim okresie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

O powyższym świadczy przede wszystkim historia zatrudniania wnioskodawcy stanowiąca załącznik do odpowiedzi na odwołanie, zaś pracodawca nie wykazał konieczności zatrudnienia na tym stanowisku i nie zatrudnił nikogo w zastępstwie wnioskodawcy. Ponadto skarżący nie otrzymał zakresu obowiązków i nigdy nie świadczył pracy na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym, bowiem odmówił wyjazdu do Szwajcarii. Nie przedłożył również ważnych badań lekarskich, a zatem nie mógł być dopuszczony do pracy, przy czym płatnik przedstawił wszystkie dokumenty związane z zatrudnieniem stanowiące podstawę do objęcia wnioskodawcy ubezpieczeniem społecznym, w związku z czym organ nie kwestionuje samego faktu zatrudnienia, a jedynie wysokość ustalonego wynagrodzenia, które w jego ocenie było niewspółmiernie wysokie do faktycznie wykonywanej pracy w okresie faktycznego zatrudnienia (odpowiedź na odwołanie wraz z załącznikami – k. 15-18).

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

M. W., urodzony (...), w dniu 25 sierpnia 1982 roku uzyskał uprawnienia do prowadzenia pojazdów kat. C, zaś w dniu 07 lipca 1994 roku do prowadzenia pojazdów kat. C+E. W okresie od dnia 06 sierpnia 2008 roku do dnia 20 stycznia 2010 roku wnioskodawca prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą, przy czym w okresie od dnia 21 stycznia 2009 roku do dnia 21 lipca 2009 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, a od dnia 22 lipca 2009 roku do dnia 17 kwietnia 2010 roku na świadczeniu rehabilitacyjnym. Następnie wnioskodawca został zatrudniony u swojego brata P. W. u którego pracował od dnia 11 października 2010 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku (w okresie od dnia 29 listopada 2010 roku do dnia 16 maja 2011 roku przebywał na zasiłku chorobowym, od dnia 17 maja 2011 roku do dnia 31 sierpnia 2011 roku korzystał z urlopu bezpłatnego, od dnia 27 września 2011 roku do dnia 24 marca 2012 roku, od dnia 29 marca 2012 roku do dnia 07 maja 2012 roku, od dnia 14 maja 2012 roku do dnia 13 lipca 2012 roku i od dnia 17 września 2012 roku do dnia 17 marca 2013 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, od dnia 01 kwietnia 2013 roku do dnia 13 października 2013 roku korzystał z urlopu bezpłatnego i od dnia 25 listopada 2013 roku do dnia 25 maja 2014 roku ponownie przebywał na zwolnieniu lekarskim). W okresie od dnia 22 kwietnia 2013 roku do dnia 13 maja 2013 roku skarżący zatrudniony był w firmie (...), od dnia 12 sierpnia 2013 roku do dnia 05 września 2013 roku zatrudniony był u płatnika B. S., od dnia 03 lipca 2014 roku do dnia 19 lipca 2014 roku został zatrudniony ponownie u P. W., od dnia 19 listopada 2015 roku do dnia 18 lutego 2016 roku był zatrudniony u płatnika R. K., przy czym od dnia 30 listopada 2015 roku do dnia 29 maja 2016 roku korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Kolejno wnioskodawca podjął w okresie od dnia 06 czerwca 2016 roku do dnia 31 lipca 2016 roku zatrudnienie u płatnika P. P. i od dnia 27 września 2016 roku do dnia 17 października 2016 roku u płatnika składek P. W. (dowód: kserokopia prawa jazdy – akta osobowe wnioskodawcy, załącznik do odpowiedzi na odwołanie – k.17-18, zeznania wnioskodawcy – zapis płyty CD – k. 44 i k. 100).

D. Ś. prowadzi od 04 kwietnia 2001 roku pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...) w K.. W latach 2013-2016 w swojej firmie zatrudniał na podstawie umowy o pracę:

- od dnia 01 stycznia 2013 roku A. S. na stanowisku kierowcy-mechanika w kraju i zagranicą w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 1.500,00 zł netto miesięcznie, a od dnia 01 stycznia 2015 roku w kwocie 2.172,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 08 listopada 2013 roku do dnia 31 grudnia 2018 roku Z. R. na stanowisku kierowcy w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 1.600,00 zł brutto miesięcznie, od dnia 01 kwietnia 2016 roku w kwocie 1.968,00 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 01 stycznia 2017 roku w kwocie 2.160,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 12 maja 2014 roku do dnia 20 września 2014 roku D. Z. na stanowisku kierowcy-mechanika w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 1.680,00 zł brutto miesięcznie i od dnia 14 października 2014 roku do dnia 02 lipca 2016 roku na stanowisku kierowcy-mechanika za wynagrodzeniem w kwocie 1.680,00 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 01 stycznia 2015 roku w kwocie 1.750,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 07 lipca 2014 roku do dnia 31 marca 2016 roku D. B. na stanowisku kierowcy-mechanika w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 1.680,00 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 01 stycznia 2015 roku w kwocie 2.172,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 05 stycznia 2015 roku do dnia 16 września 2016 roku T. R. na stanowisku kierowcy mechanika w Europie za wynagrodzeniem 1.787,00 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 01 kwietnia 2016 roku w kwocie 1.968,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 15 stycznia 2016 roku do dnia 12 sierpnia 2016 roku S. V. na stanowisku kierowcy-mechanika w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 1.850,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 11 marca 2016 roku do dnia 11 grudnia 2018 roku N. G. na stanowisku kierowcy w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 1.850,00 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 01 stycznia 2017 roku w kwocie 2.160,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 12 marca 2016 roku do dnia 02 lipca 2016 roku O. Z. na stanowisko kierowcy za wynagrodzeniem w kwocie 1.968,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 03 listopada 2016 roku do dnia 02 lutego 2017 roku M. P. (1) na stanowisku kierowcy w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 1.850,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 01 czerwca 2016 roku na czas nieokreślony Ł. O. na stanowisku kierownika transportu za wynagrodzeniem w kwocie 3.500 zł brutto miesięcznie, od dnia 01 września 2016 roku w kwocie 1.968,00 zł brutto miesięcznie, zaś od dnia 01 stycznia 2017 roku w kwocie 2.160,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 20 czerwca 2016 roku do dnia 23 lipca 2016 roku S. K. (1) na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego w Europie za wynagrodzeniem 1.968,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 21 września 2016 roku do dnia 31 stycznia 2017 roku L. B. na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego za wynagrodzeniem w kwocie 1.850,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 04 października 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku M. K. na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 1.850,00 zł brutto miesięcznie;

- od dnia 04 października 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku P. J. na stanowisku kierowcy w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 1.850,00 zł brutto miesięcznie (dowód: wyciąg CEIDG – akta ZUS bez numeracji kart, akta osobowe dot. A. S., Z. R., D. Z., D. B., T. R., S. V., N. G., M. P. (1), Ł. O., S. K. (1) i P. J., zeznania zainteresowanego – zapis płyt CD – k. 79).

W dniu 07 listopada 2016 roku doszło do zawarcia umowy pomiędzy Przedsiębiorstwem Handlowo- (...) D. Ś. a M. W. na podstawie której skarżący został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy w Europie za wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie zostało ustalone w kwocie wyższej niż

u pozostałych kierowców zatrudnionych u zainteresowanego, bowiem ten miał problem ze znalezieniem kierowców na warunkach dotychczas proponowanych, jednak zawierało zarówno wynagrodzenie zasadnicze jak i należne diety, ponadto wnioskodawca posiadał większe doświadczenie od dotychczas zatrudnionych kierowców. Przed przystąpieniem do pracy wnioskodawca przedłożył pracodawcy zaświadczenie lekarskie z dnia 07 marca 2013 roku stwierdzające, iż jest on zdolny do pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony ważne do dnia 07 marca 2013 roku, orzeczenie psychologiczne nr (...) z dnia 07 marca 2013 roku stwierdzające brak przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy pojazdów silnikowych, do których wymagane jest posiadane prawa jazdy kat. C, C+E, D i D+E z terminem kolejnego badania ustalonym na dzień 07 marca 2018 roku, a także przebył wstępne szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Do obowiązków wnioskodawcy miał należeć transport nowych samochodów z fabryk w Polsce do Szwajcarii, zaś w kursie powrotnym zabierać miał do Polski samochody używane. W dniu podjęcia pracy wnioskodawca zgłosił się do serwisu w celu odebrania samochodu, jednak nie był on jeszcze gotowy i odbioru dokonał dopiero

w dniu 08 listopada 2016 roku, a następnie dokonał samodzielnego przeglądu samochodu.

W dniu 10 listopada 2016 roku bezpośrednio przed pierwszym wyjazdem do Szwajcarii właściciel oznajmił mu, iż w trasę wyjechać ma z niedoświadczonym kierowcą, w związku

z czym wnioskodawca odmówił wyjazdu podnosząc, iż wiązałoby się to dla niego

z pozostawaniem w ciągłej gotowości przez około 20 godzin na dobę. Końcowo na wyjazd zdecydował się D. Ś., zaś wnioskodawca został odesłany do domu w celu oczekiwania na nowe skierowanie na badania lekarskie.

W tym czasie na rzecz D. Ś. wykonywał kursy na terenie Polski. W dniu 12 listopada 2016 roku doszło do wypowiedzenia przedmiotowej umowy o pracę z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia. Po kontakcie kadrowej z wnioskodawcą zdecydował się on na telefon do M. P. (2), który zaproponował mu ofertę pracy kierowcy za wynagrodzeniem 3.000 zł miesięcznie. Umowę z nowym pracodawcą skarżący zawarł w dniu 14 listopada 2016 roku i tego też dnia miał wyjechać w pierwszą trasę Polska-Anglia. Do wyjazdu takiego nie doszło, bowiem w tym dniu wnioskodawca doznał wypadku w wyniku którego doznał urazu kolana uniemożliwiającego mu kierowanie pojazdem. W związku z czym wnioskodawca został wyrejestrowany z tym dniem z ubezpieczenia społecznego u płatnika składek (...) M. P. (2) (dowód: akta osobowe wnioskodawcy, zeznania wnioskodawcy – zapis płyty CD – k. 44 i k. 100, historia choroby – k. 52-68, zeznania świadków E. B.

i M. P. (2) – zapis płyty CD – k. 79, zeznania zainteresowanego – zapis płyt CD – k. 79

i k. 100, druki ZUS ZUA i ZUS ZWUA – k. 88-89).

W związku z doznany wypadkiem wnioskodawca od dnia 14 listopada 2016 roku przebywał na zasiłku chorobowym (dowód: zeznania wnioskodawcy – zapis płyty CD

– k. 44, kserokopia ZUS ZLA – akta ZUS bez numeracji kart).

W związku z wpływem w dniu 16 listopada 2016 roku wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego dla M. W. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział

w R. wszczął postępowanie wyjaśniające na okoliczność potwierdzenia faktu zatrudnienia, jak i zasadności wysokości ustalonego wynagrodzenia (dowód: pisma dotyczące wszczęcia postępowania wyjaśniającego z dnia 23 stycznia 2017 roku – akta ZUS bez numeracji kart). W jego następstwie w dniu 23 marca 2017 roku organ rentowy wydał decyzję nr (...) w której przyjął, że M. W. podlegał w okresie od dnia 07 listopada 2016 roku do dnia 26 listopada 2016 roku podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek D. Ś. z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości 1.850 zł. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że analiza przedłożonych dokumentów wskazuje na to, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne została ustalona

w celu umożliwienia uzyskania wyższych świadczeń przysługujących z tytułu zasiłku chorobowego, a za powyższym przemawiają przede wszystkim okoliczności takie jak: ustalenie wynagrodzenie odbiegającego w sposób znaczący od wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowcy, krótkotrwałość zatrudnienia ubezpieczonego, który po zaledwie 4 dniach świadczenia pracy (w tym 2 dniach urlopu) przebywał na zwolnieniu lekarskim, nieprzedłożenie przez pracodawcę dokumentów potwierdzających doświadczenie zawodowe wnioskodawcy na stanowisku kierowcy, niewyjechanie przez skarżącego w trasę. Zatem

ustalone wynagrodzenie należy uznać za naruszenie zasad współżycia społecznego, a zatem w tej części umowa ta na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. była nieważna (dowód: decyzja – akta ZUS bez numeracji kart).

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Odwołanie są zasadne i jako takie zasługiwało na uwzględnienie.

Podnieść należy, iż zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2017.1778) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na mocy art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy osoby te podlegają także obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu, a na mocy art. 12 ust. 1 ubezpieczeniu wypadkowemu. Art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Z kolei, art. 8 ust. 1 tejże ustawy nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy. Definicję stosunku pracy zawiera przepis art. 22 § 1 k.p. W świetle tego artykułu umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień.

Podkreślenia wymaga, 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 bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Wynagrodzenie zasadnicze ubezpieczonych będących pracownikami stanowi bowiem podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

Z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Pamiętać jednak należy, że autonomia stron umowy o pracę

w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Organ rentowy zgodnie

z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a i c oraz art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2017.1778) może zakwestionować ważność umowy o pracę, jak i wysokość wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 roku, III UK 7/09).

Kwestia tego, że może tak czynić i w odniesieniu do pracodawców publicznych, jak i prywatnych, w orzecznictwie Sądu Najwyższego i wszystkich sądów jest przesądzona.

Tak bowiem wypowiedział się Sąd Najwyższy chociażby w wyroku z dnia 6 lutego 2006 roku, III UK 156/05, oraz uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, wskazując,

że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe

i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga zaś uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (tak też Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 26 listopada 1996 roku U 6/96, oraz Sąd Najwyższy

w wyroku z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99).

Wskazać więc i podkreślić należy za stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym

na przykład w uzasadnieniu uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05, że autonomia woli stron w kształtowaniu postanowień umowy o pracę podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także jak to już zaznaczono względem na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy, zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. 300 k.p.), zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

Sąd Najwyższy w wyroku tym dalej wskazał, że należy również pamiętać, 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. Taka konstatacja prowadzi do wniosku, iż godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia.

Sąd Okręgowy w Radomiu stanowisko Sądu Najwyższego w pełni akceptuje, zwłaszcza że ma oparcie w powołanym wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

W sprawie bezspornym było, iż w dniu 07 listopada 2016 roku doszło do zawarcia umowy pomiędzy Przedsiębiorstwem Handlowo- (...) D. Ś. a M. W. - okoliczność wykonywania samej pracy nie była kwestionowana przez organ rentowy.

Spór sprowadzał się do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ustalonej przez pracodawcę dla pracownika.

Organ rentowy, powołując się na brak dowodów na faktyczny zakres obowiązków wnioskodawcy, brak doświadczenia zawodowego i wymaganych kwalifikacji w toku całego postępowania oraz krótki okres zatrudnienia podnosił, iż wynagrodzenie skarżącego było zawyżone, a w związku z tym sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W tym zakresie Sąd nie podziela argumentacji organu rentowego. Ustalone dla M. W. wynagrodzenie w wysokości 3.000 zł brutto miesięcznie odbiegało co prawda od wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych w spornym okresie ustalonego w przedziale 1.850,00-1.968,00 zł brutto miesięcznie, to niemniej jak podnosił sam zainteresowany miał on problem ze znalezieniem pracownika za tak ustalonym wynagrodzeniem, a doświadczenie wnioskodawcy było znacznie większe od doświadczenia pozostałych pracowników zatrudnionych w jego firmie.

Wskazać w tym miejscu należy, iż ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego,

polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. - por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). W tym kontekście należy ocenić stanowisko organu rentowego zmierzające do podkreślenia wygórowanego otrzymywanego przez ubezpieczonego wynagrodzenia. Treść zasad współzycia społecznego nie jest zdefiniowana. Przy uwzględnieniu, że Rzeczpospolita jest demokratycznym państwem prawnym (art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej) należy przyjąć, że odwołanie się do zasad współzycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2001 roku, IV CKN 1756/00). Ocena nadużycia prawa powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązku uczciwego postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 października 2000 roku,

I CKN 308/00, Biuletyn SN 2001/1 s. 9 i z dnia 4 października 2001 roku, I CKN 458/00). Przepisy art. 5 k.c. i art. 8 k.p. pozwalają odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sprzeczność taka określana jest jako nadużycie prawa podmiotowego. Zwroty użyte w treści art. 5 k.c. i art. 8 k.p., jako zwroty niedookreślone, nie oddają istoty nadużycia prawa i stąd też następuje w nich odesłanie do zasad słuszności, dobrej wiary w znaczeniu obiektywnym, czy też zasad uczciwości, obowiązujących

w stosunkach o charakterze prywatnoprawnym. Każde prawo podmiotowe istnieje

w granicach wyznaczonych treścią wskazanych wyżej przepisów. Mają one zastosowanie wówczas, gdy postępowanie uprawnionego nie tylko nie jest zgodne z obiektywnie rozumianymi i powszechnie przyjmowanymi normami moralnymi, ale jest z nimi sprzeczne. Domniemanie przemawia za tym, że ten, kto korzysta ze swego prawa, czyni to w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycie prawa niezaskługującego na poparcie z punktu widzenia zasad współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2001 roku, II CKN 103/99).

Zdaniem Sądu Okręgowego, mając na uwadze powyższe rozważania a także samodzielnie poczynione ustalenia z których wynika, że co prawda pozostali pracownicy mieli niższe zatrudnienia od wynagrodzenia przyznanego wnioskodawcy, niemniej jednak okoliczność przyznania wnioskodawcy wyższego wynagrodzenia wynikała z faktu posiadanego przez niego doświadczenia, zgromadzone w sprawie dowody nie dają podstaw do przyjęcia – jak wywodził to organ rentowy, że wysokość wynagrodzenia wynikająca z zawartej umowy o pracę była zawyżona.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ustalenie wynagrodzenia za pracę

w kwocie 3.000 złotych brutto nie jest uznawane w aktualnych realiach życia jako wynagrodzenie nadmiernie wygórowane, zaś w przypadku kierowcy samochodu ciężarowego w transporcie międzynarodowym doświadczenie życiowe nakazuje przyjąć, iż tak ustalone wynagrodzenie, jest wręcz wynagrodzeniem zaniżonym. Oczywiście jest, że pracownik ma prawo oczekiwać, że jego wynagrodzenie za pracę będzie sprawiedliwe, godziwe i na tyle realne, że będzie odpowiadać świadczonej pracy. Nie można także przyjąć, iż w okolicznościach faktycznych sprawy, wynagrodzenie to było nieadekwatne do powierzonych wnioskodawcy obowiązków.

Podkreślić także trzeba, iż bezpośrednio przed wypadkiem, po wręczeniu wnioskodawcy wypowiedzenia umowy o pracę, ten skontaktował się z innym pracodawcą – M. P. (2) z którym zawarł umowę o pracę na takich samych warunkach jak u D. Ś., tj. za wynagrodzeniem w kwocie 3.000,00 zł brutto miesięcznie. Sąd dostrzega przy tym, iż umowa ta nigdy nie doszła do skutku, bowiem wnioskodawca nie podjął pracy, jednak gdyby nie wypadek do którego doszło w dniu 14 listopada 2016 roku umowa ta, mając na uwadze zeznania tak wnioskodawcy jak i świadka M. P. (2), byłaby na pewno wykonywana, tym bardziej, iż skarżący tego dnia miał wyjechać w pierwszą trasę.

Nietrafny jest, zdaniem Sądu Okręgowego, także zarzut, że wnioskodawca nie posiadała odpowiedniego doświadczenia. M. W. przed podjęciem zatrudnienia u zainteresowanego pracował bowiem w charakterze kierowcy:

- od dnia 11 października 2010 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku u płatnika składek P. W.,

- od dnia 22 kwietnia 2013 roku do dnia 13 maja 2013 roku u płatnika składek S. K. (2),

- od dnia 12 sierpnia 2013 roku do dnia 05 września 2013 roku u płatnika B. S.,

- od dnia 03 lipca 2014 roku do dnia 19 lipca 2014 roku u płatnika składek P. W.,

- od dnia 19 listopada 2015 roku do dnia 18 lutego 2016 roku u płatnika R. K.,

- od dnia 06 czerwca 2016 roku do dnia 31 lipca 2016 roku u płatnika P. P. i

- od dnia 27 września 2016 roku do dnia 17 października 2016 roku u płatnika składek P. W.. Nie można zatem przyjąć, iż będą zatrudnionym przynajmniej od 6 lat na powierzonym mu w firmie zainteresowanego stanowisku wnioskodawca nie posiadał stosownego doświadczenia.

Podkreślenia także wymaga, iż w ocenie Sądu Okręgowego nie może być również mowy o chęci skorzystania przez ubezpieczonego jedynie z zasiłku chorobowego. Podnieść bowiem należy, iż zdarzenie z dnia 14 listopada 2016 roku miało charakter zdarzenia nagłego i niezależnego od woli wnioskodawcy. Po drugie natomiast, zdaniem Sądu, skorzystanie

z zasiłków z ubezpieczenia, również tych wysokich, nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast świadczenia jej na innych podstawach prawnych. Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od *causae* czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). Między innymi, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało do uzyskania zwolnienia od kosztów sądowych, czy uzyskania kredytu bankowego, nie jest obejściem ustawy. Podobnie takiego zarzutu nie można postawić umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p., nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Opisane okoliczności, w ocenie Sądu Okręgowego, nie uzasadniają zatem stwierdzenia, że ustalenie wynagrodzenia w ocenianej umowie nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy w Radomiu, w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. i powołanych przepisów zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Bożenna Zawada