



Sygn. akt I UK 166/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania E. K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.
z udziałem zainteresowanej I. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.
o miesięczną podstawę wymiaru składki,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 czerwca 2018 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Ł.
z dnia 18 października 2016 r., sygn. akt III AUa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w Ł. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 października 2016 r. Sąd Apelacyjny w Ł. oddalił
apelację E. K., wniesioną od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 27 sierpnia
2015 r.

Punktem wyjścia do dalszych zdarzeń procesowych było wydanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji z dnia 7 stycznia 2014 r., w której ustalono miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wykonywania pracy przez E. K. w I. Sp. z o.o. w Ł. od dnia 1 lutego 2009 r. do 31 stycznia 2013 r. w wysokości 2.500 zł.

Sąd Okręgowy oddalił odwołanie ubezpieczonej. Ustalił, że E. K. z zawodu jest nauczycielem nauczania początkowego. Posługuje się biegle językiem rosyjskim, ukończyła kurs mini MBA. W okresie od 1 marca do 1998 r. do 16 listopada 2008 r. była zatrudniona w G. Group Sp. z o.o. na pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od 1 listopada 1999 r. jako kierownik składu celnego. W okresie od 10 lutego 2006 r. do 7 sierpnia 2006 r. (179 dni) i od 19 maja do 16 listopada 2008 r. (182 dni), ubezpieczona była niezdolna do pracy. Od 16 listopada 2008 r. do 1 lutego 2009 r. wnioskodawczyni nie była nigdzie zatrudniona.

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością „I.” została utworzona 15 czerwca 2000 r., prezesem zarządu spółki jest A.K., mąż wnioskodawczyni. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej spółka „I.” zajmowała się sprzedażą maszyn oraz środków czyszczących wyspecjalizowanym firmom sprzątającym. Do 2009 r. spółka nie miała problemów ze zbyciem towaru w Polsce. W związku jednak z chęcią wejścia kontrahentów spółki na terytorium Rosji „I.” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością podjęła decyzję o zatrudnieniu pracownika, który mógłby zrealizować to zadanie.

W dniu 1 lutego 2009 r. spółka „I.” w Ł. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z E.K.. Wnioskodawczyni powierzono obowiązki dyrektora do spraw handlu zagranicznego z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 9.952,00 zł. U podstaw zatrudnienia E.K. legły jej kwalifikacje (poprzednio zajmowane stanowisko i znajomość języka rosyjskiego). W momencie zatrudnienia spółka miała dodatni wynik finansowy i w ocenie A. K. był to właściwy moment, żeby rozszerzyć działalność spółki. Oczekiwano, że spółka zwiększy swoją sprzedaż na rynku rosyjskim, a dodatkowo wnioskodawczyni miała utworzyć dział handlu zagranicznego spółki. Spółka nie szukała pracownika na stanowisko dyrektora do spraw handlu zagranicznego aktywnie. Stanowisko pracy wnioskodawczyni było

samodzielne, nie miała zespołu, którym kierowała, a w ramach powierzonych zadań współpracowała z innymi pracownikami spółki.

Podstawowym zadaniem E.K. było wyszukiwanie klientów na rynku wschodnim, nawiązanie kontaktu, składanie ofert, przedstawianie ofert, oferowanie zasad współpracy, a także przygotowywanie tłumaczeń katalogów w języku rosyjskim, tworzenie baz klientów, wysyłanie maili z ofertą współpracy. E.K. stworzyła procedurę obsługi klienta zagranicznego. Dzięki pracy wnioskodawczynie spółka podpisała kilka kontraktów z firmami z Moskwy, Odessy i Białorusi. Ograniczony efekt współpracy z kontrahentami ze wschodu wyniknął z długotrwałej nieprzewidzianej nieobecności wnioskodawczynie w pracy oraz z kryzysu finansowego na rynku.

W 2009 r. wnioskodawczynie była obecna w pracy przez 95 dni z 232 dni normatywnego czasu pracy. Nieobecność w pracy, poza 4-dniowym urlopem, była spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby. W 2010 r. wnioskodawczynie była obecna w pracy przez 96 dni z 253 dni normatywnego czasu pracy. Nieobecność w pracy, poza 32-dniowym urlopem, była spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby. W 2011 r. wnioskodawczynie była obecna w pracy przez 96 dni z 253 dni normatywnego czasu pracy. Nieobecność w pracy, poza 10-dniowym urlopem, była spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby. W 2012 r. wnioskodawczynie była obecna w pracy przez 93 dni z 252 dni normatywnego czasu pracy. Nieobecność w pracy, poza 41-dniowym urlopem, była spowodowana niezdolnością do pracy z powodu choroby. W styczniu 2013 r. ubezpieczona była 22 dni na urlopie.

Podczas nieobecności wnioskodawczynie w pracy nie zatrudniono nowego pracownika na jej miejsce. Dotychczasowe obowiązki wnioskodawczynie zostały rozdzielone między zatrudnionych w spółce pracowników, którzy nie otrzymali w związku z tym dodatkowego wynagrodzenia.

Z dniem 18 lipca 2011 r. prezes spółki powierzył wnioskodawczynie obowiązki kierownika biura oraz obowiązki związane z obsługą finansowo-księgową - aneks do umowy o pracę.

W rozpatrywanym okresie miesięczne wynagrodzenie pozostałych pracowników spółki kształtowało się następująco: J. C. (zatrudniona na stanowisku

specjalisty ds. marketingu do sierpnia 2011 r.) – 2.058,00 zł; D. S. (zatrudniony na stanowisku kierownika serwisu do dnia 31 października 2012 r.- rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, likwidacji stanowiska) – 2.079,00 zł; M. S. (zatrudniony na stanowisku kierownika serwisu do dnia 31 maja 2011 r.- likwidacja stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych) -1.436,00 zł; M. B. (zatrudniona na stanowisku dyrektora finansowego do dnia 28 lutego 2010 r.- rozwiązanie umowy za porozumieniem stron) – 1.700,00 zł; J. S. (zatrudniona na stanowisku dyrektora administracyjnego do dnia 30 kwietnia 2011 r.- rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, likwidacji stanowiska) – 2.203,00 zł; M.Z. (zatrudniony na stanowisku dyrektora handlowego do dnia 16 sierpnia 2011 r.) – 2.165,00 zł brutto; A.K. (zatrudniona na stanowisku głównej księgowej do maja 2011 r.) – 2.058,00 zł; S. K. (zatrudniony na stanowisku magazyniera/serwisanta do sierpnia 2011 r.) – 1.746,00 zł; M. D. (zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży do czerwca 2010 r.) – 1.436,00 zł; K. W. (zatrudniona na stanowisku przedstawiciela handlowego do lipca 2009 r.) – 1.787,00 zł.

W 2008 r. przychody netto spółki ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów wyniosły 2.796.075,71 zł, a na wynagrodzenie pracowników spółka poniosła wydatki w wysokości 349.100,43 zł. Zysk spółki wyniósł 70.871,24 zł. W 2009 r. przychody netto spółki ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów wyniosły 2.936.549,26 zł, a na wynagrodzenie pracowników spółka poniosła wydatki w wysokości 359.476,61 zł. Strata spółki wyniosła 159.088,39 zł. W 2010 r. przychody netto spółki ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów wyniosły 878.560,81 zł, a na wynagrodzenie pracowników spółka poniosła wydatki w wysokości 332.565,61 zł. Strata spółki wyniosła 363.450,74 zł. W 2011 r. przychody netto spółki ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów wyniosły 515.365,70 zł, a na wynagrodzenie pracowników spółka poniosła wydatki w wysokości 260.174,17 zł. Strata spółki wyniosła 256.828,39 zł. W 2012 r. przychody netto spółki ze sprzedaży produktów, towarów i materiałów wyniosły 372.987,53 zł, a na wynagrodzenie pracowników spółka poniosła wydatki w wysokości 80.937,13 zł. Zysk spółki wyniósł 69.623,35 zł. W 2013 r. przychody netto spółki ze sprzedaży

produktów, towarów i materiałów wyniosły 500 zł. Na wynagrodzenie pracowników spółka nie poniosła kosztów, zaś zysk spółki wyniósł 380,30 zł.

Spółka nie prowadzi działalności od 2013 r. E.K. była zatrudniona w „I.” Sp. z o.o. w Ł. do dnia 31 stycznia 2013 r.

Dokonując oceny materiału dowodowego, Sąd Okręgowy stwierdził, że zeznania wnioskodawczynie nie znajdują potwierdzenia w dowodach z dokumentów. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy doprowadził także do negatywnej oceny wiarygodności zeznań A. K. w zakresie, w jakim wskazywał on na potrzebę ustalenia wynagrodzenia wnioskodawczynie w wysokości 9.952,00 zł. Jak twierdził zainteresowany, spółka chciała wejść na rynek wschodni i w związku z tym faktem potrzebowała specjalisty ze znajomością języka rosyjskiego, jednak praca wnioskodawczynie nie tylko nie przynosiła spodziewanego zysku spółce, ale ogólna kondycja spółki ulegała pogorszeniu. Wnioskodawczynie, mimo długotrwałej nieobecności i braku ekonomicznych efektów jej działań, nie tylko zachowywała stanowisko, ale również jej wynagrodzenie pozostawało na tym samym poziomie.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych postanowieniom umownym można przypisać zamiar nadużycia prawa. Wynika to m.in. z alimentacyjnego charakteru tych świadczeń oraz zasady solidarności, która wymaga, by płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, uwzględniać powinien między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, podleganie odpowiedzialności materialnej oraz dyspozycyjność.

Sąd Okręgowy podkreślił, że u podstaw zatrudnienia wnioskodawczynie legła chęć zdobycia nowych, rosyjskojęzycznych rynków zbytu przez spółkę. Wnioskodawczynie posiadała stosowne kompetencje do wykonywania obowiązków

pracowniczych na powierzonym jej stanowisku. Niemniej, w ocenie Sądu Okręgowego, przyznane wnioskodawczyni wynagrodzenie w wysokości 9.952,00 zł. znacząco odbiegało od wynagrodzenia, które rzeczywiście powinno być jej wypłacane. Przedsiębiorca zatrudnia pracownika po to, by osiągnąć ekonomiczny skutek w postaci zysku, a nie po to, by stanowisko pracy generowało stratę, gdy więc w związku z prowadzoną działalnością przedsiębiorca ponosi stratę, podejmuje czynności mające doprowadzić do poprawy sytuacji. Działania wnioskodawczyni nie przynosiły spółce oczekiwanych korzyści, a spółka nie podejmowała żadnych kroków zaradczych. Pracodawca wypłacał wysokie wynagrodzenie ubezpieczonej, a pracownicy zastępujący ją mieli te same wynagrodzenia, co świadczy o tym, że pracodawca miał świadomość, że wynagrodzenie wnioskodawczyni jest stanowczo za wysokie. Ponadto zatrudnienie wnioskodawczyni z tak wysokim wynagrodzeniem przeczyło polityce kadrowej spółki zatrudniającej pracowników z wynagrodzeniem oscylującym wokół 2.000 zł. Ponadto, wyniki finansowe spółki dowiodły, że sytuacja spółki od momentu zatrudnienia wnioskodawczyni ulegała stopniowemu pogorszeniu, a spółka, nie odnosząc korzyści z zatrudnienia wnioskodawczyni, nie podjęła próby zmniejszenia wynagrodzenia wnioskodawczyni. Sąd Okręgowy podkreślił też, że spółka nie prowadzi obecnie działalności, a etap ten został poprzedzony zwolnieniami pracowników, z pozostawieniem w pracy wnioskodawczyni z dotychczasowym wysokim wynagrodzeniem.

W ocenie Sądu Okręgowego wynagrodzenie w wysokości 9.952 zł jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Sprzeczność ta polega na zamiarze uzyskania korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Skoro część czynności prawnej okazała się sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, dotknięta była w tym zakresie sankcją nieważności bezwzględnej, stosownie do dyspozycji art. 58 § 2 i 3 k.c. W rezultacie stwierdzenia braku ważnych postanowień umownych regulujących wysokość wynagrodzenia, a tym samym wysokość podstawy wymiaru składek, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 41 ust. 13 w zw. z art. 68 pkt 1 lit. c ustawy systemowej, władny był ustalić ten parametr stosunku ubezpieczeniowego samodzielnie. Ustalenie go na kwotę 2.500 zł nie odbiega w istotny sposób od

wzorca godziwego wynagrodzenia pracownika o kwalifikacjach i doświadczeniu zawodowym wnioskodawczyni, przy uwzględnieniu świadczeń uzyskiwanych przez pozostałych pracowników zatrudnionych w I. Sp. z o.o. w Ł..

Sąd odwoławczy nie podzielił apelacji ubezpieczonej. Zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego. Przechodząc do oceny prawnej, wskazał, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne. Podstawą jest naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia 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. Zgodnie zaś z art. 58 § 2 k.c. nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu odwoławczego sytuacja tego rodzaju miała miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Sąd Apelacyjny nie podzielił zarzutu, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej uzasadniona była jej wyjątkowymi kompetencjami w porównaniu do innych pracowników. J. S., która pracowała na stanowisku kierownika administracyjnego, także biegle знаła jeden język obcy - język angielski i zajmowała się klientem z Moskwy pod nieobecność ubezpieczonej, a wartość jej pracy została wyceniona przez pracodawcę na kwotę 2.203,00 zł. Wartość pracy specjalisty ds. marketingu spółka wyceniła na kwotę 2.058,00 zł, dyrektora finansowego na kwotę 1.700 zł, dyrektora handlowego na kwotę 2.165,00 zł, a głównej księgowej na kwotę 2.058,00 zł. Nie są wiarygodne twierdzenia zainteresowanego, że tylko stanowisko ubezpieczonej odpowiadało faktycznemu zakresowi obowiązków, a pozostałe, to była tylko fikcja dla podniesienia rangi. W ocenie Sądu Apelacyjnego każda z zatrudnionych osób wykonywała obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska, a obecne twierdzenia skarżącej, deprecjonujące w istocie znaczenie dla spółki pracy pozostałych osób, są niczym nieuzasadnione i zdaniem Sądu Apelacyjnego, wypowiedane są jedynie na potrzeby niniejszego postępowania.

Odnosząc się do zarzutu, że nieobecności skarżącej w pracy związane były z doznanymi urazami ortopedycznymi na skutek upadku oraz uczestnictwa w wypadku drogowym i rehabilitacją po tych urazach, czyli okolicznościami losowymi, na których istnienie skarżąca nie miała wpływu, co tym samym wyklucza uznanie, że skarżąca działała z zamiarem nadużycia, Sąd odwoławczy wskazał, że okoliczność długotrwałych absencji ubezpieczonej w pracy, średnio ok. 160 dni pracy, doprowadziła do wniosku, że brak było ekwiwalentności świadczeń, a niezatrudnienie nikogo na miejsce wnioskodawczyni i rozdzielenie pracy pomiędzy innych pracowników bez zwiększenia wymiaru ich czasu pracy i wynagrodzenia świadczy o niewielkim znaczeniu pracy ubezpieczonej dla firmy. Gdyby spółka rzeczywiście zamierzała rozwinąć działalności i poszerzyć rynki zbytu, to niewątpliwie pod nieobecność ubezpieczonej, która rozpoczęła się już od 10 marca 2009 r., czyli po przepracowaniu 1 miesiąca i 9 dni, i nie była spowodowana zdarzeniem nagłym, spółka podjęłaby starania, aby osiągnąć ten cel. Tymczasem w aktach sprawy znajduje się tylko jeden kontrakt zawarty z klientem rosyjskim w dniu 7 sierpnia 2009 r.

Odnosząc do podnoszonego w apelacji zwiększenia obowiązków ubezpieczonej od lipca 2011 r., Sąd Apelacyjny ocenił, że po pierwsze brak dowodów na wykonywanie tej dodatkowej pracy przez ubezpieczoną, a ponadto zatrudniona na stanowisku głównej księgowej A. K. otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.058 zł. Sam aneks w żaden sposób nie potwierdza wykonywania przez ubezpieczoną dodatkowych obowiązków. Wynagrodzenie ubezpieczonej równe było wynagrodzeniu prezesa spółki. W ocenie Sądu Apelacyjnego E.K. wykonywała pracę, która swym zakresem, ciężarem, odpowiedzialnością i wysiłkiem nie odbiegała od pracy wykonywanej przez pozostałych dyrektorów, czyli dyrektora finansowego i dyrektora handlowego. Zatem, ustalenie przez Sąd Okręgowy wynagrodzenia miesięcznego odwołującej się na kwotę 2.500 zł jest poprawne.

Nietrafny jest zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Okręgowego, że działania skarżącej nie przyniosły ekonomicznych efektów spółce w sytuacji, gdy z materiału dowodowego sprawy wynikało, że spółka zawarła kilka kontraktów na znaczne sumy z kontrahentami z rynku wschodniego. Otóż w piśmie procesowym z 31 sierpnia 2015 r. (k. 361) prezes zainteresowanej spółki złożył kontrakty i faktury

związane ze sprzedażą na rynek wschodni. Złożone dokumenty to dwa nieprzetłumaczone kontrakty. Jeden z 7 sierpnia 2009 r. z podmiotem rosyjskim z Moskwy, a drugi z 1 czerwca 2012 r. z klientem kanadyjskim. Zasadniczą wadą tych dowodów to brak tłumaczenia na język polski. Ponadto, choć drugi z kontraktów jest podpisany przez E. K., to ani ubezpieczona, ani zainteresowany nie wskazywali, że efektem pracy ubezpieczonej jest podpisanie tego kontraktu. Zatem, gdyby dać wiarę zeznaniom tych stron, to efektem 4-letniego zatrudnienia ubezpieczonej w celu pozyskania rynku wschodniego jest jedynie kontrakt z 7 sierpnia 2009 r. owocujący dwiema sprzedażami na kwotę ok. 20.000 euro (faktury k. 362).

W ocenie Sądu odwoławczego bezzasadne okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego i przepisów postępowania. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uprawnione było ustalenie, że łącząca wnioskodawczynię z zainteresowanym umowa o pracę, w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń. Wbrew twierdzeniom apelującego, organ rentowy prawidłowo przyjął za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne kwotę wynagrodzenia w wysokości 2.500 zł. Ustalenie wynagrodzenia w nieekwiwalentnej wysokości narusza zasady współżycia społecznego, polega bowiem na świadomym zamiarze osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Alimentacyjny charakter świadczeń przyznawanych z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz zasada solidaryzmu sprawiają, że płaca stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i nie może rażąco przewyższać wkładu pracy, by w konsekwencji składka na ubezpieczenie społeczne nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Ocena tego, czy przyjęte w umowie wynagrodzenie pracownika nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, nie może nastąpić w oderwaniu od zasad doświadczenia życiowego i założenia, że podmiot prowadzący działalność gospodarczą podejmuje decyzje w sposób racjonalny. Wbrew zarzutom apelacji Sąd pierwszej instancji, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie

społeczne, wskazał na okoliczności przemawiające za uznaniem, że wynagrodzenie w wysokości 9.952 zł, czyli ponad trzykrotnie wyższe od przeciętnego i ponad czterokrotnie wyższe niż innych pracowników na stanowiskach kierowniczych w spółce, jest w okolicznościach niniejszej sprawy sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Dokonując oceny zawartej umowy o pracę oraz wysokości przypisanego w jej treści wynagrodzenia należało mieć na uwadze, czy obowiązki, które ubezpieczona wykonywała, uzasadniały przyznanie jej tak wysokiego wynagrodzenia. Jak słusznie zauważył Sąd Okręgowy, podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Kierując się powyższymi kryteriami, Sąd odwoławczy ocenił, że wynagrodzenie w kwocie 9.952 zł miesięcznie było wynagrodzeniem rażąco wygórowanym, gdyż było nieadekwatne zarówno do rodzaju wykonywanej pracy, jak również rażąco odbiegające od wynagrodzeń pracowników także zatrudnionych w spółce na stanowiskach kierowniczych. W ocenie Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie w wysokości 2.500 zł było natomiast wynagrodzeniem godziwym, bo ekwiwalentnym, odpowiadającym kondycji finansowej spółki i wynagrodzeniom otrzymywanym przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Wprawdzie strony stosunku pracy mają swobodę co do tego, jakie warunki zatrudnienia uzgodnią, jednakże nie mogą być one sprzeczne z przepisami prawa pracy, z zasadami współżycia społecznego, ani zmierzać do obejścia prawa. Jednym z takich przepisów jest art. 13 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie ma być godziwe. Zasada godziwości wynagrodzenia nie wyznacza jednak wyłącznie dolnej granicy płacy. Wyznacza także górne granice płacy, z czego wynika niegodziwość płacy rażąco wysokiej lub nieadekwatnej do zajmowanego stanowiska, kwalifikacji, zakresu obowiązków.

Skargę kasacyjną złożyła ubezpieczona, zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 379 pkt 4 i 5 k.p.c. w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w związku z art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w związku art. 6 § 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności skutkujące nieważnością postępowania przed Sądem drugiej instancji, przez wydanie wyroku w składzie orzekającym sprzecznym z przepisami prawa i w warunkach pozbawiających skarżącą możliwości obrony swoich praw;

- art. 477^{14a} k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy decyzja organu rentowego obarczona była wadą uniemożliwiającą rozpoznanie odwołania;

- art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez dokonanie ustaleń faktycznych w zakresie rentowności, kondycji finansowej i zyskowności przedsiębiorstwa I. Spółka z o.o., to jest ustaleń wymagających wiadomości specjalnych, bez przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego sądowego i zastąpienie ich własnymi ustaleniami Sądu opartymi o niezgodne z prawem i tym samym błędne założenie, że wyniki sprawozdania finansowego spółki, w tym bilans zysków i strat, odzwierciedlają poziom rentowności i zyskowności przedsiębiorstwa, w sytuacji, gdy rejestry te mają charakter jedynie rachunkowy i prowadzone są z uwzględnieniem przepisów o rachunkowości, w tym uwzględniają amortyzację i pozostałe koszty o charakterze księgowym, to jest nie służą wykazaniu rentowności i zyskowności przedsiębiorstwa, a jedynie przepływów pieniężnych na potrzeby rachunkowości;

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., gdyż treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia, a mianowicie Sąd Apelacyjny nie odniósł się w uzasadnieniu wyroku do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności do dowodów zebranych w poprzednim postępowaniu odwoławczym dotyczącym decyzji ZUS nr 210600-400/k/254/2009/7282352942/FU o niepodleganiu skarżącej ubezpieczeniu społecznemu, wchodzących także w skład materiału dowodowego w niniejszym postępowaniu, z których wynikała wysokość wynagrodzenia pracowników o zbliżonych kwalifikacjach, doświadczeniu zawodowym, zatrudnionych na

podobnych stanowiskach i z podobnym zakresem obowiązków co skarżąca, na rynku lokalnym – [...] oraz dowodów, z których wynikały przyczyny nieobecności ubezpieczonej w pracy z powodu choroby powstałej dwukrotnie na skutek nieszczęśliwych i nagłych wypadków (upadek i zwichnięcie ramienia oraz wypadek komunikacyjny ze wstrząśnieniem mózgu, urazem głowy, stłuczeniem klatki piersiowej i urazem kręgosłupa szyjnego), które doprowadziły do stanu organizmu wymagającego długotrwałego leczenia, co ma istotne znaczenie dla oceny czy skarżąca, zawierając umowę o pracę z wynagrodzeniem 9.952,00 zł, działała z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Brak odniesienia się przez Sąd Apelacyjny do wskazanych dowodów jest mankamentem uzasadnienia, ale także usprawiedliwia materialnoprawne zarzuty skargi kasacyjnej. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej orzeczenia;

- art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz w związku z art. 78 k.p. przez błędną wykładnię:

a) polegającą na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że kryteriami mającymi znaczenie dla oceny nieważności umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, decydującymi o prawidłowości ustalenia wysokości wynagrodzenia w miejsce nieważnego postanowienia umowy o pracę mogą być wyłącznie: porównanie wysokości wynagrodzenia pracownika z wynagrodzeniami innych pracowników w tym samym przedsiębiorstwie (siatka wynagrodzeń u pracodawcy - płatnika składek) i kondycja finansowa przedsiębiorstwa pracodawcy, bez uwzględnienia wypracowanych przez orzecznictwo innych jeszcze podstaw ustalenia wysokości wynagrodzenia, w szczególności porównania wysokości wynagrodzenia pracownika ze średnim wynagrodzeniem pracowników o podobnych kwalifikacjach i doświadczeniu, zajmujących porównywalne stanowiska na rynku w danej branży;

b) polegającą na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że ustalenie nowej wysokości wynagrodzenia pracownika, stanowiącej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w miejsce nieważnego postanowienia umowy o pracę,

może być oparte wyłącznie na uznaniowym ustaleniu przez ZUS, a następnie Sąd, kwoty nowego wynagrodzenia bez wskazania obiektywnych podstaw do jego ustalenia w określonej wysokości, przy braku prowadzenia przez ZUS w postępowaniu kontrolnym przed wydaniem decyzji jakichkolwiek ustaleń co do wysokości nowej podstawy wymiaru składek oraz powołaniu się przez ZUS na ustalenia dokonane w toku sądowego postępowania odwoławczego w innej sprawie, wcześniej zakończonej prawomocnie, dotyczącej niepodlegania pracownika ubezpieczeniom społecznym, w której Sąd Apelacyjny niezgodnie z przepisami orzekł o ustaleniu nowej wysokości wynagrodzenia skarżącej w wysokości 2.500 zł, mimo że wysokość wynagrodzenia pracownika nie była przedmiotem zaskarżonej decyzji ZUS i mimo że wcześniejsza decyzja i przeprowadzone postępowanie dowodowe dotyczyły jedynie części okresu wskazanego w decyzji będącej przedmiotem postępowania w niniejszej sprawie;

- art. 6 k.c. w związku z art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i w związku z art. 58 § 2 k.c., przez jego niezastosowanie. Sąd drugiej instancji przyjął, że uznanie postanowienia umowy o pracę, w którym strony ustaliły wysokość wynagrodzenia pracownika, za nieważne jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego wobec niegodziwości wynagrodzenia jako rażąco wygórowanego, może nastąpić bez wykazania się przez ZUS w postępowaniu przed Sądem inicjatywą dowodową w zakresie udowodnienia ubezpieczonemu zamiaru nadużycia prawa do świadczeń i mimo nieudowodnienia takiego zamiaru.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, ubezpieczona domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera uzasadnione podstawy.

Rozważania należy zacząć od najdalej idącego zarzutu. Rozstrzygnięcie, czy postępowanie było dotknięte nieważnością, czy też nie, musi poprzedzić zobrazowanie sytuacji procesowej. Organ rentowy najpierw orzekł, że wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Sąd Okręgowy

wyrokiem z dnia 9 lutego 2011 r. zmienił tę decyzję i uznał prawo wnioskodawczynie do ubezpieczenia. Apelacja organ rentowego została uwzględniona w części, mianowicie Sąd Apelacyjny w Ł. wyrokiem z dnia 28 czerwca 2012 r. ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla ubezpieczonej od dnia 1 lutego 2009 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę wynosi 2.500 zł. Orzeczenie to zostało uchylone wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2013 r., I UK 611/12, LEX nr 1372003, z uzasadnieniem, że w sprawie o podleganie ubezpieczeniom sąd nie może orzekać o podstawie wymiaru składki. Po ponownym rozpoznaniu sprawy przesądzono, że wnioskodawczynie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek. Organ rentowy następnie wszczął nowe postępowanie, tym razem zakwestionował wysokość podstawy wymiaru składki, czego wyrazem jest decyzja z dnia 7 stycznia 2014 r. Sprawa ta została poddana kontroli instancyjnej. Zarówno w wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 28 czerwca 2012 r., jak i w zaskarżonym w niniejszej sprawie orzeczeniu brał udział ten sam sędzia.

W przedstawionym kontekście sytuacyjnym należy ocenić zarzut dotyczący nieważności postępowania przez Sądem odwoławczym. Zdaniem skarżącej doszło do naruszenia art. 379 pkt 4 i 5 k.p.c. w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w związku z art. 47 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej w związku z art. 6 § 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.

Dokonując kwalifikacji tego zarzutu, trzeba zwrócić uwagę na dwie przeciwstawne racje. Z jednej strony, nie ma wątpliwości, że postępowanie dotyczące podlegania ubezpieczeniom społecznym i mające za przedmiot podstawę wymiaru składek są zależne od siebie tylko w takim znaczeniu, że bezcelowe jest ukształtowanie wymiaru składek, jeśli ubezpieczony nie podlega ubezpieczeniom. Oznacza to, że przesłanki determinujące te sprawy nie krzyżują się ze sobą. Z tego względu nie ma przeszkód, aby w obu sprawach orzekał ten sam sędzia. Nie zachodzi bowiem przeszkoda opisana w art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 386 § 5 k.p.c. albo art. 48 § 1 pkt 5 k.p.c. Z drugiej jednak strony, nie można pominąć, że w układzie procesowym sprawy, Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 28 czerwca 2012 r. zignorował oddzielność rodzajową obu kategorii spraw i

orzekł o podstawie wymiaru składek. Identyczne w treści rozstrzygnięcie (przy tym samym sprawozdawcy) zapadło w wyroku z dnia 18 października 2016 r. Zdarzenie to istotnie modyfikuje spojrzenie na przedstawiony przez skarżącą problem. Nadal trudno twierdzić, że doszło do formalnego wypełnienia dyspozycji art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 386 § 5 k.p.c. albo art. 48 § 1 pkt 5 k.p.c., jasne staje się jednak, że postępowanie w sprawie toczyło się przed składem, który już wcześniej zajął stanowisko co do kluczowej kwestii. Zdarzenie to usprawiedliwia postawienie zarzutu nieprawidłowego procedowania. Podstawą prawną tej kontrowersji może być jednak tylko art. 49 k.p.c. Ujawnienie swojego stanowiska co do istotnej okoliczności sprawy może u strony wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego. Przepisu tego strona skarżąca nie przywołała w skardze kasacyjnej. Nie jest jednak pozbawione racji wskazanie na art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w związku z art. 6 § 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. Normy te mają charakter ogólny, gwarantują jednak stronie rozpoznanie sprawy przez skład sądu, który nie będzie obciążony choćby tylko wątpliwościami co do treści orzeczenia. Relacja zachodząca między sądem (sędziami) a stronami ma charakter szczególny. Wymaga stworzenia warunków, w których nie wystąpią żadne okoliczności mogące sugerować treść werdyktu. Dopiero wówczas, w ujęciu obiektywnym i subiektywnym, można twierdzić, że wyrok był „sprawiedliwy”. Czynniki te pozostają w interferencji względem „bezstronności” sądu. Aspekt ten podlega bowiem ocenie również z pozycji funkcji wymiaru sprawiedliwości. Jasne jest, że strona, która zna już stanowisko sędziego (sądu), może spodziewać się, że nie ulegnie ono zmianie. W celu wyeliminowania tego efektu przewidziano środki przeciwdziałające w art. 386 § 5 k.p.c. i art. 48 § 1 pkt 5 k.p.c. Przepisy te nie przewidywały jednak wszystkim możliwych przypadków. Nie zmienia to jednak ogólnej oceny, że w zindywidualizowanym stanie rzeczy, skład sądu może być postrzegany jako wadliwy. W ocenie Sądu Najwyższego, konkretne uwarunkowania rozpoznawanej sprawy uzasadniają naruszenie przywołanych przez ubezpieczoną przepisów prawa materialnego (Konstytucji i Konwencji z wyłączeniem Karty, którą stosuje się tylko w sprawach z elementem unijnym, a niniejsza sprawa nie mieści się w zakresie normowania prawa UE).

Konieczność skasowania wyroku staje się zrozumiała również po przeanalizowaniu pozostałych podstaw skargi kasacyjnej. Sąd Odwoławczy (analogicznie jak w poprzedniej sprawie) uznał, że wynagrodzenie ustalone przez wnioskodawczynię i zainteresowaną spółkę jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Tezę tę właściwie oparto na dwóch czynnikach, to jest na porównaniu zarobków wnioskodawczyni i pozostałych pracowników oraz na spostrzeżeniu, że spółka przynosiła straty. Problem w tym, że „godziwość” wynagrodzenia za pracę (w kontekście jego zgodności z zasadami współżycia społecznego) mierzona jest szerszym spektrum, które należy uwzględnić i przemyśleć. Dopiero wielowątkowa ocena pozwala bowiem na wyprowadzenie wiążących wniosków.

Dalszy wywód trzeba rozpocząć od stwierdzenia, że swoboda ustalania wysokości wynagrodzenia w prawie pracy i prawie ubezpieczeń społecznych niekoniecznie jest tożsama. Wynika to z tego, że relacja pracownicza zdeterminowana została właściwościami kontraktowymi, zaś obowiązek ubezpieczenia społecznego nawiązuje do zależności o publicznoprawnym charakterze. Z tej perspektywy nie zawsze postanowienia umowne, akceptowalne między pracownikiem i pracodawcą, znajdują odzwierciedlenie w mechanizmie dotyczącym podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. O ile w ramach więzi pracowniczej zmienną pozostaje ekwiwalentność wzajemnych świadczeń, o tyle w ubezpieczeniach społecznych dochodzą jeszcze inne czynniki.

Pozostając w sferze więzi pracowniczej, powstaje pytanie, czy ustalenie wynagrodzenia w kwocie rzędu 9.000 zł między wnioskodawczynią a płatnikiem składek było dopuszczalne (zgodne z prawem). Ocenę tę można przeprowadzać w dwóch płaszczyznach, to jest z punktu widzenia ekwiwalentności wynagrodzenia względem pracy i jego godziwości. W pierwszym przypadku należy jednak wziąć pod uwagę, że miarą ekwiwalentności wynagrodzenia względem pracy jest współmierność świadczeń, nie zaś ich pełna równoważność ekonomiczna (B. Wagner, *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, PiZS 1996 nr 6, s. 10). Z tej perspektywy dyskusyjne jest uznanie, że wynagrodzenie w kwocie 9.000 zł, zważywszy na dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, odbiega od ustawowego wzorca na tyle, że usprawiedliwione jest twierdzenie o braku ekwiwalentności. Nie można w tym miejscu pominąć, że wynagrodzenie za pracę

realizuje różne funkcje. Można wyodrębnić funkcję motywacyjną (bodźcową), dochodową (alimentarną), rynkową, partycypacyjną i kosztową (Szerzej: K. Walczak, *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej 2012, s. 115-124). Przy kształtowaniu wysokości wynagrodzenia znaczenie ma wiele czynników - wymienia je art. 78 § 1 k.p. Przepis został jednak skierowany do stron, sąd na jego podstawie nie jest uprawniony do kształtowania i kontrolowania wynagrodzenia (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12, poz. 231; z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego; z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114 oraz z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego). Zależność ta wynika z metody regulacyjnej, którą obrał ustawodawca. Polega ona na niereglamentowaniu wysokości wynagrodzenia i pozostawieniu tego aspektu w gestii stron. W ten sposób ustalanie wysokości świadczenia poddane zostało również czynnikom leżącym poza pracodawcą i pracownikiem. Okazuje się bowiem, że wynagrodzenie kształtowane jest nie tylko bodźcami wskazanymi w art. 78 § 1 k.p., ale pośrednio również koniunkturą gospodarczą, opłacalnością działalności w danej branży, miejscem wykonywania pracy, relacją między popytem i podażą, wielkością stopy bezrobocia. Zważywszy na mnogość czynników wpływających na wysokość wynagrodzenia, głoszenie, że dane wynagrodzenie nie jest ekwiwalentne, w wielu przypadkach staje się problematyczne.

Nie inaczej jest, gdy wynagrodzenie za pracę zostanie poddane sprawdzianowi z tytułu „godziwości”. Pojęcie to ma oparcie w art. 4 pkt 1 Europejskiej Karty Społecznej (EKS) sporządzonej w Turynie w dniu 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.). W przepisie tym wynagrodzenie za pracę zestawiono z potrzebą zapewnienia pracownikowi i jego rodzinie godziwego poziomu życia (Rzeczpospolita Polska zastrzegła, że nie jest związana tym przepisem). W literaturze przedmiotu zastrzega się, że godziwa płaca (w rozumieniu art. 13 k.p.) to taka, która odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i

kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy - art. 78 § 1 k.p. (B. Wagner, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner Warszawa 2010, s. 68). Wprowadzając zasadę godziwego wynagrodzenia do polskiego porządku prawnego, ustawodawca nie zdefiniował tego pojęcia. Brak ten każe ostrożnie podchodzić do kwestionowania zgodnej woli stron. Dlatego w wyroku z dnia 29 maja 2006 r., I PK 230/05 (OSNP 2007 nr 11-12, poz. 155) Sąd Najwyższy stwierdził, że z prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczeń o podwyższenie wynagrodzenia za pracę. Jedynym wyjątkiem jest żądanie jego wyrównania do poziomu najniższego wynagrodzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421, z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEX nr 1044007). Mimo to, wspomniana cecha posiada pewne znaczenie normatywne. W praktyce orzeczniczej wykorzystywana jest przy limitowaniu „zbyt wysokich” świadczeń ze stosunku pracy. Sąd pracy upoważniony jest do weryfikowania, czy prawo do świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń przyznanych w wyższej wysokości, można uznać za nieważne lub miarkować ich wysokość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Weryfikatorem w tym procesie jest kryterium wynagrodzenia niegodziwego - art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 2003 r., III APa 5/03, LEX nr 79916, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90). Nie negując zaprezentowanej linii orzeczniczej, trudno pominąć, że co do zasady nie jest rolą sądu pracy ocena przyznawania pracownikom wygórowanych świadczeń. Niezbędne jest również przypomnienie, że art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849, z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051). Oznacza to, że sięgnięcie po omawiany mechanizm korekcyjny jest dopuszczalne w wyjątkowych wypadkach, gdy ustalona między stronami wysokość wynagrodzenia w sposób oczywisty i niepodlegający dyskusji jest

niegodziwa, czyli jawnie kłóci się z fundamentem, na jakim osadzono umowę o pracę. Z tej pozycji dyskusyjne jest twierdzenie, że określenie przez strony wynagrodzenia na poziomie 9.000 zł (w uwarunkowaniach faktycznych sprawy) jest niegodziwe i nie podlega ochronie prawnej.

Inna ocena może zostać dokonana, jeśli na złożone przez płatnika składek dane spojrzysz się z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W utrwalonym orzecznictwie (które ostatnio zostało wszechstronnie przedstawione przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16, LEX nr 2342187) dopuszczono możliwość zakwestionowania wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę, stwierdzając, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może negować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zamiaru obejścia prawa (art. 58 k.c.). Uprawnienie to wynika z założenia (przedstawionego przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 1/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338), 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważono też, że godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje w tym wypadku dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych.

Powyższe stanowisko znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie, nie ma zatem potrzeby jego szczegółowego omawiania (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386, z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 32/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 85, z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627 i z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00,

OSNAPIUS 2002 nr 21, poz. 527; z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 96/99, OSNAPIUS 2000 nr 16, poz. 615, z dnia 19 lutego 1970 r., II PR 604/69, OSNCP 1971 nr 5, poz. 84; z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1076 nr 6, poz. 145; z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191; z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192 i OSP 2007 nr 4, poz. 41; z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 27254; z dnia 10 marca 2008 r., III UK 98/07, LEX nr 459239; z dnia 22 kwietnia 2008 r., II UK 215/07, LEX nr 448853; z dnia 12 lutego 2009 r., III UK 70/08, LEX nr 725061; 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; z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234 oraz postanowienia z dnia 28 stycznia 2011 r., I UK 314/10, LEX nr 1646914; z dnia 11 września 2012 r., III UK 18/12, LEX nr 1618944; z dnia 14 września 2012 r., I UK 220/12, LEX nr 1675400; z dnia 9 lutego 2017 r., III UK 103/16, niepublikowane).

Kontrastując przedstawiony dorobek orzecznicy z ustaleniami danego przypadku, można postawić tezę, że wprowadzie w sferze ubezpieczeń społecznych, kryteria służące do weryfikacji wynagrodzenia za pracę zostały zaostrome, to jednak tendencja ta nie upoważnia do nadmiernego rygoryzmu. W szczególności, nie może on polegać na formułowaniu abstrakcyjnego i uniwersalnego wzorca redukcyjnego. Nie jest też prawidłowe zaakcentowanie wybranych czynników (niekorzystnych dla strony), przy pominięciu innych, które niekoniecznie świadczą o uchybieniu zasadom współżycia społecznego, czy też zamiaru obejścia prawa.

W rozpoznawanej sprawie, Sąd Apelacyjny, dopatrując się naruszenia zasad współżycia społecznego, za zasadniczy argument uznał relację między wynagrodzeniem wnioskodawczyni a zarobkami pozostałych zatrudnionych. Dysproporcja ta w ujęciu matematycznym jest spektakularna, z pozycji relacji płatnik składek – Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest jednak już tak nośna. W polskim systemie prawnym płacenie składek na ubezpieczenie społeczne wynika z relacji indywidualnej. W rezultacie, aspekt grupowy traci na znaczeniu. W równym bowiem stopniu można twierdzić, że wynagrodzenia pozostałych pracowników były niegodziwe i nieekwiwalentne, co uzasadniałoby ustalenie wobec nich wyższej podstawy wymiaru składek. Oznacza to, że rozpiętość siatki płac jedynie w

posiłkowy sposób świadczy o działaniach mających na celu obejście prawa czy też o konflikcie z zasadami współżycia społecznego.

W tym miejscu trudno nie podnieść, co zostało przemilczane przez Sąd, że w okresie od 1 marca 1998 r. do 16 listopada 2008 r. wnioskodawczyni była zatrudniona w G. Group Sp. z o.o., prowadzącej duży skład celny, jako specjalista ds. celnych, kierownik składu celnego, z wynagrodzeniem ok. 7.000 zł miesięcznie i "miała kontakt z rynkiem wschodnim". Świadczy to o tym, że posiadała kwalifikacje umożliwiające jej zarobkowanie na poziomie znacznie przekraczającym średnie wynagrodzenie krajowe. Z tego punktu widzenia, decyzja organu rentowego, zaakceptowana przez Sąd odwoławczy, kształtująca podstawę wymiaru na poziomie 2.500 zł, narusza zasadę swobody kontraktowej, a na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych nie da się obronić przez odwołanie się do art. 58 § 1 i § 2 k.c.

Nie inaczej jest z argumentem odwołującym się do kondycji finansowej pracodawcy. Prawdą jest, że w spornym okresie prowadzona działalność przynosiła straty. Czynniki te nie mogą być jednak wiodącą zmienną. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że umowa o pracę została zawarta w dniu 1 lutego 2009 r., a za rok 2008 spółka odnotowała zysk w kwocie 70.871,24 zł. W kolejnym roku (2009) strata wyniosła 159.088,39 zł (przy przychodach ze sprzedaży rzędu 3 milionów złotych). Załamanie sprzedaży i znaczące straty spółka odnotowała dopiero w 2010 r. W tych okolicznościach trudno uznać, że zatrudnienie ubezpieczonej w dniu 1 lutego 2009 r. z wynagrodzeniem 9.000 zł było nieracjonalne z ekonomicznego punktu widzenia, a tym bardziej, że miało charakter intencyjny.

Sąd Apelacyjny pominął jeszcze jedną okoliczność. Ubezpieczenie społeczne oparte jest na ryzyku. Oznacza to, że czynnik ten należy skonfrontować z twierdzeniem o niezgodności podstawy wymiaru z zasadami współżycia społecznego. Zasady te w równym stopniu chronią zbiorowy system ubezpieczeń, co indywidualne prawa jego beneficjentów. Sąd Apelacyjny skupił uwagę na liczbie dni korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego w skali roku. Pominął jednak, że niezdolność do pracy w roku 2010 (od 18 stycznia do 19 lipca) spowodowana była kolejnym wypadkiem przy pracy. W sprawie brak jakichkolwiek

ustaleń, czy poprzednie i następne schorzenia miały charakter nagły, czy też wynikały ze zdarzenia wypadkowego z 2006 r. albo uszkodzenia rzepki w stawie kolanowym z 2008 r. Wskazane okoliczności mają znaczenie. Rozmiar nieobecności w pracy z powodu choroby samoistnie nie świadczy bowiem o zamiarze obejścia prawa, czy też niegodziwości lub nieekwiwalentności wynagrodzenia, jak również o ustaleniu podstawy wymiaru składek w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego. W przeciwnym razie należałoby zakwestionować w ubezpieczeniach społecznych czynnik ryzyka, co z oczywistych powodów jest wykluczone. Jeśli ubezpieczony w chwili zawarcia umowy o pracę jest zdolny do pracy, to trudno przyznane mu wynagrodzenie uznać za niemiernodajne z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych tylko na podstawie przyszłych niepewnych zdarzeń. Reguła ta nie wyklucza ustaleń, że strony łącząc się więzią pracowniczą z wysokim wynagrodzeniem *ex ante* posiadały dane uzasadniające w wysokim stopniu przypuszczenie, że w niedalekiej przyszłości dojdzie do zdarzeń ubezpieczeniowych. Twierdzenie to musi zostać jednak udowodnione, do czego w sprawie nie doszło.

Z przeprowadzonych rozważań wynika wspólna myśl. Skuteczne powołanie się przez sąd na przesłanki wskazane w art. 58 § 1 lub § 2 k.c. musi odbyć się po wszechstronnym przeanalizowaniu wszystkich możliwych czynników, przy czym powinny być one odniesione do realiów konkretnej sprawy. Dopiero suma wniosków pozwala na głoszenie, że ustalenie wynagrodzenia jest czynnością sprzeczną z ustawą, mającą na celu jej obejście lub sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. Sąd Apelacyjny nie dostosował się do tego wzorca. Skupił uwagę na wybranych aspektach, przy czym nie w każdym wypadku wszechstronnie je rozważył. Ostatecznie, tego rodzaju wnioskowanie jest wadliwe i nie może zostać uznane za miarodajną podstawę rozstrzygnięcia.

W kontekście powyższej konkluzji trzeba rozważyć zgłoszone podstawy skargi kasacyjnej. Rację ma skarżąca, gdy wskazując na art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz w związku z art. 78 k.p., stwierdza, że istnieją również inne nie uwzględnione przez Sąd kryteria ocenne, w szczególności porównanie wysokości wynagrodzenia pracownika ze średnim wynagrodzeniem pracowników o

podobnych kwalifikacjach i doświadczeniu, zajmujących porównywalne stanowiska na rynku w danej branży (na tym samym rynku). W tym ujęciu niezrozumiałe staje się również przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że godziwym i ekwiwalentnym, a przez to zgodnym z zasadami współżycia społecznego, będzie wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł.

Sąd odwoławczy, wprawdzie nie odwołał się do mechanizmu określonego w art. 6 k.c., mimo to trzeba podkreślić, że ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających zastosowanie art. 58 § 1 i § 2 k.c. spoczywa na Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. W rezultacie, kwestii niezweryfikowanych procesowo nie można tłumaczyć na niekorzyść ubezpieczonej.

W przedstawionym sensie przepisy prawa materialnego zostały naruszone, co uzasadniało uchylenie zaskarżonego wyroku.

Niezrozumiałe jest natomiast odwołanie się do art. 477^{14a} k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. W sprawie nie doszło do nierozpoznania istoty sprawy czy też potrzeby przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Nie było zatem podstaw do uchylenia przez Sąd odwoławczy zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji organu rentowego.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie współgra z jego opisem. Według skarżącej uzasadnienie wyroku zostało wadliwie sporządzone, gdyż Sąd nie odniósł się do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Opis ten jest jednak właściwy dla art. 382 k.p.c., gdyż to on nakazuje uwzględnić całokształt materiału dowodowego. Czym innym jest bowiem sposób komunikowania się Sądu, a czym innym proces poznawczy. W pierwszym wypadku znaczenie ma to, czy po zapoznaniu się z uzasadnieniem orzeczenia można zrozumieć zasadnicze motywy rozstrzygnięcia, w drugim, chodzi o poprawność dochodzenia do konkluzji w sferze faktycznej. Wadliwy osąd co do faktów, a także dowodów je odzwierciedlających nie świadczy o naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c., może jednak stanowić o wadliwym (niepełnym) rozważeniu materiału dowodowego, do czego zobowiązuje art. 382 k.p.c., którego wnioskodawczyni jednak nie wskazuje.

Nie doszło również do naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., w stopniu mogącym mieć wpływ na wynik sprawy. Staje się to zrozumiałe

jeśli weźmie się pod uwagę, że okolicznością istotną w sprawie nie było precyzyjne ustalenie rentowności, kondycji finansowej i zyskowności przedsiębiorstwa I. Spółka z o.o. Wystarczyło przesądzenie o znacznym stopniu ogólności, czy w chwili zawarcia umowy o pracę pracodawcę stać było na zatrudnienie wnioskodawczynie za ustalonym wynagrodzeniem. Okoliczność ta nie ma wiodącego znaczenia, może jedynie sugerować, że ustalone wynagrodzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wobec subsydiarności tej kwestii, trudno założyć, że zachodziła potrzeba posiłkowania się wiedzą specjalną. Wystarczająca była wiedza obrazowana podstawowymi parametrami, a do takich z pewnością należy wielkość obrotu, zysku lub straty.

Z przedstawionych powodów, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc