



Sygn. akt V KK 90/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Matras (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dariusz Kala

SSN Rafał Malarski

Protokolant Patrycja Kotlarska

przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Roberta Tarsalewskiego,
w sprawie **D. L. i T. L.**

oskarżonych z art. 13 § 1 kk w zw. z art. 286 § 1 kk w zw. z art. 12 kk,
po rozpoznaniu w Izbie Karnej na rozprawie
w dniu 7 marca 2019 r.,

kasacji wniesionej przez prokuratora Prokuratury Rejonowej w S. - na niekorzyść
od wyroku Sądu Okręgowego w S.

z dnia 15 listopada 2017 r., sygn. akt IV Ka [...],

zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego w S.

z dnia 20 kwietnia 2017 r., sygn. akt V K [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę oskarżonych przekazuje do
ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S.
w postępowaniu odwoławczym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2017 r., w sprawie V K [...], uznał oskarżonych D. L. i T. L. za winnych tego, że: wspólnie i w porozumieniu, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, z góry powziętym zamiarem i w krótkich odstępach czasu, usiłowali doprowadzić i doprowadzili Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w S. do niekorzystnego rozporządzenia mieniem Skarbu Państwa w ten sposób, że w dniu 18 sierpnia 2014 r. zawarli umowę o pracę na podstawie której, D. L. została zobowiązana do świadczenia pracy w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku dyrektora do spraw inwestycji na rzecz I. sp. z o.o. w S., reprezentowanej przy zawarciu umowy przez T. L., za wynagrodzeniem 7146,86 zł brutto, przy czym umowa została zawarta dla pozoru, bowiem strony nie zamierzały nawiązać wynikającego z niej stosunku pracy, a następnie opierając się na opisanej umowie, wprowadzili w błąd pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych co do istnienia wynikającego z niej stosunku pracy i wnieśli o wypłatę świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa za okres od dnia 22 października 2014 r. do dnia 11 kwietnia 2016 r., które przy uwzględnieniu kwoty wynagrodzenia ze stosunku pracy przysługiwałyby w łącznej kwocie 95581,23 zł, jednakże na skutek zakwestionowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wymiaru czasu pracy i kwoty wynagrodzenia uzyskali ze wskazanego tytułu jedynie kwotę 13308,32 zł, czym działali na szkodę Skarbu Państwa - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. tj. popełnienia czynu z art. 13 § 1 k.k. w zw. z art. 286 § 1 k.k. w zw. z art. 286 § 1 k.k. w zw. z art. 12 k.k. i za jego popełnienie, na podstawie art. 286 § 1 k.k., przy zastosowaniu art. 37 a k.k., wymierzył każdemu z oskarżonych karę 150 (stu pięćdziesięciu) stawek dziennych grzywny po 50 (pięćdziesiąt) zł. Sąd ten rozstrzygnął także o kosztach procesu.

Od wyroku tego apelację wniósł obrońca oskarżonych. Zaskarżając wyrok w całości, zarzucił mu błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia (zarzut w pkt 1 apelacji), a także obrazę szczegółowo wskazanych przepisów prawa procesowego (w pkt 2 apelacji – m.in. art. 7 k.p.k. w zw. z art. 92 k.p.k., art. 410 k.p.k.), a nadto wniósł o przeprowadzenie określonych dowodów w postępowaniu odwoławczym. W konkluzji apelacji wniósł o zmianę wyroku i uniewinnienie oskarżonych od popełnienia zarzucanego

im czynu, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2017 r., w sprawie IV Ka [...], Sąd Okręgowy w S. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oskarżonych uniewinnił od przypisanego im czynu, a kosztami procesu obciążył Skarb Państwa.

Kasację od tego wyroku wniósł Prokurator Rejonowy w S.. Zaskarżając wyrok w całości zarzucił mu: *„rażące naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć istotny wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia poprzez obrazę przepisów art. 433 § 2 k.p.k. w zw. z art. 7 k.p.k., polegającą na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, na tle dokonywanej przez Sąd II Instancji kontroli instancyjnej, w zakresie dowodów wskazujących na sprawstwo oskarżonych D. L. i T. L. odnośnie czynu kwalifikowanego z art. 13 § 1 k.k. w zw. z art. 286 § 1 k.k. w zb. z art. 286 § 1 k.k. w zw, z art. 12 k.k., polegającego na wyłudzeniu i usiłowaniu wyłudzenia od Skarbu Państwa świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, a dotyczącą oceny przez Sąd II Instancji zgromadzonego materiału dowodowego związanego z zawarciem przez oskarżonych umowy o pracę i wniosków z tego wypływających, w powiązaniu z pozostałym materiałem dowodowym w postaci dokumentów przedstawionych przez oskarżonych, a dotyczących czynności podejmowanych przez oskarżoną w I. Spółka z o.o. S., jak również zeznań świadków: A. P.-T., M. M., E. W., T. S., B. J. i M. L., co w konsekwencji doprowadziło do uznania wersji przedstawionej przez oskarżonych D. L. i T. L. za wiarygodną i do zmiany wyroku Sądu I Instancji poprzez uniewinnienie wyżej wymienionych oskarżonych od popełnienia przypisanego im czynu”.*

Podnosząc tak opisany zarzut wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi II instancji.

W toku rozprawy kasacyjnej prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o uwzględnienie kasacji, zaś obrońca oskarżonych o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja okazała się zasadna. Ma rację skarżący, że zaskarżony wyrok zapadł z rażącym naruszeniem przepisu art. 7 k.p.k., a uchybienie to nie tylko mogło, ale miało wpływ na treść rozstrzygnięcia, skoro doszło do wydania

odmiennego orzeczenia, tj. wyroku uniewinniającego oboje oskarżonych. Jest oczywiste, że sąd odwoławczy ma pełne prawo do odmiennej oceny materiału dowodowego oraz poczynienia, w konsekwencji, odmiennych ustaleń faktycznych w sprawie. Rzecz jednak w tym, że wówczas sąd ten winien przeprowadzić szczegółową analizę materiałów dowodowych, w szczególności zaś wyraźnie wskazywać zarówno to, dlaczego uznał ustalenia sądu pierwszej instancji za błędne, jak i to, jakie fakty sąd uznał za udowodnione lub nie udowodnione, na jakich w tej mierze oparł się dowodach i dlaczego nie uznał dowodów przeciwnych (por. np. wyroki SN: z dnia 11 marca 1993 r., III KRN 21/93, OSMKW 1993, nr 5-6, poz. 34; z dnia 3 grudnia 2012 r., III KK 62/12; z dnia 30 września 2016 r., IV KK 122/16). Analiza dowodów winna być zgodna z zasadą wyrażoną w art. 7 k.p.k., a więc uwzględniać zasady prawidłowego rozumowania, wskazania wiedzy oraz życiowego doświadczenia.

Przypomnieć zatem należy, że podstawą wydania wyroku skazującego było przyjęcie przez sąd pierwszej instancji, iż umowa o pracę, zawarta w dniu 18 sierpnia 2014 r. pomiędzy D. L., będącą udziałowcem spółki I. sp. z o.o. (połowa udziałów), a jej mężem T. L. (członek zarządu tej spółki), na warunkach – zatrudnienie na pół etatu z pensją 7146,86 zł brutto – miała charakter umowy pozornej, albowiem zawarta została po to, by uzyskać określone, wysokie, świadczenia z zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego z ZUS. Wprowadzenie w błąd polegało zatem na sporządzeniu takich dokumentów, które miały wskazywać na istnienie stosunku pracy, a tym samym także na nieprawdziwej wysokości świadczenia w postaci wynagrodzenia, od którego miały zostać naliczone świadczenia, a następnie złożenia odpowiednich wniosków do oddziału ZUS. Z uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji wynikało w sposób precyzyjny, na jakiej podstawie takie ustalenie sąd ten poczynił. Krótko należy te okoliczności przypomnieć, aby stanowiły one tło tych ustaleń, które skutkowały uniewinnieniem oskarżonych. Oskarżona była udziałowcem tej spółki, z którą zawarła umowę o pracę na pół etatu. Roczny dochód spółki w roku 2014 wyniósł 161.918 zł a w następnym roku niewiele ponad 90.000 zł. W dacie zawarcia umowy pracowała ponadto na pełny etat w godzinach od 8 do 16-tej w innej spółce za kwotę 2500 zł brutto, a w spółce, której była udziałowcem (połowa udziałów)

miała pracować od godziny 16 do godziny 20 jako dyrektor do spraw inwestycji, przy czym w dacie zawarcia umowy ze spółką I. (która reprezentował mąż) miała 3 letnie dziecko, którym się opiekowała, a była już w ciąży z drugim dzieckiem. Od dnia 11 września do 22 września 2014 r. była już niezdolna do pracy, by od dnia 1 października 2014 r. przebywać na ciągłym zwolnieniu lekarskim związanym z ciążą aż do dnia porodu, tj. 14 maja 2015 r. W oparciu o te fakty, sąd pierwszej instancji wskazał, że jest nieprawdopodobne, by oskarżona jako dyrektor do spraw inwestycji, a więc osoba odpowiedzialna za rozwój firmy, miałaby pracować po godzinie 16 - tej, gdy w tym czasie zajmowała się małym dzieckiem a większość potencjalnych kontrahentów już nie pracowała, z wynagrodzeniem, które byłoby znacznym obciążeniem dla spółki (rocznie ponad 100.000 zł - w niej miała połowę udziałów- uw. SN), w sytuacji, gdy pracowała na pełen etat w innej spółce za kwotę 2500 zł brutto. W bardzo krótkim czasie oskarżona już była na zwolnieniu lekarskim, które trwało aż do urodzenia dziecka. Dodatkowo, sąd *meriti* podniósł, że dokumenty przedstawione w postępowaniu kontrolnym ZUS nie wskazywały, aby czynności wykonane przez oskarżoną odpowiadały zakresowi czynności dyrektora do spraw inwestycji, zaś dopiero w postępowaniu sądowym poszerzono listę dokumentów o dwa dokumenty, które miały dowodzić wykonywania zadań z obszaru związanego z zadaniami oskarżonej (tj. ocena umowa i taryfikacja prac), przy czym jeden z tych dokumentów był przedstawiony w toku postępowania kontrolnego prowadzonego przez ZUS ale nie nosił zapisu o sporządzeniu go przez oskarżoną (uzasadnienie na str. 1 - 4).

Tymczasem, po poszerzeniu postępowania dowodowego o dwa dokumenty, w tym o kartę informacyjną z dnia 16 kwietnia 2015 r. o urodzeniu dziecka przez oskarżoną, sąd odwoławczy uznał, że sąd I instancji dokonał nieprawidłowej oceny dowodów, przekraczając granice takiej oceny wskazane w art. 7 k.p.k. Uznał następnie, że umowa o prace nie miała charakteru pozornego, skoro oskarżona podpisywała wskazane dokumenty, prowadziła negocjacje, a istniejąca swoboda umów nie uniemożliwia zatrudnienia i wykonywanie pracy już po pracy ośmiogodzinnej u innego pracodawcy, u którego zresztą oskarżona nosiła się z zamiarem zrezygnowania z pracy. Ponadto, dzieckiem zajmował się też mąż i babcią, zaś wysokie wynagrodzenie na pół etatu mieści się w ramach braku

ograniczeń wysokości wynagrodzeń w podmiotach prywatnych i zarzutu z tego powodu stronom nie wolno czynić (!). Odnosząc się zaś jeszcze do wysokości wynagrodzenia oskarżonej, sąd II instancji stwierdził, że firma się rozwijała, jej dochody rosły, a wynagrodzenie oskarżonej wchodziłoby także w koszty spółki. Dalej, opierając się na zeznaniach pracownika ZUS, który nie stwierdził, aby oskarżona pracy nie wykonywała, ale jedynie, iż mogła tę pracę wykonać w ciągu 2 godzin, sąd *ad quem* stwierdził, że wyjaśnienia oskarżonych zasługują na wiarę, a jako wadliwe ustalenie określił ustalenie sądu pierwszej instancji, że w dacie zawarcia umowy oskarżeni mieli wiedzę o ciąży oskarżonej. Końcowo, sąd ten obdarzył wiarą wyjaśnienia oskarżonych, że w postępowaniu prowadzonym przez ZUS nie przedkładali oni wszystkich dokumentów, albowiem zajęci byli stanem zdrowia swojego dziecka, zaś część obowiązków, które oskarżona wykonywała, nie mogła być zweryfikowana. Odmienne, niż uczynił to sąd pierwszej instancji, ocenił także zeznania świadków E. W., M. L., T. S., M. M. i B. J., twierdząc, iż potwierdzili oni kontakty z oskarżoną jako przedstawicielem spółki I.. Przypomnieć trzeba natomiast, że sąd pierwszej instancji oceniając zeznania tych świadków wskazał, iż znaczna część e-maili została napisana w czasie pracy w spółce U., a oskarżona wykonywała te nieliczne czynności w celu wykazania świadczenia pracy dla celów kontroli ZUS lub też zwyczajnie pomagając mężowi w prowadzeniu spółki.

Kontrolując tak dokonaną ocenę dowodów nie sposób stwierdzić, że jest ona kompletna, a przede wszystkim zgodna z zasadami wiedzy i życiowego doświadczenia. Po pierwsze, nie wiadomo w jaki sposób sąd odwoławczy ustalił, że oskarżeni w dacie zawierania umowy nie widzieli, iż D. L. jest w ciąży. Z karty informacyjnej dołączonej do apelacji i ujawnionej w trakcie postępowania odwoławczego wynika, że oskarżona urodziła syna przez cesarskie cięcie w 38 tygodniu ciąży, w dniu 14 marca 2015 r. (od strony medycznej czas ten liczy się bowiem zgodnie z regułą Naegelego – uw. SN), co nie daje jasnych podstaw do zanegowania ustaleń sądu pierwszej instancji, zwłaszcza gdy dostrzec inne okoliczności. Podkreślić trzeba od razu, że podstawą oceny winien być także określony układ czasowy poszczególnych zdarzeń, odnoszony do sytuacji oskarżonych i racjonalności podejmowanych decyzji. Jeżeli bowiem oskarżona

będąc udziałowcem (w połowie udziałów !) w spółce I. zawiera z tą spółką – reprezentowaną przez jej męża – umowę o pracę z wynagrodzeniem, które stanowi znaczne obciążenie rocznego dochodu spółki w roku 2014 (około 60 procent), zaś prawie pochłonęłoby dochód roczny w roku 2015 (w tym okresie spółka – wbrew ocenie sadu II instancji – nie rozwijała się i nie zwiększyła dochodu), to zasady wiedzy i życiowego doświadczenia nakazują zadać pytanie, jaki wspólnik spółki, dbający o dobre jej funkcjonowanie w przyszłości i możliwość utrzymywania pracowników, zgodzi się na zawarcie takiej umowy przez zarząd, jeżeli taka umowa miałaby mieć charakter trwały i skutkować wypłatą tak wysokiego wynagrodzenia, które godzi w ekonomiczny byt takiej spółki? Inaczej jednak podejmuje się taką decyzję, gdy strony takiej umowy mają świadomość, że ekonomiczne „utrzymanie” tego „pracownika” spadnie na inny podmiot, w tym wypadku na ZUS, który będzie wypłacał zasiłek chorobowy a później świadczenie macierzyńskie. Równie istotne w tym kontekście jest to, że oskarżona pracuje w innej spółce (przez dłuższy okres) na pełny etat za wynagrodzeniem 2 500 zł w godzinach pracy od 8-ej do 16-tej (i tylko ona w swoich wyjaśnieniach zapewnia, że nosiła się z zamiarem odejścia z tej spółki – innych dowodów na te okoliczność nie ma – uw.SN). Zasady wiedzy i doświadczenia życiowego wskazują, że efektywnie zarządzający spółką menedżer (T. L. jak prezes zarządu) rozważając zatrudnienie kogokolwiek na kluczowym stanowisku, tj. dyrektora ds. inwestycji spółki, której roczny dochód nie był zbyt duży, kładłby nacisk nie tylko na kwalifikacje ale i dyspozycyjność dla wykonywania pracy dla tej spółki, a co się z tym wiąże, na bytność dyrektora w pracy od już rana, albowiem większość firm, potencjalnych klientów takiej firmy (działalność elektroenergetyczna), pracuje w normalnych godzinach pracy, tj. od 7 8 do 15-16 (trafnie na to zwraca uwagę sąd pierwszej instancji). Zatrudnianie dyrektora ds. inwestycji na czas pracy po 16-tej jest nieracjonalne i sprzeczne z podstawowymi zasadami właściwego zarządzania podmiotem prawa handlowego. Jeżeli do tego dodać, że zatrudnienie takiego „dyrektora” generuje koszt prawie 100.000 zł dla spółki rocznie, to nie trzeba mieć wysokospecjalistycznej wiedzy by stwierdzić, iż taka decyzja jest nieracjonalna i sprzeczna z zasadami podstawowej wiedzy ekonomicznej oraz zasadami doświadczenia życiowego. Zupełnie niezrozumiałe są

w tym zakresie stwierdzenia sądu II instancji, że takie wynagrodzenie to także możliwość wliczenia wynagrodzenia w koszty działalności spółki. Przecież, aby takie koszty wliczyć najpierw trzeba je wygenerować z dochodów, co oznacza – używając prostych zasad matematycznych - że wliczenie w koszty może nie mieć znaczenia, jeśli na skutek takiej umowy o pracę spółka już nie miałaby w danym roku dochodów (por. rok 2015). Ponadto, to że na rynku prywatnym obowiązuje swoboda w kształtowaniu treści stosunku pracy, w tym wysokości wynagrodzenia, nie oznacza, iż sądy w różnych postępowaniach nie mogą kwestionować zarówno samej umowy o pracę, jak i jej elementów (w tym wysokości wynagrodzenia). Można zadać retoryczne pytanie, czy w ramach wskazywanej przez sąd II instancji zasady swobody kształtowania umów o pracę, równie niemożliwe do negowania będzie zawarcie umowy o pracę przez spółkę zajmującą się logistyką, która jest zadłużona lub grozi jej niewypłacalność, której treścią będzie świadczenie stosunku pracy na stanowisku dyrektora w godzinach od 16 do 24 – tej za wynagrodzeniem 50.000 zł, gdy średnie wynagrodzenie w tej spółce wynosi 4000 zł? I dalej idąc, czy zawarcie takiej umowy o pracę nie będzie np. działaniem na szkodę spółki lub działaniem, które ma na celu np. uszczuplenie zaspokojenie swojego wierzyciela? Obok istniejącej zasady swobody w kształtowaniu umów istnieje również w prawie cywilnym pojęcie pozornego oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.), a w prawie karnym z kolei niejednokrotnie działanie, które od strony formalnoprawnej oparte jest na dozwolonej umowie cywilnoprawnej (np. umowa o kredyt, umowa pożyczki) wyczerpuje znamiona czynu zabronionego (np. oszustwa z art. 286 § 1 k.k.). Nie można zatem kończyć analizy okoliczności faktycznych dotyczących zawarcia takiej umowy o pracę stwierdzeniem, że na rynku podmiotów prywatnych obowiązuje zasada swobody kształtowania umów. Przedmiotem stosownych analiz i wnioskowań pod kątem zasad wiedzy i życiowego doświadczenia winny być wszystkie okoliczności towarzyszące zawarciu takiej umowy, oraz te okoliczności, które wystąpiły po jej zawarciu, albowiem także mogą prowadzić do wyciągnięcia stosownych wniosków, w zgodzie z zasadami logiki. Jeżeli zaś stronami tej umowy o pracę są w istocie małżonkowie (T. L. reprezentował spółkę, a jej właścicielem w połowie udziałów była D. L.), zaś zatrudniany „dyrektor” jest współnikiem spółki, który niewątpliwie nie chce jej

upadku, a pracę ma świadczyć po godzinie 16-tej, kiedy także ma obowiązek opieki nad 3 letnim dzieckiem stron, to jest oczywiste, że umowa taka – w zakresie najistotniejszych elementów: świadczenia pracy oraz wysokości wynagrodzenia – ma charakter fikcyjny. To właśnie z tych elementów wynika jednocześnie w sposób nieodparty, że oskarżeni wiedzieli o tym, iż D. L. jest w ciąży w dacie zawarcia umowy o pracę. Tylko bowiem w takiej sytuacji ich postąpienie da się pogodzić z zasadami wiedzy (ekonomicznej) i życiowego doświadczenia. Z jednej strony bowiem zdawali sobie sprawę, że obciążenie pensją w kwocie ponad 7000 zł brutto, nie będzie trwało długo, a zatem nie doprowadzi do pogorszenia sytuacji ekonomicznej spółki, a z drugiej strony, tak wysokie wynagrodzenie – w zestawieniu z wynagrodzeniem w tej spółce oraz tym, które otrzymywała oskarżona w spółce U. – dawało gwarancję wysokich świadczeń w okresie choroby i urlopu macierzyńskiego. Fakt, że już po miesiącu oskarżona miała pierwsze zwolnienie lekarskie, a od dnia 1 października 2014 r., a zatem po upływie półtora miesiąca, była już na ciągłym zwolnieniu lekarskim, te wnioski tylko potwierdza. Jeżeli dodać i to, że dokumentacja dla potrzeb ZUS w toku postępowania kontrolnego, a tycząca się pracy oskarżonej, miała charakter szczątkowy, co trafnie zauważył sąd pierwszej instancji oraz prokurator w kasacji, to ocena dowodów dokonana przez sąd drugiej instancji nie może zostać zaakceptowana, jako zgodna z zasadą wyrażoną w art. 7 k.p.k. Rację ma także prokurator w kasacji (oraz sąd pierwszej instancji), że odnotowanie przez wskazanych świadków (M. M. i in.) kontaktów z oskarżoną dotyczyło tylko kwestii, które nijak się miały do zakresu zadań dyrektora ds. inwestycji, a przecież takie stanowisko zajmować miała oskarżona w „swojej” spółce. Wydaje się, że trafnie to ocenił sąd pierwszej instancji w tym zakresie, jako świadczenie pomocy mężowi w prowadzeniu własnej spółki obok zajmowania się dzieckiem i domem po 8 godzinnej pracy w innej firmie. Nie ma zaś żadnego znaczenia to, w jakim zakresie umowę o pracę a dnia 18 sierpnia 2014 r. zakwestionował ZUS po przeprowadzeniu własnego postępowania kontrolnego, albowiem wyniki tej kontroli w sferze wniosków nie są wiążące dla sądów.

Mając na uwadze te wszystkie elementy konieczne stało się uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w postępowaniu odwoławczym. Przy ponownym rozpoznaniu apelacji

sąd II instancji dokona całościowej oceny dowodów oraz zestawia ich wyniki z niekwestionowanymi okolicznościami faktycznymi w zgodzie z wyrażoną w art. 7 k.p.k. zasadą.

Z tych wszystkich powodów orzeczono jak w wyroku.