

POSTANOWIENIE

Dnia 4 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z odwołania Zespołu [...] Szkół Niepublicznych Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. i J.M-S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.
o ustalenie wysokości miesięcznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 4 czerwca 2020 r.,
skargi kasacyjnej Zespołu [...] Szkół Niepublicznych Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...].
z dnia 6 grudnia 2018 r., sygn. akt III AUa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od skarżącego na rzecz pozwanego kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...]., wyrokiem z dnia 6 grudnia 2018 r., oddalił apelację płatnika składek Zespołu [...] Szkół Niepublicznych sp. z o.o. z siedzibą w Ł. oraz ubezpieczonej J.M-S. od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 27 czerwca 2017 r., mocą którego oddalono odwołanie płatnika składek od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. z dnia 31 lipca 2013 r., którą organ rentowy stwierdził, że J.M-S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, jako pracownik zatrudniony w Zespole [...] Szkół Niepublicznych sp. z o.o. od dnia 4

maja 2010 r. oraz, że miesięczna podstawa wymiaru składek na wymienione ubezpieczenia od dnia 4 maja 2010 r. wynosi 1.500,00 zł.

W sprawie ustalono, że w dniu 4 maja 2010 r. J. M. – S. (dalej ubezpieczona) została zatrudniona przez Zespół [...] Szkół Niepublicznych sp. z o.o. w Ł. (dalej Szkoła, płatnik) na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 12.800,00 zł. W dokumentach rozliczeniowych złożonych przez płatnika za miesiąc maj 2010 r. (w dniu 8 czerwca 2010 r.) wykazano podstawę wymiaru składek w kwocie 1.350,00 zł, a następnie w dniu 18 czerwca 2010 r. złożono dokumenty rozliczeniowe korygujące, a podstawę wymiaru składek określono na poziomie 12.800,00 zł. Ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie ciąży od 9 czerwca 2010 r., a od 11 tygodnia ciąży wymagała hospitalizacji, w związku z czym od dnia 9 czerwca 2010 r. do 11 lipca 2010 r. pobierała wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy i macierzyński. W dalszym czasie była niezdolna do pracy.

W ocenie Sądów, kiedy ubezpieczona trafiła do szpitala i okazało się, że jest w ciąży zapadła decyzja, aby podwyższyć wymiar składek tak, żeby mogła uzyskać wyższe świadczenia z ubezpieczeń społecznych w związku z chorobą, ciążą i macierzyństwem. Jednocześnie wynagrodzenie za pracę w kwocie 12.800,00 zł miesięcznie od dnia 4 maja 2010 r. zostało przyznane wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa.

Spór w sprawie sprowadzał się zatem do oceny czy zgodnym zamiarem stron umowy o pracę rzeczywiście było przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia w wysokości 12.800,00 zł, czy też było to podyktowane jedynie jej sytuacją osobistą i chęcią uzyskania korzystniejszego zabezpieczenia socjalnego oraz czy wynagrodzenie to było adekwatne do rzeczywiście wykonywanych obowiązków.

Sąd Apelacyjny, odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazał, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia, 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 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, LEX nr 182780; z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, LEX nr 182776; z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047).

Rozpoznając sprawę Sądy powszechne przyjęły, że ustalona w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej jest wygórowana, nie jest wynagrodzeniem godziwym ani adekwatnym do jakości i ilości świadczonej przez

nią pracy. Nie bez znaczenia dla oceny możliwości spółki przyznania pracownikowi tak dużego wynagrodzenia, pozostaje również duże zadłużenie Szkoły z tytułu należności publicznoprawnych. Stąd konkluzja, że wynagrodzenie odwołującej określone na kwotę 12.800 zł było wygórowane w porównaniu z wynagrodzeniami innych pracowników, nieuzasadnione ekonomicznie z uwagi na trudną sytuację finansową płatnika, a nade wszystko niegodziwe, gdyż wynikało z chęci zapewnienia ubezpieczonej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego okresie ciąży i macierzyństwa, a co za tym idzie, iż przedmiotowa umowa, w części ustalającej to wynagrodzenie, jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), a tym samym nieważna.

Ponadto Sąd Apelacyjny uznał, odpowiadając na zarzuty apelacji, że porównanie wynagrodzeń dyrektorów innych placówek oświatowych nie jest miarodajne wobec faktu, że na decyzję pracodawcy o wysokości wynagrodzenia pracownika wpływa wiele czynników i nie można dokonywać automatycznego porównania wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych u różnych podmiotów.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wywiódł pełnomocnik płatnika składek, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie art. 30 ust. 1 i 2 w związku z art. 1 ust. 2 lit. b ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2019 r., poz. 2215). Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje na istotne zagadnienia prawne:

(-) czy w sytuacji stosowania przepisów Karty Nauczyciela w stosunku do nauczycieli szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych jej przepisy stosuje się także w odniesieniu do dyrektorów takich placówek? (-) jakie konsekwencje prawne w zakresie wynagrodzenia rodzi zatrudnienie nauczyciela a jakie wynagrodzenie na stanowisku dyrektora placówki? (-) czy przy uwzględnieniu, że przepisy Karty Nauczyciela mają zastosowanie również wobec dyrektorów szkół niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych, przy ustalaniu wynagrodzenia oprócz wynagrodzenia zasadniczego winny być uwzględniane również dodatki za wysługę lat, motywacyjne, funkcyjne, za warunki pracy? (-) czy przy uwzględnieniu, że wynagrodzenie dyrektorów szkół niepublicznych powinno być ustalane z uwzględnieniem wyżej wymienionych dodatków obok wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenie dyrektorów placówek winno wynosić tyle samo co wynagrodzenie przeciętnego nauczyciela zatrudnionego w placówce?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżąca wskazała na okoliczność z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., czyli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne. W takim razie konieczne jest wskazanie, za pomocą wywodu prawnego, na podstawie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Tymczasem uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie zawiera juretrycznych wywodów w płaszczyźnie wyodrębnionego zagadnienia prawnego, ograniczając się do przedstawienia twierdzenia, że zróżnicowanie niektórych uprawnień pracowniczych nauczycieli w zależności od statusu prawnego pracodawcy jest uzasadnione, przy czym na gruncie sprawy chodzi o wysokość wynagrodzenia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 § 1 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Oznacza to, że co do zasady, przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia nie można przyjąć wynagrodzeń innych pracowników, gdyż wynagrodzenie ma charakter indywidualizowany.

Istotą sporu rozpoznawanej sprawy nie jest jednak zakres uprawnień pracowniczych nauczycieli zatrudnionych w placówkach niepublicznych, a tym bardziej zakres swobody dotyczący ustalenia wartości wynagrodzenia, a ocena, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia J.M-S., może być w konkretnych okolicznościach (i tak było w sprawie), 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 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., która nakazuje by treść stosunku prawnego 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. Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996 r., U 6/96, LEX nr 31037 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16, LEX nr 2473788). Do takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234).

Sąd drugiej instancji zastosował tak określony obiektywny wzorzec zarówno przy ocenie, że podstawę wymiaru składek ubezpieczonej stanowiło wynagrodzenie niegodziwe (rażąco zawyżone) i jako takie niezgodnie z zasadami współżycia społecznego, jak i przy ustalaniu wysokości tego wynagrodzenia w taki sposób, aby odpowiadało ono kryteriom ekwiwalentności, a w konsekwencji godziwości.

W związku z tym na tym tle skarżąca nie wykazała by zaistniały podstawy określone w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., co z kolei obligowało do orzeczenia w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c.