



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania W. R.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Tomaszowie
Mazowieckim
z udziałem zainteresowanego W. R.
o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 maja 2024 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi
z dnia 22 marca 2022 r., sygn. akt III AUa 1252/21,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 22 marca 2022 r., sygn. akt III AUa 1252/21, Sąd Apelacyjny w Łodzi oddalił apelację odwołującego się W. R. od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z 23 czerwca 2021 r., sygn. akt V U 319/20, którym Sąd pierwszej instancji oddalił odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Tomaszowie Mazowieckim z 13 stycznia 2020 r.

Decyzją z 13 stycznia 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Tomaszowie Mazowieckim na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1, art. 95 ust. 5 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 423) oraz art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia W. R., podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek R. wynosi tyle, ile organ rentowy wskazał za poszczególne okresy we wspomnianej decyzji.

W odwołaniu od tej decyzji z 19 lutego 2020 r. W. R. zarzucił oparcie decyzji na błędnych ustaleniach faktycznych i prawnych. Podniósł, że przychody płatnika pozwalały na zatrudnienie wielu pracowników, a jego wynagrodzenie nie było wygórowane w stosunku do zakresu przypisanych obowiązków. Do obowiązków odwołującego się należało m.in. kierowanie procesem produkcyjnym firmy, co przekraczało obowiązki innych pracowników. Ponadto dzięki doświadczeniu skarżącego w prowadzeniu działalności gospodarczej oraz jego kontaktom w branży, firma szybko zaczęła zwiększać obroty i liczbę pracowników.

Płatnik składek W. R. 1przylączył się do stanowiska zawartego w odwołaniu. Organ rentowy domagał się oddalenia odwołania.

W sprawie ustalono, że W. R. z zawodu jest technikiem mechanikiem. Od 1991 r. prowadził działalność gospodarczą, której przedmiotem było wykonywanie oraz montaż konstrukcji stalowych. Z tytułu prowadzenia tej działalności podlegał ubezpieczeniom społecznym, przy czym deklarował najniższą podstawę wymiaru składek.

Płatnik składek W. R.1, syn W. R., prowadzi firmę pod nazwą „R.” w G., której przedmiotem jest produkcja konstrukcji metalowych i ich części. Firmę R. płatnik zaczął prowadzić od 18 marca 2013 r.

W dniu 30 września 2015 r. W. R. i W. R. 1 zawarli umowę zbycia przedsiębiorstwa. Na podstawie tej umowy W. R., jako prowadzący Z.P.H.U. „R.” w G. nieodpłatnie zbył całość przedsiębiorstwa na rzecz syna W. R.1 na podstawie art. 55 k.c.

Płatnik składek W. R. 1 osiągnął z działalności gospodarczej:

- za rok 2015 przychód w wysokości 470.102,33 zł, dochód w wysokości 1.404.784,75 zł;
- za rok 2016 przychód w wysokości 255.469,82 zł, dochód w wysokości 1.032.692,34 zł;
- za rok 2017 przychód w wysokości 221.639,06 zł, dochód w wysokości 1.127.906,20 zł;
- za rok 2018 przychód w wysokości 286.347,36 zł, dochód w wysokości 1.299.826,09 zł;
- za rok 2019 przychód w wysokości 798.293,84 zł, dochód w wysokości 2.148.960,33 zł;
- za rok 2020 przychód łącznie w wysokości 2.821.914,87 zł, dochód w wysokości 798.293,84 zł, zakup towarów i usług wyniósł 1.013.713,11 zł, a wydatki razem 861.403,15 zł.

Następnie Sąd ustalił, że 29 czerwca 2015 r. W. R. 1 zawarł umowy z A. spółką z o.o. w T. na dostawę i montaż elementów ślusarskich:

- na terenie osiedla N. [...] w Ł. przy ul. [...] z terminem rozpoczęcia prac 1 lipca 2015 r. i zakończenia 15 maja 2016 r.;
- na terenie osiedla N. cz. B w Ł. przy ul. [...] z terminem rozpoczęcia prac w dniu 1 lipca 2015 r. i zakończenia w dniu 15 sierpnia 2016 r.

W dniu 21 lipca 2017 r. W. R. 1 zawarł umowę o montaż ślusarski z F. spółką z o.o. spółką komandytową w W. na wykonanie i montaż balustrad balkonowych zewnętrznych, balustrad wewnętrznych oraz drobnych elementów ślusarskich z terminem rozpoczęcia prac w sierpniu 2018 r. i zakończenia w dniu 31 października 2018 r. W dniu 15 kwietnia 2019 r. W. R. 1 zawarł umowę o roboty budowlane z D. W. na wykonanie konstrukcji i montaż elementów balustrad balkonowych i klatki schodowej.

W toku postępowania kontrolnego ZUS zwrócił się do F. spółki z o.o. spółki komandytowej w W. oraz do D. W. o wyjaśnienie, kiedy i w jakich okolicznościach doszło do nawiązania współpracy z „R.” W. R.1 oraz kto w imieniu firmy „R.” prowadził rozmowy, w wyniku których zawarte zostały z nimi umowy. Wyżej wymienieni nie złożyli wyjaśnień.

Od 1 listopada 2013 r. W. R. 1 zatrudnił W. R. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. produkcji i montażu za wynagrodzeniem 8.900 zł. Z propozycją wynagrodzenia w wysokości 8.900 zł wystąpił odwołujący się. Stwierdził, że skoro jego dochody we własnej firmie wynosiły około 17.000 zł, to wynagrodzenie 8.900 zł jest odpowiednie. Była to forma rekompensaty za zbycie przedsiębiorstwa.

W pisemnym zakresie obowiązków pracodawca wskazał, że główne obowiązki pracownika na stanowisku specjalisty ds. produkcji i montażu to: kierowanie procesem produkcyjnym; opracowywanie rozwiązań montażowych i technologii pracy w procesie montażowym; gospodarowanie materiałem do produkcji; zarządzanie i nadzór nad przebiegiem procesu montażu; opracowywanie planów produkcji; planowanie prac monterskich; organizacja pracy i kompleksowe zarządzanie podległym zespołem pracowników; prowadzenie projektów i kontrola dokumentacji technicznej; nadzór nad jakością i terminowością prac monterskich; zarządzanie planem produkcyjnym w oparciu o zapotrzebowania klientów oraz dostępność materiałów; opracowywanie logistyki montażu; zamawianie towarów; prowadzenie kompleksowego nadzoru nad realizacją zamówień i dostaw towarów.

Od 7 stycznia 2014 r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy. W marcu 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął kontrolę w sprawie zatrudnienia W. R.. ZUS po przeprowadzonym postępowaniu wyjaśniającym potwierdził podleganie ubezpieczeniom pracowniczym z tytułu zatrudnienia u W. R.1.

W. R. w trakcie zatrudnienia był niezdolny do pracy:

- od 7 stycznia 2014 r. do 2 lipca 2015 r.,
- od 10 lipca 2015 r. do 7 stycznia 2016 r.,
- od 1 marca 2016 r. do 12 marca 2016 r.,
- od 14 marca 2016 r. od 13 sierpnia 2016 r.,
- od 16 sierpnia 2016 r. do 6 września 2016 r.,

- od 15 września 2016 r. do 16 września 2017 r. (za okres niezdolności do pracy od 19 października 2017 r. do 8 kwietnia 2018 r. wydana została decyzja odmowna z uwagi na wyczerpany okres zasiłkowy),

- od 18 czerwca 2018 r. do 26 lipca 2018 r.,
- od 31 lipca 2018 r. do 11 października 2018 r.,
- od 30 października 2018 r. do 28 stycznia 2019 r.,
- od 7 marca 2019 r. do 26 marca 2019 r.,
- od 3 kwietnia 2019 r. do 5 maja 2019 r.,
- od 26 czerwca 2019 r. do 2 sierpnia 2019 r.,
- od 9 sierpnia 2019 r. do 30 września 2019 r.,
- od 7 października 2019 r. do 15 listopada 2019 r.,
- od 16 listopada 2019 r.

W roku 2015 r. W. R. nie świadczył pracy. Od 3 do 9 lipca 2015 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego. W 2016 r. świadczył pracę w styczniu - 152 godziny, w lutym - 168 godzin i w lipcu 104 godziny, a następnie w lipcu korzystał z urlopu wypoczynkowego. W 2017 r. nie świadczył pracy, wykorzystał 13 dni urlopu. W 2018 r. W. R. także nie świadczył pracy, wykorzystał urlop wypoczynkowy, a przez 14 dni był nieobecny w pracy (nieobecność usprawiedliwiona).

W dokumentach rozliczeniowych przekazanych do ZUS płatnik wykazał także jako usprawiedliwioną nieobecność pracownika okres od 1 stycznia 2020 r. do 31 lipca 2020 r. Od 5 września 2020 r. odwołujący się został wyrejestrowany z ubezpieczeń jako pracownik z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Z dalszych ustaleń wynika, że odbiór wynagrodzeń w gotówce W. R. kwitował na listach płac zbiorczych lub indywidualnie. Także inni pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie w gotówce. Wynagrodzenie pracowników produkcyjnych wynosiło tyle, ile wynagrodzenie najniższe. Jedynie E. W., zatrudniona jako kierownik, otrzymywała wyższe wynagrodzenie, które wynosiło 4.000 zł.

Większość prac firma płatnika W. R.1 prowadzi w województwie [...]. Pracownicy wykonują prace przygotowawcze w hali - warsztacie, po czym wykonywany jest montaż u klienta. W warsztacie pracownicy wykonują cięcie elementów według rysunku, szlifują je i wykonują spawanie. Dokumentację

techniczną firma otrzymywała od zlecającego roboty. W. R. w dniach obecności w pracy na podstawie dokumentacji zamawiał materiały i rozdzielał poszczególne prace dla pracowników oraz nadzorował ich pracę. Pracownicy konsultowali z ubezpieczonym rysunki techniczne, ponadto odwołujący się ustalał transport elementów do cynkowni, lakierni oraz na budowę. W. R. wykonywał prace w warsztacie, na budowy jeździł rzadko. Na budowach, gdzie wykonywany był montaż, pracownicy konsultowali wykonywanie prac z kierownikiem budowy. Była to osoba wyznaczona przez generalnego wykonawcę.

W okresach nieobecności ubezpieczonego w pracy jego obowiązki wykonywał płatnik W. R.1, a część obowiązków przejął S. W., który nie otrzymał z tego tytułu podwyżki wynagrodzenia. Nie został zatrudniony żaden pracownik na zastępstwo.

W dniu 2 maja 2019 r. płatnik W. R. 1zawarł umowę zlecenia z P. R. na czas nieokreślony na wykonanie obowiązków kierownika robót ślusarskich, obejmujących: koordynowanie prac montażowych, nadzorowanie pracowników, wykonywanie elementów stalowych zgodnie z dokumentacją techniczną i projektem budowlanym przekazywanym każdorazowo przez zamawiającego. Wynagrodzenie P. R. strony ustaliły na 30 zł za każdą godzinę wykonanego zlecenia.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 23 czerwca 2021 r., sygn. akt V U 319/20 oddalił odwołanie i zasądził od W. R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł odwołujący się, zarzucając mu naruszenie art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Apelacyjny oddalił apelację jako niezasadną.

Sąd drugiej instancji wskazał, że od uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, z której wynika, że organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (OSNP 2005 nr 21, poz. 338), dopuszczalność dokonywania przez ZUS kontroli wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na

ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.), nie jest w praktyce orzeczniczej kwestionowana. Sąd drugiej instancji podzielił zapatrywania wynikające z przywołanej uchwały, w której stwierdzono, że zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych - art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. - realizuje się w prawie pracy tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a więc autonomia stron w kształtowaniu postanowień umownych podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, co oznacza że strony obowiązane są mieć wzgląd także na interes publiczny. Odniesienie tych zapatrywań do systemu prawa ubezpieczeń społecznych prowadzi do wniosku, że przepis art. 18 ust. 1 ustawy systemowej określający, że przychód jest podstawą wymiaru składek, musi być uzupełniony uwagą, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi wynagrodzenie godziwe, w więc należne, rzetelne, odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie niniejszej w pełni pozwala na przesądzenie kluczowej kwestii, czy umowa stron, poczynając od sierpnia 2015 r., w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę jest nieważna z mocy art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Podstawa wymiaru składek została zakwestionowana od sierpnia 2015 r., ponieważ do 2 lipca 2015 r. W. R. był „w ciągłości” niezdolny do pracy. W lipcu 2015 r. powrócił do pracy i udał się na urlop wypoczynkowy. ZUS przyjął, że skoro płatnik wypłaca świadczenie za dany miesiąc w miesiącu kolejnym, to zmiana podstawy jest uzasadniona od sierpnia 2015 r. Podkreślić przy tym trzeba, że ubezpieczony po skorzystaniu z urlopu ponownie stał się długotrwale niezdolny do pracy. W istocie wynagrodzenie w kwocie 8.900 zł nie stanowiło wówczas o wartości pracy ubezpieczonego, zarówno z punktu widzenia polityki płacowej obowiązującej w firmie syna, jak i realnego wpływu tak wynagradzanej pracy na wysokość zysku firmy, skoro odwołujący się realnie nie świadczył już pracy w 2015 r. Nie świadczył pracy w ogóle także w latach 2017 i 2018. W niewielkim przedziale czasowym wykonywał pracę w 2016 r. W takiej sytuacji zachodzą podstawy do stwierdzenia, że stosunek wysokości świadczeń z ubezpieczenia chorobowego do wniesionej składki odrywa się od zasady

sprawiedliwego rozłożenia kosztów na wszystkich uczestników systemu. Nadto wynagrodzenie ubezpieczonego pozostawało w rażącej dysproporcji do wynagrodzenia innych osób, przede wszystkim tego pracownika, który w okresie choroby odwołującego się wykonywał większość obowiązków na przydzielonych W. R.. Świadczy o nadmiernym uprzywilejowaniu płacowym skarżącego. O ile w prawie pracy mogłoby się to mieścić w ramach art. 353¹ k.c., o tyle w prawie ubezpieczeń społecznych, które cechuje się wyraźnie zaznaczonym interesem publicznym, prowadzi do konkluzji o działaniu w celu nadużycia prawa do świadczeń z tych ubezpieczeń. Z powyższych względów Sąd drugiej instancji nie podzielił apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. W okolicznościach rozpatrywanego przypadku Sąd odwoławczy skonstatował, że strony stosunku pracy, jako osoby bliskie, wiedziały, że W. R. ze względu na stan zdrowia nie będzie wypełniał powierzonych obowiązków pracowniczych w dłuższej perspektywie czasowej. Ustaliły zatem i utrzymywały wygórowaną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe mając na względzie wyłącznie rychłe ziszczenie się ryzyka i praktycznie nie płacąc składek od tak ustalonej podstawy (tylko za dwa miesiące: listopad i grudzień 2013 r.).

W judykaturze ugruntowany jest pogląd, że ukształtowanie treści stosunku pracy w sposób sprzeczny z zasadami etycznego i uczciwego postępowania, słuszości, lojalności, godziwości powoduje sankcję nieważności umowy określoną w art. 52 § 2 lub § 3 w związku z art. 300 k.p. (zob. wyroku Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX 515697). Taka sytuacja wystąpiła w sprawie niniejszej, co skutkowało uznaniem umowy w zakresie wynagrodzenia za pracę za nieważną od sierpnia 2015 r. Sąd Apelacyjny w pełni przy tym podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 13 czerwca 2017 r., I UK 259/16, że w praktyce orzeczniczej na tolerancję nie zasługują żadne intencjonalne zabiegi skierowane na uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z deklarowaniem i opłaceniem wysokich składek, przypadające przed okresami zamierzonego lub definitywnego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia, ponieważ tego typu działania pozostają w widocznej *prima facie* sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz z zasadą równego traktowania wszystkich

ubezpieczonych w solidarnym systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a ustawy systemowej), z którego przysługują świadczenia proporcjonalne do wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (LEX nr 2349417).

Taką godziwą podstawę ustalił ZUS sporną decyzją, słusznie przyjmując, że za godziwe należy przyjąć wynagrodzenie w wysokości prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej za dany rok kalendarzowy. Raz jeszcze podkreślenia wymaga, że godziwość wynagrodzenia na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych odnosi się nie tylko do minimalnych gwarancji zapewnianych pracownikom, ale też obejmuje szerszą kwestię solidaryzmu ubezpieczonych, którzy wspólnie składają się na ochronę ubezpieczeniową tych spośród nich, u których wystąpią zdarzenia powodujące realizację tej ochrony. Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z 14 stycznia 2021 r., III USK 3/21, 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 konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z tego ubezpieczenia. Alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidarności społecznej wymagają, żeby płaca, stanowiąca 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 (Legalis nr 2522846). Pogląd ten, który Sąd odwoławczy podzielił, Sąd Najwyższy wyrażał wielokrotnie wcześniej w sprawach analogicznych. I tak w postanowieniu z 14 września 2012 r., I UK 220/12, Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być uznane za nieważne, a podstawą takiego uznania jest naruszenie zasad współzycia 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 (Legalis nr 612873).

Za chybiony uznał Sąd Apelacyjny także apelacyjny zarzut obrazy prawa procesowego. Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie oraz wszechstronnie przeanalizował zebrane dowody, w tym zeznania stron umowy o pracę. Zbadał również zgromadzone dokumenty. Dał wyraz zasadzie ciężaru dowodu i wskazał na niedostatki inicjatywy dowodowej po stronie ubezpieczonego. Przeprowadzona ocena dowodów jest prawidłowa, a apelacja nie wskazuje takich uchybień w rozumowaniu Sądu, które podważałyby prawidłowość dokonanej oceny. Stąd też zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługuje na uwzględnienie. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji należycie wyjaśnił sprawę, przeprowadzona ocena materiału odpowiada kryteriom wynikających z art. 233 § 1 k.p.c., zaś apelujący przedstawił jedynie swój odmienny punkt widzenia. Naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego strona skarżąca w apelacji nie uczyniła. Rację należy także przyznać Sądowi pierwszej instancji, który przywołując art. 3 k.p.c. zajął stanowisko istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, że skoro strona odwołująca się zaprzeczała twierdzeniom organu rentowego to winna wskazywać okoliczności i fakty, na podstawie których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z jej stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu. Zatem Sąd Okręgowy trafnie zważył, że przedstawiony przez stronę odwołującą się materiał dowodowy nie pozwala na wyprowadzenie z niego wniosków zgodnych z podnoszonymi przez strony twierdzeniami (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 6 czerwca 2017 r., III AUa 823/16, Legalis nr 1674024).

Sąd drugiej instancji podzielił w szczególności stanowisko Sądu *a quo*, że ustalenia nadmiernie wysokiego wynagrodzenia za pracę nie tłumaczy fakt nieodpłatnego zbycia całości przedsiębiorstwa przez W. R. na rzecz syna W. R.1 na podstawie art. 55 k.c. Po pierwsze, jest to kryterium obce prawu pracy, w szczególności normie art. 78 k.p. Po wtóre, taka forma rekompensaty przeczy istocie nieodpłatnego zbycia i oznaczałaby oczekiwanie swoistej zapłaty za firmę „w ratach” miesięcznych. Gdyby przyjąć działanie stron z takim zamiarem, to zauważyć trzeba, że w okolicznościach sprawy obowiązek zapłaty owych rat faktycznie obciążył ZUS, a nie nabywcę firmy. Nadto do zbycia przedsiębiorstwa doszło w dniu 30 września 2015 r., a zatrudnienie nastąpiło od 1 listopada 2013 r.

Nie można także uznać za przekonującą argumentacji ubezpieczonego, iż przez wiele lat prowadził działalność gospodarczą, opłacał składki, toteż kiedy podupadł na zdrowiu powinien mieć prawo do odpowiedniego zabezpieczenia z ZUS. W. R. podał, iż dochody z jego firmy wynosiły około 17.000 zł, jednak składki opłacał od najniższej podstawy wymiaru (60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, ogłoszonego w trybie art. 19 ust. 10 ustawy systemowej na dany rok kalendarzowy), toteż gdyby dalej prowadził firmę świadczenia chorobowe byłyby naliczane od tej podstawy, znacząco niższej od wynagrodzenia umówionego z synem i niższej od wynagrodzenia przyjętego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w spornej decyzji. Zważyć przy tym trzeba, że różnica w wysokości składek wykazanych w imiennych raportach miesięcznych przez płatnika składek a ustalonych w zaskarżonej decyzji wynosi 15.551,68 zł, zatem jest to kwota niższa, niż dwumiesięczne wynagrodzenie brutto ustalone przez strony umowy o pracę. Wzmacnia to tezę, że wynagrodzenie przyjęte w decyzji z 13 stycznia 2020 r. stanowi godziwą podstawę wymiaru składek dla ubezpieczonego, którego praca (wartość) nie była na tyle niezbędna dla firmy W. R.1, aby pod wieloletnią nieobecność pracownika zatrudnić inną osobę na zastępstwo.

Odwołujący się zaskarżył powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, jak również naruszenie przepisów postępowania, które to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne przyjęcie i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że umowa zawarta między płatnikiem składek a odwołującym się jest nieważna (począwszy od sierpnia 2015 r.) z uwagi na ustanowienie rażąco wygórowanego wynagrodzenia w kwocie 8.900 zł, w sytuacji gdy wynagrodzenie za pracę ustalone w umowie o pracę z dnia 1 listopada 2013 r. nie jest rażąco wygórowane mając na uwadze zakres odpowiedzialności zawodowej ubezpieczonego, jego wieloletnie doświadczenie, zakres obowiązków pracowniczych ubezpieczonego;

b) art. 22 k.p. w zw. z art. 78 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie, a w konsekwencji pominięcie, że strony stosunku pracy mogą dowolnie i swobodnie kształtować wysokość wynagrodzenia pracownika, bowiem nie ma żadnych ograniczeń w zakresie maksymalnego wynagrodzenia, a powinno ono jedynie odpowiadać objętemu stanowisku pracy i być adekwatne do czasu i jakości świadczonej pracy;

c) art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że ustalanie wynagrodzenia na kwotę 8.900 zł brutto jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz tzw. zasadą solidaryzmu, w sytuacji gdy stosunek prawny w postaci umowy i zawartych w niej postanowień może być ułożony wedle uznania stron tejże czynności prawnej obustronnej;

d) art. 385 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie i niesłuszne oddalenie apelacji pozwanej, w sytuacji gdy była ona oczywiście uzasadniona,

e) art. 386 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie apelacji pozwanej, w sytuacji gdy była ona oczywiście uzasadniona.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawcy kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

Istotą sporu w niniejszej sprawie, jak również istotą zarzutów skarżącego jest ocena, czy ustalone pomiędzy W. R. a W. R.1 wynagrodzenie za pracę w kwocie 8.900 zł słusznie zostało, w świetle stanu faktycznego niniejszej sprawy, uznane za rażąco wygórowane i w związku z tym nieważne na podstawie art. 58 § 2 k.c. Zarzuty zawarte w skardze kasacyjnej należało uznać w tym kontekście za niezasadne.

Nie ulega wątpliwości, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137 poz. 887 ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz zasada solidaryzmu ubezpieczonych, na której oparty jest system ubezpieczeń społecznych, wymagają, żeby płaca - stanowiąca 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. Oznacza to, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c. w prawie ubezpieczeń społecznych można już przypisać - w okolicznościach konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z tego ubezpieczenia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338 oraz wyrok z 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16, LEX nr 2342187).

W szczególności odnosi się to do wysokości świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, które nie są pochodną wkładu finansowego pracownika w system ubezpieczenia chorobowego, ale rekompensują wynagrodzenie za pracę utracone

przez pracownika wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2015 r., I UK 223/14, OSNP 2017 nr 1, poz. 9 oraz z 4 marca 2021 r., II USKP 24/21, LEX nr 3158137).

Ocena czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i 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. Nie można też pomijać, że na wysokość wynagrodzenia wpływ mają nie tylko kryteria wymienione w art. 78 § 1 k.p., ale także pośrednio koniunktura gospodarcza, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, relacja między popytem i podażą, wielkość stopy bezrobocia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 marca 2021 r., II USKP 24/21, LEX nr 3158137).

Przenosząc powyższe rozważania na stan faktyczny niniejszej sprawy należy zauważyć, że słusznie Sąd drugiej instancji, w ślad za Sądem Okręgowym, ocenił, że wynagrodzenie za pracę ustalone przez odwołującego się i zainteresowanego było wynagrodzeniem wygórowanym i nie odpowiadającym nakładowi pracy W. R. oraz wykonywanym przez niego obowiązkom. Należy przyznać rację Sądowi Apelacyjnemu, że ubezpieczony, mimo że „na papierze” wykonywał liczne obowiązki, to w praktyce prawie w ogóle nie wykonywał pracy, bowiem przez zdecydowaną

większość zatrudnienia był on niezdolny do pracy. Jednocześnie słusznie wskazano, że stronom stosunku pracy musiał być znany stan zdrowia ubezpieczonego już w momencie zawierania umowy o pracę. Nie sposób przy tym pominąć, że w okresie niezdolności ubezpieczonego do pracy, mimo twierdzeń pracodawcy, o znakomitej sytuacji przedsiębiorstwa i jego rozwoju, nie zatrudniono nikogo na zastępstwo, a w końcu obowiązki odwołującego się powierzono osobie zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej za niewielką część wynagrodzenia ubezpieczonego.

Biorąc pod uwagę dysproporcję ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia za pracę w stosunku do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jaką zadeklarował ubezpieczony w czasie prowadzenia działalności gospodarczej, Sąd Najwyższy podzielił spostrzeżenie Sądu drugiej instancji, że zawarcie umowy o pracę miało na celu zagwarantowanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Jednocześnie koszty tych świadczeń przerzucono na organ rentowy, zamiast po prostu podnieść zadeklarowaną podstawę wymiaru składek z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Godzi się bowiem zauważyć, że ubezpieczony otrzymał wypłatę jedynie dwóch pełnych wynagrodzeń od pracodawcy, bowiem w pozostałym okresie był on, z niewielkimi przerwami, niezdolny do pracy.

Reasumując, zakres realnie wykonywanych przez odwołującego się obowiązków, okresy faktycznego wykonywania pracy w czasie zatrudnienia pracowniczego, brak potrzeby zatrudnienia pracownika na zastępstwo za odwołującego się, a finalnie powierzenie jego obowiązków zleceniobiorcy, za o wiele niższą stawkę, świadczą o tym, że wynagrodzenie odwołującego się zostało ustalone na wygórowanym poziomie.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁴ § 1 k.p.c.

[SOP]

[ał]