

POSTANOWIENIE

Dnia 29 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z wniosku D.K. poprzednio R., P.S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „S.” P.S. w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

o podstawę wymiaru składek,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 29 maja 2019 r.,

skargi kasacyjnej wnioskodawców od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...].

z dnia 29 listopada 2017 r., sygn. akt III AUa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od D.K. i P.S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W. kwoty po 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...]. wyrokiem z dnia 29 listopada 2017 r., sygn. akt III AUa [...], oddalił apelację odwołujących się ubezpieczonej D. R. i płatnika składek P.S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „S.” P.S. w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 10 kwietnia 2015 r., sygn. akt XIV U [...], oddalającego odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W. z dnia 19 listopada 2012 r. stwierdzającej, że od 2 lutego 2012 r. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne D.R. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek „S.” P.S. z siedzibą w W. wynosi

3.646,09 zł (kwota odpowiadająca wysokości przeciętnego wynagrodzenia w pierwszym kwartale 2012 r.).

Wyrok Sądu Apelacyjnego w [...]. zaskarżyli odwołujący się w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: 1) art. 353¹ k.c. w związku z art. 58 § 2 k.c. i art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy ustalenie wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej na poziomie 18.000 zł brutto nie jest czynnością bezwzględnie nieważną, ponieważ wynagrodzenie takie nie zostało ustalone z naruszeniem zasady swobody umów, nie sprzeciwia się właściwości stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, co wynika z ustalonego przez Sąd Apelacyjny stanu faktycznego, to jest okoliczności, że odwołująca się posiada wysokie kwalifikacje, duże doświadczenie zawodowe oraz że wykonywana przez nią praca jest obecnie na rynku dobrze opłacana; 2) art. 13 k.p. w związku z art. 78 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy wynagrodzenie za pracę w wysokości 18.000 zł brutto odpowiada w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej przez ubezpieczoną pracy; 3) art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 i art. 4 ust. 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia kwoty 3.646,09 zł.

Skarżący wnieśli o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazując na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej.

Zdaniem skarżących, istotne zagadnienie prawne polega na potrzebie wyjaśnienia pojęcia „wynagrodzenie godziwe” przez ustalenie, czy czynnikami decydującymi o ustaleniu, czy wynagrodzenie o pracę jest wynagrodzeniem godziwym, są okoliczności istniejące w dniu zawierania umowy o pracę czy czynnikami takimi są również okoliczności takie jak: 1) sytuacja ekonomiczna pracodawcy, w tym sytuacja ekonomiczna następująca po zawarciu umowy o pracę, 2) faktycznie wykonywane przez pracownika czynności w ramach powierzonych mu w umowie o pracę obowiązków pracowniczych. Według skarżących, na ocenę, czy wynagrodzenie za pracę może zostać uznane za wynagrodzenie godziwe, nie

wpływają okoliczności, które mają miejsce po ustaleniu tego wynagrodzenia pomiędzy stronami, to jest po zawarciu umowy o pracę. Z kolei okoliczności takie jak sytuacja ekonomiczna następująca po zawarciu umowy o pracę oraz to, jakie zadania były faktycznie powierzane pracownikowi w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę, nie są czynnikami decydującymi o godziwości wynagrodzenia. Skarżący odwołali się w tym zakresie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r., sygn. akt I PK 303/14, w którym stwierdzono, że „Przepis art. 78 § 1 Kodeksu pracy nie przewiduje możliwości konstruowania indywidualnych wynagrodzeń (wynagrodzenia za pracę) w zależności od dodatniego wyniku ekonomicznego jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, względnie całego zakładu pracy ewentualnie w zależności od uzyskanego przez pracodawcę zysku netto. Nie jest zatem dopuszczalne konstruowanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika w taki sposób, że jeden z jego elementów jest wprost i bezpośrednio powiązany z ryzykiem gospodarczym pracodawcy.”. Skarżący argumentowali, że pojęcia „wynagrodzenia godziwego” nie można rozpatrywać przez pryzmat czynności, które pracownik faktycznie wykonuje w ramach stosunku pracy, a które wynikają z sytuacji organizacyjnej i handlowej pracodawcy. Zmniejszone zapotrzebowanie na pracę, wynikające z niepowodzenia pracodawcy w zawarciu umów handlowych nie może wpływać na wynagrodzenie pracownika. Prowadziłoby to do niedopuszczalnego obciążenia pracownika ryzykiem prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawcę.

Skarżący stwierdzili również, że skarga jest oczywiście uzasadniona, ponieważ zaskarżony wyrok narusza art. 353¹ k.c. w związku z art. 58 § 2 k.c., art. 300 k.p. oraz art. 13 k.p. w związku z art. 78 k.p. W ocenie skarżących, Sąd drugiej instancji dokonał oczywiście błędnego zastosowania art. 353¹ k.c. w związku z art. 58 § 2 k.c. art. 300 k.p. przez błędne przyjęcie, że otrzymywanie przez ubezpieczoną wynagrodzenie za pracę w wysokości 18.000 zł brutto jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, to jest wynagrodzenie we wskazanej wysokości przekracza granicę płacy słusznej i sprawiedliwej oraz jest nieadekwatne do rodzaju pracy wykonywanej przez ubezpieczoną. Sąd pomimo dokonania prawidłowych ustaleń faktycznych – to jest ustalenia, że wysokość

średniego przedziału wynagrodzenia otrzymywanego przez konsultantów SAP za jeden dzień pracy jest uzależniona od stopnia zaawansowania ich umiejętności, kompetencji i wiedzy, a także doświadczenia w pracy i wynosi od 351 zł do 957 zł brutto za jeden dzień pracy (ok. 8.000 zł do 30.000 zł miesięcznie) oraz ustalenia, że ubezpieczona, w okresie przed zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę u płatnika składek, uzyskiwała wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 15.000 zł (umowa z „M.”) i od 16.500 zł do 17.500 zł (umowy z „I.” Sp. z o.o.), błędnie przyjął, że ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w wysokości 18.000 zł brutto jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ponadto, zdaniem skarżących, Sąd drugiej instancji w sposób oczywisty naruszył art. 13 k.p. w związku z art. 78 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy wynagrodzenie za pracę w wysokości 18.000 zł brutto odpowiada w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej przez ubezpieczoną pracy. Skarżący wskazali, że w analizowanej sprawie oczywista zasadność skargi kasacyjnej wynika z faktu, że Sąd dokonał ewidentnego błędu subsumpcji - pomimo prawidłowego ustalenia stanu faktycznego błędnie zastosował w sprawie art. 58 § 2 k.c. uznając, że ustalenie wynagrodzenia za pracę ubezpieczonej na kwotę 18.000 zł brutto jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Organ rentowy, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej w zakresie wniosków w niej wskazanych oraz zasądzenie od skarżących na rzecz organu rentowego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien

wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Skarżący jako uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazali na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz oczywistą zasadność skargi kasacyjnej.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozmieleniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNAPiUS - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Przedstawiony przez skarżących problem prawny był już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. Na płaszczyźnie prawa ubezpieczeń społecznych Sąd Najwyższy przyjmuje, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338, i powołane w niej orzecznictwo). W wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13 (LEX nr 1503234) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że 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 (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16, LEX nr 2473788). Z przedstawionych poglądów wynika, że pojęcie „wynagrodzenia godziwego” należy rozpatrywać przez pryzmat czynności, które pracownik faktycznie wykonuje w ramach stosunku pracy, a nie czynności hipotetycznych, które mógłby wykonywać w optymalnej dla pracodawcy sytuacji organizacyjnej i handlowej.

Jeśli zaś chodzi o kwestię, czy na ocenę godziwości wynagrodzenia za pracę wpływa sytuacja ekonomiczna pracodawcy po zawarciu umowy o pracę, to zauważyć, że z ustaleń faktycznych nie wynika, aby Sąd oparł się wyłącznie na sytuacji ekonomicznej płatnika zaistniałej po zawarciu umowy o pracę. Sąd brał pod uwagę stratę w styczniu 2012 r. oraz przeciętny dochód netto płatnika za 2011 r. – 17.259,04 zł, a więc przed zawarciem umowy o pracę (30 stycznia 2012 r.). Tym samym kwestia ta podniesiona została z pominięciem tych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności. Tymczasem istotne zagadnienie prawne, jeżeli ma stanowić przyczynę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zgodnie z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., powinno występować w rozpoznawanej sprawie. Oznacza to, że przedstawiony problem prawny musi pozostawać w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), (zob. postanowienia

Sądu Najwyższego: z 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003). Innymi słowy, nie można rozpatrywać kwestii prawnej osadzonej jedynie w oparciu o pewien fragment ustaleń faktycznych.

Odnosnie do twierdzenia skarżących o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, skuteczne powołanie się na tę przesłankę przedsądu wymaga od skarżących przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 1 grudnia 2015 r., I PK 68/15, LEX nr 2021943 oraz powołane tam orzeczenia). Przedstawiony w tym zakresie wywód nie przekonuje o oczywistej zasadności skargi. Skarżący pomijają istotną argumentację podnoszoną przez Sąd Apelacyjny, że wskazywane pułapy wynagrodzenia dotyczą wynagrodzenia otrzymywanego przez konsultantów SAP zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i dlatego nie odzwierciedlają średniego poziomu wynagrodzeń konsultantów SAP zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Oczywiście jest bowiem to, że pułapy te świadczą o tym, jaki przychód mógł osiągnąć płatnik czy inny przedsiębiorca lub zleceniobiorca, świadcząc tego typu usługi w ramach umów cywilnoprawnych, a nie o tym, jaki jest na średni poziom wynagrodzeń w przypadku zatrudnienia pracowniczego konsultantów SAP. Także powoływane w uzasadnieniu przesłanki oczywistej zasadności skargi zryczałtowane wynagrodzenie odwołującej się z tytułu usług świadczonych dla „M.” i „I.” Sp. z o.o. dotyczy kontraktów cywilnoprawnych i uzyskanych z tego tytułu przychodów w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Zatem argumentacja skarżących, że skoro wynagrodzenie odwołującej się, ustalone w umowie o pracę, zawiera się w pułapach średnich wynagrodzeń konsultantów SAP świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych, to oczywiście błędna jest ocena Sądu drugiej instancji, że wynagrodzenie ubezpieczonej jest sprzeczne z

zasadami współżycia społecznego, nie uzasadnia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Z tych powodów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265), oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.