

Sygn. akt II UK 249/16

POSTANOWIENIE

Dnia 15 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z wniosku M. M.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w W.
z udziałem zainteresowanego A. [...] z siedzibą w J.
o podstawę wymiaru składek,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 15 lutego 2017 r.,
na skutek skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 3 grudnia 2015 r., sygn. akt III AUa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. decyzją z dnia 26 września 2013 r. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia M. M., zatrudnionej na podstawie umowy o pracę u płatnika składek A. [...], w marcu, kwietniu i maju 2012 r. W ocenie organu rentowego, czynność polegająca na ustaleniu przez pracodawcę wynagrodzenia M. M. w wysokości 9.800 zł brutto za pracę na $\frac{3}{4}$ etatu jest nieważna, ponieważ narusza zasady współżycia społecznego i stanowi obejście przepisów prawa w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w J. wyrokiem z 24 marca 2015 r. oddalił odwołanie wnioskodawczynie od powyższej decyzji organu rentowego.

W ocenie Sądu, okoliczności zawarcia umowy o pracę, kwalifikacje i dotychczasowe zatrudnienie wnioskodawczynie, a także krótki okres od dnia zawarcia umowy o pracę do zajścia zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia (niezdolności do pracy związanej z ciążą), przyjęcie wynagrodzenia w wysokości 9.800 zł zmierzało jedynie do umożliwienia wnioskodawczynie uzyskania wyższego zasiłku chorobowego oraz świadczeń związanych z urodzeniem dziecka. Ponadto, postępowanie dowodowe nie pozwoliło na ustalenie rozmiarów i zakresu obowiązków, które uzasadniałyby przyznanie jej tak wysokiego wynagrodzenia. Sąd zwrócił także uwagę, że wynagrodzenie pozostałych pracowników jest znacząco niższe od wynagrodzenia ustalonego dla wnioskodawczynie.

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 3 grudnia 2015 r. oddalił apelację wnioskodawczynie od powyższego wyroku Sądu Okręgowego.

Sąd stwierdził, że podstawą wymiaru składki z tytułu zatrudnienia pracowniczego jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Sąd uznał, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu, godziwość wynagrodzenia, jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.), zyskuje 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. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie budzi wątpliwości. W związku z tym 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 każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

W ocenie Sądu, okoliczności towarzyszące zawarciu oraz wykonywaniu umowy o pracę łączącej M. M. z M. S., świadczą, iż ustalenie wynagrodzenia wnioskodawczyni na poziomie 9.800 zł, przy wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników tego systemu. Wynagrodzenie to było nieadekwatne zarówno do wykonywanych przez wnioskodawczynię czynności, jak i efektów jej pracy.

Jak wynika z zakresu czynności wnioskodawczyni, zatrudnionej na stanowisku kierownika ds. marketingu, miała ona proponować i realizować strategię marketingową firmy oraz kontrolę jej skuteczności, ustalać cele i stworzyć długofalową strategię marketingową firmy, odpowiadać za planowanie i prowadzenie kampanii reklamowych firmy, także monitorować działania konkurencji, nadzorować proces tworzenia i utrzymania bazy danych o klientach. Tymczasem, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, wnioskodawczyni pracowała na komputerze, wykonywała polecenia M. S., nie tworzyła ani nie przygotowywała żadnych dokumentów. Pracodawca, ani też sama

wnioskodawczynie nie byli bowiem w stanie wskazać żadnych wymiernych efektów jej pracy. Kwalifikacje wnioskodawczynie, jak również jej doświadczenie zawodowe, nie uzasadniały tak wysokiego wynagrodzenia. M. M. z zawodu jest fizjoterapeutką, jej ogólny staż pracy wynosił 1 rok 2 miesiące i 16 dni, a przed podjęciem pracy w A. nigdy nie pracowała na stanowisku kierownika ds. marketingu. Również porównanie wynagrodzenia wnioskodawczynie z wynagrodzeniem innych pracowników, wykazało, że jej zarobki były znacząco wyższe, aniżeli zarobki innych pracowników, zwłaszcza przy uwzględnieniu faktu zatrudnienia wnioskodawczynie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd ponadto zauważył, że wątpliwe jest istnienie potrzeby zatrudnienia wnioskodawczynie na stanowisku kierownika ds. marketingu, skoro nigdy wcześniej, ani także po rozpoczęciu korzystania przez wnioskodawczynię ze zwolnienia lekarskiego, stanowiska takiego w firmie nie było, a zadania te wykonywał M. S. lub inni pracownicy biura.

Powyższe świadczy wyraźnie, że okoliczności towarzyszące zatrudnieniu wnioskodawczynie i rozmiar wykonywanych przez nią czynności pracowniczych, przy uwzględnieniu obniżonego wymiaru czasu pracy, nieuzasadniały przyznania jej wynagrodzenia w kwocie 9.800 zł. Sąd przyjął, w świetle powyższego, że wyłącznym celem ustalenia zawyżonego wynagrodzenia dla wnioskodawczynie było zapewnienie jej uzyskania wysokich korzyści w postaci świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z rodzicielstwem.

Co prawda samo zawarcie umowy o pracę, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie bowiem z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Jednak ustalenie wynagrodzenia w kwocie 9.800 zł, które w niniejszej sprawie jest nieadekwatne do obowiązków pracowniczych, prowadzi do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczenia społecznego kosztem innych uczestników tego systemu, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i tym samym umowa o pracę, w tym zakresie, jest bezwzględnie nieważna (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.c.).

Od powyższego wyroku Sądu drugiej instancji ubezpieczona M. M. wniosła skargę kasacyjną, w której zaskarżonemu w całości wyrokowi zarzuciła naruszenia

przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez brak dostatecznego wyjaśnienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jego podstawy prawnej, a w szczególności nie odniesienie się do zarzutów apelacyjnych wnioskodawczynie dotyczących przyczyn, dla których Sąd podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie M. M. ustalił na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę; naruszenie prawa materialnego, tj. art. 58 § 2 i § k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się uznaniem, że wynagrodzenie wnioskodawczynie wskazane w umowach o pracę z A. z siedzibą w J., mimo jej zakresu obowiązków, odpowiedzialności i nielimitowanego na stanowisku kierowniczym czasu pracy, a nadto wzięwszy pod uwagę wynagrodzenia innych pracowników oraz firm współpracujących, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważne, co godzi w zasadę swobody umów; art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie wbrew jego unormowaniu, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe nie stanowi kwota rzeczywistego przychodu M. M., lecz kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę, w oderwaniu od realiów zakładu pracy oraz uposażenia innych pracowników będących podwładnymi wnioskodawczynie; art. 13 k.p. w związku z art. 78 k.p. poprzez ich błędną wykładnię, wyrażającą się uznaniem, że za należne wnioskodawczynie M. M. wynagrodzenie godziwe, odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy wynagrodzenie na zajmowanym stanowisku kierownika ds. marketingu uznać należy statutowane przepisami prawa wynagrodzenie minimalne, w oderwaniu od realiów zakładu pracy, zakresu obowiązków oraz uposażenia innych pracowników będących podwładnymi wnioskodawczynie.

Wskazując na powyższe wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, przy uwzględnieniu kosztów postępowania prowadzonego na skutek złożenia skargi kasacyjnej.

Z powołaniem się na art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, z uwagi na istnienie potrzeby dokonania wykładni przepisów prawnych budzących w praktyce poważne wątpliwości, tj. przepisu art. 13 Kodeksu pracy przez wskazanie kryteriów uznawania wynagrodzenia za godziwe w rozumieniu wskazanego przepisu także w sytuacji uprzedniego stwierdzenia nieważności postanowienia umownego dotyczącego wynagrodzenia zawartego w umowie o pracę.

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 (1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (2), zachodzi nieważność postępowania (3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (4).

Warunkiem skuteczności wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jest przedstawienie problemu prawnego o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Zagadnieniem prawnym jest bowiem zagadnienie, które wiąże się z określonymi przepisami prawa materialnego lub procesowego, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Przedstawienie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o merytoryczne rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez jego sformułowanie jako problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało, i powołanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do rozważenia, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950, z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307).

Istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni przepisów prawnych nie występują, jeżeli Sąd Najwyższy w pewnej kwestii wyraził już pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383, z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522 oraz z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5).

Odnosząc się do pierwszej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, przedstawionej przez skarżącą, należy zauważyć, że skarżąca nie sformułowała żadnego zagadnienia prawnego, ograniczając się do powołania przepisu 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Odnosząc się do drugiej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania, przedstawionej przez skarżącą, należy zauważyć, że w orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, iż w przypadku powołania się na art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. skarżący ma obowiązek nie tylko określić przepisy wymagające wykładni, lecz także przedstawić poważne wątpliwości interpretacyjne związane z ich stosowaniem wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości bądź rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 lutego 2014 r., III SK 63/13, LEX nr 1455742). Dodatkowo niezbędne jest wykazanie, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni bądź jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2014 r., I PK 269/13, LEX nr 1646096). Przenosząc powyższe stanowisko na grunt rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że skarga kasacyjna oczywiście nie spełnia żadnego z powyższych wymagań uzasadniających przyjęcie jej do rozpoznania, w szczególności skarżąca nie wskazała żadnych, związanych z wykładnią i stosowaniem art. 13 k.p., poważnych wątpliwości interpretacyjnych ani też nie podała żadnych źródeł tych wątpliwości. Należy też przypomnieć, że problem ustalania przez sąd „godziwego wynagrodzenia”, jako podstawy składek na ubezpieczenie społeczne został rozstrzygnięty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., sygn. akt I UK 302/13, w którym przyjęto, że „wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do

rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy; średni poziomu wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie; zakresu obowiązków; odpowiedzialności materialną oraz dyspozycyjności. Ustalenie przez sąd „godziwego wynagrodzenia” nie może zostać dokonane wyłącznie w oparciu subiektywną ocenę charakteru wykonywanej pracy przez pracownika na danym stanowisku pracy”.

Skarżąca nie wykazała ostatecznie istnienia poważnych wątpliwości, które przemawiałyby za koniecznością dokonania ponownej wykładni art. 13 k.p. W skardze kasacyjnej nie przedstawiono przekonujących argumentów, które przemawiałyby za odstąpieniem od tej wykładni.

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.