



Sygn. akt II UK 278/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z wniosku A. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

z udziałem C. Spółki z o.o. w B.

o ustalenie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 12 lutego 2020 r.,

skargi kasacyjnej wnioskodawczyni od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 29 stycznia 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 25 lipca 2016 r. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w C. Spółka z o.o. - od 1 kwietnia

2016 r. - jest nieważna z mocy prawa zgodnie z art. 58 k.c, (pkt I). Organ rentowy ustalił również podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W., poczynawszy od kwietnia 2016 r. w wysokości 3.000 zł. Ponadto wskazał, że za miesiące, w których wykazywane były okresy niezdolności do pracy podstawa wymiaru składek powinna być ustalona zgodnie z zasadami wynikającymi z art. 92 k.p. (pkt II).

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 3 marca 2017 r. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne A. W. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika C. Spółce z o.o. z siedzibą w B. z 1 kwietnia 2016 r. jest ważna i wynosi 6.000 zł. miesięcznie oraz zasądził od ZUS Oddział w B. na rzecz A. W. 900 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy dokonał szczegółowych ustaleń faktycznych. Wskazał na przebieg drogi zawodowej wnioskodawczynie, która od maja 2001 r. była zatrudniona na stanowisku asystenta sekretarza, a następnie kierownika działu organizacji usług i produkcji. Od 3 października 2006 r. objęła stanowisko Dyrektora Biura Zarządu. W czerwcu 2011 roku zdała egzamin radcowski i uzyskała tytuł radcy prawnego. Następnie od 1 grudnia 2011 r. do 31 stycznia 2013 r. pracowała w B. S.A. na stanowisku Dyrektora Biura Zarządu i Spraw Prawnych oraz Radcy Prawnego. Od listopada 2011 r. do grudnia 2012 r. ubezpieczona pracowała także jako radca prawny w spółce "N." spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Od grudnia 2012 r. (do chwili obecnej) pracuje na stanowisku radcy prawnego w [...] Wojskowym Oddziale Gospodarczym (JEDNOSTKA WOJSKOWA NR (...)). Ponadto w marcu 2012 r. nawiązała współpracę ze spółką E. S.A. (współpraca trwa do dnia dzisiejszego), zaś w listopadzie 2013 r. ze spółką z o.o. I.. Od lutego do maja 2013 r. odwołująca pracowała w: spółce z o.o. A. na stanowisku radca prawny, zaś od lutego 2014 r. do lutego 2015 r. była zatrudniona w spółce B. S.A.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 marca 2016 r. A. W. został zatrudniona przez C. Spółka z o.o. na stanowisku radcy prawnego, w wymiarze 1/2 czasu pracy, z wynagrodzeniem 6.000 zł. Przedmiotowa umowa została zawarta na okres próbny od 1 marca 2016 r. do 31 maja 2016 r. W dniu 29 kwietnia 2016 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 czerwca 2016 r. do

31 maja 2017 r. Dotychczasowe warunki pracy, w tym wynagrodzenie i czas pracy nie uległy zmianie. Zgłoszenie do ubezpieczenia nastąpiło od 1 marca 2016 r. W złożonych raportach rozliczeniowych płatnik wykazał podstawę wymiaru składek za marzec 2016 r. w wysokości 0,00 zł, za kwiecień 2016 r. w wysokości 6.000 zł, a za maj 2016 r. w wysokości 3.600 zł. Płatnik stosuje zasadę wypłacania należnego wynagrodzenia za dany miesiąc w miesiącu kolejnym. Za okres od 19 kwietnia 2016 r. do 9 maja 2016 r. płatnik wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Za okres od dnia 10 maja 2016 r. A. W. zgłosiła do ZUS roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że sporna pozostawała okoliczność, czy organ rentowy zasadnie zakwestionował i ustalił nową podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. W. w wysokości niższej niż zadeklarowana przez płatnika. Sąd Okręgowy po rozważeniu okoliczności sprawy doszedł do przekonania, że wynagrodzenie ustalone przez strony w umowie o pracę z dnia 1 marca 2016 r. odpowiada kryteriom z art. 78 § 1 k.p., a nadto jest sprawiedliwe i zostało ustalone przez strony stosunku pracy w sposób odpowiadający zakresowi kompetencji oraz posiadanej wiedzy i doświadczenia ubezpieczonej, a także ilości i charakteru powierzonych jej przez pracodawcę zadań. W tym kontekście zwrócono uwagę na długość stażu pracy odwołującej, jej wysokie kwalifikacje, bogate doświadczenie zawodowe, szeroki zakres obowiązków, rodzaj wykonywanej pracy, zadaniowy czas pracy, który w rzeczywistości przekraczał pełen etat, a także rezygnację z pracy poprzedniego radcy prawnego oraz węższy zakres obowiązków tego radcy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji posiadane przez odwołującą umiejętności i doświadczenie zawodowe, a także ogromna ilość odbytych kursów i szkoleń dają podstawy do twierdzenia, iż jest ona dla pracodawcy pracownikiem o szczególnym znaczeniu i przydatności, celowo przez pracodawcę pozyskanym z uwagi na wysokie kompetencje i dużą wiedzę merytoryczną. Za ustaleniem wynagrodzenia na poziomie kwoty 6.000 zł mogły przemawiać z pewnością bardzo dobre rekomendacje pracy A. W. . Również życiorys zawodowy ubezpieczonej oraz jej dotychczasowy dorobek niewątpliwie stanowił istotny argument w kwestii negocjowania wysokości wynagrodzenia, satysfakcjonującego pracownika i jednocześnie odpowiadającego zasadom uczciwości i ekwiwalentności świadczeń,

do których odwołująca była zobowiązania na podstawie umowy o pracę oraz powierzonych jej zadań. Sąd dodał też, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że zakres obowiązków A. W. był bardzo szeroki.

W ocenie Sądu pierwszej instancji na rozstrzygnięcie nie ma wpływu okoliczność, że innym pracownikom zatrudnionym u płatnika składek określono kilkukrotnie niższe wynagrodzenie. Wynika to z tego, że osoby te nie są zatrudnione w charakterze radcy prawnego, a ich obowiązki nie są nawet zbliżone do rodzaju pracy realizowanej przez skarżącą. Spółka C. zatrudnia w większości księgowo, które nie są samodzielnyimi pracownikami i których zakres zadań ogranicza się do wybranych zagadnień księgowych. W związku z powyższym kwotę wynagrodzenia w wysokości 6.000 zł nie sposób uznać w tym przypadku za zawyżoną w stosunku do innych pracowników zgłoszonych przez płatnika. Także argumentacja organu rentowego w zakresie wynagrodzenia, jakie otrzymywał poprzedni radca prawny nie zasługiwała na uwzględnienie. Organ rentowy pominął bowiem fakt obciążenia odwołującej daleko szerszym zakresem obowiązków w stosunku do swojej poprzedniczki, która nie świadczyła pomocy prawnej w zakresie prawa farmaceutycznego oraz prawa podatkowego, a także pomocy prawnej w zakresie zastępstwa procesowego na rzecz podmiotów gospodarczych.

Sąd pierwszej instancji nie podzielił też argumentu organu rentowego, zgodnie z którym „przyznanie nowozatrudnionemu pracownikowi wysokiego wynagrodzenia w wysokości 6.000 zł brutto za pracę, w wymiarze 1/2 etatu nie jest usprawiedliwione z punktu widzenia zasad racjonalności prowadzenia działalności gospodarczej”. W tym zakresie zauważył, że jakkolwiek odwołująca jest nowym pracownikiem u płatnika składek, to jednak jej dotychczasowe doświadczenie oraz umiejętności sprawiają, że jest ona dla pracodawcy pracownikiem cennym, o wysokim stopniu wiedzy prawniczej. O doświadczeniu odwołującej świadczą kwalifikacje formalne, ukończone kursy i szkolenia z zakresu tematyki przetargowej, standardów menedżerskich i kompetencyjnych, wykorzystania narzędzi informatycznych w zwiększeniu konkurencyjności firmy, skutecznego kierowania zespołem, systemu zarządzania dokumentami i ich obiegiem, nawiązywania kontaktów handlowych, systemu zarządzania ryzykiem. Osoby posiadające takie

kompetencje i umiejętności jak ubezpieczona, są poszukiwane na rynku usług prawnych, a ich praca jest dobrze opłacana. Niejednokrotnie pracodawcy chcąc nawiązać współpracę z dobrym prawnikiem muszą już na wstępie zaoferować mu odpowiednie warunki pracy, w tym stosowne do jego oczekiwań wynagrodzenie. Należy przy tym zauważyć, że A. M. przesłuchana w charakterze strony stwierdziła, że jej zdaniem wynagrodzenie ubezpieczonej jest nawet zbyt małe. Co istotne zatrudnienie wnioskodawczyni było dodatkowo uzasadnione koniecznością zapewnienia ciągłości świadczenia usług prawnych zarówno na rzecz spółki, jak i podmiotów trzecich, którym spółka świadczy usługi prawne. Zatem spółka nie mogła sobie pozwolić na szukanie innego radcy prawnego o podobnych kompetencjach, który zgodziłby świadczyć swoje usługi za niższą kwotę.

W ocenie Sądu także podejmowane przez organ rentowy próby porównywania wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczoną w C. , z wysokością płacy w [...] Wojskowym Oddziale Gospodarczym oraz I. Sp. z o.o., nie może świadczyć o zawyżonej wysokości wynagrodzenia otrzymywanego w Spółce C.. Stawki wynagrodzenia w strukturach Obrony Narodowej uregulowane są Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Regulacja ta odbiega niewątpliwie od stawek rynkowych wyceny usług prawnych świadczonych przez radców prawnych w ten sposób, że są od nich niższe i jako takie nie mogą służyć do ustalania wysokości wynagrodzenia w prywatnej firmie. Także wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego w Spółce I. Sp. z o.o. nie można przekładać na wysokość płacy uzyskiwanej w C., albowiem zakres obowiązków odwołującej w spółce I. jest znacznie mniejszy od zakresu jej zadań przydzielonych w spółce C..

Sąd Apelacyjny w (...) uwzględnił apelację organu rentowego i w wyroku z dnia 29 stycznia 2018 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w B. oddalił odwołanie. W motywach rozstrzygnięcia wskazał na miarodajną podstawę prawną. Zaznaczył, że w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. 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 zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem mieć na względzie, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalona ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej, zapewniającej godziwe utrzymanie, nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej.

Mając na względzie przytoczone wyżej rozważania Sąd Apelacyjny podzielił zarzut organu rentowego naruszenie przez Sąd pierwszej instancji art. 233 § 1 k.p.c. i w konsekwencji przyjęcie, iż umowa o pracę z dnia 1 marca 2016 r. w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę jest zgodna z regułami określonym przepisem art. 58 k.c. W tym kontekście zwrócono uwagę, że przy ocenie spornej umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę Sąd Okręgowy miał na względzie kwalifikacje w tym doświadczenie zawodowe oraz zakres czynności A. W. i uznał, że to te elementy kształtowania wynagrodzenia dają podstawę do uznania tego wynagrodzenia za godziwe. Sąd odwoławczy argumentów tych nie kwestionował, jednak zwrócił uwagę, że w dacie zawarcia umowy o pracę z płatnikiem składek wnioskodawczyni pozostawała w zatrudnieniu w [...] Wojskowym Oddziale Gospodarczym (Jednostka Wojskowa Nr (...)) oraz w „N.” Spółka z o.o. Potwierdził, że zakres obowiązków ubezpieczonej był szeroki, nie mniej miał na względzie, że A. W. została zatrudniona w wymiarze połowy etatu i nawet gdyby przyjąć, iż miała ustalony zadaniowy wymiar czasu pracy, to nie można uznać, iż powierzone jej obowiązki (zakres czynności) uzasadniają twierdzenie, że w istocie wykonywała pracę tak, jak w pełnym wymiarze czasu pracy, co miałoby wpływ na przyznane jej wynagrodzenie. W tym ujęciu zwrócił uwagę, że do czasu zatrudnienia odwołującej C. Sp. z o.o. zatrudniała radcę prawnego A. S. M. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4.000 zł. netto (podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne 5.646 zł). Porównanie wynagrodzenie za pracę A. S. M. i A. W. (obie zatrudnione na stanowiskach radcy prawnego) jednoznacznie wskazuje, iż wynagrodzenie odwołującej było blisko dwukrotnie wyższe Zainteresowana spółka jak i A. W. utrzymywały, iż to wyższe wynagrodzenie uzasadnione było większym zakresem

czynności odwołującej w porównaniu z poprzednim radcą prawnym. Twierdziły bowiem, że poprzedni radca prawny nie zajmował się prawem farmaceutycznym oraz nie występowała przed sądem. Przesłuchana w charakterze świadka A. S. M. przyznała, że nie zajmowała się sprawami farmaceutycznymi, bowiem tymi kwestiami zajmował się mecenas J. N. . Zeznała natomiast, iż częściowo obsługiwała doradztwo w umowach, jak też wydawała opinie na piśmie w zakresie działalności na rynku farmaceutycznym. Sąd zwrócił uwagę, że jest poza sporem, iż Spółka C. do spraw farmaceutycznych zatrudniła Kancelarię Prawną z W. (advokat J. N.), która świadczyła usługi w tym zakresie do końca kwietnia 2016 r. Z zeznań świadka K. M. wynika, iż zainteresowana spółka postanowiła zrezygnować z usług kancelarii prawnej z W. z uwagi na wysokie koszty. Tymi sprawami miała zajmować się A. W.. Odwołująca przesłuchana w charakterze strony zeznała, iż nie miała żadnego doświadczenia w branży farmaceutycznej, odbyła natomiast szkolenie, które dotyczyło reklamy w prawie farmaceutycznym i potwierdziła, że Kancelaria Prawna z W. przekazała wszystkie sprawy do zainteresowanej spółki z końcem kwietnia 2016 r. Odwołująca przyznała też, że nie występowała w sprawach przed sądem administracyjnym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego okoliczność, iż wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz zainteresowanej spółki od 1 marca 2016 r. do 19 kwietnia 2016 r. (od tej daty korzystała ze zwolnienia lekarskiego i następnie od 10 maja z zasiłku macierzyńskiego), zaś Kancelaria Prawna z W. przekazała sprawy „farmaceutyczne” z końcem kwietnia 2016 r., pozwalała na stwierdzenie, że A. W. faktycznie tymi sprawami, podobnie jak poprzedni radca prawny, nie mogła się zajmować, pomijając fakt, iż jak sama przyznała nie miała doświadczenia w tych sprawach. Niezależnie zatem od tego, że odwołująca posiada liczne ukończone, bo poświadczone stosownymi dokumentami kursy, to nie można stwierdzić, że jej kwalifikacje do zajmowania stanowiska radcy prawnego w zainteresowanej spółce oraz zakres wykonywanej pracy były zdecydowanie wyższe w porównaniu z dotychczas zatrudnionym radcą prawnym.

Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że wynagrodzenia odwołującej jako radcy prawnego nie można odnosić do wynagrodzeń innych pracowników C., którymi byli głównie księgowymi. Z załączonych danych o

podstawach wymiaru składek pracowników zainteresowanej spółki wynika, iż ich wynagrodzenia wynosiły od 1.250 zł. do 5.646 zł. za pełny etat. Istotne jest, iż wynagrodzenie A. W. wynikające z umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu ustalone między stronami na kwotę 6.000 zł. było blisko dwukrotnie wyższe od wynagrodzenia A. S. M. zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy na takim samym stanowisku z podobnym zakresem i rodzajem wykonywanych obowiązków.

Sąd Apelacyjny zwrócił też uwagę na okoliczności towarzyszące zawarciu przez strony umowy o pracę z 1 marca 2016 r. Była to umowa na okres próbny od 1 marca 2016 r. do 31 maja 2016 r. W chwili zawierania umowy A. W. była w 7 miesiącu ciąży (dziecko urodziło się 10 maja), a zatem zainteresowana spółka musiała liczyć się z tym, że praca odwołującej potrwa krótko, co ma znaczenie w sytuacji gdy spółka pozostawała bez radcy prawnego a zatrudnienie na tym stanowisku było konieczne. Od 19 kwietnia 2016 r. A. W. korzystała ze zwolnienia lekarskiego i w trakcie tego zwolnienia w dniu 29 kwietnia (a więc ponad miesiąc przed upływem umowy na okres próbny) C. zawarł kolejną umowę na czas określony od 1 czerwca 2016 r. do 31 maja 2017 r. z wynagrodzeniem takim samym jak w pierwszej umowie. W sytuacji gdy wnioskodawczyni urodziła dziecko 10 maja 2016 r. oczywiste było, że nie jest możliwa jej praca z uwagi na świadczenia rodzicielskie. Sąd pierwszej instancji całkowicie pominął powyższą okoliczność, a ma ona zdaniem Sadu Apelacyjnego znaczenie przy ocenie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy niewątpliwie jest, że wysokie i wygórowane wynagrodzenie odwołującej, nieadekwatne do wynagrodzenia wcześniej zatrudnionego radcy prawnego zostało ustalone na krótki okres pracy z powodu ciąży. Dało to Sądowi odwoławczemu asumpt do stwierdzenia, że działania obu stron stosunku pracy były nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, a jest to niewątpliwie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wzmocnieniem tego stanowiska jest niekwestionowana okoliczność, iż spółka C. ma zaległości z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, których spłata objęta jest układem ratalnym. Zaległości z tego tytułu, dotyczące 2015 r. i 2016 r. wynoszą ponad 21.000 zł. Fakt ten poddaje się w wątpliwość czy spółkę stać było

na zatrudnienie odwołującej w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 6.000 zł. w sytuacji gdy poprzednio zatrudniony radca prawny w pełnym wymiarze czasu pracy miał ustalone wynagrodzenie w wysokości 5.646 zł.(4.000 zł. netto).

Z rozstrzygnięciem Sądu Apelacyjnego nie zgodziła się ubezpieczona, zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 381 k.p.c. i art. 382 k.p.c. polegające na nieprzestrzeganiu kompetencji sądu odwoławczego i niespełnieniu jego procesowej funkcji przez brak poczynienia wyczerpujących ustaleń i z obrazą dla przepisów pominięcie odmiennych ustaleń dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym oraz przyjęcie w zaskarżonym wyroku - bez właściwego i wyczerpującego wskazania przyczyn, dla których Sąd Apelacyjny odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom i faktom ustalonym przez Sąd pierwszej instancji - zmienionych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wydania wyroku przez sąd pierwszej instancji bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego przyjęcie przez Sąd Apelacyjny odmiennych, samodzielnych ustaleń, które to naruszenie przepisów postępowania miało istotny wpływ na wynik sprawy stosownie do art. 398³ § 3 pkt 2 k.p.c., a w szczególności:

a) nie odniesienie się do dowodu z zeznań świadków R. L. oraz K. M. w zakresie w jakim przyznali, iż zakres obowiązków odwołującej się przekraczał cały etat oraz że odwołująca się miała zadaniowy czas pracy, a także dowodu z zeznań A. M. Prezesa Zarządu spółki C. Sp. z o.o. w zakresie w jakim zeznała, iż ilość obowiązków, spraw i spółek do obsługi była tak duża, iż wynagrodzenie wypłacane A. W. należy uznać za adekwatne;

b) niedokonanie oceny dowodu z dokumentu w postaci oświadczenia C. Sp. z o.o. z dnia 10 sierpnia 2015 r. dotyczącego warunków zatrudnienia A. S. M. , którego analiza w kontekście zakresu obowiązków A. W. prowadzi do wniosku o szerszym w stosunku do poprzedniczki zakresie czynności wykonywanych w Spółce oraz zwolnieniu A. S. M. ze świadczenia pomocy prawnej w zakresie prawa farmaceutycznego, prawa podatkowego, a także pomocy prawnej w zakresie zastępstwa procesowego na rzecz podmiotów gospodarczych tworzących G..

c) nierozważenie materiału dowodowego w postaci potwierdzeń przelewu wynagrodzenia A. W. za miesiące marzec i kwiecień 2016 r., za miesiące maj,

czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień, październik, listopad i grudzień 2017 r. potwierdzające okoliczność zapłaty przez pracodawcę wynagrodzenia w wysokości przewidzianej umową o pracę, to jest kwoty 6.000 zł obowiązującej do końca czerwca 2017 roku, natomiast od lipca 2017 roku w wysokości 7.000 zł;

d) nie odniesienie się do dowodu z dokumentów w postaci faktury VAT nr (...) z dnia 31 maja 2016 r. i faktury VAT nr (...) z dnia 30 czerwca 2016 r. wystawionych przez radcę prawnego K. K. C. dowodzących okoliczności utrzymania wynagrodzenia na poziomie obowiązującym w stosunku do A. W., z radcą prawnym świadczącym usługi prawne na czas zastępstwa w pracy odwołującej spowodowanego okresem zwolnienia chorobowego oraz urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

- art. 217 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez:

a) uznanie za niesporną okoliczności, iż spółka C. Sp. z o.o. do spraw farmaceutycznych zatrudniła Kancelarię Prawną z W. (adwokat J. N.), która świadczyła usługi w tym zakresie do końca kwietnia 2016 r., podczas gdy odwołująca wyraźnie zeznała, iż sprawy farmaceutyczne były wysyłane partiami do B. , ostatnia część dokumentów została przekazana z końcem kwietnia 2016 r., natomiast przed okresem zwolnienia lekarskiego Odwołująca procedowała przekazane sprawy w ten sposób, że analizowała i weryfikowała ich stan oraz koordynowała działania, które należało podjąć;

b) ocenę, iż wynagrodzenie odwołującej było blisko dwukrotnie wyższe od wynagrodzenia za pracę A. S. M. , podczas gdy wyniki przewodu sądowego potwierdziły zadaniowy czas pracy odwołującej, który nawet przekraczał wymiar pełnego etatu.

- art. 3 pkt 3, art. 36 ust. 2 w zw. z art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 372) poprzez jego niezastosowanie oraz zaniechanie zastosowania jako podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia, to jest w przypadku skarżącej kwoty 6.000 zł. uzyskanej za miesiąc marzec 2016 r.;

- art. 58 § 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez uznanie, iż kwota wynagrodzenia wskazana w umowie o pracę na poziomie kwoty 6.000 zł za pracę w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu (świadczoną w istocie na zasadzie zadaniowego czasu pracy) stanowiąca podstawę wymiaru składek jest nieważna z mocy prawa, bowiem pozostaje sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń oraz zakazem świadomego osiągnięcia przez jednych ubezpieczonych nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu;

- art. 18 § 1 k.p. w związku art. 78 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz uznanie, że wynagrodzenie odwołującej umówione na poziomie kwoty 6.000 zł za pracę świadczoną w wymiarze 1/2 etatu (świadczoną w istocie na zasadzie zadaniowego czasu pracy) zostało ustalone w sposób wygórowany i nieadekwatny do wynagrodzenia wcześniej zatrudnionego radcy prawnego na krótki okres pracy z powodu ciąży;

- art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) w związku z art. 13 k.p., art. 29 § 1 pkt 3 k.p., oraz art. 78 k.p. w związku z art. 58 § 2 k.c. poprzez błędne przyjęcie, że zawarta pomiędzy skarżącą a płatnikiem składek umowa o pracę jest nieważna w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia z racji naruszenia zasad współżycia społecznego;

- art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 68 ust. 1 pkt 1 lit c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich niewłaściwe zastosowanie oraz wydanie decyzji w zakresie indywidualnej sprawy dotyczącej ustalenia wymiaru składki i realizację przepisów o ubezpieczeniach społecznych w zakresie wymierzenia i pobierania składek na ubezpieczenia społeczne w sposób sprzeczny z dyspozycją przepisu art. 36 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego orzeczenia w całości i orzeczenia co do istoty, przez oddalenie apelacji organu rentowego w całości; albo uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest trafna, choć nie wszystkie wyrażone w niej zarzuty zasługują na aprobatę.

Przedmiotem sporu jest wyłącznie podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W przypadku pracowników, zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, stanowi ją przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych nie przewidują wprost rozwiązań umożliwiających weryfikowanie i kontrolę podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Możliwość ta została jednak wyinterpretowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zachodzi w przypadku ustalenia wynagrodzenia pracownika w celu instrumentalnego wykorzystania systemu ubezpieczeń społecznych i uzyskania nienależnych lub zawyżonych świadczeń, z naruszeniem zasady solidaryzmu ubezpieczonych czy proporcjonalności świadczeń do składki (wyroki Sądu Najwyższego: z 23 lutego 2005 r., III UK 200/04; z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05; z 18 października 2005 r., II UK 43/05; z 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04; z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04; z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05). Ustalenie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę 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. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe (a więc także w zakresie wysokości świadczeń), jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05). Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego zostało zaaprobowane przez Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z 29 listopada 2017 r., P 9/15, orzekł, że art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c i art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie, w jakim

stanowi podstawę ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej - niż wynikająca z umowy o pracę - wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, jest zgodny z art. 2 w związku z art. 84 i art. 217 oraz z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Analizując skargę kasacyjną można dojść do przekonania, że ubezpieczona nie kwestionuje wskazanego modelu jurydycznego, nie zgadza się natomiast z wynikiem procesu myślowego zaprezentowanego przez Sąd Apelacyjny. Swoje uwagi krytyczne przedstawia w sferze procesowej i materialnoprawnej. Uszczegółowienie to stanowi punkt wyjścia do dalszych rozważań.

Oczywiste są trzy tezy. Po pierwsze, zakwestionowanie podstawy wymiaru składek pracownika może mieć miejsce wyjątkowo. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że w prawie ubezpieczeń społecznych odwołanie się do argumentów aksjologicznych (na których opierają się zasady współżycia społecznego) w celu zakwestionowania wzorca normatywnego z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, co do zasady nie powinno mieć miejsca. Na przeszkodzie stoi bowiem szereg fundamentalnych reguł. Ubezpieczenia społeczne podlegają regulacji publicznoprawnej, w którym obowiązuje zasada ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa. Z tego powodu posiłkowanie się przepisami prawa cywilnego jest co do zasady niedopuszczalne, a nałożenie dodatkowych ciężarów albo niekorzystne ukształtowanie sytuacji prawnej płatnika zabronione (*nullum tributum sine lege*). Oznacza to, że zakwestionowanie podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne możliwe jest tylko w przypadkach ewidentnych i jednoznacznych. Po drugie, macierzyństwo nie może stanowić argumentu uzasadniającego umniejszenie praw publicznych, w tym w sferze ubezpieczeń społecznych. Znaczy to tyle, że uprawniony jest test negatywny. Sprowadza się on do ustalenia czy podważenie podstawy wymiaru składki byłoby zasadne również w sytuacji, gdyby ubezpieczona nie była w ciąży. W razie odpowiedzi negatywnej niedopuszczalne jest odwołanie się do art. 58 § 1 i § 2 k.p. Po trzecie, odstępianie od reguły z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej dopuszczalne jest tylko po uwzględnieniu i rozważeniu wszystkich istotnych okoliczności sprawy. Wskazana reguła poznawcza wynika z argumentu konstrukcyjnego. Prawo ubezpieczeń społecznych określa skutki zdarzeń prawnych regulowanych

przepisami prawa prywatnego. Podstawą określenia wynagrodzenia za pracę jest swoboda kontraktowa. Autonomia ta nie jest wprawdzie nieograniczona (kształtują ją bowiem czynniki wyznaczone w art. 78 § 1 k.p.), nie znaczy to jednak, że w sferze ubezpieczeniowej zdarzenia prawne, odwzorowujące wolę stron umowy o pracę, nie powinny zostać uszanowane. Ingerencja organu rentowego dopuszczalna jest w razie wyraźnej i jednoznacznej niekompatybilności postanowień umownych z zasadami, na których oparto system ubezpieczeń społecznych. Władcze uformowanie sytuacji prawnej jednostki przez organ publiczny w odwołaniu do tych zasad, z pominięciem autonomii kontraktowej, możliwe jest po przeanalizowaniu wszystkich okoliczności mogących mieć wpływ na ten osąd. Dopiero taka staranność poznawcza pozwala na formułowanie stanowczego werdyktu.

W skardze kasacyjnej ubezpieczona wskazując na przepisy postępowania sygnalizuje, że Sąd Apelacyjny nie rozważył wszystkich istotnych faktów. Porównanie uzasadnienia zaskarżonego wyroku ze zgłoszonymi podstawami skargi kasacyjnej zmusza do wskazania, że ocena faktyczna nie była pełna. Znaczenie ma bowiem nie tylko umownie określony wymiar czasu pracy, ale przede wszystkim realny czas wykonywania obowiązków (realizowanych w zadaniowym czasie pracy). Dla rozstrzygnięcia nie jest obojętna wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez radcę prawnego zastępującego wnioskodawczynię, a także sposób realizacji obowiązków po powrocie ubezpieczonej do pracy. Nie wzięto również pod uwagę zamysłu pracodawcy. Z akt sprawy wynika, że pracodawca dokonał konwersji w zakresie obsługi prawnej. W miejsce rozdzielenia obowiązków pomiędzy radcę prawną A. S. M. i kancelarię prawną z W. zatrudnił powódkę, która miała przejąć kompleksową obsługę prawną. Zamysł ten w ujęciu finansowym niekoniecznie świadczy o nieracjonalności działania podmiotu gospodarczego. Może się bowiem okazać, że kwestionowane wynagrodzenie 6.000 zł było dla spółki rozwiązaniem oszczędnościowym, a zatem racjonalnym, co wyklucza instrumentalne posługiwanie się prawem ubezpieczeń społecznych. Wskazane kwestie nie znalazły wyrazu w uzasadnieniu Sądu odwoławczego. Nie sposób wyjaśnić czy nie zostały jedynie opisane, czy też przy ferowaniu wyroku nie zostały wzięte pod uwagę.

Argumentacja, którą posłużył się Sąd Apelacyjny sprowadza się do zaakcentowania wątków, które sugerują, że ustalone wynagrodzenie było nieadekwatne do ilości świadczonej pracy (nie zakwestionowano natomiast wysokich kwalifikacji ubezpieczonej). Zachwianie relacji ekwiwalentnej ma uzasadniać niższe wynagrodzenie poprzedniego radcy prawnego oraz niejasność co do zajmowania się sprawami farmaceutycznymi. Niezależnie od tego zwrócono uwagę na zależność zachodzącą między datą zatrudnienia a datą porodu. Razem argumenty te doprowadziły Sąd odwoławczy do konkluzji, zgodnie z którą wysokość wynagrodzenia ustalona została „z powodu ciąży”, a tym samym działanie to było nakierowane na osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego kosztem innych ubezpieczonych, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Rzecz w tym, że motywy, którymi kierował się Sąd drugiej instancji, mogą zostać zneutralizowane po uwzględnieniu okoliczności podnoszonych przez ubezpieczoną, a o których nie wspomniano w uzasadnieniu wyroku.

W tym miejscu pojawia się trudność konstrukcyjna. Sąd Najwyższy związany jest granicami podstaw skargi kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Ograniczenie to ma znaczenie, gdyż podstawy prawne zgłoszone przez ubezpieczoną są niemiarodajne względem treści sformułowanych zarzutów. Przepis art. 381 k.p.c. reguluje prekluzję dowodową przed sądem drugiej instancji. Ubezpieczona nie zarzuca, że jej wnioski dowodowe zostały pominięte jako spóźnione, a zatem nie mogło dojść do naruszenia tej normy. O wadliwości ustaleń faktycznych nie świadczy natomiast treść art. 217 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Pierwszy z wymienionych przepisów stanowi o prekluzji dowodowej przed sądem pierwszej instancji, drugi wyznacza przedmiot dowodu, a trzeci określa na kim spoczywa obowiązek wskazania dowodu. Żaden z tych przepisów nie może świadczyć o błędnym uznaniu określonej okoliczności faktycznej za bezsporną, jak również o błędnym ustaleniu faktów (w zakresie relacji wynagrodzenia do faktycznego czasu pracy ubezpieczonej). Wyjaśnia to, że podstawy skargi oparte na wskazanych podstawach prawnych nie są nośne w postępowaniu kasacyjnym.

Bardziej skomplikowana jest kwestia naruszenia art. 382 k.p.c. Zarzut oparty na tym przepisie w zasadzie nie może stanowić wyłącznego uzasadnienia

podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. (co ma miejsce w skardze kasacyjnej), lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 Nr 1, poz. 6 oraz wyroki: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPIUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). W ocenie Sądu Najwyższego, przeprowadzony wcześniej wywód świadczy, że doszło do samoistnego naruszenia art. 382 k.p.c. przez pominięcie część zebranego materiału, który mógł mieć wpływ na wynik sprawy.

Konstatacja ta oznacza, po pierwsze, że wyrok należało uchylić i sprawę przekazać do ponownego rozpoznania, a po drugie, że przedwczesne jest rozważanie podstaw materialnoprawnych. Co do nich można wskazać tylko na dwie konkluzje. Po pierwsze, nietrafne jest multiplikowanie podstaw prawnych, które jakoby miał naruszyć Sąd odwoławczy. W sprawie chodzi tylko o to, czy doszło do uchybienia art. 58 § 2 i 3 k.c., a tym samym art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 68 ust. 1 pkt 1 lit c ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Sąd odwoławczy akceptując

obniżenie podstawy wymiaru składek nie mógł natomiast uchybić art. 3 pkt 3, art. 36 ust. 2 w zw. z art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Sporny nie pozostawał bowiem sposób rozumienia wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, jak również algorytm wyliczenia zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Wynik sprawy nie zależał też od wykonania przez płatnika składek obowiązku złożenia raportu miesięcznego. Chybione jest zatem odwoływanie się do art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej. Sąd Apelacyjny trafnie wyjaśnił, że relacja zobowiązaniowa wyznaczana przez art. 18 § 1 k.p. w związku art. 78 § 1 k.p. samoistnie nie decyduje o określeniu podstawy wymiaru składki. Także w tym zakresie podstawa ta nie ma wpływu na końcowy werdykt.

Po drugie, trudno nie oprzeć się wrażeniu, że okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy prowadzą do jednoznacznych wniosków. Rację ma Sąd odwoławczy, że część argumentów może przemawiać za intencjonalnym zachowaniem stron stosunku pracy. Możliwe jest również, co czyni ubezpieczona w skardze kasacyjnej, podniesienie motywów przeciwnych. Przy tego rodzaju konfiguracji istotnych dla rozstrzygnięcia wątków zasadne wydaje się podjęcie poszukiwań w płaszczyźnie bardziej ogólnej.

Była już o tym mowa, że macierzyństwo nie może oddziaływać negatywnie na sytuację prawną ubezpieczonych. Mając to na uwadze, powstaje pytanie, czy zatrudnienie doświadczonego i kompetentnego radcy prawnego przez prywatnego pracodawcę, w dużym mieście wojewódzkim, za wynagrodzeniem 6.000 zł, na 1/2 etatu można uznać jako nielicujące z zasadami współżycia społecznego, czyli z wzorcami uznawanymi przez społeczeństwo za wiążące. Odpowiedź negatywna czy pozytywna jest trudna już z tej przyczyny, że normy ocenne społeczeństwa nie są jednolite. Wynika to między innymi z właściwości wynagrodzenia za pracę. Jasne jest, że należność ta powinna być ekwiwalentna względem pracy, należy jednak uwzględnić, że omawiana cecha profilowana jest współmiernością świadczeń, nie zaś ich pełną równoważnością ekonomiczną (B. Wagner, *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, PiZS 1996, nr 6, s. 10). Nie można w tym miejscu pominąć, że wynagrodzenie za pracę realizuje różne funkcje. Można

wyodrębnić funkcję motywacyjną (bodźcową), dochodową (alimentarną), rynkową, partycypacyjną i kosztową (Szerzej: K. Walczak, *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej – teoria i praktyka*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej 2012, s. 115-124). Przy kształtowaniu wysokości wynagrodzenia znaczenie ma wiele czynników - wymienia je art. 78 § 1 k.p. Przepis został jednak skierowany do stron, sąd na jego podstawie nie jest uprawniony do kształtowania i kontrolowania wynagrodzenia (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12, poz. 231; z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195; z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego; z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114 oraz z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego.). Zależność ta wynika z metody regulacyjnej, którą obrał ustawodawca. Polega ona na niereglamentowaniu wysokości wynagrodzenia i pozostawieniu tego aspektu w gestii stron. W ten sposób ustalanie wysokości świadczenia poddane zostało również czynnikom leżącym poza pracodawcą i pracownikiem. Okazuje się bowiem, że wynagrodzenie kształtowane jest nie tylko bodźcami wskazanymi w art. 78 § 1 k.p., ale pośrednio również koniunkturą gospodarczą, opłacalnością działalności w danej branży, miejscem wykonywania pracy, relacją między popytem i podażą, wielkością stopy bezrobocia. Zważywszy na mnogość czynników wpływających na wysokość wynagrodzenia, głoszenie, że dane wynagrodzenie nie jest ekwiwalentne w wielu przypadkach staje się problematyczne. W rezultacie, w wielu przypadkach niejednoznacznie wypada ocena czy konkretne wynagrodzenie uchodzi w odczuciu społecznym za niegodne i nieekwiwalentne.

Na tym nie koniec problemów. W literaturze przedmiotu zastrzega się, że godziwa płaca (w rozumieniu art. 13 k.p.) to taka, która odpowiedna rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy - art. 78 § 1 k.p. (B. Wagner, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner Warszawa 2010, s. 68). Wprowadzając zasadę godziwego wynagrodzenia do polskiego porządku prawnego ustawodawca nie

zdefiniował tego pojęcia. Brak ten każe ostrożnie podchodzić do kwestionowania zgodnej woli stron. Dlatego w wyroku z dnia 29 maja 2006 r., I PK 230/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 155 Sąd Najwyższy stwierdził, że z prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczeń o podwyższenie wynagrodzenia za pracę. Jedynym wyjątkiem jest żądanie jego wyrównania do poziomu najniższego wynagrodzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421; z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEX nr 1044007). Mimo to, wspomniana cecha posiada pewne znaczenie normatywne. W praktyce orzeczniczej wykorzystywana jest przy limitowaniu „zbyt wysokich” świadczeń ze stosunku pracy. Sąd pracy upoważniony jest do weryfikowania, czy prawo do świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń przyznanych w wyższej wysokości, można uznać za nieważne lub miarkować ich wysokość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Weryfikatorem w tym procesie jest kryterium wynagrodzenia niegodziwego - art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 2003 r., III APa 5/03, LEX nr 79916, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 90). Nie negując zaprezentowanej linii orzeczniczej, trudno pominąć, że co do zasady nie jest rolą sądu pracy ocena przyznawania pracownikom wygórowanych świadczeń. Niezbędne jest również przypomnienie, że przepis art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr 509051). Oznacza to, że sięgnięcie po omawiany mechanizm korekcyjny jest dopuszczalne w wyjątkowych wypadkach, gdy ustalona między stronami wysokość wynagrodzenia w sposób oczywisty i nie podlegający dyskusji jest niegodziwa, czyli jawnie kłóci się z fundamentem na jakim osadzono umowę o pracę.

Przedstawione racje mają wpływ na postrzeganie wynagrodzenia jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W utrwalonym

orzecnictwie (które ostatnio zostało wszechstronnie przedstawione przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16, LEX nr 2342187) dopuszczono możliwość zakwestionowania wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę stwierdzając, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może negocjować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, iż zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zamiaru obejścia prawa (art. 58 k.c.). Uprawnienie to wynika z założenia (przedstawionego przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 1/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338), że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych; kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana również z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje w tym wypadku 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 godziwego wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić 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 z tego ubezpieczenia. Należy pamiętać, że 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. Przytaczając stanowisko judykatury na temat dopuszczalności oceny ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego i stosowania sankcji z art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386; z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 32/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 85; z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPIUS 1999 nr 19, poz. 627 i z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPIUS 2002 nr 21, poz. 527), Sąd Najwyższy zastrzegł, że stwierdzenie nieważności takiej umowy przez organ stosujący prawo może prowadzić do uchylecia się od związania nimi przez ten organ, bez jednoczesnej ingerencji w treść umowy i bez zastępowania stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 96/99, OSNAPIUS 2000 nr 16, poz. 615; z dnia 19 lutego 1970 r., II PR 604/69, OSNCP 1971 nr 5, poz. 84; z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1076 nr 6, poz. 145; z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191; z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11 - 12, poz. 192 i OSP 2007 nr 4, poz. 41; z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 27254; z dnia 10 marca 2008 r., III UK 98/07, LEX nr 459239; z dnia 22 kwietnia 2008 r., II UK 215/07, LEX nr 448853; z dnia 12 lutego 2009 r., III UK 70/08, LEX nr 725061; z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047; z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX nr 515697; z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234 oraz postanowienia: z dnia 28 stycznia 2011 r., I UK 314/10, LEX nr 1646914; z dnia 11 września 2012 r., III UK 18/12, LEX nr 1618944; z dnia 14 września 2012 r., I UK 220/12, LEX nr 1675400; z dnia 9 lutego 2017 r., III UK 103/16, niepublikowane).

Dokonując weryfikacji podstawy wymiaru składki w oparciu o zmienną w postaci zamiaru nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego (mając na uwadze zasadę solidarności społecznej, płacy słusznej, sprawiedliwej i godziwej) nie można skoncentrować uwagi na interesach organu rentowego i środków przez

niego administrowanych, zasadnicze znaczenie mają bowiem relacje zachodzące na rynku zatrudnienia. Nie jest nadużyciem opłacanie składek od wynagrodzenia wprawdzie relatywnie wysokiego, jednak występującego w praktyce. Czynniki słuszności, sprawiedliwości i godziwości korespondują bowiem z regułami rynkowymi. W rezultacie, zasada solidarności społecznej zostanie naruszona nie wówczas, gdy ubezpieczony otrzyma wysokie świadczenie (choćby przed zdarzeniem ubezpieczeniowym jedynie przez krótki okres opłacał składki), ale wtedy, gdy na podstawie okoliczności towarzyszących można wykazać, że podstawa wymiaru składek została określona na wysokim poziomie z uwagi na znane, nieuchronne i pewne zdarzenie ubezpieczeniowe (na przykład stan ciąży). Jedynie taki motyw uzasadnia twierdzenie, że ustalenie wysokiego wynagrodzenia (podstawy wymiaru składek) jest nadużyciem.

Przekładając te myśli na grunt rozpoznawanej sprawy zachodzi konieczność przesądzenia (w oparciu w wszystkie istotne okoliczności), po pierwsze, czy wynagrodzenie 6.000 zł (zważywszy na rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje i umiejętności ubezpieczonej, a także realia występujące na tym rynku pracy) kłóci się z tak rozumianym wzorcem płacy słusznej, sprawiedliwej i godziwej, po drugie, czy całokształt faktów upoważnia do postawienia tezy, że ukształtowanie wynagrodzenia na takim poziomie zostało podyktowane instrumentalnie, to jest zostało zdeterminowane ciążą, a nie miałoby miejsca w innym przypadku. Dopiero odpowiedź twierdząca na te dwie kwestie upoważni do zaakceptowania rozstrzygnięcia organu rentowego.

Kierując się przedstawionymi racjami, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.