

## POSTANOWIENIE

Dnia 10 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z wniosku N. G. i G. z o.o. w W.  
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w W.  
o wysokość podstawy wymiaru składek,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 10 grudnia 2020 r.,  
skargi kasacyjnej wnioskodawców od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)  
z dnia 13 lutego 2019 r., sygn. akt III AUa (...),

**I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**

**II. zasądza od każdej z odwołujących się na rzecz organu  
rentowego po 1.000 zł (jeden tysiąc) tytułem zwrotu kosztów  
postępowania kasacyjnego.**

### UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne N. G. (poprzednio S.) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek G. sp. z o.o. wynosi miesięcznie od 15 stycznia 2015 r., kwotę obowiązującego minimalnego wynagrodzenia w danym roku w wysokości 1.750 zł w przeliczeniu na okres miesiąca.

Sąd Okręgowy uznał, że wynagrodzenie za pracę ustalone w umowie o pracę z N. G. w wysokości 9.000 zł jest nadmierne i nieadekwatne do okoliczności sprawy, w szczególności wykształcenia i doświadczenia zawodowego pracownika,

zakresu powierzonych obowiązków, jak również okoliczności towarzyszących zawarciu umowy o pracę. Ustalenie takiego wynagrodzenia miało na celu uzyskanie przez ubezpieczoną wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem, które to okoliczności były odwołującym w chwili zawarcia umowy wiadome. Sąd Okręgowy podkreślił jednak, że kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wynoszącego w 2015 r. 1.750 zł nie może zostać uznana za adekwatną do stanowiska i obowiązków wynikających z umowy o pracę odwołującej. W tym zakresie Sąd wskazał, że inni pracownicy administracyjni zostali zatrudnieni przez spółkę w 2015 r. za wynagrodzeniem w wysokości 2.000 - 3.000 zł, a więc wyższym niż płaca minimalna. Tym bardziej zatem wysokość wynagrodzenia osoby zatrudnionej na stanowisku członka zarządu/dyrektora biura, a więc stanowisku wyższym, nie powinna być mniejsza.

Sąd Apelacyjny wskazał, że N. G., wbrew zawartym w apelacji twierdzeniom, nie wykonywała obowiązków, które uzasadniały w świetle art. 11, art. 13 w zw. z art. 78 § 1 k.p., ustalenia jej wynagrodzenie w wysokości 9.000 zł brutto. W ocenie Sadu Apelacyjnego podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne została przez Sąd pierwszej instancji zasadnie ustalona na poziomie odpowiadającym dwukrotności obowiązującego w danym roku minimalnego wynagrodzenia za pracę, gdyż w tej wysokości odpowiadało ono zakresowi wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków oraz było adekwatne do zajmowanego stanowiska. Wysokość wynagrodzenia została ustalona w oparciu o zakres możliwych do wykonania przez nią na tym etapie zatrudnienia obowiązków, przy uwzględnieniu jej wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Konieczność obniżenia podstawy wymiaru składek dotyczyła wyłącznie sfery ubezpieczeń społecznych, nie zaś prawa pracy.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 oraz art. 233 § 1 w związku z 391 k.p.c. oraz na naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 14 ust. 12 i 13 oraz art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 § 1 k.c.

Stosownie do art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. w zw. z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. skarżąca wniosła o przyjęcie skargi do rozpoznania, bowiem w sprawie występuje zagadnienie prawne, wymagające wyjaśnienia przez Sąd Najwyższy, a mianowicie, czy jest możliwe i uzasadnione obniżenie podstawy wymiaru składek, co ma potem wpływ na wysokość zasiłku macierzyńskiego (dokonane na podstawie własnych ustaleń organu rentowego i sądów, w sprawie wysokości należnego wynagrodzenia otrzymywanego przez ubezpieczoną, bez uzasadnienia co do podstaw ustalonej, nowej wysokości wynagrodzenia) w sytuacji, w której nie występują wyjątkowe okoliczności, uzasadniające podjęcie takich czynności, ponadto, czy sądy powszechne mają uprawnienie do samodzielnego ustalania wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej, odmiennej niż uzgodnione przez strony stosunku pracy. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca przywołała szereg orzeczeń Sądu Najwyższego, dotyczących zmiany (tj. obniżenia) podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. Wskazała, że organy rentowe i sądy powołują się przy tym na interes publiczny i zasadę solidarności ubezpieczonych, które nakazują przeciwdziałanie nadmiernemu uprzywilejowaniu pracownika, prowadzącemu do nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia. Założenie to, zdaniem skarżącej, może być uznane za słuszne, jednak jedynie wtedy gdy w sprawie można mieć podejrzenie, a potem można udowodnić, że nastąpiło nieuzasadnione uprzywilejowanie pracownika - z zamiarem nadużycia świadczeń, a świadczenie o które występuje ubezpieczona jest nienależne. Skarżąca zaznaczyła, że w rozpoznawanej sprawie, podnoszone okoliczności przesądzają, iż odwołująca się nie miała zamiaru naruszenia prawa i zamiaru wyłudzenia świadczeń. Skoro zaś nie można ustalić, że taki zamiar przyświecał stronom umowy, a nawet nie były w tym zakresie prowadzone czynności dowodowe, ustalenie innego niż uzgodnione wynagrodzenie było działaniem naruszającym powoływane w skardze przepisy procesowe i materialne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że istotne zagadnienie prawne jest to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawnym, a jego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004, nr 7–8, s. 51). Istotne zagadnienie prawne może odnosić się zarówno do prawa procesowego, jak i materialnego (M.P. Wójcik, [w:] Komentarz aktualizowany do Kodeksu postępowania cywilnego, red. J. Bodio, LEX 2016). Przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na przesłankę istotnego zagadnienia prawnego polega na sformułowaniu tego zagadnienia i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudence i prawa pozytywnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941).

Przedstawione zagadnienie nie ma takiego charakteru, bowiem Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie odniósł się już do wskazanego problemu dotyczącego ustalania innej podstawy wymiaru składek, niż wynikająca z umowy o pracę, na co wskazuje zresztą sama skarżąca. 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 (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 26/07, LexPolonica nr 8159513; z dnia 19 września 2007 r., III UK 30/07, LexPolonica nr 1587119). Organ ubezpieczeń społecznych jest uprawniony do kontroli i korygowania zawyżonych podstaw wymiaru składek z każdego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym dla zapobieżenia nabywania nienależnych lub zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na intencjonalny lub manipulacyjny zamiar uzyskania takich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sposób sprzeczny z prawem lub zmierzający do obejścia przepisów i zasad systemu ubezpieczeń społecznych (wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2018 r., I UK 208/17).

Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> 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 (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338). 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 (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 i powołane w niej orzecznictwo).

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 (konjunkturę 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 (wyroki z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234; z dnia 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16, LEX nr 2473788).

Przedstawione przez skarżącą pytanie nie ma ponadto ogólnego i abstrakcyjnego charakteru, przez co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu. W rzeczywistości pytanie zmierza do uzyskania odpowiedzi Sądu Najwyższego, czy w konkretnej, opisanej w nim sytuacji faktycznej, zostały spełnione przesłanki ustalenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz sądy *meriti* innej podstawy wymiaru składek, niż wynikająca z umowy stron. Skarżąca wskazała bowiem na „zagadnienie prawne, wymagające wyjaśnienia (...) czy jest możliwe i uzasadnione obniżenie podstawy wymiaru składek (...) w sytuacji, w której nie występują wyjątkowe okoliczności, uzasadniające podjęcie takich czynności”.

Należy również zauważyć, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania opiera się na założeniach faktycznych sprzecznych z ustaleniami sądu

odwoławczego, co nie zasługuje na uznanie w świetle związania Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Wbrew twierdzeniom skarżącej, że w rozpoznawanej sprawie okoliczności wskazują, że stronom nie przyświecał zamiar naruszenia prawa i wyłudzenia świadczenia, a nawet nie były w tym zakresie prowadzone czynności dowodowe, Sąd Apelacyjny wskazał, że wynagrodzenie skarżącej zostało ustalone w oderwaniu od cech związanych ściśle z jej osobą – wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Zauważył, że Sąd Okręgowy, że odwołująca zawarła umowę o pracę ze spółką będąc osobą młodą, posiadając wykształcenie średnie. Kwotę ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia uznał za wygórowaną również w świetle powierzonych ubezpieczonej obowiązków takich jak wykonywanie przelewów, odbieranie telefonów, odbiór korespondencji, negocjacje z firmą C. oraz rozliczenie 5 brokerów w ramach współpracy z P.. Sąd Apelacyjny wziął również pod uwagę wysokość zarobków ubezpieczonej oraz innych zatrudnionych w spółce osób.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c., art. 99 k.p.c. i art. 102 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.