



Sygn. akt II UK 486/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z wniosku C. H.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi we W.
o zasiłek chorobowy i zasiłek macierzyński,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 lutego 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczyni od wyroku Sądu Okręgowego we W.
z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt VIII Ua [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 marca 2017 r., VIII Ua [...], Sąd Okręgowy we W., oddalił apelację wnioskodawczyni C. H. od wyroku Sądu Rejonowego we W. z dnia 29 listopada 2016 r., którym oddalono jej odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału we W., w sprawie o zasiłek chorobowy i zasiłek macierzyński.

W sprawie ustalono, że płatnik składek – S. spółka cywilna - świadczy usługi

projektowe w zakresie planowania przestrzennego m.in. projektów miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego, projektów studium uwarunkowań i kierunków zagospodarowania przestrzennego, projektów decyzji o warunkach zabudowy - głównie na rzecz gmin i innych instytucji publicznych. Wnioskodawczyni została zatrudniona w spółce w dniu 1 października 2008 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 28 listopada 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku projektanta za wynagrodzeniem miesięcznym 563 zł brutto. Z dniem 1 marca 2012 r. uległ zmianie wymiar czasu pracy wnioskodawczyni na pełen etat oraz wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 1.750 zł brutto miesięcznie. Wnioskodawczyni wykonywała pracę w siedzibie pracodawcy od poniedziałku do piątku. Obecność w pracy potwierdzała na listach obecności. Do zakresu jej obowiązków należało przede wszystkim kierowanie pracami przy sporządzaniu planów miejscowych i studiów uwarunkowań zagospodarowania przestrzennego. W dniu 27 listopada 2015 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, na mocy którego ustaliły, że począwszy od dnia 1 grudnia 2015 r. wnioskodawczyni zostanie zatrudniona na stanowisku Kierownika Projektów Finansowych w wymiarze 7/8 etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym 4.390 zł brutto. Po zmianie wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na 7/8 nikt nie przejął poprzednich obowiązków wnioskodawczyni. W wymiarze 7/8 etatu pracowała ona od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 2 stycznia 2016 r., po czym korzystała ze zwolnienia chorobowego w związku z ciążą. Prace, które pracodawca powierzył wnioskodawczyni po zmianie jej stanowiska pracy, wcześniej zlecał do wykonania firmom zewnętrznym. Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy od dnia 2 stycznia 2016 r. do dnia 4 kwietnia 2016 r., a w dniu 5 kwietnia 2016 r. urodziła syna, nabywając od tego dnia prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Decyzją z dnia 16 czerwca 2016 r., organ rentowy przyznał wnioskodawczyni prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 4 lutego 2016 r. do dnia 4 kwietnia 2016 r. oraz zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 5 kwietnia 2016 r. do dnia 3 kwietnia 2017 r. od podstawy w kwocie 1.596,37 zł, jednocześnie odmawiając prawa do zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego za ten okres od podstawy w kwocie 3.788,13 zł. Jak ustalono, w spółce S. s.c. powszechną

praktyką było zatrudnianie pracownic na podstawie umowy o pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie gdy pracownica zachodziła w ciążę, strony zawierały porozumienie bądź aneks do umowy o pracę, na podstawie którego zmianie ulegał wymiar czasu pracy ubezpieczonej - zazwyczaj z pełnego etatu na 7/8, oraz wynagrodzenie, które wzrastało co najmniej 2-krotnie. Tak było w przypadku M. K.-G., która została zatrudniona u płatnika składek z dniem 1 grudnia 2005 r. i J. S. zatrudnionej w spółce, począwszy od dnia 1 maja 2013 r. Podobnie kształtowała się praktyka spółki w wypadku kolejnej zatrudnionej - A. G..

Jak ustalono, jedyną osobą w spółce, która od początku zatrudnienia pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy jest pracownik - mężczyzna.

Wyrokiem z dnia 29 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy we W. oddalił odwołanie wnioskodawczyni od decyzji organu rentowego, wskazując że działania wnioskodawczyni podyktowane były jedynie tym, aby osiągnąć wyższe świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem Sądu Rejonowego nie budzi wątpliwości fakt, że zmiana warunków pracy i płacy na podstawie porozumienia zmieniającego, począwszy od dnia 1 grudnia 2015 r. była dokładnie przemyślana i zaplanowana, tak aby ubezpieczona otrzymywała zasiłek macierzyński obliczony od wyższej podstawy wymiaru składek, podobnie zresztą jak wymienione wyżej M. K.-G. czy J. S.. Nie bez znaczenia jest fakt, że zaledwie po miesiącu pracy w wymiarze 7/8 etatu za wynagrodzeniem 4.390 zł wnioskodawczyni udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie z powodu ciąży. Nie bez znaczenia, jest także fakt, że wnioskodawczyni po zmianie warunków pracy i płacy nie otrzymała na piśmie nowego zakresu obowiązków. Sąd pierwszej instancji analizując warunki zatrudnienia pozostałych pracowników w u płatnika składek doszedł do wniosku, że stałą praktyką w spółce jest zmiana wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na 7/8 przy jednoczesnym znacznym wzroście wynagrodzenia, która dotyczy to tylko pracownic, które w niedalekim czasie będą korzystały ze świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa na podstawie art. 36 i 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.). Z powyższych przyczyn Sąd pierwszej instancji orzekł, że porozumienie zmieniające do umowy

o pracę łączącej ubezpieczoną a dotyczące zmniejszenia wymiaru czasu pracy ubezpieczonej z pełnego etatu na 7/8 etatu, było nieważne w świetle art. 58 § 1 i 3 k.c., gdyż zmierzało do obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych.

Sąd apelacyjny oddalając apelację wnioskodawczynie w pełni podzielił poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne oraz ich ocenę prawną, stwierdzając że do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku wnioskodawczynie miał zastosowanie art. 36 § 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie wnioskodawczynie miało na celu nie tylko obejście prawa ale było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 1 k.c., a organowi rentowemu przysługuje kompetencja do badania zarówno zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W skardze kasacyjnej od tego wyroku, zaskarżając go w całości, pełnomocnik wnioskodawczynie zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.c., poprzez błędną wykładnię i uznanie, że „dokonana przez strony czynność prawna polegająca na zawarciu przez wnioskodawczynię i płatnika składek porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, które prowadziło do podwyższenia wynagrodzenia przy jednoczesnym obniżeniu wymiaru etatu, jako zmierzająca do obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych o obliczaniu wysokości podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego była w części dotyczącej zmiany warunków pracy - wymiaru etatu - nieważna”, art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.c. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że „dokonana przez strony czynność prawna polegająca na zawarciu przez wnioskodawczynię i płatnika składek porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, które prowadziło do podwyższenia wynagrodzenia przy jednoczesnym obniżeniu wymiaru etatu jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego była w części dotyczącej zmiany warunków pracy - wymiaru etatu - nieważna”, art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a w odniesieniu do zasiłku

macierzyńskiego w związku z art. 47 ustawy, poprzez błędne zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym i uznanie, że „podstawę wymiaru przysługującego wnioskodawczyni zasiłku chorobowego i macierzyńskiego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy podczas, gdy w ustalonym stanie faktycznym winien mieć zastosowanie przepis zawarty w art. 40 ww. ustawy przewidujący, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy” oraz art. 40 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a w odniesieniu do zasiłku macierzyńskiego w związku z art. 47 ustawy polegające na jego niezastosowaniu w ustalonym stanie faktycznym i przyjęciu, że „wnioskodawczyni, która dokonała skutecznej pod względem formalnoprawnym i znajdującej odzwierciedlenie w rzeczywistości zmiany wymiaru etatu nie ma prawa do ustalenia podstawy wymiaru według wynagrodzenia ustalonego dla nowego wymiaru czasu pracy w sytuacji gdy organ rentowy nie kwestionował jego wysokości”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego jak i poprzedzającej go decyzji organu rentowego poprzez przyznanie wnioskodawczyni prawa do zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego od podstawy w kwocie 3.788,13 zł z zasądzeniem od organu rentowego na rzecz wnioskodawczyni kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Wobec nie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego, a uwzględniając związaną Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, te ustalenia stały się punktem odniesienia w ocenie prawidłowości wykładni i

zastosowania przepisów materialnoprawnych przy ferowaniu orzeczenia drugoinstancyjnego.

W ocenie Sądu Najwyższego, istota rozpoznawanej sprawy sprowadza się do pytania o możliwość kontroli w oparciu o zawartą w art. 58 k.c. klauzulę generalną zasad współżycia społecznego wysokości przychodów pracownika ze stosunku pracy, stanowiących podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne. Powoływanie się przez Sądy orzekające w sprawie na unormowanie prawa cywilnego przy rozstrzyganiu sporu z zakresu ubezpieczeń społecznych dotyczyło ważności czynności prawnej, kreującej stosunek prawny stanowiący tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Wobec zarzutów skargi kasacyjnej, należy podkreślić, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm., dalej „ustawa systemowa”), organ rentowy może negocjować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zamiaru obejścia prawa. Jak wskazał Sąd Najwyższy w tezie wyroku z dnia 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16 (LEX nr 2342187), dopuszczalne jest kwestionowanie w oparciu o art. 58 k.c. ustalonego przez stronę stosunku pracy wynagrodzenia pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, jeżeli wynagrodzenie to zostało ustalone z naruszeniem zasad współżycia społecznego przez świadome dążenie do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Za uzasadnieniem powyższego wyroku należy wskazać, że możliwość stwierdzenia sprzeczności z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa jest przy tym odnoszona do umowy o pracę stanowiącej tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. W uzasadnieniu uchwały z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 1/05 (OSNP 2005 nr 21, poz. 338) Sąd Najwyższy zauważył, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, 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 dodatkowy walor aksjologiczny; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania a 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 uchYLENIA 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 i z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145).

Analogiczny pogląd został wyrażony także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2017 r., I UK 259/16, w którego tezie stwierdzono, że na jurysdykcyjną tolerancję nie zasługują żadne intencjonalne zabiegi skierowane na uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z deklarowaniem i opłaceniem wysokich składek przed okresami zamierzonego lub definitywnego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ponieważ tego typu działania pozostają w widocznej *prima facie* sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz z zasadą równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w solidarnym systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a ustawy systemowej), z którego przysługują proporcjonalne świadczenia do wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne.

Warto też zauważyć, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., P 9/15, potwierdził zgodność art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 lit. c i art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej w zakresie, w jakim stanowi podstawę ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej - niż wynikająca z umowy o pracę - wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia z art. 2 w związku z art. 84 i art. 271 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji.

W kontekście przedstawionego orzecznictwa, należy stwierdzić, że dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia przepisów prawa materialnego jest trafna.

Nie podzielając zatem zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną.