

POSTANOWIENIE

Dnia 24 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania M. Sp. k. w W. i M. M.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Warszawie
o podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie
z dnia 19 grudnia 2022 r., sygn. akt III AUa 68/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

M. Sp. k. w W. i M. M. złożyli odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w Warszawie z dnia 22 czerwca 2020 r. stwierdzającej, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez płatnika składek M. Sp. j. od 1 października 2019 r. stanowi kwota 2 859 zł i kwota 3 136,60 zł 2020 r.

Wyrokiem z dnia 4 października 2021 r., Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił oba odwołania.

Sąd Apelacyjny w Warszawie, wyrokiem z dnia 19 grudnia 2022 r., zmienił zaskarżony przez odwołujących się wyrok Sądu Okręgowego i poprzedzającą go decyzję organu rentowego i stwierdził, że podstawę wymiaru składek na

obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe M. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek W. Sp. k. od 1 października 2019 r. stanowi kwota 20 000 zł.

W sprawie ustalono, że M. M. ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie, podyplomowe studia Gender Studies na Akademii, a także podyplomowe studia europejskich stosunków finansowo – ekonomiczno - prawnych w Szkole w W. Ubezpieczona legitymuje się stopniem doktora nauk prawnych oraz miała przyznane stypendium F., w ramach którego nawiązała współpracę ze Szkołą Prawa na Uniwersytecie w N. Ponadto ubezpieczona jest wykładowcą akademickim, od 2017 r. wykłada na Akademii w W. prawo restrukturyzacyjne, prawo upadłościowe, prawo spółek handlowych.

W okresie od 20 sierpnia 2005 r. do 31 października 2015 r. ubezpieczona pracowała w kancelariach prawnych, na stanowisku prawnika, a następnie starszego prawnika (senior associate). Do jej obowiązków należało m.in. prowadzenie sporów sądowych z zakresu prawa cywilnego, handlowego, administracyjnego oraz telekomunikacyjnego, kompleksowa obsługa spółek prowadzących działalność w branży telekomunikacyjnej i IT, prowadzenie i negocjowanie umów międzynarodowych z zakresu usług telekomunikacyjnych oraz umów pomiędzy największymi operatorami krajowymi, sporządzanie opinii prawnych z zakresu prawa cywilnego i gospodarczego, w tym prawa własności intelektualnej i przemysłowej.

Ubezpieczona od lutego 2006 r. prowadziła własną działalność gospodarczą, przy czym w okresie od 1 lutego 2015 r. do 31 marca 2017 r. własną kancelarię prawną specjalizującą się w inwestycjach infrastrukturalnych i realizacji kontraktów z branży budowlanej i energetycznej. W ramach prowadzonej praktyki ubezpieczona przygotowywała i realizowała kontrakty oraz prowadziła postępowania sądowe i administracyjne w największych projektach infrastrukturalnych w Polsce (np. S., autostrady [...], [...], [...]).

W okresie od 3 kwietnia 2017 r. do 31 marca 2019 r. zatrudniona była w Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej w Departamencie Osób Prawnych III, na stanowisku Radcy, za wynagrodzeniem 10 000 zł brutto i na ten czas zawiesiła wykonywanie działalności gospodarczej. W ramach powierzonych

obowiązków zajmowała się obsługą prawną i zastępstwem procesowym państwowych osób prawnych i spółek z udziałem Skarbu Państwa w sprawach z obszaru infrastruktury, budownictwa i energetyki.

Ubezpieczona zawarła w dniu 2 kwietnia 2019 r. z W. Spółką Jawną umowę o współpracy na czas nieokreślony, której przedmiotem było świadczenie usług na rzecz Kancelarii na stanowisku senior associate. Usługi miały być świadczone przede wszystkim w zakresie związanym z pomocą prawną dla klientów Kancelarii i polegać na opracowywaniu opinii, pism sądowych, umów, przeprowadzaniu badania stanu prawnego i faktycznego w powierzonych projektach, udziale w posiedzeniach i rozprawach, wspieraniu zespołu Kancelarii, w tym prawników (associate) i starszych prawników (senior associate) w zakresie realizowanych przez nich projektów. Strony umówiły się na miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 25 000 zł netto (+VAT), które wynikało z doświadczenia i wykształcenia ubezpieczonej oraz portfela jej klientów. Wynagrodzenie płatnika składek z tytułu usług świadczonych na rzecz klientów pozyskanych przez ubezpieczoną wynosiło około 170 000 zł.

Ubezpieczona, wykonując pozarolniczą działalność gospodarczą, była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i odprowadzała składki od najniższej podstawy, która w 2019 r. wynosiła 2 859 zł. W okresach prowadzenia działalności o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym występowała sporadycznie, na łączny okres 5 miesięcy ubezpieczenia.

W dniu 30 września 2019 r., po uprzednim rozwiązaniu za porozumieniem stron umowy o współpracę, ubezpieczona zawarła z płatnikiem składek umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jej obowiązków należało prowadzenie samodzielnie, pod ogólnym nadzorem osoby odpowiedzialnej za danego klienta, przekazanych mu mniejszych projektów dotyczących obsługi prawnej klientów, praca w innych projektach, pod nadzorem osoby kierującej projektem, wykonywanie samodzielnie poszczególnych prac z zakresu doradztwa prawnego, udział w wewnętrznych przedsięwzięciach pracodawcy, samodzielnie lub pod kierunkiem innej osoby (prezentacje zespołów, szkolenia dla innych pracowników, inne zlecone zadania wewnętrzne związane z zagadnieniami prawnymi lub organizacją obsługi prawnej), w ramach swojej

specjalności pisanie artykułów oraz udział w konferencjach firmowanych przez pracodawcę (pod ogólnym nadzorem wspólników). Strony umówiły się na wynagrodzenie w wysokości 20 000 zł brutto. Decyzja o zmianie formy zatrudnienia z umowy o współpracę (B2B) na wstąpienie w stosunek pracy podyktowana była powzięciem wiadomości przez ubezpieczoną o zajściu w ciążę.

Ubezpieczona miała wykonywać w oparciu o umowę o pracę w dalszym ciągu te same czynności, które wykonywała w toku umowy o współpracy, a niższe wynagrodzenie - 20 000 zł - wynikało z faktu, iż rzeczywisty koszt pracodawcy przy takiej stawce to 25 000 zł. Pracowała 8 godzin dziennie, od 9 do 17 i świadczyła pracę w siedzibie Kancelarii. Jej bezpośrednim przełożonym był W. J., partner w dziale procesowym, w którym to dziale, w zespole rozwiązywania sporów sądowych pracowała ubezpieczona. W zespole zatrudnieni byli wyłącznie adwokaci i aplikanci, w oparciu o umowy o współpracę. Partner nadzorował M. M. wyłącznie z perspektywy formalnej, tj. w zakresie czasu spędzanego w Kancelarii, dyspozycyjności na spotkaniach ustalanych poza jej kontrolą, prowadził z ubezpieczoną rozmowy jakich klientów ma ona pozyskać oraz jakie wyniki chce z tego osiągnąć. Radził także ubezpieczonej aby nie kontynuowała linii biznesowej i komunikacji z nieopłacalnymi klientami. Z uwagi na ciążę oczekiwania wobec ubezpieczonej były łagodniejsze (ograniczono jej liczbę spotkań, rozpraw). Ubezpieczona kontynuowała projekty prowadzone wcześniej w oparciu o umowę o współpracę, a w stosunku pracy nowych nie wносиła.

Ubezpieczona świadczyła pracę do końca stycznia 2020 r., a urodziła dziecko w dniu 28 lutego 2020 r. Następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni, który skończył się z dniem 20 lipca 2020 r., po czym korzystała z 20 dni urlopu wypoczynkowego. W tym okresie jej obowiązki przejęli inni prawnicy w kancelarii oraz aplikant, nikt nowy nie został zatrudniony.

M. M. wróciła do pracy w połowie sierpnia 2020 r. Z uwagi na spór z ZUS leżący u podstaw przedmiotowej sprawy zdecydowała się rozwiązać umowę o pracę po tym, jak organ rentowy zakwestionował wypłatę zasiłku macierzyńskiego, albowiem uznała, iż brak jest perspektyw na skorzystanie z urlopu wychowawczego, w konsekwencji czego rozwiązała w dniu 31 sierpnia 2020 r. umowę o pracę za porozumieniem stron, a z dniem 1 września 2020 r. zawarła z

płatnikiem drugą umowę o współpracy, o zbieżnej treści i warunkach do pierwotnej umowy. Jesienią 2020 r. ubezpieczona złożyła wniosek o wpis na listę adwokatów, który został dokonany w grudniu 2020 r.

Sąd Apelacyjny, oceniając ustalone fakty, podkreślił wysokie umiejętności zawodowe ubezpieczonej, poprzedzone nie tylko bardzo dobrym przygotowaniem merytorycznym, ale przede wszystkim długą wieloletnią praktyką zawodową, łącznie z pracą w Prokuraturii Generalnej RP, osiągane wysokie przychody z tytułu tej pracy na przestrzeni co najmniej kilku lat, wysoką renomę i pozycję firmy płatnika składek na arenie usług prawniczych i bardzo wysokie z tego tytułu przychody (za 2019 r. wyniosły ponad 20 000 000 zł). Dostrzegł, że M. M. współpracowała wcześniej z płatnikiem składek, świadcząc dla niego usługi prawne i uzyskując z tego wynagrodzenie na kwotę 25 000 zł plus VAT miesięcznie. Skonstatował, że zaoferowane M. M. stanowisko i wynagrodzenie przez płatnika składek, odpowiadało zarówno jej umiejętnościom zawodowym, jak i potrzebom płatnika, a dodatkowo płatnik dysponował pełnymi możliwościami finansowymi na sfinansowanie jej pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, strony umowy o pracę nie naruszyły zasad współżycia społecznego, które miałyby polegać na świadomym zamiarze osiągania korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Sąd Apelacyjny nie ma wątpliwości, że tych zasad nie naruszyła w żaden sposób M. M., która zgodnie z zawartą umową o pracę wypełniała swoje codzienne obowiązki w miejscu pracy, w ustalonych godzinach, na sprzęcie pracodawcy, zgodnie z jego wytycznymi, za wynagrodzeniem, które w pełni odpowiadało zarówno randze wykonywanych przez nią czynności, jak i posiadanych wyjątkowo wysokich umiejętności prawniczych w dziedzinach pożądanym na rynku pracy. Wysokość tego wynagrodzenia w pełni odpowiadała również wysokości wcześniej osiągniętych przychodów, a nawet była niższa. Argumentu *a contrario* w żadnym razie nie stanowi ustalenie, iż inni prawnicy w firmie na analogicznych stanowiskach, świadczyli swoją pracę na rzecz kancelarii na podstawie umowy o współpracę.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku organ rentowy zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 § 1 i § 2 k.c. polegające na uwzględnieniu podstaw wymiaru składek ustalonych postanowieniami umowy o pracę, które jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego były nieważne.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi do rozpoznania, z uwagi na istnienie potrzeby wykładni art. 58 § 1 i § 2 k.c. oraz art. 353¹ k.c. spowodowane istotnymi rozbieżnościami w orzecznictwie sądów dotyczącymi wykładni tych przepisów. Mianowicie konieczne jest określenie, czy podwyższenie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne na krótko przed pewnym zajściem zdarzenia uzasadniającego długotrwałą wypłatę świadczeń z tego ubezpieczenia stanowi jedynie przejaw przezorności życiowej i jest w pełni akceptowalne, czy też może stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego. Czy wystarczające jest uznanie, że wynagrodzenie przyznane osobie ubezpieczonej jest godziwe, czy też okoliczności jego przyznania nie powinny naruszać zbiorowych interesów wszystkich ubezpieczonych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy 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.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., tj. występowaniu w sprawie potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Stosownie do utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na twierdzeniu o istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje

wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych, które należy przytoczyć (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 31/18, LEX nr 2508113; z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365). Powołanie się na tę przyczynę kasacyjną zakłada więc nie tylko wskazanie przepisu prawa i stwierdzenie, że - w ocenie skarżącego - wywołuje on wątpliwości. Konieczne jest również wykazanie, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, wyjaśnienie na czym one polegają, ich uzasadnienie, a także wskazanie rozbieżnych wariantów interpretacyjnych, z odwołaniem się do dotychczasowych poglądów orzecznictwa i dostępnego piśmiennictwa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 571/17, LEX nr 2497706), a w szczególności przytoczenie i poddanie analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 123/17, LEX nr 2496319). Ponadto nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2020 r., II PK 36/19, LEX nr 3034647; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Mając powyższe na względzie stwierdzić trzeba, że skarżący nie zdołał wykazać występowania w sprawie wskazanej we wniosku przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, zgodnie z którym alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz zasada solidaryzmu ubezpieczonych, na której oparty jest system ubezpieczeń społecznych, 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. Oznacza to, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można już przypisać - w okolicznościach konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z tego ubezpieczenia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338 oraz wyrok z dnia 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16, LEX nr 2342187).

Sąd Najwyższy w powołanej uchwale z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, podkreślił, że alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz zasada solidaryzmu wymagają, ażeby 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, aby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Sąd Najwyższy zwrócił też uwagę, 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. Dlatego też ustalenie zbyt 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. Godziwość wynagrodzenia będąca jedną z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.), w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje dodatkową wartość, na gruncie systemu ubezpieczeń istnieje bowiem silna potrzeba działania w granicach prawa

wyznaczonych przez wymagający ochrony interes publiczny oraz zasadę solidarności ubezpieczonych. Godziwość wynagrodzenia odnosi się tu nie tylko do potrzeb pracownika, ale również do świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej. W związku z tym nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy może odpowiadać swobodzie wynikającej z art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych przypisuje się, w konkretnych okolicznościach, zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Chodzi też o to, aby wynagrodzenie rażąco nie przewyższało wkładu pracy, a składka nie przekładała się na świadczenie co do wysokości nienależne.

W szczególności odnosi się to do wysokości świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, które nie są pochodną wkładu finansowego pracownika w system ubezpieczenia chorobowego, ale rekompensują wynagrodzenie za pracę utracone przez pracownika wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I UK 223/14, OSNP 2017 nr 1, poz. 9 oraz z dnia 4 marca 2021 r., II USKP 24/21, LEX nr 3158137).

Podkreślić też należy, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania ochrony ubezpieczeniowej - bez ustalenia wynagrodzenia za pracę na nadmiernie rażąco wysokim poziomie - (co zgodnie z ustaleniami w niniejszej sprawie, nie miało miejsca) jest zachowaniem rozsądnym i uzasadnionym, zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21, LEX nr 3275201). Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy podyktowana taką przyczyną jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; 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; OSP 2007 Nr 4, poz. 41, z glosą S. Samola; z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251; PiZS 2007 nr 5, s. 35, z glosą A. Jedynastej; OSP 2007 Nr 6, poz. 74, z glosą U. Jackowiak; z

dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366; 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LEX nr 272575; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, LEX nr 272551; z dnia 2 sierpnia 2006 r., I UK 61/06, LEX nr 1001285; oraz z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836; w doktrynie - patrz: D. Dzienisiuk: Wpływ ubezpieczonych na prawo do świadczeń z tytułu rodzicielstwa, PiP 2013 nr 8, s. 36; K. Ślęzak: Aksjologiczne podstawy prawa ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem solidarności i sprawiedliwości (w:) Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. M. Skąpskiego i K. Ślęzaka, Poznań 2014, s. 245; K. Gadomska: Analiza pozorności zatrudnienia kobiet w ciąży. Przesłanki oceniane przez sądy, Kortowski Przegląd Prawniczy 2015 nr 4, s. 90; K. Ślęzak: Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego - wybrane zagadnienia, PiZS 2017 nr 2, s. 29).

Cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie - jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192; z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251).

Jak więc wynika z przedstawionego orzecznictwa, naruszenie zasad współżycia społecznego w postaci świadomego zamiaru osiągania korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu opiera się na dwóch przesłankach koniecznych: 1) ustaleniu wynagrodzenia ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie i przede wszystkim przewyższającej wkład pracy, 2) tuż przed przewidywanym zajściem ryzyka ubezpieczeniowego. Wedle ustaleń faktycznych, wiążących Sąd Najwyższy

na podstawie art. 398² § 2 k.p.c., w niniejszej sprawie nie została spełniona pierwsza w wymienionych przesłanek.

Wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[SOP]

[ms]