



Sygn. akt II USKP 24/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z wniosku J. Spółki z o.o. z siedzibą w W. i J.K.
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 4 marca 2021 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczyni J. K. od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 18 maja 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I w części obejmującej
oddalenie odwołania w pozostałej części oraz w punkcie II i IV i w
tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Apelacyjnemu w (...) do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 7 czerwca 2016 r. zmienił zaskarżoną
decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 19 grudnia 2014

r., ustalając dla ubezpieczonej J. K., podlegającej ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek J. Spółka z o.o. z siedzibą w W. (dalej jako Spółka), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę 1.680 zł brutto miesięcznie, w ten sposób, że ustalił podstawę wymiaru składek dla ubezpieczonej, poczynawszy od dnia 1 lipca 2014 r. na kwotę 14.000 zł oraz zasądził od organu rentowego kwoty po 2.400 zł na rzecz ubezpieczonej oraz Spółki tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczona ukończyła Liceum Ogólnokształcące, a następnie kurs samodzielnego księgowego. Początkowo pracowała jako księgowa w firmach I. S.C., S. Sp. z o.o., od grudnia 1998 r. do lutego 2012 r. była zatrudniona w W. Sp. z o.o. na stanowisku samodzielnej księgowej, a następnie dyrektora finansowego. Z deklaracji PIT wynika, że wynagrodzenie podstawowe ubezpieczonej w roku 2012 wynosiło 129.350,26 zł. W dniu 1 marca 2013 r. ubezpieczona zawarła ze Spółką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku samodzielnej księgowej, w wymiarze 1/4 etatu, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 400 zł brutto miesięcznie, natomiast od dnia 1 lipca 2014 r. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 14.000 zł brutto miesięcznie. Według zaświadczenia lekarskiego z dnia 21 lipca 2014 r. ubezpieczona była zdolna do wykonywania pracy, a w dniu 18 lipca 2014 r. odbyła szkolenie wstępne z BHP. W dniu 15 września 2014 r. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego, a po przejściu na urlop dowiedziała się, że jest w nieplanowanej ciąży. Przed tym okresem przygotowywała się do operacji, była szczepiona na żółtaczkę - co jest przeciwwskazaniem w okresie ciąży, poza tym odbywała rehabilitację ręki. W trakcie zatrudnienia w Spółce do obowiązków ubezpieczonej należało wystawianie faktur sprzedaży, koordynacja w sprawie przyznania dotacji unijnej, kontakt z głównymi klientami, sporządzanie dokumentacji i sprawozdań finansowych oraz pism do urzędów. Ubezpieczona prowadziła księgi rozliczeń w firmie J. G. była głównym opiekunem prowadzącym finanse notowanej na giełdzie firmy L. S.A., księgując dokumentację i przygotowując dokumenty na posiedzenia rady nadzorczej oraz do raportów giełdowych, a także udzielała tej firmie na bieżąco porad w związku z dotacjami unijnymi.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w sprawie organ rentowy nie kwestionował wykonywania przez ubezpieczoną pracy na rzecz Spółki, tylko wysokość wynagrodzenia, ustalonego od dnia 1 lipca 2014 r., stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W ocenie Sądu Okręgowego - wbrew stanowisku zaskarżonej decyzji - wynagrodzenie za pracę ubezpieczonej ustalone w umowie o pracę było usprawiedliwione i godziwe w odniesieniu do rodzaju, ilości i jakości pracy, którą miała wykonywać oraz wymaganych kwalifikacji, zdobytych dzięki kilkuletniej praktyce, w tym jako samodzielna księgowa czy dyrektor finansowy. Wysokość wynagrodzenia była usprawiedliwiona także aktualnymi możliwościami Spółki. Zakres pracy ubezpieczonej był bardzo szeroki i choć nie posiada ona wykształcenia wyższego, to ma duże doświadczenie zawodowe zdobyte w poprzednich firmach. Miała też liczne kontakty z przedstawicielami firm współpracujących i była odpowiedzialna za pozyskiwanie nowych kontrahentów. Poza tym pełniła kluczową rolę w pozyskaniu funduszu unijnego. Z racji pełnienia tych różnych funkcji wynagrodzenie ubezpieczonej nie jest wygórowane. Tym samym zarzuty organu rentowego w kontekście zawarcia umowy o pracę na potrzeby uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych są chybione. Zgodnie z wynikiem postępowania dowodowego ubezpieczona w czasie zatrudnienia w Spółce przechodziła rehabilitację, przygotowywała się do operacji, przyjmując szczepionki na żółtaczkę, czyli w dacie podpisywania umowy nie miała wiedzy i nie mogła się spodziewać zajścia w ciążę. Poza tym dopuszczana jest możliwość zatrudniania przez pracodawców kobiet w ciąży i nie traktuje się ich decyzji o podjęciu pracy w aspekcie wyłudzenia środków z ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zostało udowodnione przez organ rentowy, by wynagrodzenie ubezpieczonej zostało ustalone na poziomie odbiegającym od stawek rynkowych, w sposób powodujący jego rażące wygórowanie, nieodpowiadające świadczonej pracy. U poprzedniego pracodawcy ubezpieczona osiągała znacznie wyższe zarobki niż obecnie w Spółce, a organ rentowy nie przedstawił dowodów świadczących o tym, że zatrudnienie ubezpieczonej byłoby dla Spółki nieopłacalne, nieracjonalne i nielogiczne. Początkowe zatrudnienie ubezpieczonej na 1/4 etatu było uwarunkowane wątpliwościami, co do stopnia rozwoju Spółki, a gdy możliwe stało się rozszerzenie działalności, zwiększono

ubezpieczonej wymiar etatu. Ponadto, nie odnotowano by Spółka miała zaległości płatnicze. Co więcej, Spółkę stać było na wypłacanie wynagrodzenia ubezpieczonej według ustalonej stawki, a jak przewidywała prezes zarządu - możliwe byłoby również w przyszłości dodatkowe premie. Wobec powyższego Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu pracowniczego zatrudnienia ubezpieczonej w Spółce wynosi 14.000 zł brutto miesięcznie.

Sąd Apelacyjny w (...), po rozpoznaniu apelacji organu rentowego, wyrokiem z dnia 18 maja 2018 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w jego punkcie I oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i stwierdził, że podstawę wymiaru składek z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę w J. Spółce z o.o. stanowi od dnia 1 lipca 2014 r. kwota 3.740 zł i oddalił odwołanie w pozostałej części, oddalił apelację w pozostałej części (pkt III) oraz orzekł o kosztach procesu między stronami (pkt II i IV).

Sąd Apelacyjny podniósł, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenie za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne ze względu na naruszenie zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiąganiu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie może być ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco przenosiła ekwiwalentny wkład pracy, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia - pracy i uzyskanej za nią należnej płacy - na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych.

Według Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) ocenił ustalony w sprawie stan faktyczny, ustalając go dość chaotycznie i nieprecyzyjnie w zakresie przebiegu zatrudnienia ubezpieczonej w Spółce. Na podstawie dowodów z dokumentów

zawartych w aktach osobowych ubezpieczonej - zażądanych dopiero na etapie postępowania apelacyjnego - Sąd Apelacyjny ustalił, że w dniu 1 lipca 2014 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 1 marca 2013 r., zmieniający dotychczasowy wymiar czasu pracy z 1/4 etatu na pełny etat i wysokość wynagrodzenia z 400 zł do 14.000 zł brutto miesięcznie. W dniu podpisywania aneksu ubezpieczona była na urlopie wychowawczym, udzielonym jej od dnia 1 października 2013 r. do dnia 28 marca 2015 r. Dopiero po zawarciu aneksu, w dniu 1 lipca 2014 r. ubezpieczona, pismem z tego samego dnia poinformowała, że z dniem 17 lipca 2014 r., pragnie przerwać urlop wychowawczy i powrócić do pracy w wymiarze całego etatu. Postępowanie dowodowe nie wykazało obiektywnie istniejących i uzasadnionych okoliczności, w obliczu których można by przyjąć, że decyzja o tak radykalnym podwyższeniu wynagrodzenia pracownicy powracającej do pracy z urlopu wychowawczego, miała swoje racjonalne podstawy z punktu widzenia zasad logiki i dbałości o powodzenie gospodarcze prowadzonej działalności. Brak jest przekonujących i jednoznacznych dowodów na to, by po powrocie z urlopu wychowawczego ubezpieczona wykonywała zasadniczo inną, z punktu widzenia pracodawcy - istotniejszą dla jego powodzenia gospodarczego, pracę, od tej wykonywanej przed urlopem wychowawczym, co miałoby uzasadniać tak radykalne podwyższenie jej wynagrodzenia. Jednocześnie nie można pominąć znacząco niższej wysokości wynagrodzeń pozostałych pracowników płatnika, w tym prezesa zarządu Spółki. Analiza zgromadzonego materiału dowodowego przez pryzmat zasad logiki, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim reguł ekonomiki i racjonalnego gospodarowania, stanowiących wektor prowadzenia działalności gospodarczej, daje podstawy do uznania, że postanowienia aneksu do umowy o pracę dotyczące wysokości wynagrodzenia naruszały wskazane w apelacji przepisy prawa materialnego. Wynikiem tych działań ubezpieczona uzyskała ostatecznie tytułem zasiłku chorobowego nadmiernie wysokie świadczenia z ubezpieczenia społecznego kosztem ogółu ubezpieczonych.

Sąd Apelacyjny nie podzielił jednak żądania organu rentowego, by sporną podstawę wymiaru składek ustalić na kwotę wynagrodzenia minimalnego. W realiach niniejszej sprawy ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na rzecz Spółki, posiadała szeroki zakres obowiązków, jak też uprawnienia i kwalifikacje

niezbędne do wykonywania powierzonych jej pracy, a w czasie swojej drogi zawodowej uzyskiwała bardzo wysokie wynagrodzenia, jak na panujące warunki społeczno-gospodarcze. Stąd wynagrodzenie w wyznaczonej zaskarżoną decyzją kwocie 1.680 zł brutto miesięcznie nie koreluje z jej faktyczną wartością, ocenianą przez pryzmat zakresu powierzonych obowiązków oraz poziomu posiadanych przez ubezpieczoną kwalifikacji zawodowych, przez co nie odpowiada wyrażonej w art. 13 k.p. zasadzie godziwości. Wynagrodzenie minimalne nie powinno być traktowane jako standard wyznaczający warunki płacowe względem ogółu ubezpieczonych, gdyż *ratio legis* regulacji w tym zakresie było przeciwdziałanie zaniżaniu wynagrodzeń poza przyjęty przez ustawodawcę poziom godziwy, zważywszy na przeciętny poziom kosztów utrzymania. Brak jest zatem podstaw, by płaca na poziomie minimalnym równoważyła wkład pracy, w szczególności pracownika doświadczonego, dysponującego stosownym wykształceniem i kwalifikacjami w ramach istotnej dla działalności firm specjalizacji. Z kolei Sąd Okręgowy, aprobuując sporną wysokość podstawy wymiaru składek ubezpieczonej w kontekście kryteriów ustalania wysokości wynagrodzenia, wynikających z art. 78 § 1 k.p. - a więc jego adekwatności do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy - zbyt pochopnie przyjął, że ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej w kwocie 14.000 zł brutto wpisywało się także w sytuację ekonomiczną płatnika składek. Należało bowiem uwzględnić, że żadna z osób zatrudnionych do tej pory w Spółce, w tym członkowie zarządu, nie otrzymała tak wysokiego wynagrodzenia. Nie można także pominąć, że plany związane z zakładaną dochodowością działalności gospodarczej (podejmowanej w konkretnym obszarze rynkowym) winny cechować się ostrożnością przyjmowanych w tym zakresie założeń, co przekłada się na akceptowany poziom związanych z tym kosztów - zwłaszcza mających charakter regularny i wydatkowy.

W związku z powyższym – zdaniem Sądu Apelacyjnego – nie sposób uznać, kierując się racjonalnością i rozumowaniem wynikającym z profesjonalnego, stałego i zarobkowego charakteru prowadzonej działalności gospodarczej, by ustalone w aneksie do umowy o pracę wynagrodzenie w wysokości 14.000 zł miesięcznie miało uzasadnienie ekonomiczne. Zgłoszona przez pracodawcę

podstawa wymiaru składek ubezpieczeniowych przekraczała bowiem realne możliwości płatnicze Spółki w świetle przedłożonej przez nią dokumentacji. Zatem kwotę wynagrodzenia ubezpieczonej ze stosunku pracy uznać należy za bezzasadnie zawyżoną, co skutkuje stwierdzeniem nadmiernego uprzywilejowania jej w stosunku do innych ubezpieczonych wobec uzyskania przez nią nieuprawnionych korzyści jako beneficjenta systemu ubezpieczeń społecznych. Ustalona przez strony wysokość wynagrodzenia podyktowana była chęcią skorzystania przez ubezpieczoną z zawyżonych w nieuzasadniony sposób świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby. Pomijając nawet okoliczność niespodziewanej ciąży, sama ubezpieczona przyznała, że przygotowywała się do zabiegu medycznego, co wiąże się z planowaną niezdolnością do pracy. Okoliczność ta dodatkowo przesądziła o konieczności obniżenia od dnia 1 lipca 2014 r. podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych, należnych z tytułu zatrudnienia pracowniczego ubezpieczonej do kwoty 3.740 zł, odpowiadającej wysokości przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce w drugim kwartale 2014 r. Według Sądu Apelacyjnego, wysokość ta odpowiada faktycznej wartości pracy ubezpieczonej, przy uwzględnieniu reguły godziwości płacy oraz uwzględnia rzeczywiste możliwości finansowe płatnika co do warunków zatrudnienia ubezpieczonej (urealnienia wartość kosztów, którym w ustalonym otoczeniu rynkowym mógł sprostać płatnik składek).

Ubezpieczona w całości zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a mianowicie:

1) art. 382 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., przez sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób uniemożliwiający dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia, jako że Sąd Apelacyjny, dokonując odmiennych ustaleń od Sądu pierwszej instancji, nie odniósł się do całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, pomijając dowody

świadczące na korzyść skarżącej, w szczególności zeznań świadków potwierdzających bardzo szeroki zakres jej obowiązków w Spółce, przekraczający zakres pracy samodzielnego księgowego (tj. rozliczanie dotacji unijnych, przygotowanie sprawozdań finansowych rocznych i miesięcznych, audyt finansowy oraz przeprowadzanie w firmach klientów audytu finansowego na potrzeby uzyskania kredytów, marketing, obsługa podatkowa, w szczególności podatek VAT i CIT, przygotowywanie dokumentów do KRS, sporządzenie bilansów rocznych, doradztwo w sprawach ubezpieczeń społecznych, sporządzanie dokumentacji dla spółek, przygotowaniem dokumentów na posiedzenie rad nadzorczych spółek, przygotowywanie raportów giełdowych i dokumentów do banków), co ma istotne znaczenie dla oceny czy skarżąca zawierając umowę o pracę z wynagrodzeniem w wysokości 14.000 zł działała z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń;

2) art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 423 dalej jako ustawa systemowa) oraz w związku z art. 78 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że:

a) kryteriami mającymi znaczenie dla oceny nieważności umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, decydującymi o prawidłowości ustalenia wysokości wynagrodzenia w miejsce nieważnego postanowienia umowy o pracę mogą być wyłącznie: porównanie wysokości wynagrodzenia pracownika z wynagrodzeniami innych pracowników w tym samym przedsiębiorstwie oraz kondycja finansowa przedsiębiorstwa pracodawcy, bez uwzględnienia wypracowanych przez orzecznictwo innych jeszcze podstaw ustalenia wysokości wynagrodzenia, w szczególności porównania wysokości wynagrodzenia pracownika ze średnim wynagrodzeniem pracowników o podobnych kwalifikacjach i doświadczeniu, zajmujących porównywalne stanowiska na rynku w danej branży; b) ustalenie nowej wysokości wynagrodzenia pracownika, stanowiącej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w miejsce nieważnego postanowienia umowy o pracę, może być oparte wyłącznie na uznaniowym ustaleniu przez ZUS, a następnie Sąd, kwoty nowego wynagrodzenia bez wskazania obiektywnych podstaw do jego ustalenia w określonej wysokości, przy braku prowadzenia przez

ZUS w postępowaniu kontrolnym przed wydaniem decyzji jakichkolwiek ustaleń co do wysokości nowej podstawy wymiaru składek;

3) art. 6 k.c. w związku z art. 83 ust. 1 pkt 3 i art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 58 § 2 k.c., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy Sąd drugiej instancji przyjął, że uznanie postanowienia umowy o pracę określającego wysokość wynagrodzenia pracownika za nieważne, jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego wobec niegodziwości wynagrodzenia jako rażąco wygórowanego, może nastąpić bez wykazania się przez organ rentowy w postępowaniu sądowym inicjatywą dowodową w zakresie udowodnienia ubezpieczonemu nadużycia prawa do świadczeń;

4) art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 353¹ k.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wynagrodzenie skarżącej wskazane w umowach o pracę ze Spółką, mimo jej zakresu obowiązków i nielimitowanego czasu pracy, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważne, co godzi w zasadę swobody umów;

5) art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, przez jego niezastosowanie i przyjęcie wbrew jego unormowaniu, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe nie stanowi kwota rzeczywistego przychodu skarżącej, lecz kwota przeciętnego wynagrodzenia za pracę, w oderwaniu od realiów zakładu pracy;

6) art. 13 k.p. w związku z art. 78 k.p., przez ich błędną wykładnię i uznanie, że w stosunku do skarżącej za wynagrodzenie godziwe, odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy wynagrodzenie na zajmowanym stanowisku, uznać należy wynagrodzenie przeciętne w gospodarce, w oderwaniu od realiów zakładu pracy i zakresu obowiązków skarżącej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od skarżącej na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania może być skuteczne jedynie wówczas, gdy skarżący wykaże, że zarzucane przez niego uchybienia procesowe sądu drugiej instancji mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Oparcie skargi kasacyjnej na obu podstawach, skłania Sąd Najwyższy do oceny w pierwszej kolejności zarzutów natury procesowej.

W rozpoznawanej sprawie uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 382 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. Trafnie zarzuca skarżąca, że Sąd Apelacyjny dokonując odmiennych ustaleń od Sądu pierwszej instancji - który za podstawę wymiaru składek skarżącej przyjął wynikające z umowy o pracę wynagrodzenie w kwocie 14.000 zł, jako adekwatne do zakresu obowiązków i posiadanych przez nią kwalifikacji - nie odniósł się do tej części zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, która potwierdzała wysokie kwalifikacje skarżącej i zakres jej obowiązków w Spółce. W judykaturze przyjmuje się jednolicie, że ponieważ postępowanie przed sądem apelacyjnym jest dalszym ciągiem merytorycznego rozpoznania sprawy (art. 382 k.p.c.), to sąd ten powinien dokonać samodzielnej oceny wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji i poczynić własne ustalenia faktyczne, a w uzasadnieniu swojego orzeczenia zdać szczegółową relację z oceny zgromadzonego materiału i dokonanych ustaleń (art. 328 § 2 k.p.c.), przy uwzględnieniu charakteru orzeczenia drugoinstancyjnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2011 r., II UK 106/11, LEX nr 1130389). Obowiązkiem sądu drugiej instancji jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym do dnia

7 listopada 2019 r. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., II PK 289/14, LEX nr 1974076 czy z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14, LEX nr 1663405). Z tego względu na sądzie drugiej instancji spoczywa, podobnie jak na sądzie pierwszej instancji, obowiązek wskazania w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a więc ustalenia faktów, które uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym odwodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W wypadku orzeczenia oddalającego apelację, wydanego na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, bez uzupełniania postępowania dowodowego, sąd odwoławczy nie musi powtarzać dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych; wystarczy stwierdzenie, że ustalenia sądu pierwszej instancji podziela i przyjmuje za swoje. Sytuacja wygląda inaczej, gdy sąd drugiej instancji dokonuje uzupełnienia materiału dowodowego lub też dokonuje odmiennej oceny już przeprowadzonych dowodów, a następnie zmienia ustalenia faktyczne. Wówczas konieczne jest przedstawienie w uzasadnieniu wyroku wyводу zawierającego pełną ocenę dowodów, z którego to uzasadnienia będzie wynikać całość (odmiennej) podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 października 2017 r., II CSK 25/17, LEX nr 2427128; z dnia 15 grudnia 2011 r., II UK 106/11, LEX nr 1130389; z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, LEX nr 667488; z dnia 30 września 2009 r., V CSK 95/09, LEX nr 688059 czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 729/98; OSNC 1999 nr 4, poz. 83). A zatem obowiązkiem sądu drugiej instancji jest nie tylko zastosowanie właściwego prawa materialnego i usunięcie ewentualnych błędów popełnionych w tym zakresie przez sąd pierwszej instancji, ale przede wszystkim dokonanie własnych ustaleń faktycznych (por. uzasadnienie do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1998 r., II CKN 704/97, OSNC 1998 nr 12, poz. 214). Nabiera to znaczenia w sytuacji, gdy strona wygrywa spór w pierwszej instancji, a przegrywa sprawę przed sądem drugiej instancji. Wówczas uzasadnienie sądu drugiej instancji musi wyjaśnić podstawy, które legły u podstaw zmiany dokonanej przez sąd pierwszej

instancji oceny sprawy z korzyścią dla strony przeciwnej, składającej apelację. W szczególności nie powinno budzić żadnych wątpliwości, czy o reformatoryjnym rozstrzygnięciu zadecydowały okoliczności faktyczne, a jeżeli tak to jakie; czy też spór sprowadzał się wyłącznie do wykładni prawa materialnego.

Pod tymi względami wywód Sądu Apelacyjnego nie jest pełny. Sąd ten zmienił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji i uznał, że uzgodnione przez strony w aneksie do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2014 r. wynagrodzenie w kwocie 14.000 zł było w realiach niniejszej sprawy bezzasadnie zawyżone. Określając podstawę wymiaru składek ubezpieczeniowych skarżącej na poziomie przeciętnego wynagrodzenia (w kwocie 3.740 zł) Sąd Apelacyjny nie dokonał jednak własnych ustaleń faktycznych, które jednoznacznie wskazywałyby na zasadność uznania takiej właśnie, a nie innej kwoty za adekwatną do rodzaju pracy świadczonej przez skarżącą na rzecz Spółki i kwalifikacji wymaganych do jej wykonania. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Apelacyjny powołał się wprawdzie na pojęcia „rażąco wysokiego wynagrodzenia” oraz „godziwości wynagrodzenia” (art. 13 i art. 78 k.p.), jednak nie dokonał oceny charakteru faktycznie wykonywanych przez skarżącą obowiązków na stanowisku samodzielnej księgowej według obiektywnego wzorca, który pozwoliłby na obiektywne stwierdzenie, że podstawę wymiaru składek skarżącej stanowiło w istocie wynagrodzenie niegodziwe (rażąco zawyżone) i jako takie niezgodnie z zasadami współżycia społecznego. Nie ocenił też, że ustalone przez strony umownie wynagrodzenie w wysokości 14.000 zł nie odpowiada kryteriom ekwiwalentności, a w konsekwencji godziwości. Sąd odwoławczy ograniczył się w tym zakresie jedynie do porównania wysokości przyznanego skarżącej wynagrodzenia do zarobków pozostałych pracowników Spółki, bez wskazania tak wynagrodzeń, jak i stanowisk tych pracowników (poza stanowiskiem prezesa Spółki), oraz do odniesienia go do kondycji finansowej przedsiębiorstwa pracodawcy, bez poparcia w zestawieniu przychodów Spółki. W żadnej mierze Sąd Apelacyjny nie dokonał zaś analizy przyznanych skarżącej zarobków w kontekście pojęcia „wynagrodzenie niegodziwe”, którym w rozumieniu art. 58 § 2 i 3 k.c. w związku z art. 13, art. 78 i art. 300 k.p., jest wynagrodzenie niespełniające kryteriów z art. 78 k.p., a więc przede wszystkim nieekwiwalentne do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych do jej

wykonywania oraz nieuwzględniające jej ilości i jakości – mimo że jednocześnie w treści zaskarżonego uzasadnienia Sąd Apelacyjny przyznał, iż „ubezpieczona posiadała uprawnienia i kwalifikacje niezbędne do wykonywania powierzonych jej prac”, jak też, że „w czasie swojej drogi zawodowej uzyskiwała bardzo wysokie, jak na panujące warunki społeczno-gospodarcze, wynagrodzenia”.

Przypomnieć w tym miejscu trzeba, że w polskim porządku prawnym dla ustalenia wysokości należnej składki na ubezpieczenie chorobowe, a w konsekwencji wysokości samego świadczenia z tego ubezpieczenia (art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy systemowej) decydujące znaczenie ma przychód w rozumieniu art. 4 pkt 9 tej ustawy systemowej (tj. zdefiniowany w art. 11 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1426 ze zm.), czyli określona przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia, objęta zasadą swobody umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wynikająca z tej zasady wolność kontraktowa realizuje się jednak tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to reguła zawarta w art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., która nakazuje by treść stosunku prawnego lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie. Konieczność oceny wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko (por. wyrok z dnia 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16, LEX nr 2342187 i powołane w nim orzeczenia) o możliwości zakwestionowania wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej Zakład Ubezpieczeń Społecznych może negować 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 (art. 58 k.c.). Uprawnienie to wynika z założenia - przedstawionego w uchwale Sądu Najwyższego 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. Zgodność z Konstytucją ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej - niż wynikająca z umowy o pracę - wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe potwierdził także Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., P 9/15 (OTK-A 2017, poz. 78).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważono też, że 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 (zob. 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; z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527; 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, niepubl.). 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. Zatem 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 oraz powołany już wyrok z dnia 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16). 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).

Na gruncie prawa pracy wysokość wynagrodzenia za pracę kształtuje art. 13 k.p., stanowiący, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, oraz art. 78 § 1 k.p., według którego wynagrodzenie powinno odpowiadać, w szczególności, rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych do jej wykonywania, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Zatem oceny zgodności z prawem wynagrodzenia ustalonego między pracownikiem a pracodawcą należy dokonywać z uwzględnieniem godziwości wynagrodzenia (art. 13 k.p.) i jego ekwiwalentności względem wykonywanej pracy (art. 78 § 1 k.p.). 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 (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada

1996 r., U 6/96, LEX nr 31037). W wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13 (LEX nr 1503234), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że 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 (koniunkturę 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. Nie można też pomijać, że na wysokość wynagrodzenia wpływ mają nie tylko kryteria wymienione w art. 78 § 1 k.p., ale także pośrednio koniunktura gospodarcza, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, relacja między popytem i podażą, wielkość stopy bezrobocia. Wielość czynników wpływających na wysokość wynagrodzenia wymaga głębszej analizy przed postawieniem tezy, że kwestionowane wynagrodzenie nie jest ekwiwalentne (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2018 r., I UK 166/17, LEX nr 2508619).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy zauważyć należy, że Sąd Apelacyjny ustalił wysokość podstawy wymiaru składki skarżącej bez uwzględnienia wymienionych wyżej czynników, w szczególności rodzaju wykonywanej przez nią pracy, ilości i jakości tej pracy oraz kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania. Przede wszystkim przy ocenie godziwości wynagrodzenia nie ma aż tak dużego znaczenia powołana przez Sąd Apelacyjny

argumentacja o znacznej dysproporcji wynagrodzenia skarżącej na tle zarobków pozostałych pracowników Spółki, ponieważ z pozycji relacji płatnik składek - Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ona już tak nośna. W polskim systemie prawnym płaconie składek na ubezpieczenie społeczne wynika z relacji indywidualnej. W rezultacie aspekt grupowy traci na znaczeniu. W równym bowiem stopniu można twierdzić, że wynagrodzenia pozostałych pracowników były niegodziwe i nieekwiwalentne, co uzasadniałoby ustalenie wobec nich wyższej podstawy wymiaru składek (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2018 r., I UK 166/17). Jakkolwiek w zakres wzorca wynagrodzenia godziwego i ekwiwalentnego wchodzi również siatka płac u danego pracodawcy, to jednak ocena w tym względzie nie może być dokonywana wyłącznie w oparciu o porównanie kwot zarobków, z pominięciem kryteriów określonych w art. 78 k.p., a więc rodzaju i charakteru pracy, poziomu wykształcenia i kwalifikacji niezbędnych do jej wykonywania, doświadczenia zawodowego, zakresu obowiązków i odpowiedzialności, czy też znaczenia dla prowadzonej przez pracodawcę działalności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16, LEX nr 2473788). W tej sprawie skarżąca miała niewątpliwie wysokie kwalifikacje zawodowe, które wcześniej pozwalały jej na osiągnięcie zarobków znacznie przewyższających średnie wynagrodzenie krajowe, zajmowała też stanowisko samodzielnej księgowej, zatem porównywanie jej wynagrodzenia do zarobków pozostałych pracowników, o innych kwalifikacjach i zatrudnionych na innych stanowiskach nie może być miarodajne. Podobnie rzecz się ma z argumentem odwołującym się do kondycji finansowej pracodawcy, zwłaszcza że Sąd Apelacyjny nie przedstawił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku pobieżnej nawet analizy wyników finansowych Spółki w okresie objętym sporem, aby przyjąć, że Spółka nie posiadała środków finansowych na ustalenie wynagrodzenia skarżącej w kwocie 14.400 zł. Lektura uzasadnienia zaskarżonego wyroku pozwala na wysnucie wniosku, że ustalając „godziwą” wysokość podstawy wymiaru składek skarżącej Sąd Apelacyjny kierował się głównie danymi statystycznymi Głównego Urzędu Statystycznego za rok 2014, bez wszechstronnego przeanalizowania wszystkich możliwych czynników, odniesionych do realiów rozpoznawanej sprawy.

Tymczasem, jak wskazano wyżej, wzorzec weryfikacyjny podstawy wymiaru składek powinien opierać się na zrównoważonym pełnym spektrum czynników kształtujących wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie pracowników. W rezultacie, niedopuszczalne jest oparcie rozstrzygnięcia wyłącznie na statystycznych, czyli uśrednionych danych, które mogą mieć znaczenie jedynie posiłkowe. Umożliwiają bowiem zorientowanie się czy konkretne wynagrodzenie odstaje od wypośredkowanego wynagrodzenia obowiązującego w danym regionie, na danym stanowisku i w określonej branży. W razie wystąpienia znacznej dysproporcji możliwe jest podjęcie dalszych badań. Działania kontrolne na tym etapie muszą jednak uwzględniać całokształt zmiennych okoliczności danego przypadku. Mające zastosowanie w prawie ubezpieczeń społecznych podstawy prawne zredukowania podstawy wymiaru składek nie zostały bowiem wyalienowane. Oznacza to, że muszą uwzględniać uwarunkowania kontraktowe. Dopiero po rozważaniu wniosków z nich wynikających możliwe jest przesądzenie, czy w danym stanie faktycznym można mówić o doniosłym naruszeniu aspektu publicznego, co uzasadnia odmówienie ochrony prawnej na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2018 r., III UK 37/17, LEX nr 2497575), a w konsekwencji stwierdzenie, że przyjęta w badanym aneksie do umowy o pracę wysokość wynagrodzenia jest czynnością sprzeczną z ustawą, mającą na celu jej obejście lub sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. Sąd Apelacyjny takich ustaleń nie poczynił, skupiając się tylko na wybranych wybiórczo aspektach, co jest wadliwe i nie może zostać uznane za miarodajną podstawę rozstrzygnięcia. Brak stanowczych ustaleń faktycznych uzasadnia natomiast zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.