



WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania M. U.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Poznaniu
z udziałem zainteresowanej T. Sp. z o.o. z siedzibą w P.
o podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 kwietnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu
z dnia 11 sierpnia 2021 r., sygn. akt III AUa 176/20,

oddala skargę kasacyjną.

(M.D.)

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2019 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie M.U. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w Poznaniu z dnia 5 lutego 2019 r., z udziałem zainteresowanej T. Sp. z o.o. z siedzibą w P. oraz zasądził od odwołującej na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Podstawą rozstrzygnięcia przez Sąd Okręgowy w Poznaniu były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne. Udziałowcami T. Sp. z o.o. jest rodzeństwo S. U. i K. U.. Prezesem Zarządu spółki do 30 września 2019 r. była K. U., następnie K.U.1 – ojciec K. i S. U.. Przeważającym przedmiotem działalności spółki jest transport drogowy towarów, działalność usługowa wspomagająca, transport lądowy, działalność pozostałych agencji transportowych. Spółka nie posiada nieruchomości, majątek ruchomy stanowią pojazdy, maszyny i urządzenia. Spółka zatrudnia do 20 osób, w tym kierowców zawodowych. Wynagrodzenia pracowników spółki kształtują się w przedziale 1.200 zł – 5.600 zł brutto. Spółka zatrudnia cudzoziemców, głównie z Ukrainy. K. U. jest zatrudniona w spółce za minimalnym wynagrodzeniem i wykonuje czynności spedytora. S.U. jest także zatrudniony w spółce za wynagrodzeniem minimalnym i wykonuje pracę kierownika ds. floty i dyspozytora, nadto zajmuje się serwisem samochodów ciężarowych i kontaktami z policją w zakresie mandatów. Spółka T. Sp. z o.o. nie posiada działu księgowości i kadr, w tym zakresie współpracuje z zewnętrzną księgową A. Z., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą „J.” z siedzibą w P. przy ul. [...]. T. Sp. z o.o. na dzień 31 grudnia 2015 r. przyniosła zysk w wysokości 263.243,72 zł, na dzień 31 grudnia 2016 r. - stratę w wysokości 193.377,36 zł, na dzień 31 grudnia 2017 r. również stratę w wysokości 176.586,76 zł. Na dzień 30 listopada 2018 r. aktywa trwałe spółki wynosiły 20.163,16 zł, kapitał własny – 210.294,12 zł, aktywa obrotowe – 891.360,02 zł. Na dzień 30 listopada 2018 r. spółka przynosiła również stratę w wysokości 130.502,38 zł. Spółka T. Sp. z o.o. posiada zadłużenie: z tytułu podatku od towarów i usług (VAT) za [...], [...]1, [...]2, [...]3 i [...]4 w łącznej kwocie 146.247 zł wraz z odsetkami ustawowymi w kwocie 2.903 zł, z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych

od dokonanych wypłat wynagrodzeń pracownikom (PIT - 4R) za okres od stycznia do grudnia 2017 r. w łącznej kwocie 21 560 zł z odsetkami ustawowymi 2.341 zł, z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne (4/2017-7/2018), ubezpieczenie zdrowotne (4/2017-7/2018), Fundusz Pracy., Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (8/2016-11/2016, 3/2017-7/2018) w łącznej kwocie 129.860,35 zł wraz z odsetkami za zwłokę w kwocie 6.841 zł, z tytułu umów leasingowych i kredytów w wysokości 219.371,36 zł. Stan zobowiązań ogółem (bez publicznoprawnych) na 30 listopada 2018 r. wynosił 289.475,15 zł, w tym wymagalnych w kwocie 21.203,66 zł. M. U. jest żoną S. U. od 15 czerwca 2016 r. Natomiast od grudnia 2016 r. odwołująca pracowała w Spółce T. Sp. z o.o. na podstawie umowy zlecenie i doraźnie zajmowała się wówczas rozliczaniem kierowców z przepracowanych godzin oraz poniesionych przez nich wydatków w podróży służbowej (delegacje), pomagała przygotowywać wnioski w zakresie zatrudnienia cudzoziemców, sprawdzała zaopatrzenie w materiały biurowe.

W dniu 19 kwietnia 2018 r. Prezes Zarządu T. Sp. z o.o. K. U. zatrudniła M. U. na stanowisku kierownika ds. administracji, w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, z początkiem od 19 kwietnia 2018 r. Strony umowy ustaliły wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego na kwotę 2.100 zł brutto. Miejscem wykonywania pracy miała być siedziba pracodawcy, terytorium kraju oraz poza granicami kraju. Do czasu zatrudnienia odwołującej, sprawami administracyjnymi zajmowali się K. U. i S. U.. W dniu 28 czerwca 2018 r. K. U. i M. U. podpisały aneks do umowy o pracę, w którym ustaliły miesięczne wynagrodzenie podstawowe brutto w kwocie 6.000 zł. Stanowisko pracy odwołującej nie uległo zmianie, zyskała jedynie większą samodzielność w zakresie wykonywanych przez siebie dotychczas czynności. W dniu 2 lipca 2018 r. M. U. zgłosiła się na wizytę w poradni ginekologicznej, gdzie wykonano rutynowe badanie profilaktyczne. Z wyników badania wynikało, że M. U. jest zdrowa i zdolna do wykonywania pracy. W dniu 7 września 2019 r. odbyło się ponowne badanie lekarskie, które potwierdziło, że odwołująca jest w szóstym tygodniu ciąży. Badanie lekarskie wykonane na wizycie w dniu 21 września 2018 r. potwierdziło ciążę mnogą. Odwołująca uzyskała zwolnienie chorobowe od 22 września 2019 r. Płatnik składek wypłacił M. U. wynagrodzenie za czas choroby w okresie od 22 września do 24

października 2018 r., która następnie zgłosiła w siedzibie ZUS wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 25 października 2018 r. do 23 listopada 2018 r. Po przejściu M. U. na zwolnienie chorobowe, obowiązki odwołującej z powrotem przejęli K. i S. U. ZUS z uwagi na krótki okres ubezpieczenia, poprzedzający zgłoszenie roszczenia o zasiłek, podjął postępowanie wyjaśniające i wypłatę zasiłku od najniższej podstawy wymiaru świadczenia. W wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego organ rentowy wydał w dniu 5 lutego 2019 r. decyzję nr [...], stanowiącą przedmiot zaskarżenia w niniejszym postępowaniu.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że poza sporem w sprawie pozostawała samo podleganie M. U. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia od 19 kwietnia 2018 r. w spółce T. sp. z o.o. Natomiast sporne było to, czy organ rentowy słusznie zakwestionował wysokość wynagrodzenia przysługującego M. U. z tytułu zatrudnienia od dnia 1 lipca 2018 r. na podstawie umowy o pracę u płatnika składek T. sp. z o.o., ograniczając wykazaną w dokumentach rozliczeniowych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy., Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. odwołującej za okres od 1 lipca 2018 r. do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem okresów niezdolności do pracy, spowodowanych chorobą. W ocenie Sądu pierwszej instancji trafnie organ rentowy przyjął, że ustalenie przez płatnika składek i odwołującą w aneksie do umowy o pracę z dnia 28 czerwca 2018 r. wynagrodzenia w kwocie 6 000 zł brutto miesięcznie, nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Wynagrodzenie w w/w kwocie nie było wynagrodzeniem godziwym, lecz wygórowanym, biorąc pod uwagę zakres i charakter faktycznie wykonywanych przez odwołującą obowiązków.

Sąd pierwszej instancji zważył przy tym, że podpisanie przez odwołującą i K.U. (za zainteresowaną) aneksu do umowy o pracę z dnia 28 czerwca 2018 r. spowodowało znaczny wzrost wynagrodzenia zasadniczego brutto odwołującej nie tylko na tle pozostałych członków rodziny (zatrudnionych za minimalnym wynagrodzeniem), ale też na tle ogółu pracowników spółki. Sąd ten zwrócił uwagę, że Spółka T. Sp. z o.o. już od końca 2016 r. borykała się z problemami finansowymi i w tej sytuacji Sąd pierwszej instancji uznał, że kondycja finansowa spółki pod koniec

czerwca 2018 r. nie pozwalała na wręcz trzykrotne podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego odwołującej. Sąd Okręgowy nie uznał, aby poczynszy od 1 lipca 2018 r. zachodziły okoliczności, które uzasadniałyby podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego odwołującej. Wprost przeciwnie - katastrofalna pod względem finansowym sytuacja spółki T. sp. z o.o. nie pozwalała na tak radykalne podwyższenie wynagrodzenia odwołującej. Ponadto po przejściu odwołującej na zwolnienie chorobowe, spółka nie zatrudniła żadnego pracownika na zastępstwo M.U., a jej obowiązki z powrotem przejęli K. U. i S. U., którym nie zostało podwyższone wynagrodzenie zasadnicze. W ocenie Sądu Okręgowego trudno też było uznać, ażeby K. U. i S. U., wobec strat finansowych spółki za lata 2016 i 2017, czerpali korzyści z dywidendy. Wynagrodzenie w wysokości 6.000 zł, przyznane odwołującej, w ocenie Sądu pierwszej instancji jest na tle siatki wynagrodzeń u zainteresowanej, rażąco wygórowane, a zwłaszcza na tle wynagrodzenia K. U. i S.U. Powierzone odwołującej obowiązki i czynności, nie miały przy tym odzwierciedlenia w jej wykształceniu i dotychczasowym doświadczeniu zawodowym.

Na skutek apelacji M. U. od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 6 listopada 2019 r. o podstawę wymiaru składek Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 11 sierpnia 2021 r., oddalił apelację i zasądził od odwołującej na rzecz pozwanego organu rentowego zwrot kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Sąd Apelacyjny dokonując własnej oceny przedstawionego pod osąd materiału procesowego, stwierdził, iż Sąd Okręgowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, a poczynione ustalenia faktyczne nie są wadliwe i znajdują odzwierciedlenie w treści przedstawionych w sprawie dowodów. Sąd Apelacyjny czyni ustalenia Sądu Okręgowego częścią własnego uzasadnienia wyroku, nie znajdując potrzeby ponownego ich szczegółowego przytaczania. W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy wydając zaskarżony wyrok, wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe oraz dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w granicach zasad logiki formalnej i doświadczenia życiowego, zgodnie ze swobodną oceną dowodów w myśl art. 233 § 1 k.p.c., a następnie wydał trafny, odpowiadający prawu wyrok.

Sąd Apelacyjny po ponownym przeanalizowaniu materiału dowodowego zgodził się z Sądem Okręgowym, że przeprowadzone w przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe nie daje podstaw do przyjęcia za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej wynagrodzenia za pracę przewidzianego w aneksie do umowy o pracę z dnia 1 lipca 2018 r. W świetle zaoferowanego przez strony materiału dowodowego zasadna jest ocena, że ustalenie we wskazanym okresie zatrudnienia wynagrodzenia za pracę na poziomie 6000 zł brutto miesięcznie zostało dokonane przez strony umowy o pracę z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Jako trafne należy ocenić stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż zawarcie aneksu do umowy o pracę w realiach rozpoznawanej sprawy traktować jako czynność godzącą w zasady współżycia społecznego. Odwołująca i płatnik nie wykazali w jakikolwiek sposób, że przedmiotowe czynności M. U. wykonywała. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza bowiem, aby od dnia 1 lipca 2018 r. zaistniały obiektywne okoliczności pozwalające na zwiększenie ubezpieczonej wymiaru czasu pracy i podwyższenie jej wynagrodzenia do kwoty 6.000 zł. Sąd pierwszej instancji słusznie zważył, że wynagrodzenie odwołującej, ustalone aneksem z dnia 1 lipca 2018 r. na tle pozostałych wynagrodzeń było rażąco wygórowane, odnosząc je do bezpośrednio do wynagrodzeń K. U. i S. U., a co więcej brak było okoliczności faktycznych uzasadniających w ogóle podwyższenie wynagrodzenia. W ocenie Sądu Apelacyjnego sytuacja, jaka miała miejsce w rozpoznawanej sprawie, jest przejawem szerszego zjawiska związanego z zawieraniem umów, czy też aneksów do umów na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustalaniem wygórowanego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Uzasadnionym – w ocenie Sądu Apelacyjnego - jest twierdzenie, iż sporządzenie aneksu miało na celu świadome dążenie do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Dlatego też zasadne było przyjęcie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia wskazana w zaskarżonej decyzji organu rentowego, jest słuszna i społecznie sprawiedliwa, albowiem wynika z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego wskazującego na wykonywanie nadal tych samych

obowiązków co dotychczas przed podpisaniem aneksu, gdy wynagrodzenie odwołującej wynosiło właśnie kwotę wówczas obowiązującego minimalnego wynagrodzenia.

Skargę kasacyjną od wyroku wydanego w dniu 11 sierpnia 2021 r. przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wniosła powódka (ubezpieczona) M. U., zaskarżając wyrok w całości oraz domagając się uchylenia wyroku Sądu II instancji i przekazanie niniejszej sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia co do kosztów zastępstwa przed Sądem Najwyższym i zasądzenia od strony pozwanej na rzecz odwołującej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu ze skargi kasacyjnej.

W podstawach skargi kasacyjnej wskazano na naruszenie: 1) przepisów postępowania (naruszenie art. 367 § 3 k.p.c.) w związku z zastosowaniem przepisu art. 15 zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w brzmieniu ustalonym ustawą z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r., poz. 1090), co w konsekwencji doprowadziło do nieważności postępowania w świetle art. 379 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 398² k.p.c. tj.: poprzez rozpoznanie niniejszej sprawy w składzie jednego sędziego wobec zastosowania w niniejszej sprawie - wszczętej w instancji odwoławczej w dniu 15 stycznia 2020 r. wobec złożenia apelacji w dniu 15 stycznia 2020 r. - przepisu art. 15 zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w brzmieniu ustalonym ustawą z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2021 r., poz. 1090) zmieniającego skład sądu rozpoznającego sprawę z trzech sędziów na skład jednego sędziego, który to przepis wszedł w życie z dniem 3 lipca 2021 r., po złożeniu apelacji oraz po wyznaczeniu już składu orzekającego w niniejszej sprawie; 2) przepisu prawa materialnego, tj. przepisu art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r.,

poz. 423) w zw. z art. 58 Kodeksu cywilnego oraz z przepisami art. 2, art. 22 w zw. z art. 8 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej poprzez nieprawidłowe zastosowanie powyżej wskazanych przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i uznanie, iż pozwany organ rentowy, na podstawie powyżej wskazanych przepisów ustawy systemowej, ma ustawową kompetencję do kwestionowania wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczoną jako podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, a w konsekwencji do kwestionowania podstawy wymiaru świadczeń uzyskiwanych przez skarżącą jako pracownika z tytułu choroby i macierzyństwa - pomimo braku pozorności stosunku pracy oraz 3) przepisów postępowania, tj. naruszenie przez Sąd II instancji art. 477^{14a} Kodeksu postępowania cywilnego i to poprzez brak jego zastosowania przez Sąd II instancji w przypadku, gdy wobec powyżej wskazanych naruszeń prawa materialnego, przedmiotowa decyzja - w zakresie, w jakim kwestionuje wysokość wynagrodzenia jako podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne oraz podstawę wymiaru świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu choroby i macierzyństwa - nie posiada ustawowej podstawy.

W niezwykle obszernym uzasadnieniu podstaw kasacyjnych strona skarżąca wskazała m.in., że badając skutki zmiany art. 15 zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r., należy wziąć pod uwagę kilka okoliczności prawnych i faktycznych. Przede wszystkim rozważania należy osadzić w problematyce prawa do sądu, zasady ustrojowej niezmienności składu sądu oraz zasady procesowej kolegialności składu sądu w postępowaniu odwoławczym. Skład sądu orzekający jednoosobowo jest bardziej narażony na ewentualne naciski oraz inne próby bezprawnego wywierania wpływu na sposób procedowania, a także treść rozstrzygnięcia. Rozpoznanie sprawy przez skład kolegiálny stwarza zatem większe gwarancje niezawisłości i bezstronności sędziów oraz wnikliwego i wszechstronnego rozpoznania przez nich konkretnej sprawy. W związku z korzyściami płynącymi z kolegialnego rozpoznawania spraw w polskim prawie cywilnym procesowym regułą jest, że postępowaniach odwoławczych sąd rozpoznaje sprawy w składzie trzech sędziów (art. 367 §3 k.p.c., art. 397 § 1 k.p.c., art. 398¹⁰ k.p.c.). Należy więc wyprowadzić wniosek, że zmiany doprowadziły do obniżenia standardu ochrony prawnej w sprawach rozpatrywania środków zaskarżenia, co powinno być oceniane także w

kontekście dotychczasowego orzecznictwa TSUE. Uzasadnienie projektu zmian należy uznać za kuriozalne wobec powszechnie znanego faktu przebywania sędziów ze sobą w sposób stały w budynkach sądów, w tym wieloosobowych gabinetach, a także wprowadzenia możliwości zarządzenia przez prezesa sądu rozpoznania sprawy w składzie trzech sędziów i faktu pozostawienia składów kolegialnych w sprawach karnych oraz administracyjnych. Przepis art. 15 zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID prowadzi natomiast w istocie do czasowego zawieszenia stosowania art. 182 Konstytucji RP i ustaw wydanych w celu jego wykonania. Zdaniem strony skarżącej należało powziąć wątpliwość co do tego, czy prymat zasady prawa do sądu rozumianego jako sądu właściwego ustanowionego na podstawie ustawy nie powinien decydować o zastosowaniu do spraw wszczętych przed dniem 3 lipca 2021 r. i do których w tym okresie wyznaczono skład 3 sędziów - zasady ciągłości składu sądu wyznaczonej w art. 47b § 1 prawa o ustroju sądów powszechnych. Można bowiem uznać, że regulacja intertemporalna ustawy zmieniającej jest oczywiście sprzeczna ze wskazanymi zasadami. Rozstrzygnięcie sformułowanego w ten sposób zagadnienia ma wpływ na rozpatrzenie apelacji złożonej przez powoda.

W ocenie skarżącego także pozwany organ rentowy nie ma ustawowego uprawnienia do kwestionowania wysokości wynagrodzenia odwołującej, w związku z czym przedmiotowa decyzja nie powinna być w obrocie prawnym jako pozbawiona podstaw. Akceptacja praktyk ZUS weryfikacji wynagrodzeń pracowników oznacza stworzenie pozaustawowych ograniczników działalności gospodarczej. Wówczas to organ swobodnie i nie na podstawie ustawy definiuje, jaka powinna być właściwa wysokość wynagrodzenia pracownika objęta gwarancjami ubezpieczenia. W takim znaczeniu naruszony jest art. 22 Konstytucji, a także standard unijnej zasady rządów prawa, gdyż prawo staje się nieprzewidywalne, a same decyzje są z reguły retrospektywne. Należy wskazać, iż analiza przepisów ustawy systemowej (art. 18-20) wskazuje, iż określa ona jednoznaczne zasady ustalania zasiłków. Natomiast ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa milczy w przedmiocie możliwości weryfikacji wynagrodzenia, jako podstawy ustalania wysokości składki ZUS. Art. 3 pkt 3 ustawy zasiłkowej wskazuje, iż przychód (wynagrodzenie) pracownika stanowi podstawę wysokości zasiłku. Jednak praktyka orzecznicza ZUS

ujawniona także w zaskarżonej decyzji kreuje uzupełnienie normy o treści: „pod warunkiem, iż wynagrodzenie pracownika jest godziwe i nie jest nadmierne” wprowadzając do praktyki stosowania prawa klauzulę słuszności. Praktyki orzecznicze ZUS sytuują się w logice obrony Skarbu Państwa i oznaczają, iż uprawnienia właściwe dla równych podmiotów ze sfery prawa prywatnego zostają przeniesione do sfery publicznoprawnej jako podstawa kreacji uprawnień organów państwa (ZUS) poprzez sytuacjonistyczne orzeczenia Sądu Najwyższego. Zdaniem strony skarżącej tego rodzaju orzecznicza kreacja w hybrydowym postępowaniu przed sądem powszechnym, który kontroluje decyzje administracyjną, jest podstawą bezprawnych działań organu państwa wobec obywateli. Skarżący podkreślił, że decyzja narusza art. 2, art. 22 w zw. z art. 8 Konstytucji oraz zasady podstawowe Unii Europejskiej, a zatem konieczne jest uchylenie zaskarżonego wyroku celem ponownego rozpoznania przez Sąd II instancji niniejszej sprawy i skorzystania przez Sąd II instancji uprawnienia do uchylenia zarówno Sądu I instancji, jak i zaskarżonej decyzji ZUS. Organ rentowy nie złożył odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna. Przede wszystkim nie zasługuje na uwzględnienie stanowisko wskazujące na nieważność postępowania przed Sądem Apelacyjnym w Poznaniu. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2022 r., sygn. akt III CZP 77/22 (LEX nr 3361825) o niedopuszczalnym naruszeniu (zwłaszcza o naruszeniu oczywistym) art. 45 ust. 1 nie świadczy sama ingerencja w zasadę ciągłości (niezmienności) składu orzekającego. Wprawdzie rzeczywiście można mówić o zasadzie niezmienności składu kolegiального od chwili jego wyłonienia w drodze losowania, zgodnie z art. 47a p.u.s.p. (art. 47b p.u.s.p.; por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2019 r., III UZP 10/19, OSNP 2020, nr 6, poz. 58 i z dnia 1 lipca 2021 r., III CZP 36/20), jednakże jest to jedynie zasada rangi ustawowej, a przed jej wprowadzeniem w orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślano - w szczególności nawiązując do art. 323 k.p.c. - że w postępowaniu cywilnym nie obowiązuje ogólna zasada stałości (niezmienności) składu przez cały czas orzekania w sprawie. Nie ulega przy tym wątpliwości, że kolegiarność składu

orzekającego, będąca ugruntowaną zasadą w postępowaniach odwoławczych, zapewnia wyższy standard kontroli odwoławczej, pozwala bowiem na kształtowanie się decyzji w drodze dyskursu i ścierania stanowisk, umacnia bezstronność, niezależność i niezawisłość orzekania oraz zwiększa legitymację rozstrzygnięcia sądu w odbiorze społecznym, a tym samym jest pożądana z punktu widzenia właściwej ochrony praw stron i uczestników postępowania (zob. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 2021 r., III CZP 36/20, OSNC 2021, nr 11, poz. 74 i z dnia 7 grudnia 2021 r., III CZP 87/20, Biul.SN 2021, nr 12, s. 8 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2021 r., III CZP 91/20, niepubl.). Jednakże nie oznacza to jeszcze, że rozpatrywane odstępstwo od zasady kolegialności jest równoznaczne z naruszeniem (zwłaszcza oczywistym) art. 45 ust. 1 Konstytucji.

Przechodząc zaś do oceny prawa materialnego, to już na wstępie godzi się zauważyć, że problem, na który powołuje się skarżący, został wyjaśniony zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego, jak również w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, gdzie w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., sygn. akt P 9/15 Trybunał Konstytucyjny wskazał, że art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c i art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1778) w zakresie, w jakim stanowi podstawę ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej - niż wynikająca z umowy o pracę - wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, jest zgodny z art. 2 w związku z art. 84 i art. 217 oraz z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, co czyni zarzuty strony skarżącej w tym aspekcie całkowicie nieuzasadnione.

Jak zauważa strona skarżąca organ rentowy – w toku procesu – powoływał stanowiska Sądu Najwyższego, że przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne i kwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, co należy uznać za całkowicie słuszne z uwagi na istniejącą w tym zakresie utrwaloną i jednolitą linię orzecniczą. Sąd Najwyższy w pełni podziela te rozstrzygnięcia, gdzie wskazuje się na to, iż art. 83 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obok art. 86 tej ustawy i art. 58 k.c. stanowią podstawę prawa do kontroli wysokości wynagrodzenia za pracę przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w

sytuacji intencjonalnego jego zawyżania z instrumentalnym wykorzystaniem przepisów o ubezpieczeniu chorobowym dla uzyskania nieuprawnionych świadczeń zasiłkowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 13 listopada 2018 r., II UK 350/17, OSNP 2019, nr 5, poz. 66, Uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, nr 21, poz. 338). Na uwagę zasługuje również postanowienie z dnia 8 czerwca 2021 r., sygn. akt I USK 205/21, LEX nr 3302504, w którym to Sąd Najwyższy wskazał, że ustalenie zbyt wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu 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. W tym ostatnim wypadku pozorność może być elementem zasad współżycia społecznego. Chodzi też o to, aby wynagrodzenie rażąco nie przewyższało wkładu pracy, a składka nie przekładała się na świadczenie co do wysokości nienależne.

Wysokość wynagrodzenia wprost determinuje wysokość świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, finansowanych ze środków publicznych, stąd analiza postanowień umów o pracę musi uwzględniać również interes publiczny i dlatego wątpliwości w powyższej kwestii rozwiązał Sąd Najwyższy w powołanej uchwale o sygn. akt II UZP 2/05. Stwierdził w niej, co podzielił w cytowanym wyroku Trybunał Konstytucyjny, że „w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, lecz nie jest też sporne, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, (...) należy pamiętać, że autonomia stron umowy (...) podlega ochronie jedynie w ramach

wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny” - w ten sposób mamy do czynienia z badaniem systemu prawnego pod kątem realizowania poprzez prawo określonych oddziaływań społecznych - „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 (...) a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – nieważne bezwzględnie”. O niezbędności posługiwania się klauzulami o zabarwieniu aksjologicznym przesądza w tym miejscu to, że prawo funkcjonuje w określonej rzeczywistości, a układ stosunków społecznych sprawia, że słuszność jako czynnik występujący między ludźmi pełni podwójną funkcję: prawną i społeczną. Klauzule generalne otwierające prawo na oceny pozaprawne stanowią mechanizmy odesłania do społecznego poczucia słuszności.

Odnosząc się do kolejnych zarzutów strony skarżącej, która wskazuje m.in., że „sądowa kreacja uprawnień ZUS zmienia zakres art. 1 k.c., a w świetle orzecznictwa SN ujawnia jego niespójność” należy przywołać wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2022 r., I USKP 132/21, LEX nr 3478572, gdzie wskazano, że w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. 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 k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z tego ubezpieczenia. 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.

Mając na uwadze powyższe stanowisko, można postawić nawet znacznie dalej idącą generalną tezę, że płatnik-pracodawca, który, działając instrumentalnie, umożliwia zatrudnianej przez siebie osobie wypłacenie w nieodległej przyszłości świadczeń zasiłkowych w nienależnie zawyżonych kwotach, będzie zobowiązany do ich zwrotu. Taka sytuacja występuje, gdy ustalone wynagrodzenie jest jaskrawo nieadekwatne do powierzonych pracownikowi obowiązków (zastosowanie w tej ocenie ma wzorzec racjonalnego pracodawcy kierującego się "wyceną" pracy na określonych stanowiskach funkcjonującą na ogólnym rynku pracy w danym regionie). W szczególności dotyczy to sytuacji, gdy istnieją powiązania rodzinne czy osobiste między pracownikiem a pracodawcą. Wtedy bowiem ujawnia się rzeczywista intencja pracodawcy-płatnika, który ustala wynagrodzenie przewyższające tak określone standardy tylko dlatego, że wie, że może sobie na to pozwolić, bowiem w niedługim czasie ciężar tego wynagrodzenia i tak przejmie organ rentowy.

W przedmiotowej sprawie – jak wynika ze stanu faktycznego - można wskazać właśnie na taki swoisty „układ”/ „zmowę” między pracownikiem (M. U.) a pracodawcą (Spółka T. Sp. z o.o., w której udziałowcami pozostawało rodzeństwo S. i K. U., zaś Prezesem Zarządu Spółki K. U.- ojciec K. i S. U., który jest mężem M. U.) mającej na celu nadużycie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, gdy wiadome jest obu stronom, że gdyby nie rychłe macierzyństwo, wynagrodzenie na ustalonym poziomie nie miałoby racji bytu (nie zostałyby więc w taki sposób ustalone). Wtedy pierwszym, zaplanowanym intencjonalnie, krokiem do wypłacenia nienależnych świadczeń jest ustalenie nadmiernie wysokiego wynagrodzenia, a następnym przekazanie organowi rentowemu - przez płatnika - informacji o pochodnej tego wynagrodzenia, czyli o wysokości podstawy wymiaru składki. Swoboda ustalania wysokości wynagrodzenia w prawie pracy i prawie ubezpieczeń społecznych nie jest jednak koniecznie tożsama. Wysokość umówionego i realizowanego wynagrodzenia w pierwszej sferze może być „prawdziwa”, w drugiej zaś „fałszywa”. Wynika to z tego, że relacja pracownicza zdeterminowana jest właściwościami kontraktowymi, zaś obowiązek ubezpieczenia społecznego nawiązuje do zależności o publicznoprawnym charakterze.

W tym pierwszym wypadku sąd nie jest uprawniony do kształtowania i kontrolowania wynagrodzenia (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1977 r., I PZP 44/77, OSNCP 1978 nr 12, poz. 231, 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSPiKA

1980 nr 11, poz. 195 z glosą A. Świątkowskiego oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, NP 1977 nr 5, s. 778 z glosą M. Seweryńskiego, a 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114, 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151 z glosą T. Kuczyńskiego, 31 stycznia 2018 r., II UK 672/16). Z tej perspektywy nie zawsze postanowienia umowne, akceptowalne między pracownikiem i pracodawcą, znajdują odzwierciedlenie w mechanizmie dotyczącym podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Poza tym, jeżeli ogół okoliczności wskazuje na nieważność umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia, bo nie spełnia ono wymogów art. 78 § 1 k.p., a więc nie odzwierciedla jakości, ilości i rodzaju wykonanej pracy, ZUS może zastosować - w swej istocie nadzwyczajny - tryb ustalenia podstawy wymiaru składek, w celu zapobieżenia wyłudzeniu świadczenia w nienależnej wysokości (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2021 r., I USKP 34/21, LEX nr 3302505). Zdarza się bowiem tak, że pomiędzy stronami stosunku pracy dochodzi do porozumienia (szczególnie, gdy stronami umowy o pracę są członkowie rodziny) co do zawarcia umowy o pracę (lub aneksowania umowy już istniejącej) za bardzo wysokim wynagrodzeniem (nieadekwatnym do kwalifikacji i nakładu pracy pracownika), od którego przez krótki okres uiszczane są wysokie składki na ubezpieczenie chorobowe w celu długotrwałego pobierania wysokiego zasiłku macierzyńskiego (albo chorobowego). Z tym że ZUS kontestując jedynie wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, nie pozbawia ubezpieczonego świadczenia, lecz "urealnia" je do wartości adekwatnej do wynagrodzenia spełniającego warunki określone w art. 78 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wzmiankowanej już sprawy o sygn. akt I USKP 34/21 podkreślił, że trzeba pamiętać o zasadzie *nemo ex suo delicto meliorem suam condicionem facere potest* (prawo nie chroni sytuacji wynikających z własnego czynu bezprawnego), a decyzja ZUS podlega pełnej kontroli sądowej. Samo opłacenie (zainkasowanie przez ZUS) składki w określonej wysokości nie tworzy automatycznie po stronie pracownika ani prawa podmiotowego do otrzymania zasiłku macierzyńskiego (albo chorobowego) w określonej wysokości, ani nawet ekspektatywy maksymalnie ukształtowanej. Gdyby było inaczej, ustawodawca nie umożliwiłby, choćby, składania dokumentów korygujących przez

płatników, bo uiszczenie składki w określonej wysokości zamykałoby definitywnie sprawę.

Jedynie na marginesie, nie czyniąc przy tym z tego zarzutu, należy wskazać, że argumentacja strony skarżącej zawarta w przedmiotowej skardze kasacyjnej w całości oparta została na prezentowanych przed Sąd Okręgowy w Częstochowie w swoich licznych rozstrzygnięciach tj. m.in. w sprawach o sygn. akt: IV U 1800/17, IV U 1194/17, IV U 1371/18 uzasadnieniach, które pozostają w kontrze do dominujących poglądów Sądu Najwyższego i wykluczają uprawnienie ZUS do kontroli wysokości wynagrodzenia za pracę ustalonego w umowie. Sąd Najwyższy orzekający w przedmiotowej sprawie nie podziela umotywowania prezentowanego przez Sąd Okręgowy oraz idącej za tym w ślad argumentacji strony skarżącej.

Sumując powyższe, skarga kasacyjna podlegała oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

[SOP]

[ał]