



Sygn. akt III UK 219/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania K. M.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G.
z udziałem zainteresowanego P. K.
o ustalenie podstawy wymiaru składek w wyższej wysokości,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 12 października 2017 r., sygn. akt III AUa (...)

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
wyrokiem z dnia 12 października 2017 r., po rozpoznaniu apelacji organu
rentowego od wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 28 września 2016 r., zmienił
zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie ubezpieczonej K. M. (z domu Ł.) od decyzji
Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. z dnia 11 lutego 2016 r.

ustalającej jej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek P. K. w wysokości: od 1 lipca 2015 r. do 30 września 2015 r. po 1.312,50 zł; od 1 października 2015 r. w kwocie 1.750,00 zł.

W sprawie tej ustalono, że ubezpieczona w dniu 1 lipca 2015 r. zawarła umowę o pracę z „S,” P. K. w S., na 3/4 etatu menedżera, z wynagrodzeniem 5.000 zł brutto miesięcznie. Przeszła ona niezbędne badania lekarskie wymagane do podjęcia zatrudnienia jej na tym stanowisku i była przeszkolona w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Aneksiem z dnia 30 września 2015 r. jej wymiar czasu pracy został zwiększony do całego etatu z wyższym wynagrodzeniem w kwocie 8.000 zł brutto miesięcznie. Do obowiązków menedżera należało: zarządzanie wszystkimi pracownikami restauracji, dbanie o miłą atmosferę w zespole pracowników, kontrola nad pracą kadry pracowniczej, zarządzanie ludźmi, dbanie o rozwój zawodowy, przyznawanie nagród pracownikom, organizacja imprez okolicznościowych, dbanie o rozwój restauracji, rozwój firmy w sieci, prowadzenie polityki kadrowo-płacowej firmy, kontakty z księgowymi i nadzór nad polityką zamówień.

Ubezpieczona legitymuje się wykształceniem wyższym - ukończyła studia magisterskie na kierunku finanse i rachunkowość w specjalności rachunkowość i finanse przedsiębiorstw. W 2013 r. odbyła szkolenie z zakresu monitorowania i rozliczania wydatków w ramach PO KL. Jako uczennica szkoły średniej pracowała jako kelnerka w restauracji indyjskiej „D.” w S. oraz przez kilka lat sezonowo w gastronomii nad morzem: w N., D., jako kelnerka lub sprzedawca deserów. W okresie studiów była kelnerką w restauracji w G. w P.. W okresie od 1 lutego 2013 r. do 30 kwietnia 2015 r. pracowała jako sprzedawca w T. I. S. w Z., zajmując się akwizycją towarów na rzecz klientów. Później w okresie poszukiwania pracy otrzymała od płatnika składek ofertę zatrudnienia na stanowisku menedżera.

Następnie w trakcie tej pracy od dnia 26 października 2015 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą w czasie ciąży. Dziecko urodziła 27 lutego 2016 r. W dniu zawarcia umowy o pracę pracodawca nie wiedział, że ubezpieczona jest w ciąży, tę wiedzę miał w dniu podpisania aneksu do umowy o pracę. Ten płatnik składek prowadzi działalność gastronomiczną, od 2010 r. jest

właścicielem restauracji „S.” w S., która zatrudnia 8-10 pracowników na stanowiskach: kelnera, kucharza, pomocnika kucharza, sprzątaczkę i zatrudnionej menadżer. W 2014 r. działalność ta przyniosła stratę w wysokości około 2.000 zł, a w 2015 r. zysk - około 34.000 zł. Inwestycje w 2014 r. wyniosły około 9.000,00 zł, a w 2015 r. - 1.000,00 zł. W 2015 r. płatnik składek wynajął kolejny lokal na potrzeby prowadzonej działalności, w którym wymienił płytki i zakupił sprzęt, ponosząc w związku z otwarciem kuchni polskiej koszty w wysokości 10.000 zł.

W takim stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że warunki wynagrodzenia za pracę ustalone przez płatnika z ubezpieczoną nie naruszały zasad wynagradzania pracowniczego ubezpieczonej, która ma wyższe wykształcenie kierunkowe (rachunkowość i finanse przedsiębiorstw) oraz doświadczenie zawodowe w pracy w gastronomii. Ponadto niespornie wykonywała obowiązki menadżera w restauracji prowadzonej przez płatnika składek. Dlatego zakwestionowana przez organ rentowy wysokość jej wynagrodzenia nie była niegodziwa, nieodpowiednia ani niesprawiedliwa. Odnosząc się do zarzutu organu rentowego, że płatnik nie zatrudnił żadnego pracownika na zastępstwo w okresach jej niezdolności do pracy lub macierzyństwa ani później, Sąd ten wskazał, iż „nie wydaje się właściwym, by organ rentowy czy sąd dokonywał oceny działań pracodawcy z punktu widzenia racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego zarządzania przedsiębiorstwem”, ponieważ to pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi i ponosi jej ryzyko, przeto ograniczona jest możliwość sprawowania kontroli przez organy rentowe lub sądy, zwłaszcza przez „narzucanie” pracodawcy określonego sposobu prowadzenia działalności. Ponadto, podlegający konstytucyjnej i ustawowej wzmożonej ochronie prawnej stan ciąży nie może dyskryminować kobiety w uzyskaniu legalnej ochrony w stosunkach ubezpieczeń społecznych.

Natomiast Sąd drugiej instancji uwzględnił apelację organu rentowego, uznając, że Sąd pierwszej instancji błędnie i w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego ocenił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika składek wynosiła 5.000 zł w okresie od 1 lipca do 30 września 2015 r. oraz 8.000 zł od 1 października 2015 r., a organ rentowy zasadnie zakwestionował takie umownie ustalone wysokości

wynagrodzenia już dlatego, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że ubezpieczona wykonywała jedynie część powierzonych jej obowiązków. Brakuje w sprawie jakichkolwiek dowodów na to, że zorganizowała ona jakiś kurs czy szkolenie dla pracowników płatnika składek lub wykonywała czynności w ramach polityki kadrowo-płacowej w firmie, ponieważ „podpisała zaledwie kilka wniosków urlopowych pracowników płatnika oraz faktur na zakup produktów spożywczych”. Płatnik składek zatrudniając ubezpieczoną miał świadomość, że stan ciąży i macierzyństwa wiąże się z jej nieobecnościami w pracy i brakiem działania na rzecz firmy. Dlatego nieracjonalne było zwiększenie wymiaru pracy ubezpieczonej do pełnego etatu oraz podwyższenie wynagrodzenia aż do 8.000,00 zł w związku ze spodziewanym porodem. Ponadto płatnik składek, który prowadził od 1 września 2010 r. działalność gospodarczą nie widział wcześniej konieczności zatrudnienia menedżera, a podczas nieobecności ubezpieczonej nie zatrudnił innej osoby na zastępstwo. Ostatecznie Sąd drugiej instancji konstatawał, że wynagrodzenia ubezpieczonej były ustalone niezgodnie z zasadami współżycia społecznego oraz rażąco wygórowane, ponieważ strony stosunku pracy nie przedstawiły przekonujących dowodów na to, że przez krótki okres zatrudnienia na stanowisku menedżera ubezpieczona wykonywała na rzecz płatnika składek obowiązki w wymiarze uzasadniającym przyznanie jej wynagrodzeń w spornych wysokościach. Sąd ten wskazał, że „w stosunku rocznym wynagrodzenie ubezpieczonej (96.000 zł) byłoby niemal trzykrotnie wyższe od rocznego dochodu uzyskanego przez płatnika” (ok. 36.000 zł), a żaden racjonalnie gospodarujący przedsiębiorca nie przeznaczają na wynagrodzenia pracowników kwot „znacznie przewyższających dochód firmy”, przeto kondycja finansowa płatnika składek nie pozwalała na zatrudnienie ubezpieczonej z tak wygórowanym wynagrodzeniem, które było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i miało na celu wyłącznie uzyskanie przez nią „w krótkim odstępie czasu wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą”, co uzasadniało zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie odwołania ubezpieczonej.

W skardze kasacyjnej ubezpieczona zarzuciła naruszenie: 1/ art. 328 § 2 i art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 oraz art. 382 k.p.c., „przez sporządzenie uzasadnienia wyroku nieodpowiadającego wymogom procedury w zakresie

wszystkich jego obligatoryjnych elementów, a przez to niepoddającego się kontroli kasacyjnej, oraz nie poczynienie odmiennych ustaleń przez Sąd drugiej instancji i pominięcie odmiennych ustaleń dokonanych przed Sądem pierwszej instancji w oparciu o zgodne, spójne i logiczne zaznania wszystkich świadków oraz całokształt materiału dowodowego”, 2/ art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 oraz art. 382 k.p.c., przez dokonanie przez Sąd drugiej instancji odmiennych ustaleń od ustaleń Sądu pierwszej instancji z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów zebranych w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji, w zakresie niewykonywania przez ubezpieczoną wszystkich obowiązków wynikających z powierzonych jej przez pracodawcę obowiązków, 3/ art. 41 ust. 12 i 13 w związku z art. 68 ust. 1 pkt. 1) lit. c) i art. 86 ust. 1 i 2 pkt. 2) i 83 ust. 1 pkt. 3) i art. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.) oraz art. 5 i art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 13, 78 § 1 k.p., „przez (-) błędną wykładnię i dokonanie ustalenia błędnej normy prawnej pozwalającej na uznanie, że wynagrodzenie ubezpieczonej nie było godziwe i adekwatne do zakresu świadczonej pracy, posiadanego przez ubezpieczoną wykształcenia oraz zdobytego doświadczenia, a zatem sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, co uprawniało organ rentowy do obniżenia wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, (-) niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że godziwe dla ubezpieczonej wynagrodzenie stanowi wynagrodzenie minimalne, w sytuacji, gdy ubezpieczona posiada kierunkowe wykształcenie wyższe, szkolenia, doświadczenie w gastronomii i sprzedaży oraz świadczyła odpowiedzialną pracę, i tym samym obniżenie ubezpieczonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie do wysokości minimalnego wynagrodzenia, (-) przez błędną wykładnię i dokonanie ustalenia błędnej normy prawnej pozwalającej, w przypadku stwierdzenia naruszenia zasad współżycia społecznego i ustalenia pomiędzy stronami wynagrodzenia nieadekwatnego, na automatyczne obniżenie wynagrodzenia do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, bez dokonania jakiegokolwiek analizy sytuacji ubezpieczonego, w zakresie jego wykształcenia, doświadczenia oraz wartości i jakości świadczonej pracy, (-) przez błędną wykładnię i dokonanie ustalenia błędnej normy prawnej dopuszczającej możliwość stosowanie na gruncie

ustawy systemowej przepisów Kodeksu cywilnego, w szczególności art. 58 § 1 i 2 i art. 5 k.c., i uznanie ustalonego pomiędzy stronami wynagrodzenia za sprzeczne z tymi przepisami”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca twierdziła, że jej skarga jest oczywiście uzasadniona, a ponadto w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, „które wiąże się z potrzebą wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości”, a to art. 41 ust. 12 i 13 w związku z art. 68 ust. 1 pkt. 1) lit. c) i art. 86 ust. 1 i 2 pkt. 2) i 83 ust. 1 pkt. 3) i art. 2a ustawy systemowej oraz art. 58 § 1 i 2 i art. 5 k.c. oraz art. 13, 78 § 1 k.p. Dlatego wniosła o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji i oddalenie apelacji organu rentowego oraz zasądzenie od tego organu na jej rzecz kosztów postępowania przed Sądem drugiej instancji i kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Alternatywnie domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia. Przeciwnie Sąd Najwyższy podzielił ocenę prawną ustaleń faktycznych, które prawidłowo zweryfikował Sąd drugiej instancji, w szczególności podważając zakres i rozmiar obowiązków, jakie miała wykonywać skarżąca. Z jej wyjaśnień oraz zeznań płatnika składek wynika, że w okresie pozostawania bez pracy ubezpieczona otrzymała od niespokrewnionego i „nieznajomego” płatnika składek „zaskakującą” telefoniczną ofertę zatrudnienia na $\frac{3}{4}$ utworzonego dla niej etatu menedżera z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 5.000 zł, które następnie zostało podwyższone do kwoty 8.000 zł z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, co - według płatnika składek - nie jest niezgodne z prawem, „bo menedżer w Niemczech zarabia 3-5 tysięcy euro”. Tymczasem wcześniejsze wykonywanie przez ubezpieczoną sezonowych prac w charakterze kelnerki ani staż pracy na stanowisku sprzedawcy czy znajomość języka niemieckiego w stopniu „komunikatywnym”, gdy ustalane przez nią menu w tym języku wymagało

sprawdzenia przez osobę, która „zna język niemiecki”, nie oznaczały jej predyspozycji do wykonywania obowiązków menedżera w gastronomii tylko na podstawie posiadanego wyższego wykształcenia. Ponadto - według świadka A. M (który *nota bene* ma zbieżne dane osobowe z danymi jej małżonka - od 8 października 2016 r. - według przesłanego do Sądu Najwyższego odpisu skróconego aktu małżeństwa, k. 168 a.s.) - „p. K. pilnowała, żeby były czyste stoliki, pilnowała kwiatów”. Równocześnie pozostałym 8-10 pracownikom płatnik składek wypłaca wynagrodzenia minimalne, „bo nie są kompetentni”. Wreszcie w jej miejsce nie zatrudnił innego menedżera ze względu na „brak zaufania” do innych osób. Takie okoliczności, w których płatnik składek miał wypłacać ubezpieczonej wynagrodzenia w zakwestionowanych przez organ rentowy wysokościach, które - według ustaleń Sądu drugiej instancji - były proporcjonalnie i w stosunku rocznym niemal trzykrotnie wyższe od rocznego dochodu płatnika składek z prowadzonej działalności gastronomicznej, nie podważały w kontestowanym zakresie uzasadnionych i usprawiedliwionych konstatacji zaskarżonego wyroku, że doszło do intencjonalnego oczywistego nadużycia prawa wskutek ustalenia ewidentnie zawyżonych wysokości wynagrodzeń nieadekwatnych i nieodpowiednich do wykonywanej pracy na gruncie art. 13 i 78 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.c. w opozycji do niepotwierdzonych materialnoprawnych podstaw kasacyjnego zaskarżenia z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 41 ust. 12 i 13 w związku z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c i art. 86 ust. 1 i 2 pkt 2 oraz art. 83 ust. 1 pkt 3 czy art. 2a ustawy systemowej), tj. wyłącznie w celu skorzystania po niedługim okresie ubezpieczenia z zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego. Na jurysdykcyjną tolerancję nie zasługują żadne intencjonalne zabiegi skierowane na uzyskanie radykalnie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z manipulacyjnymi deklaracją i krótkoterminowym opłacaniem ewidentnie zawyżonych składek przed okresami zamierzonego lub pewnego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bo tego typu działania pozostają w widocznej *prima facie* („gołym okiem”) ewidentnej sprzeczności z zasadami równego traktowania wszystkich ubezpieczonych (art. 2a ustawy systemowej), w tym z zasadą solidaryzmu ubezpieczeń społecznych i przysługiwania proporcjonalnych

świadczeń w zależności od wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (por. postanowienie Sądu Najwyższego z: 30 stycznia 2018 r., I UK 143/17, niepublikowane, lub 5 września 2018 r., I UK 368/17, LEX nr 2577301).

Wobec miarodajnie ujawnionych i przekonująco ocenionych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych, które co do zasady usuwają się spod weryfikacji kasacyjnej (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.), nie było potrzeby rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze kasacyjnej „zagadnienia prawnego” i to w postaci potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, ponieważ zarzuty kasacyjne rozmięły się z istotą rzeczywistych kontrowersji prawnych z zakresu intencjonalnego („życzeniowego”) określania podstawy wymiaru składek w nieakceptowalnym celu uzyskania zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Takie nierzetelne deklaracje wymiarowe i składkowe są na ogół powiązane ze zbliżającymi się stanami macierzyństwa ubezpieczonych kobiet albo okresami korzystania z długoterminowych odpłatnych zwolnień lekarskich, gdy ubezpieczeni zmierzają do uzyskania zawyżonych świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Tymczasem strony stosunku pracy będące podmiotami stosunków obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, które z premedytacją deklarują oderwane od rzeczywistości lub nierzetelne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w intencjonalnym celu uzyskania zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, choćby w związku z macierzyństwem osoby ubezpieczonej, ponoszą pełne ryzyko uzasadnionego zweryfikowania bezpodstawnie deklarowanej zawyżonej podstawy wymiaru składek do wysokości najniższej podstawy ich wymiaru z określonego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.