



Sygn. akt III UK 37/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania A. M.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R.
o podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 marca 2018 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 23 listopada 2016 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt I. w części dotyczącej
oddalenia odwołania oraz w pkt I. i II. w zakresie rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania, sprawę w tym zakresie przekazuje
Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego .**

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 lipca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził nieważność warunków umowy o pracę zawartej w dniu 3 lutego 2015

r. pomiędzy wnioskodawczynią A. M., a płatnikiem składek M. Sp. z o.o. w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia w kwocie 9.000 zł i ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2015 r., to jest w kwocie 1.750 zł.

Sąd Okręgowy w R. wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2016 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że nie stwierdził nieważności warunków umowy o pracę zawartej w dniu 3 lutego 2015 r. między wnioskodawczynią, a płatnikiem składek w części dotyczącej ustalonego wynagrodzenia i ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudniania wnioskodawczyni na podstawie umowy o pracę na kwotę 9.000 zł od dnia 3 lutego 2015 r. za pełne miesiące.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w okresie od dnia 28 lipca 2011 r. do dnia 31 lipca 2014 r. wnioskodawczyni na podstawie umowy agencyjnej prowadziła placówkę bankową osiągając z tego tytułu wysokie dochody (w 2011 r. - 40.850,26 zł, w 2012 r. - 158.026,41 zł, w 2013 r. - 136.355,91 zł i w 2014 r. - 42.618,93 zł) i wobec powyższego miała wysokie oczekiwania finansowe w zakresie stosunku pracy.

W dniu 3 lutego 2015 r. wnioskodawczyni zawarła z płatnikiem umowę o pracę na czas określony do 31 dnia stycznia 2016 r. Powierzone jej stanowisko kierownika ds. sprzedaży i marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 9.000 zł. Wnioskodawczyni miała m.in. pozyskiwać klientów, opracowywać, wdrażać działania marketingowe, sporządzać raporty, analizy, ustalać budżet, plan sprzedaży oraz wprowadzać produkty na rynek, nadzorować prowadzony sklep stacjonarny oraz internetowy, prowadzić negocjacje, uczestniczyć w wyjazdach biznesowych oraz wykonywać bieżącą obsługę biura. Została również upoważniona do sprawdzania i podpisywania rachunków pod względem merytorycznym i formalnym, dokonywania płatności okresowych wynikających z podpisanych umów, podpisywania planów finansowych, zawierania umów oraz podpisywania innych dokumentów związanych z prawidłowym funkcjonowaniem placówki. Wnioskodawczyni zajmowała się również doręczaniem zamówień, co odbywało się po godzinach pracy, jej prywatnym samochodem.

Koszty paliwa wynoszące około 1.000 zł nie były pokrywane przez pracodawcę. Również do późnych godzin wieczornym odpisywała na wiadomości klientów. Wnioskodawczynie posiadała doświadczenie zawodowe i sprawdzała się w kontaktach z klientami. Doprowadziła do rozwoju firmy pozyskując nowych klientów i zawierając istotne kontrakty. Podczas jej zatrudnienia przychody firmy wzrosły i to w okresie niekorzystnym dla sprzedaży zabawek. Wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy od dnia 27 kwietnia 2015 r.

W ocenie Sądu Okręgowego opisany stan faktyczny nie dawał podstaw do zakwestionowania podstawy wymiaru składek. Zasadą jest, że zgodnie z art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych określa go przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 ustawy. Zgodnie natomiast z art. 86 ustawy systemowej organ rentowy jest uprawniony do kontroli i zakwestionowania wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Sąd odwołał się w tym zakresie do orzecznictwa Sądu Najwyższego i wywiódł, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie. Uwzględnił jednak, że strony zobowiązane są nie tylko do respektowania własnego interesu jednostkowego lecz także interesu publicznego.

Kierując się powyższą regułą, w ocenie Sądu pierwszej instancji, w sprawie brak było podstaw do zredukowania podstawy wymiaru składek. Ustalone wynagrodzenie nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Kwota ustalonego przez strony wynagrodzenia nie jest nadmierna i nieadekwatna do zakresu obowiązków. Wynagrodzenie wnioskodawczynie pozostaje zgodne z treścią art. 78 k.p. stanowiącego, że wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Ustalenie zatem przez organ rentowy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne dla odwołującej w kwocie 1.750 zł jest nieuzasadnione okolicznościami sprawy. Ponadto wnioskodawczynie od momentu zawarcia umowy o pracę przystąpiła do jej realizowania rzetelnie wykonując powierzone jej obowiązki. W dniu podpisywania umowy o pracę była zdolna do pracy i nie miała świadomości, że jest w ciąży. Jej praca doprowadziła do znacznego rozwoju firmy, która posiadała środki na zatrudnienie pracownika z

wynagrodzeniem określonym umową. Należało zatem uznać, że ustalona w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia odpowiadała zaangażowaniu wnioskodawczynie i zyskowi zainteresowanej spółki. Dodatkowo kwota ta jest porównywalna, a nawet niższa od kwot otrzymywanych przez wnioskodawczynię w poprzednim miejscu pracy. Nadto organ rentowy nie wykazał okoliczności świadczących o tym, że warunki zawartej przez strony umowy o pracę w szczególności w zakresie wynagrodzenia naruszały prawo lub zmierzały do jego obejścia.

Sąd Apelacyjny w (...), po rozpoznaniu apelacji organu rentowego, wyrokiem z dnia 23 listopada 2016 r. zmienił rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego i ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe dla A. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę z płatnikiem M. Sp. z o.o. od dnia 3 lutego 2015 r. w kwocie za pełne miesiące 3.942,78 zł. Jednocześnie oddalił odwołanie w pozostałym zakresie.

Zdaniem Sądu odwoławczego apelacja organu rentowego była częściowo usprawiedliwiona. Sąd nie zanegował ustaleń faktycznych, potwierdził też przedstawione reguły ocenne. Stwierdził w szczególności, że podstawę wymiaru składek musi bowiem zawsze stanowić kwota wynagrodzenia godziwego, to jest należnego, właściwego, odpowiedniego, rzetelnego, uczciwego i sprawiedliwego oraz zachowującego przy tym cechy ekwiwalentności względem obowiązków pracowniczych. Powyższe oznacza możliwość dokonania oceny ważności zawartej umowy o pracę w części dotyczącej kwot wynagrodzeń przy uwzględnieniu zasad wynikających z treści art. 353¹ k.c. jak i art. 58 § 2 i 3 k.c. Działania takie w żadnej mierze nie mogą być oceniane jako podważające zasadę swobody umów jak i zasady opisane w treści art. 29 § 1 k.p., dotyczące określenia treści umowy o pracę, w art. 13 k.p., regulujące problematykę godziwości wynagrodzenia za pracę, czy w art. 78 k.p., określające kryteria ustalania wysokości wynagrodzenia za pracę. Zastrzegł jednak, że przewidziana w art. 353¹ k.c. autonomia stron może podlegać ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy lecz także muszą mieć wzgląd na interes publiczny. Dlatego też przedmiot niniejszego postępowania musi zostać poddany ocenie uwzględniającej brzmienie

podanych powyżej norm prawa.

Sąd Apelacyjny po tym wywodzie prawnym stwierdził, że analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku, jak i zawartość akt sprawy wskazują, że dla Sądu Okręgowego podstawową okolicznością powodującą uznanie zasadności stanowiska wnioskodawczynie było przyjęcie, iż zakwestionowane wynagrodzenie było ekwiwalentne do stanowiska pracy wnioskodawczynie, zakresu jej obowiązków i uwzględniało w pełni płatnicze możliwości pracodawcy. Zdaniem Sądu odwoławczego pogląd ten jest wadliwy. Dokonane ustalenia całkowicie bowiem pomijają okoliczności dotyczące opisu realiów lokalnego rynku pracy. W tym kontekście, Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że dokonywane przez Sąd pierwszej instancji, a zawnioskowane przez wnioskodawczynią dowody nie zawierają treści opisujących realia lokalnego rynku pracy. Tymczasem okoliczności wynikające chociażby z danych statystycznych dotyczących województwa (...) dostępne na stronach GUS nie pozwalają na przyjęcie, iż wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę spełnia warunki godziwego, a jednocześnie odpowiadającego rodzajowi pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu oraz stanowi ekwiwalent za ilość i jakość świadczonej pracy. Dokonując oceny sąd musi się kierować kryteriami wynagrodzenia opisanymi w art. 13 k.p. i 78 § 1 k.p. Sąd Apelacyjny mając na uwadze powyższe uznał, że wynagrodzenie wnioskodawczynie winno uwzględniać wielkość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w miesiącu poprzedzającym zawarcie umowy o pracę, to jest w styczniu 2015 r., które według danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego wynosiło 3.942,78 zł. Podana wielkość jest opracowana na podstawie danych krajowych. Jest ona większa od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, które dla województwa (...) w pierwszym kwartale 2015 r., które wynosiło (według danych GUS) 3.462,58 zł, a w skali kraju 3.899,78 zł. Wskazana wyrokiem Sądu drugiej instancji wielkość mieści się także w granicach sum wynagrodzeń wskazywanych na portalu wynagrodzenia.pl, gdzie jako najwyższe (średnie) wynagrodzenie podaje się kwotę 4.400 zł (dla technologii informatycznej), najniższe zaś w kwocie 2.390 zł (kultura i sztuka), a dla handlu 2.800 zł. Nadto z podanych informacji na wspomnianym portalu wynika, iż najwyższa w województwie (...) była płaca w mieście R. i wynosiła ona 3.500 zł. Porównanie tych kilku podanych uprzednio sum dowodzi, iż kwota

wynagrodzenia przyjęta w wyroku Sądu Apelacyjnego jest najwyższą z nich (poza tą właściwą dla technologii informatycznej, w ramach której to wnioskodawczyni niewątpliwie nie pozostawała w zatrudnieniu).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego posłużenie się danymi statystycznymi zmierza do uzyskania stanu, w którym przyjęta suma wynagrodzenia będzie uwzględniać zakres czynności wynikający z zawartej umowy, który nie dotyczył jedynie sprzedaży (choć stanowiła ona podstawę działań wynikających ze stosunku pracy), gdyż jego ustalone spektrum było szersze. Nie było ona jednak na tyle obszerne, aby uzasadniało przyjęcie wynagrodzenia wskazanego w treści umowy o pracę. Podana w umowie suma (9.000 zł) jak na ekonomiczne warunki miejsca jej świadczenia przy uwzględnieniu stanowiska i niekwestionowanych czynności wynikających z umowy o pracę razi swoją wielkością. Nie sposób bowiem ustaleń w tym zakresie uzasadniać oczekiwaniami wnioskodawczyni, gdyż te mają charakter całkowicie indywidualny i wynikały z jej uprzedniej działalności podejmowanej w innym charakterze (umowa agencyjna) oraz w całkowicie innym dziale gospodarki (bankowość). Nie sposób jej również uzasadniać samą nazwą powierzonego stanowiska. Owszem wynagrodzenia dla osób zajmujących stanowiska kierownicze są wyższe (na co wskazują również i dane zawarte chociażby na portalu wynagrodzenia.pl). Jednak ich kwota wynika z funkcji nadzorowania grupy pracowników. Tymczasem wnioskodawczyni w chwili zawierania umowy nie powierzono żadnych tego typu działań. Wielkość wynagrodzenia nie może być także uzasadniana zgodą pracodawcy co do sugerowanej sumy. Zresztą z dowodów przedstawionych w sprawie wynika, iż pracodawca początkowo wskazywał kwotę niższą.

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał wydane w sprawie rozstrzygnięcie za wymagające korekty. Nie można bowiem w realiach rynku miejsca zatrudnienia uznać kwoty wynagrodzenia za pracę wnioskodawczyni na poziomie 9.000 zł miesięcznie za mieszczące się w ramach kryteriów jego ustalania, czy nawet zasady autonomii stron zawartej w art. 353¹ k.c.

Skargę kasacyjną wywiodła wnioskodawczyni, zaskarżyła wyrok w części oddalającej odwołanie, zarzucając mu naruszenie:

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. poprzez sporządzenie

uzasadnienia w sposób sprzeczny z tym przepisem, a w szczególności: niedostateczne uzasadnienie podstawy rozstrzygnięcia;

- art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń faktycznych na podstawie dowodu nieprzeprowadzonego w postaci danych pochodzących z prywatnej strony internetowej pod nazwą wynagrodzenia.pl, gromadzące nieweryfikowalne dane, niepochodzące od organów państwowych;

- art. 235 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez oparcie ustaleń faktycznych na danych ze strony internetowej wynagrodzenia.pl bez wydania postanowienia dowodowego, bez załączenia tych danych do akt sprawy oraz bez umożliwienia stronie zapoznania się z treścią tych danych oraz ich kwestionowania;

- art. 217 k.p.c. oraz art. 236 k.p.c. przez brak wydania postanowienia dowodowego w przedmiocie dopuszczenia dowodu ze strony internetowej, co uniemożliwiło skarżącej obronę swoich praw jak również wykazanie wadliwości przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia danych;

- nierówne traktowanie stron procesu poprzez wyręczenie w inicjatywie dowodowej organu rentowego i zasięgnięcie z urzędu informacji ze stron internetowych, bez wniosku dowodowego żadnej ze stron;

- art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię, a przez to niewłaściwe zastosowanie, skutkujące przyjęciem, że przyznane w ramach umowy o pracę wynagrodzenie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego a przedmiotowa umowa o pracę jest nieważna w części co do wysokości wynagrodzenia przekraczającego wysokość przeciętnego średniego wynagrodzenia w Polsce;

- art. 78 k.p. w związku z art. 13 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i błędne uznanie, że wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie o pracę z dnia 3 lutego 2015 r. jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego ze względu na jego nadmierną wysokość w stosunku do świadczonej pracy; podczas gdy dowody zgromadzone w sprawie, w szczególności wyciąg z pisma wojewody (...) wykazuje, iż średnie stawki obowiązujące na terytorium R. na stanowiskach kierowniczych już w 2010 r. wynosiły 8.468,92 zł;

- art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy z 13 października

1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez nieprawidłowe ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla wnioskodawczynie z tytułu zatrudnienia u pracodawcy w kwocie odpowiadającej przeciętnemu średniemu wynagrodzeniu w Polsce, co nie odpowiada wynagrodzeniu na stanowisku równorzędnym ze stanowiskiem wnioskodawczynie, jak również jej kwalifikacjami, wymogami stawianymi przez pracodawcę, pełną dyspozycyjnością, wyjątkową odpowiedzialnością, jak również możliwościami finansowymi pracodawcy;

- art. 11 oraz art. 13 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie przejawiające się w ograniczeniu stronom kształtowania treści stosunku pracy, w tym wynagrodzenia w sytuacji, gdy wynagrodzenie to nie wykracza poza granice godziwego, a wręcz jest uzasadnione charakterem pracy wnioskodawczynie, jej szerokim zakresem obowiązków, uprawnień, doświadczeniem na stanowiskach kierowniczych, samodzielnością stanowiska pracy oraz wypracowanych przez nią zysków.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami wnioskodawczynie domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie jego zmiany i oddalenia apelacji organu rentowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona z uwagi na naruszenie przepisów prawa materialnego.

Przed omówieniem poszczególnych podstaw skargi właściwe jest poczynienie uwag ogólnych. Różnica między stanowiskami prezentowanymi przez Sąd pierwszej i drugiej wynika z posłużenia się odmiennymi czynnikami ocennymi. Sąd Okręgowy akcentował autonomię kontraktową stron stosunku pracy i przez ten aspekt widział zachowanie pożądanego parytetu między pracą a wynagrodzeniem, Sąd Apelacyjny wprawdzie podzielił to zapatrywanie, wprowadził jednak dodatkową zmienną odwołującą się do ujęcia statystycznego wysokości wynagrodzenia. Oceniając powyższe postawy trzeba stwierdzić, że każdy z wymienionych aspektów jest istotny. Przy weryfikacji zadeklarowanej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne należy jednak zachować odpowiednie proporcje

między czynnikiem indywidualnym i generalnym, co nie stało się udziałem rozumowania Sądu drugiej instancji.

Dalszy wywód trzeba rozpocząć od stwierdzenia, że swoboda ustalania wysokości wynagrodzenia w prawie pracy i prawie ubezpieczeń społecznych niekoniecznie jest tożsama. Wynika to z tego, że relacja pracownicza zdeterminowana została właściwościami kontraktowymi, zaś obowiązek ubezpieczenia społecznego nawiązuje do zależności o publicznoprawnym charakterze. Z tej perspektywy nie zawsze postanowienia umowne, akceptowalne między pracownikiem i pracodawcą, znajdują odzwierciedlenie w mechanizmie dotyczącym podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. O ile w ramach więzi pracowniczej zmienną pozostaje ekwiwalentność wzajemnych świadczeń, o tyle w ubezpieczeniach społecznych dochodzą jeszcze inne czynniki.

Pozostając w sferze więzi pracowniczej, powstaje pytanie, czy ustalenie wynagrodzenia w kwocie 9.000 zł między wnioskodawczynią a płatnikiem składek było dopuszczalne (zgodne z prawem). Ocenę tę można przeprowadzać w dwóch płaszczyznach, to jest z punktu widzenia ekwiwalentności wynagrodzenia względem pracy i jego godziwości. W pierwszym przypadku należy jednak wziąć pod uwagę, że miarą ekwiwalentności wynagrodzenia względem pracy jest współmierność świadczeń, nie zaś ich pełna równoważność ekonomiczna (B. Wagner, *Ekwiwalentność wynagrodzenia i pracy*, PiZS 1996 nr 6, s. 10). Z tej perspektywy dyskusyjne jest uznanie, że wynagrodzenie w kwocie 9.000 zł, zważywszy na dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne, odbiega od ustawowego wzorca na tyle, że usprawiedliwione jest twierdzenie o braku ekwiwalentności. Nie można w tym miejscu pominąć, że wynagrodzenie za pracę realizuje różne funkcje. Można wyodrębnić funkcję motywacyjną (bodźcową), dochodową (alimentarną), rynkową, partycypacyjną i kosztową (Szerzej: K. Walczak, *Funkcje wynagrodzeń w społecznej gospodarce rynkowej - teoria i praktyka*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki socjalnej 2012, s. 115-124). Przy kształtowaniu wysokości wynagrodzenia znaczenie ma wiele czynników - wymienia je art. 78 § 1 k.p. Przepis został jednak skierowany do stron, sąd na jego podstawie 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;

z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976 nr 6, poz. 145; NP 1977 nr 5, s. 778, z glosą M. Seweryńskiego; z dnia 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991 nr 8-9, poz. 114 oraz z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151, z glosą T. Kuczyńskiego.). Zależność ta wynika z metody regulacyjnej, którą obrał ustawodawca. Polega ona na niereglamentowaniu wysokości wynagrodzenia i pozostawieniu tego aspektu w gestii stron. W ten sposób ustalanie wysokości świadczenia poddane zostało również czynnikom leżącym poza pracodawcą i pracownikiem. Okazuje się bowiem, że wynagrodzenie kształtowane jest nie tylko bodźcami wskazanymi w art. 78 § 1 k.p., ale pośrednio również koniunkturą gospodarczą, opłacalnością działalności w danej branży, miejscem wykonywania pracy, relacją między popytem i podażą, wielkością stopy bezrobocia. Zważywszy na mnogość czynników wpływających na wysokość wynagrodzenia, głoszenie, że dane wynagrodzenie nie jest ekwiwalentne w wielu przypadkach staje się problematyczne.

Sąd Najwyższy wiąże ustalenia faktyczne. Wynika z nich, że ubezpieczonej powierzono stanowisko kierownicze, przydzielone jej zadania były zróżnicowane, a pracodawca miał daleko idące oczekiwania. Dodać też należy, że zatrudniająca posiadała środki na zapewnienie wynagrodzenia w tej wysokości, a pracownica legitymowała się potrzebnym wykształceniem i doświadczeniem. Nadto, jej czas pracy wykraczał poza ustawowe normy, pokrywała też we własnym zakresie koszty benzyny (1.000 zł miesięcznie). Ostatecznie działania pracownicy doprowadziły do rozwoju firmy pozyskując nowych klientów i zawierając istotne kontrakty. Podczas jej zatrudnienia przychody firmy wzrosły i to w okresie niekorzystnym dla sprzedaży zabawek. W świetle wskazanych danych trudno twierdzić, że zaproponowane odwołującej się wynagrodzenie kłóciło się z cechą ekwiwalentności.

Nie inaczej jest, gdy wynagrodzenie za prace ubezpieczonej zostanie poddane sprawdzianowi z tytułu „godziwości”. Pojęcie to ma oparcie w art. 4 pkt 1 Europejskiej Karty Społecznej (EKS) sporządzonej w Turynie w dniu 18 października 1961 r. (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.). W przepisie tym wynagrodzenie za pracę zestawiono z potrzebą zapewnienia pracownikowi i jego

rodzinie godziwego poziomu życia (Rzeczpospolita Polska zastrzegła, że nie jest związana tym przepisem). W literaturze przedmiotu zastrzega się, że godziwa płaca (w rozumieniu art. 13 k.p.) to taka, która odpowiedna rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy - art. 78 § 1 k.p. (B. Wagner, *Kodeks pracy. Komentarz*, red. B. Wagner Warszawa 2010, s. 68). Wprowadzając zasadę godziwego wynagrodzenia do polskiego porządku prawnego ustawodawca nie zdefiniował tego pojęcia. Brak ten każe ostrożnie podchodzić do kwestionowania zgodnej woli stron. Dlatego w wyrok z dnia 29 maja 2006 r., I PK 230/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 155 Sąd Najwyższy stwierdził, że z prawa do godziwego wynagrodzenia pracownik nie może wywodzić roszczeń o podwyższenie wynagrodzenia za pracę. Jedynym wyjątkiem jest żądanie jego wyrównania do poziomu najniższego wynagrodzenia (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, LEX nr 707421, z dnia 12 lipca 2011 r., II PK 18/11, LEX nr 1044007). Mimo to, wspomniana cecha posiada pewne znaczenie normatywne. W praktyce orzeczniczej wykorzystywana jest przy limitowaniu „zbyt wysokich” świadczeń ze stosunku pracy. Sąd pracy upoważniony jest do weryfikowania, czy prawo do świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń przyznanych w wyższej wysokości, można uznać za nieważne lub miarkować ich wysokość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Weryfikatorem w tym procesie jest kryterium wynagrodzenia niegodziwego - art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, art. 18 i art. 300 k.p. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 25 kwietnia 2003 r., III APa 5/03, LEX nr 79916, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90). Nie negując zaprezentowanej linii orzeczniczej, trudno pominąć, że co do zasady nie jest rolą sądu pracy ocena przyznawania pracownikom wygórowanych świadczeń. Niezbędne jest również przypomnienie, że przepis art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PK 181/08, LEX nr 707849, z dnia 5 maja 2009 r., I PK 279/07, LEX nr

509051). Oznacza to, że sięgnięcie po omawiany mechanizm korekcyjny jest dopuszczalne w wyjątkowych wypadkach, gdy ustalona między stronami wysokość wynagrodzenia w sposób oczywisty i nie podlegający dyskusji jest niegodziwa, czyli jawnie kłóci się z fundamentem na jakim osadzono umowę o pracę. Z tej pozycji, nie można uznać, że określenie przez strony wynagrodzenia na poziomie 9.000 zł (w uwarunkowaniach faktycznych sprawy) jest niegodziwe i nie podlega ochronie prawnej.

Suma tej części rozważań jest konstatacją, że wynagrodzenie stanowiące w rozpoznawanej sprawie podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne było zgodne z prawem pracy. Po pierwsze, strony na taką kwotę faktycznie się umówiły i wnioskodawczyni w zamian za wykonaną pracę otrzymywała wynagrodzenie w takiej wysokości. Po drugie, nie istnieją podstawy prawne uzasadniające twierdzenie, że wynagrodzenie określone w umowie o pracę było niedopuszczalne z uwagi na niegodziwość lub nieekwiwalentność. W tym zakresie rozważania Sądu pierwszej instancji są prawidłowe, a poglądy Sądu Apelacyjnego nie zasługują na uwzględnienie.

Inna ocena może zostać dokonana, jeśli na złożone przez płatnika składek dane spojrzeć się z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W utrwalonym orzecznictwie (które ostatnio zostało wszechstronnie przedstawione przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16, LEX nr 2342187) dopuszczono możliwość zakwestionowania wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia za pracę, stwierdzając, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może negocjować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, iż 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 przez Sąd Najwyższy w uchwale 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. 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.

Powyższe stanowisko znajduje odzwierciedlenie w orzecznictwie, nie ma zatem potrzeby jego szczegółowego omawiania (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 i 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 1976 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, niepublikowane).

Kontrastując przedstawiony dorobek orzeczniczy z ustaleniami danego przypadku, można postawić tezę, że wprawdzie w sferze ubezpieczeń społecznych, kryteria służące do weryfikacji wynagrodzenia za pracę zostały zaostrome, to jednak tendencja ta nie upoważnia do nadmiernego rygoryzmu. W szczególności nie może on polegać na formułowaniu abstrakcyjnego i uniwersalnego wzorca redukcyjnego. Analizując uzasadnienie zaskarżonego wyroku trudno oprzeć się wrażeniu, że drogą tą podążył Sąd Apelacyjny.

Z analizy wyводу Sądu odwoławczego płyną dwa wnioski. Po pierwsze, Sąd ten zmarginalizował stanowisko Sądu pierwszej instancji, a przez to nie skomentował jego argumentów. Po drugie, uznał, że determinujące znaczenie mają „realia lokalnego rynku pracy”, które zostały odzwierciedlone danymi statystycznymi Głównego Urzędu Statystycznego, dotyczącymi województwa (...). Zabieg ten prowadzi do przyjęcia, że w prawie ubezpieczeń społecznych miarą godziwości i ekwiwalentności wynagrodzenia za pracę (podstawy wymiaru składki) pozostają wnioski z danych statystycznych. Trudno inaczej wytłumaczyć tezę Sądu Apelacyjnego, zgodnie z którą wynagrodzenie wnioskodawczyni winno uwzględniać wielkość przeciętnego krajowego miesięcznego wynagrodzenia brutto w miesiącu poprzedzającym zawarcie umowy o pracę. Wątek statystyczny został zresztą rozwinięty i połączony z wysokością wynagrodzeń branżowych i środowiskowych w województwie miejsca zamieszkania wnioskodawczyni.

Przedstawiony wywód nie przekonuje. Akceptacja tego punktu widzenia jest niemożliwa choćby z uwagi na treść art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, który stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracownika stanowi przychód. W przepisie tym położono zatem akcent na aspekt indywidualny. Jasne jest przecież, że nie chodzi o przychód liczony według abstrakcyjnego algorytmu, ale o przychód stanowiący konsekwencję zindywidualizowanego zatrudnienia. Weryfikacja podstawy wymiaru składek dokonywana na podstawie art. 41 ust. 12 i 13 ustawy systemowej musi zatem uwzględniać tę zależność. Oznacza to, że wzorzec weryfikacyjny powinien opierać się na zrównoważonym pełnym spektrum czynników kształtujących wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie pracowników. W rezultacie, niedopuszczalne jest opieranie rozstrzygnięcia wyłącznie na statystycznych, czyli uśrednionych danych. Faktory tego rodzaju mogą mieć znaczenie jedynie posiłkowe. Umożliwiają zorientowanie się czy konkretne wynagrodzenie odstaje od wypośrodkowanego 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.

Dokonane spostrzeżenia uprawniają do kolejnych konstatacji. Weryfikacja podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest dopuszczalna przy uwzględnieniu relacji w jakiej pozostają względem siebie uregulowania właściwe dla zatrudnienia pracowniczego i obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Skoro ubezpieczeniu społecznemu podlega pracownik (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej), a podstawę wymiaru składek stanowi jego przychód (art. 18 ust. 1 tej ustawy), to oczywiste jest, że punktem odniesienia dla określenia jego sytuacji prawnej pozostają reguły obowiązujące w kodeksie pracy. Znaczy to tyle, że co do zasady ustalone między stronami wynagrodzenie jest miarodajne w prawie ubezpieczeń społecznych. Dopiero, gdy wystąpią wątpliwości, czy wynagrodzenie z uwagi na kryterium godziwości (art. 13 k.p.), przypisane mu funkcje, a także cechę ekwiwalentności, zostało określone zgodnie z wytycznymi wynikającymi z przepisów prawa pracy, dopuszczalne jest odwołanie się do argumentów, których fundamentem jest interes publiczny (zasady solidarności ubezpieczonych, ogólnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, relacji zachodzącej między wysokością odprowadzanych składek a wysokością przysługujących świadczeń). Wskazana zależność sprawia, że odwołanie się do czynników właściwych dla prawa ubezpieczeń społecznych ma w tym wypadku charakter wtórny. Oparcie się na konkluzji mającej źródło w danych statystycznych, przy ignorowaniu jednostkowych uwarunkowań, kłóci się z tym wzorcem.

Inaczej rzecz ujmując, w sytuacji, gdy ustalone wynagrodzenie w rozumieniu prawa pracy jest ekwiwalentne, godziwe i odpowiadające przesłankom z art. 78 § 1 k.p., dyskusyjne jest redukcje podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Możliwość ta otwiera się dopiero wówczas, gdy już na gruncie przepisów pracowniczych przynajmniej jedno z wymienionych kryteriów pozostaje dyskusyjne. W takiej sytuacji, wprowadzie z punktu widzenia stron stosunku pracy wynagrodzenie niekoniecznie będzie nieakceptowalne, to jednak, jego wysokość

może okazać się nie do przyjęcia według miary wyznaczanej przez przepisy prawa ubezpieczeń społecznych. Przedstawiony model ocenny nie narusza zasady *in dubio pro tributario*, koresponduje z relacją zachodzącą między prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych, znajduje również odzwierciedlenie w przepisach Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Prawo do zabezpieczenia społecznego określone w art. 67 ust. 1 Konstytucji odnosi się także do wysokości świadczeń. Ich umniejszenie przez obniżenie podstawy wymiaru składek jest możliwe tylko w wyjątkowych wypadkach, jeśli przemawiają za tym ważne i uzasadnione racje. W tym kontekście trzeba też wspomnieć o ochronie zapewnionej przez w art. 1 ust. 1 Protokołu nr 1 sporządzonym w Paryżu w dniu 20 marca 1952 r. do Konwencji o ochronie prawa człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. Obowiązek poszanowania mienia w nim przewidziany obejmuje też świadczenia z zabezpieczenia społecznego.

Transponując przeprowadzone rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy staje się jasne, że Sąd Apelacyjny nie dokonał oceny według obowiązujących reguł. Poprzestanie na danych statystycznych, bez wnikliwego rozważania zindywidualizowanych okoliczności faktycznych, sprawia, że werdykt dotknięty jest wadą. W tym znaczeniu skuteczne okazało się powołanie się przez wnioskodawczynię na naruszenie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 78 k.p. w związku z art. 13 k.p., art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 11 oraz art. 13 k.p.

Odnosząc się do pozostałych podstaw skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że doszło do naruszenia wymienionych w skardze kasacyjnej przepisów postępowania. Uchybienia te nie miały jednak znaczenia w postępowaniu przed Sądem Najwyższym. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. naruszenie przepisów postępowania ma znaczenie w postępowaniu kasacyjnym tylko w wypadku, gdy mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Z tej perspektywy jasne jest, że niedostatki w uzasadnieniu podstawy rozstrzygnięcia (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.) nie rzutowały na wydany wyrok. Podobnie, podniesione przez Sąd Apelacyjny dane statystyczne, wobec nie wykazania przez skarżącą ich nierzetelności, nie dają

podstaw do twierdzenia, że rozstrzygnięcie jest wadliwe. W rezultacie, uchybienie art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 k.p.c., art. 235 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., art. 217 k.p.c. oraz art. 236 k.p.c., w opisanym w skardze kasacyjnym kształcie, nie daje podstaw do wzruszenia zaskarżonego wyroku.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.