



Sygn. akt III USKP 80/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania N. H. K.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G.
o ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 listopada 2021 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 6 czerwca 2019 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. (organ rentowy) decyzję z 2 stycznia 2018 r. stwierdził, że N. H. K. (wnioskodawczyni) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą za marzec 2017 r. i od 1 maja 2017 r. do 30 czerwca 2017 r.

Wnioskodawczynie zaskarżyła powyższą decyzję odwołaniem, domagając się jej zmiany. W uzasadnieniu wnioskodawczynie podniosła, że w spornym okresie wykonywała pracę jako nauczyciel w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę wynosiło 1.424,50 zł. Dopiero z zaskarżonej decyzji wnioskodawczynie dowiedziała się, że podstawa wymiaru składki wynosiła więcej, w szczególności, że ekwiwalent za urlop i trzynasta pensja miały wpływ na podstawę wymiaru składki.

Wyrokiem z 17 października 2018 r., VI U (...) Sąd Okręgowy w G. zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego i stwierdził, że wnioskodawczynie jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą, podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu w spornych okresach.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawczynie w dniu 31 sierpnia 2016 r. zawarła umowę o pracę na czas zastępstwa innego pracownika. Wymiar czasu pracy został określony na 11/18 etatu, a wynagrodzenie wynosiło 1.424, 50 zł plus dodatek wiejski, stanowiący 10% wynagrodzenia zasadniczego. Wnioskodawczynie przysługiwał także dodatek stażowy w wysokości 3% wynagrodzenia zasadniczego. Wnioskodawczynie w marcu 2017 r. otrzymała z tytułu umowy o pracę wynagrodzenie w wysokości 1.200,73 zł oraz kwotę 333,57 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego (łącznie 1.534,30 zł). W maju 2017 r. wnioskodawczynie wypłacono kwotę 1.421,78 zł tytułem wynagrodzenia. W czerwcu 2017 r. wnioskodawczynie otrzymała wynagrodzenie w wysokości 1.023,93 zł oraz kwotę 1.054,16 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W okresie wykonywania umowy o pracę wnioskodawczynie prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą, której przedmiotem była nauka języka angielskiego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że kwestią sporną pozostawało wyjaśnienie czy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu stosunku pracy w przeliczeniu na okres miesiąca jest równa lub wyższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

W ocenie Sądu Okręgowego wykładnia systemowa, funkcjonalna i celowościowa artykułu 9 ust. 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 423 ze zm., dalej jako ustawa systemowa) prowadzi do wniosku, że termin podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe użyty w powyższym przepisie należy rozumieć jako wynagrodzenie za pracę, wynikające z treści stosunku pracy, a nie jako przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 ustawy systemowej. Jeżeli zatem pracownik podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na podstawie ważnego stosunku pracy, którego elementem jest wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia w przeliczeniu na okres jednego miesiąca i praca ta jest wykonywana, co nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty uzgodnionego za nią wynagrodzenia, to należy uznać, że pracownik ten nie podlega również obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z innych tytułów na podstawie art. 9 ust. 1a ustawy systemowej w sytuacji, gdy nie dochodzi do wypłaty należnego mu wynagrodzenia za pracę za dany okres. W konsekwencji obowiązek ubezpieczeń społecznych w przypadku pracownika, który równocześnie ma inny tytuł ubezpieczeń, będzie dotyczył osób zatrudnionych na część etatu, gdy ich wynagrodzenie jest niższe od minimalnego. W przypadku, gdy podstawa wymiaru składek z tytułów wymienionych w ustępie 1 jest niższa od minimalnego wynagrodzenia i jednocześnie osoby te mają inne tytuły do ubezpieczeń, to obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają z jednego z tych tytułów. Gdy więc pracownik jest zatrudniony na pół etatu i jego wynagrodzenie wynosi na przykład 1.200 zł i dodatkowo osoba ta prowadzi działalność gospodarczą, to obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlega z obu tych tytułów.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że z celowościowego punktu widzenia pracownik już na etapie zawierania umowy o pracę powinien mieć możliwość przewidzenia, czy jego wynagrodzenie będzie skutkowało możliwością dobrowolnego ubezpieczenia społecznego z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej. Z kolei nieracjonalnym jest ustalenie tych okoliczności po fakcie, czyli dopiero po wypłacie wynagrodzenia w danym miesiącu.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie art. 9 ust. 1 i art. 9 ust. 1a ustawy systemowej oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Wyrokiem z 6 czerwca 2019 r., III AUa (...) Sąd Apelacyjny w (...) oddalił apelację organu rentowego.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że organ rentowy nie kwestionował, iż wnioskodawczyni w umowie o pracę miała zagwarantowane wynagrodzenie, które łącznie dawało kwotę nie przekraczającą wówczas kwoty minimalnego wynagrodzenia. Organ rentowy skupił się jednak na wykazaniu, że kwotę minimalnego wynagrodzenia przekraczały faktycznie wykazane podstawy wymiaru składek, wskazanych w imiennych raportach przez pracodawcę za sporne miesiące. Sąd Apelacyjny zaznaczył, że podstawę wymiaru składek, o której mowa w art. 9 ust. 1a ustawy systemowej stanowi wynagrodzenie za pracę, wynikające z treści stosunku pracy. Wnioskodawczyni natomiast w okresach wskazanych w zaskarżonej decyzji nie miała zagwarantowanego wynagrodzenia w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny zaznaczył, że pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, zarabiający poniżej kwoty minimalnego wynagrodzenia i jednocześnie prowadzący działalność pozarolniczą podlega na skutek rozszerzenia obowiązku ubezpieczenia, także ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu prowadzenia tej działalności.

Sąd Apelacyjny zwrócił ponadto uwagę na to, że czym innym jest podleganie ubezpieczeniom społecznym, a czym innym obliczanie wysokości składek ubezpieczeniowych i związane z tym ustalenie podstawy ich wymiaru. Dopiero stwierdza niepodlegania ubezpieczeniom społecznym – emerytalnemu i rentowemu na zasadach określonych w rozdziale 3 ustawy systemowej rodzi prawo do ustalenia składek na te ubezpieczenia. Przyjęcie więc, że o podleganiu ubezpieczeniom społecznym z innych tytułów w rozumieniu art. 9 ust. 1a ustawy systemowej decyduje podstawa wymiaru interpretowana jako przychód w rozumieniu art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 ust. 9 ustawy systemowej, prowadzi do odwrócenia kolejności powyższego procesu co z uwagi na charakter instytucji z art. 9 ust. 1a ustawy systemowej nie zasługuje na aprobatę. Użyte w art. 9 ust. 1a ustawy systemowej pojęcie podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe należy rozumieć jako wynagrodzenie za pracę, wynikająca z treści stosunku pracy a nie jako przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 tej ustawy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł organ rentowy, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi w innym składzie, ewentualnie o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy, w każdym zaś wypadku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Organ rentowy zarzucił naruszenie prawa materialnego a mianowicie art. 6 ust. 1 pkt 1 i 5, art. 9 ust. 1 i ust. 1a, art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, przez przyjęcie że wnioskodawczyni, której w umowie o pracę ustalono wynagrodzenie w kwocie niższej od minimalnego wynagrodzenia, prowadząca również działalność gospodarczą, podlega obowiązkowo ubezpieczeniem społecznym – emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu – oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu także z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Począwszy od wyroku z dnia 4 lutego 2013 r., I UK 484/12 (OSNP 2013 nr 23-24, poz. 28) w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że podstawę wymiaru składek, o której mowa w art. 9 ust. 1a ustawy systemowej, stanowi wynagrodzenie za pracę wynikające z treści stosunku pracy, a nie wynagrodzenie wypłacone za dany miesiąc. Kompleksowa wykładnia art. 9 ust. 1a ustawy systemowej przemawia bowiem za przyjęciem założenia interpretacyjnego, zgodnie z którym użyte w tym przepisie pojęcie „podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe” nie powinno być rozumiane jako przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 tej ustawy na użytek realizacji obowiązku składowego. Sąd Najwyższy przyjmuje od tej pory, że ustawodawca posłużył się w art. 9 ust. 1a ustawy systemowej pojęciem „podstawy wymiaru składek” w innym znaczeniu niż w art. 18 ust. 1 tej ustawy. Za różną treścią obu – tożsamy – pojęć użytych w powołanych powyżej przepisach przemawia przede wszystkim odrębność instytucji uregulowanych w art. 9 ust. 1a oraz w art. 18 ust. 1 ustawy systemowej. Artykuł 9 ust. 1a został umieszczony w Rozdziale drugim zatytułowanym „Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym” ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który -

jak sam tytuł wskazuje - reguluje zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej). Z kolei zasady ustalania składek na ubezpieczenie społeczne, w tym podstaw ich wymiaru (art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy systemowej), zostały odrębnie uregulowane w Rozdziale trzecim tej ustawy. Czym innym jest zatem podleganie ubezpieczeniom społecznym, a czym innym obliczanie wysokości składek ubezpieczeniowych i związane z tym ustalenie podstawy ich wymiaru. Dopiero stwierdzenie podlegania ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu i rentowemu na zasadach określonych w Rozdziale drugim ustawy systemowej rodzi prawo do ustalenia składek na te ubezpieczenia. Przyjęcie więc, że o podleganiu ubezpieczeniom społecznym z innych tytułów (obok podlegania ubezpieczeniom społecznym z bezwzględnego tytułu ubezpieczenia) w rozumieniu art. 9 ust. 1a ustawy systemowej decyduje podstawa wymiaru interpretowana jako przychód w rozumieniu art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, prowadzi do odwrócenia kolejności powyższego procesu, co z uwagi na charakter instytucji art. 9 ust. 1a ustawy systemowej nie zasługuje na aprobatę. Jeżeli zatem pracownik podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na podstawie ważnego stosunku pracy (art. 9 ust. 1 ustawy systemowej), którego elementem jest wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia w przeliczeniu na okres jednego miesiąca i praca ta jest wykonywana, co nakłada na pracodawcę obowiązek wypłaty za nią uzgodnionego wynagrodzenia, to należy uznać, że pracownik ten nie podlega również obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z innych tytułów na podstawie art. 9 ust. 1a ustawy systemowej także w sytuacji, gdy nie dochodzi do wypłaty należnego mu wynagrodzenia za pracę za dany okres, co jest równoznaczne z brakiem przychodu ze stosunku pracy w tym okresie w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, mającego znaczenie dla określenia podstawy wymiaru składek zgodnie z art. 18 ust. 1 tej ustawy.

Pogląd, zgodnie z którym podstawę wymiaru składek, o której mowa w art. 9 ust. 1a ustawy systemowej, stanowi wynagrodzenie za pracę wynikające z treści stosunku pracy, został zaaprobowany w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. wyroki z dnia 18 kwietnia 2018 r., III UK 54/17; z dnia 13 grudnia 2018 r., I UK 58/18, OSNP 2019 nr 7, poz. 88; z 22 października 2020 r., II UK 362/19; z dnia 17

marca 2021 r., II USKP 95/21). Dlatego ustalenie, że określone w umowie o pracę wynagrodzenie stanowi kwotę wyższą niż minimalne wynagrodzenie za pracę powoduje, że nie istnieje wówczas obowiązek ubezpieczenia społecznego z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej (wyrok Sądu Najwyższego z 20 listopada 2019 r., I UK 265/18), zaś ustalenie, że w umowie o pracę strony uzgodniły wynagrodzenie niższe od minimalnego wynagrodzenia powoduje konsekwencję w postaci zbiegu podlegania ubezpieczeniom społecznym z różnych tytułów także za okres, za który pracownikowi wypłacano dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę.

Zaskarżony przez organ rentowy wyrok Sądu Apelacyjnego opiera się na wykładni art. 9 ust. 1a ustawy systemowej przyjętej w powołanym wyżej orzecznictwie Sądu Najwyższego a wykładnia ta została przez Sąd drugiej instancji zastosowana w prawidłowo ustalonym – z punktu widzenia przesłanek aplikowania powołanego przepisu - stanie faktycznym.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną organu rentowego za niezasadną i orzekł jak w sentencji.