

## **Uchwała z dnia 27 kwietnia 2005 r.**

### **II UZP 2/05**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Beata Gudowska (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyzn, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 kwietnia 2005 r. sprawy z wniosku Edyty W.-D. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w W. z udziałem D.B.P. Sp. z o.o. w W. o podstawę wymiaru składki, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 2 grudnia 2004 r. [...]

„Czy w sprawie o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę dopuszczalne jest kwestionowanie przez organ rentowy jedynie wysokości wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem i przyjęcie przez tenże organ przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w konkretnym kwartale roku w miejsce wynagrodzenia umówionego przez strony ?”

p o d j ą ł uchwałę:

**W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137 poz. 887 ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k. c.).**

**U z a s a d n i e n i e**

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w W., po ustaleniu, że Elżbieta W.-D. wykonywała w „D.B.P.” Spółce z o.o. - na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 grudnia 2002 r. na czas określony od dnia 1 grudnia 2001 r. do dnia 30 maja 2002 r. - zatrudnienie na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 12.800 zł, decyzją z dnia 9 czerwca 2003 r. potwierdził podleganie ubezpieczeniu społecznemu z tytułu tej umowy. Jednocześnie, uznawszy postanowienie umowy o pracę odnośnie do wynagrodzenia za nieważne na podstawie art. 58 § 1 i § 3 k.c., przyjął jako przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych - w miejsce wynagrodzenia wypłaconego - kwotę 2.095,91 zł, równą przeciętnemu wynagrodzeniu w III kwartale 2002 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 18 grudnia 2003 r. zmienił tę decyzję, przyjmując za podstawę wymiaru składek wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Stwierdził, że taką podstawę składek określa art. 18 ust.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a ingerencja w jej treść Zakładu Ubezpieczeń Społecznych - nie będącego stroną umowy o pracę - jest niedopuszczalna i wykracza poza kompetencje określone w art. 83 ust. 1 tej ustawy.

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie powstało przy rozpoznaniu apelacji organu ubezpieczeń społecznych, który - ponawiając zarzut naruszenia art. 58 § 1 i 3 k.c. - podtrzymał stanowisko, że ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej nie miało na celu odpłaty za pracę przez nią wykonaną, lecz tylko uzyskanie nienależnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Stawiając taką tezę, skarżący powołał się na ustalenia pokontrolne, wskazujące na - nieusprawiedliwione kwalifikacjami ubezpieczonej ani wykonaną przez nią pracę - znaczne zawyżenie wynagrodzenia w porównaniu z przeciętnym wynagrodzeniem pozostałych pracowników, wynoszącym w tym czasie 1.030 zł miesięcznie. Wskazał także na krótkotrwały okres świadczenia pracy i uzyskanie wynagrodzenia tylko za grudzień 2002 r., gdyż od dnia 7 stycznia 2003 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i do dnia porodu korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Sąd Apelacyjny dostrzegł, że problem kontroli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych treści umów o pracę w zakresie wynagrodzenia stanowi nowy element w sporach dotyczących ubezpieczenia kobiet zawierających umowy o pracę w stanie ciąży i korzystających ze zwolnień lekarskich wkrótce po sporządzeniu umowy, gdyż

dotychczasowej praktyce dotyczyły one jedynie pozorności twierdzeń o wykonywaniu zatrudnienia. Podzielając utrwalony w orzecznictwie pogląd dopuszczający badanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zarówno faktu zawarcia umowy o pracę, jak i jej ważności dla stwierdzenia istnienia tytułu ubezpieczenia społecznego, powziął wątpliwość dotyczącą kompetencji organu ubezpieczeń społecznych w zakresie weryfikowania treści umowy w zakresie postanowień określających wynagrodzenie za pracę, czyli przychód zadeklarowany jako podstawa wymiaru składek.

Wątpliwość Sądu Apelacyjnego w ogólności sprowadzała się do określenia granic kontroli zgłoszenia do ubezpieczenia i sposobu jej przeprowadzenia. Poddając krytyce pogląd Sądu Okręgowego o braku podstaw prawnych dla takich działań oraz wskazując na art. 86 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, uprawniający Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania przez płatników składek i przez ubezpieczonych obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych, Sąd drugiej instancji wyraził jednak wątpliwość, czy ocenianie wysokości wynagrodzenia za pracę nie sprzeciwia się zasadzie swobody umów. Z drugiej strony Sąd Apelacyjny miał na względzie pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90) w przedmiocie dopuszczalności uznania za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego postanowień umowy o pracę dotyczących wynagrodzenia przekraczającego granice godziwości w zakładach sfery publicznej. Przyjmując, że wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej świadczenia, uwzględniające jej ilość i jakość, a więc nie rażąco wysokie, Sąd przedstawiający zagadnienie rozważał także, czy przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej może być - jako spełniające kryteria wynagrodzenia godziwego - zastępczo przyjęte przez ZUS zamiast wskazanego przez płatnika składek wynagrodzenia nadmiernie wygórowanego.

Prokurator wniósł o udzielenie na postawione pytanie odpowiedzi twierdzącej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zagadnienie prawne postawione przez Sąd Apelacyjny, eksponujący dopuszczalność ingerencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w ustalenie wynagrodzenia zgłaszanego do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, jest częścią problemu zakresu swobody stron umowy o pracę w kształtowaniu wynagrodzenia. Jego rozstrzy-

gnięcie wymaga przesądzenia co najmniej dwu kwestii; po pierwsze, czy dopuszczalne jest - co do zasady - ocenianie ważności treści umów o pracę według reguł wynikających z art. 58 k.c., i po drugie, czy ocena ta może być dokonywana według miernika zgodności z ustawą lub zasadami współżycia społecznego z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych.

Nie budzi wątpliwości, 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. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, gdyż semiimperatywne normy prawa pracy swobodę tę ograniczają tylko co do minimum świadczeń należnych pracownikowi w ramach stosunku pracy, to należy pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Najdobitniej wyraża to art. 353<sup>1</sup> k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy (art. 300 k.p.), zarówno wobec braku uregulowania normowanej nim instytucji w prawie pracy, jak też niesprzeczności z zasadami prawa pracy (por. art. XII § 3 p.w. k.c.) zawartego w nim wymagania, by treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współżycia społecznego - nieważne bezwzględnie.

W tym kontekście w orzecznictwie Sądu Najwyższego, dotyczącym bezprawnych czynności prawnych prawa pracy, występują liczne odwołania do sankcji art. 58 k.c. (por. np. wyrok z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004 nr 22, poz. 386, wyrok z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 32/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 85 z glosą aprobującą W. Cajsela, OSP 2004 nr 11, poz. 148; wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19 poz. 627, czy wyrok z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527). Dowodzi to, że dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana. Oczywiście, stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący

prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w treść umowy o pracę i nie zastępując stron stosunku pracy w kształtowaniu pracowniczych uprawnień płacowych (por. wyroki 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 aprobowaną glosą M. Seweryńskiego, Nowe Prawo 1977 nr 5, s. 779 i orzeczenie z dnia 9 lutego 1962 r., 1 CR 139/61, OSNCP 1963 nr 3, poz. 67). Sięgając właśnie do sankcji nieważności czynności prawnej sprzecznej z zasadami współżycia społecznego, Sąd Najwyższy wyłożył także treść art. 13 k.p., dotyczącego prawa pracownika do godziwego wynagrodzenia za pracę (por. wyrok z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90 z aprobowanymi glosami B. Cudowskiego, OSP 2002 nr 1, s. 35, Z. Niedbały, OSP 2002 nr 1, s. 37 i Z. Hajna, PiZS 2002 nr 6, s. 39), oraz poddał krytyce ustalenie wpływających na koszt polis wysokich wynagrodzeń prowizyjnych przyznawanych pracownikom firm ubezpieczeniowych (wyrok z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK 115/04, dotychczas niepublikowany).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także - jako istotna kwestia jurydyczna - na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.)

Dosłowne odczytanie tych przepisów może prowadzić do wniosku, że dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, 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. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy (art. 13 k.p.) - zyskuje 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. Względność zasady godziwości 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 art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać, że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie 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. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia, udzielanych z zasobów ogólnospołecznych.

W stanie faktycznym sprawy zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego dotyczyło zamierzonego krótkotrwałego wykonywania umowy o pracę za bardzo wysokim wynagrodzeniem, które nawet nie zostało wypłacone za okres 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przed jego zmianą dokonaną

przez art. 1 pkt 8 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r., Dz.U. Nr 10, poz.71). W efekcie przeciętny stosunek wysokości świadczenia do wniesionej składki pozostał w oderwaniu do ustawowych regulatorów sprawiedliwego rozłożenia kosztów świadczeń przez odniesienie do okresu opłacania składek. Okres ten ma zresztą drugorzędne znaczenie, gdyż i tak każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne przez istnienie zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych.

Z tego względu art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych - w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza - co ma istotne znaczenie przy rozstrzygnięciu przedstawionego zagadnienia - rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 r., U 6/96, OTK-ZU 1997 nr 5-6, poz. 66 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPIUS 2001 nr 10, poz. 345).

Pozostaje jeszcze pytanie, czy kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego - zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego - może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Odpowiedź na to pytanie musi być pozytywna nie tylko ze względu na argumenty już wyżej przedstawione, ale także z powodów czysto normatywnych. Gdyby bowiem nawet uznać, że powołany w decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych inicjującej niniejsze postępowanie przepis art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uprawnia organ wykonujący zadania z zakresu ubezpieczeń społecznych jedynie do wydawania decyzji w zakresie prawidłowości obliczenia (wymierzenia) przez płatnika składki na ubezpieczenie społecz-

ne, a nie w kwestii prawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia będącego podstawą składki, to podstawy pozytywnej odpowiedzi na postawione pytanie dostarcza art. 86 ust. 2 tej ustawy, który upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i - w ramach obowiązującej go procedury - zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Należy przy tym podkreślić, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części).

Realna możliwość takiej kontroli powstaje po przekazaniu przez płatnika raportu miesięcznego, przedkładanego zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy. W raporcie płatnik przedstawia między innymi dane o tytule ubezpieczenia i podstawie wymiaru składek oraz dokonuje zestawienia należnych składek na poszczególne ubezpieczenia. Dane te mogą być zakwestionowane zarówno przez ubezpieczonego, jak i przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować także wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Oczywiście, stanowisko organu rentowego podlega kontroli sądowej w ramach postępowania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest również uprawniony do zamiany przekazanych przez płatnika składek informacji o wysokości wynagrodzenia. Prawo ubezpieczeń społecznych nie reguluje sposobu, w jaki organ ubezpieczeń społecznych może zastępować nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. poszczególne klauzule umowy o pracę. W sprawie objętej przedstawionym zagadnieniem Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypełnił ten brak przez przyjęcie za



podstawę wymiaru składki średnie wynagrodzenie z okresu ubezpieczenia, a Sąd Apelacyjny bezzasadnie podważył tę decyzję jako uznaniową i arbitralną. Trzeba pamiętać, że art. 68 pkt 1 lit. c ustawy upoważnia Zakład do wymierzania składek, w związku z czym nie można formułować zarzutu, że przyjął stosowaną w ubezpieczeniach społecznych „przeciętność”. I w tym wypadku stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych podlega zresztą weryfikacji w postępowaniu sądowym, w związku z czym o bycie i ostatecznym kształcie umowy o pracę decyduje sąd.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak na wstępie.

=====