



Sygn. akt I UK 209/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania E. Spółki jawnej w Ł.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych

z udziałem zainteresowanej I.F.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu i wysokość podstawy wymiaru składek,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 lutego 2015 r.,

skargi kasacyjnej E. Spółki jawnej w Ł. od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 27 stycznia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 6 lutego 2012 r. stwierdził, że I. F. od dnia 1 kwietnia 2008 r. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie E. sp. j. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a

miesięczną podstawę wymiaru składek na jej ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia od dnia 1 października 2011 r. stanowi kwota 800 zł.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. wyrokiem z dnia 31 stycznia 2013 r., wydanym na skutek odwołania wniesionego od wyżej wymienionej decyzji przez E. sp. j., zmienił tę decyzję punkcie 2 i ustalił, że miesięczną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia I.F. w E. sp. j. od dnia 1 października 2011 r. stanowi kwota 1.600 złotych (pkt 1), oddalił odwołanie w pozostałej części (pkt 2) i zniósł koszty zastępstwa procesowego między stronami (pkt 3).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że I. F. w dniu 1 kwietnia 2008 r. zawarła z firmą E. sp. j. umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem w kwocie 800 zł miesięcznie. I.F. została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. marketingu i sprzedaży. Została też zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik od dnia 1 kwietnia 2008 r. Do września 2011 r. wykazywano wynagrodzenie pobierane przez nią w związku z pracą na 1/2 etatu w kwocie 800 zł. I. F. od 2008 r. wykonywała pracę asystentki E. L. Aneksem zmieniającym umowę o pracę z dnia 8 września 2011 r. I.F. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako kwotę ustalonego przez strony umowy wynagrodzenia wskazano 3.500 zł brutto. Do głównych zadań I. F. należały czynności biurowe związane ze sprawdzaniem poczty e-mail, sortowaniem poczty, drukowaniem zamówień i przekazywaniem ich do działu sprzedaży, tłumaczenie korespondencji, sprawdzanie realizacji wpłat przez klientów, zbieranie dokumentacji do urzędu skarbowego. Zajmowała się ona również monitorowaniem kursów walut, o czym informowała na bieżąco przełożoną E. L.

W dniu 14 października 2011 r. I.F. przedłożyła pracodawcy zaświadczenie o niezdolności do pracy z powodu ciąży. Do czasu urodzenia dziecka, to jest do dnia 11 maja 2012 r., przebywała nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim. W czasie nieobecności I. F. firma E. nie zatrudniła pracownika na zastępstwo. Obowiązki I. F. przejęła E. L. Firma E. zatrudnia obecnie 16 osób, w tym 3 sprzedawców, 3 programistów, 6 pracowników produkcji i kierowcę.

Dokonując oceny dowodów Sąd pierwszej instancji odmówił wiary zeznaniom I. F. w części, w jakiej podała ona, że zakres jej obowiązków uległ

zmianie po dniu 1 października 2011 r. Sąd stwierdził, że zarówno z zeznań świadka E. L., jak i świadka J. K., wynika jednoznacznie, iż I. F., zarówno przed dniem 1 października 2011 r., jak i po tej dacie, wykonywała prace biurowe, zajmowała się tłumaczeniem dokumentów oraz prowadziła ścisłą współpracę z E. L. jako jej asystentka. Z zeznań tych wynika również, że w związku z czasowym odejściem pracownika A. K. konieczne stało się zatrudnienie nowego pracownika w dziale sprzedaży i zwiększenie wymiaru czasu pracy I. F. do pełnego etatu. Nie wykazano natomiast, aby prócz samej zmiany wymiaru czasu pracy miał ulec zmianie również przydział dotychczasowych obowiązków. Powyższe potwierdza także analiza umowy o pracę i aneksu zmieniającego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał odwołanie za częściowo zasadne. Powołał się na treść art. 6 ust. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, regulujących pracownicze podleganie ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i chorobowemu. Zaznaczył, że bezsporne jest, iż I. F. jako pracownik od 2008 roku wykonywała obowiązki w spółce na podstawie umowy o pracę na pół etatu, za które otrzymywała stałe miesięczne wynagrodzenie wynoszące, do dnia 1 października 2011 r., 800 zł. Na podstawie aneksu doszło zaś do zawarcia umowy o pracę na pełny etat od dnia 1 października 2011 r. Z powodu odejścia pracownicy A. K., która wspomagała I. F., konieczne było zatrudnienie nowego pracownika w dziale sprzedaży - zatrudniono Z. S., a także konieczne stało się zwiększenie wymiaru czasu pracy I. F. Zatem nie ma racji organ rentowy, twierdząc, że cały aneks z dnia 8 września 2011 r. został zawarty jedynie dla pozorów.

Analizy wymaga jednakże określone w aneksie wynagrodzenie. Sąd Okręgowy powołał się w tym zakresie na art. 78 k.p., podkreślając, że wynagrodzenie za pracę 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. Zaznaczył, że o pozorności oświadczeń woli stron w zakresie pensji I. F. świadczą takie okoliczności jak: długotrwałe zatrudnienie z wynagrodzeniem 800 zł, jego podwyższenie do wysokiej kwoty 3.500 zł i skorzystanie z zasiłku chorobowego po upływie zaledwie 2 tygodni od zawarcia aneksu zmieniającego, brak dowodów

świadczących o szczególnych osiągnięciach zainteresowanej, które uzasadniałyby przyznanie jej ponad dwukrotnie wyższego wynagrodzenia w stosunku do poprzednio otrzymywanego. Sąd zauważył, że jedynie pensja osób zajmujących się sprzedażą zmieniała się, przeciętne wynagrodzenia pracowników niezatrudnionych w dziale sprzedaży oscylowały natomiast w granicach kwoty 2.000 zł lub też nieznacznie przekraczały tę kwotę. W sprawie nie wykazano również, że zakres obowiązków I. F. zwiększył się o wykonywanie prac innego rodzaju. Jak podkreślała w swoich zeznaniach E. L., chodziło o zwiększenie etatu do pełnego wymiaru czasu pracy i taki był zasadniczy powód zawarcia przez pracodawcę z I. F. aneksu do umowy o pracę. Zarówno świadek E. L., jak też księgowa J. K., nie były w stanie wskazać, z jakiego konkretnie powodu wynagrodzenie I. F. zostało znacznie zwiększone, przy jednoczesnym braku nowych obowiązków.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy przyjął, że zaskarżona decyzja ZUS winna być zmieniona w ten sposób, aby oddawała zatrudnienie zainteresowanej od dnia 1 października 2011 r. na pełny etat. W pozostałym zakresie odwołanie uległo natomiast oddaleniu.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 27 stycznia 2014 r. oddalił apelację wniesioną od wyżej opisanego wyroku Sądu pierwszej instancji przez odwołującą się E. sp. j., uznając ją za bezzasadną.

Sąd Apelacyjny zauważył, że zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (a według art. 20 tej ustawy na ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe) pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 9). Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych za przychody ze stosunku pracy uważa z kolei wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych

świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1). Zatem w uproszczeniu podstawa wymiaru składki jest pochodną wynagrodzenia, jakie otrzymuje pracownik.

W ocenie Sądu drugiej instancji, nie było natomiast kwestionowane przez strony co do zasady prawo organu rentowego do kontroli przez ZUS wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Sąd Apelacyjny zauważył, iż w tym też kierunku poczynił rozważania Sąd Okręgowy, uznając, że o ile aneks do umowy o pracę rzeczywiście zwiększył wymiar etatu I. F., o tyle jego postanowienia dotyczące zwiększenia wynagrodzenia z kwoty 800 zł (przy 1/2 etatu) do kwoty 3.500 zł naruszają już zasady współżycia społecznego przez świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń kosztem innych jego uczestników. W tym zakresie aneks ów jest zatem nieważny. Sąd pierwszej instancji jako uzasadnienie przyjętej przez siebie konkluzji wskazywał w szczególności na nieobciążenie zainteresowanej nowymi obowiązkami, za którymi mogłaby iść zwiększona pensja.

Sąd Apelacyjny podzielił tę ocenę. Powołał się przy tym na regulację art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Stwierdził ponadto, że z analizy aneksu z dnia 8 września 2011 r. wynika, że zmianie uległy jedynie dwa postanowienia: dotyczące wymiaru czasu pracy i wysokości płacy. Taki zakres zmiany wskazały same strony w § 1 aneksu, czyniąc taki zapis wprost. Tym samym, na gruncie analizy treści tych dwóch dokumentów w pełni uzasadniony jest wniosek, że inne postanowienia umowne pozostały bez zmian, a w szczególności zmianie nie uległo stanowisko zajmowane przez zainteresowaną. Nie ma zatem racji apelujący, zarzucając Sądowi Okręgowemu, że ten dokonał błędnej oceny przeprowadzonych dowodów. Na gruncie dwóch wskazanych dowodów z dokumentów osobowych podwyższenie pracownicy wynagrodzenia czterokrotnie w związku z przejściem na pełny etat, przy braku zmiany zakresu obowiązków, Sąd Okręgowy zasadnie ocenił więc jako rażąco wygórowane zwiększenie płacy, zwłaszcza że z pozostałego materiału dowodowego nie wynikają okoliczności uzasadniające tak znaczący wzrost wynagrodzenia zainteresowanej.

Sumując, Sąd Apelacyjny uznał, iż logiczny jest wniosek, że nałożenie od dnia 1 października 2011 r. dodatkowych obowiązków na zainteresowaną, w związku z pomocą E. L. w zakresie przygotowywania dokumentacji firmy, zostało zrekompensowane przez rozszerzenie wymiaru czasu pracy I. F. do pełnego etatu i nie uzasadniało aż takiego wzrostu wynagrodzenia, również w porównaniu do zarobków innych pracowników spółki. Dlatego też, zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Okręgowy zasadnie przyjął za uprawniony w okolicznościach sprawy wzrost wynagrodzenia zainteresowanej do kwoty 1.600 zł, lecz nie jego dalsze dwukrotne zwiększenie.

Odwołująca się E. L. sp. j. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 27 stycznia 2014 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia, to jest art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 232 zdanie drugie k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez nieprzeprowadzenie przez Sąd Apelacyjny z urzędu dowodu z opinii biegłego ekonomisty będącego specjalistą z zakresu wynagrodzeń pracowników - w sytuacji, gdy ustalenie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia, to jest przeciętnego poziomu wynagrodzenia, jakie na rynku pracy w Polsce osiągają pracownicy zatrudnieni na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży, wykonujący czynności polegające między innymi na:

(-) porządkowaniu poczty e-mail i tłumaczeniu z języka angielskiego na polski korespondencji handlowej przychodzącej, przygotowaniu dokumentów księgowych i ich sprawdzaniu przed przekazaniem do Biura Rachunkowego, (-) opracowywaniu dokumentacji importowej i eksportowej według przepisów unijnych, (-) szukaniu potencjalnych klientów i przesyłaniu ofert, (-) codziennym sprawdzaniu dokonanych wpłat należności klientów z fakturami wystawionymi przez Spółkę, (-) sporządzaniu listy dłużników, (-) kontrolowaniu kont dłużników i wzywaniu do zapłaty, (-) sprawdzaniu asortymentu faktur z importu z zamówieniami i odnotowywaniu towaru wykazanego, a nie dostarczonego, (-) oznaczaniu ceny towaru z importu w złotych na podstawie kursu euro do złotówki z dnia poprzedzającego dostawę dla celów ewidencji i remanentu, (-) monitorowaniu kursów walut i powiadamianiu pracodawcy o korzystnym kursie;

wymagało wiadomości specjalnych i było konieczne dla dokonania przez Sąd prawidłowej oceny, czy wynagrodzenie zainteresowanej I. F. w kwocie 3.500,00 zł brutto w ramach zajmowanego stanowiska zostało ustalone w granicach słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie płacy i czy odpowiadało wkładowi pracy zainteresowanej przy wykonywaniu powierzonych czynności.

Skarżąca w ramach drugiej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) sformułowała również zarzut naruszenia art. 231 k.p.c., przez jego zastosowanie i dokonanie ustaleń w przedmiocie ekwiwalentności wynagrodzenia w drodze „domniemania faktycznego” (str. 8 uzasadnienia wyroku) - w sytuacji, gdy ekwiwalentność pracy w stosunku do wynagrodzenia osoby zatrudnionej nie jest faktem w rozumieniu art. 231 k.p.c. i nie może być wyprowadzona z innych faktów w drodze domniemania faktycznego.

Ponadto skarżąca wskazała na naruszenie zaskarżonym wyrokiem prawa materialnego, to jest: (-) art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego błędne zastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego w konsekwencji nietrafnego przyjęcia przez Sąd Apelacyjny, że wynagrodzenie miesięczne I. F. w Spółce E. sp. j. w kwocie 3.500,00 zł brutto, osiąmane z tytułu zatrudnienia na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży, jest rażąco wygórowane, zaś podpisanie aneksu do umowy o pracę zwiększającego wymiar zatrudnienia do pełnego etatu i podwyższenie wynagrodzenia z 800,00 zł do 3.500,00 zł brutto stanowi czynność prawną sprzeczną z zasadami współżycia społecznego - w sytuacji, gdy ustalone w aneksie zmieniającym wynagrodzenie miesięczne 3.500,00 zł brutto jest płacą godziwą i sprawiedliwą, na poziomie odpowiednim do zakresu obowiązków i nakładu pracy na stanowisku zajmowanym przez I. F., przy czym nie stanowi wyjątku wśród wynagrodzeń innych pracowników Spółki E. sp. j., o ile mieć na względzie, że będący pracownikami Spółki w badanym okresie otrzymywali miesięczne wynagrodzenie: B. B. 3.900,00 zł brutto, M. Mi. 3.000,00 zł brutto, a R. J. 4.500,00 zł brutto; (-) art. 78 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie wobec błędnego przyjęcia, że wynagrodzenie I. F. w kwocie 3.500,00 zł brutto określone w aneksie zmieniającym z 8 września 2011 r. nie odpowiada rodzajowi wykonywanej przez nią pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu oraz ilości i

jakości świadczonej pracy, także wobec nieprzeprowadzenia dowodu z opinii biegłego ekonomisty - specjalisty z zakresu wynagradzania pracowników i dokonania przez Sąd własnych, błędnych ustaleń w zakresie charakteru obowiązków wykonywanych przez I. F., pracochłonności powierzonych jej czynności i poziomu wynagrodzenia, jakie w jej przypadku, w realiach polskiego rynku pracy, można uznać za odpowiednie (godziwe).

Powołując się na te zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy przez zmianę objętej odwołaniem decyzji w pkt 2 i ustalenie, że miesięczną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia I. F. w E. sp. j. od dnia 1 października 2011 r. stanowi kwota 3.500,00 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw. Została ona oparta na zarzutach sformułowanych w ramach obu podstaw kasacyjnych, w związku z czym Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności uznaje za stosowane odnieść się do zarzutów naruszenia przepisów postępowania.

W ocenie Sądu Najwyższego, zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 232 zdanie drugie k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez nieprzeprowadzenie przez Sąd Apelacyjny z urzędu dowodu z opinii biegłego ekonomisty będącego specjalistą z zakresu wynagrodzeń pracowników, jest nietrafny.

Zgodnie z art. 232 k.p.c. „Strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę”. Z kolei art. 278 § 1 k.p.c. stanowi, że „W wypadkach wymagających wiadomości specjalnych sąd po wysłuchaniu wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii”. Nie ulega przy tym wątpliwości, że w świetle art. 232 k.p.c. obowiązek wskazania dowodów obciąża przede wszystkim strony, a sąd ma, co do

zasady, prawo, a nie obowiązek działania z urzędu. Oczywiście w szczególnych przypadkach nieskorzystanie z tego prawa może być ocenione jako naruszenie przepisów postępowania, jednakże tylko wówczas, gdy konieczność dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z urzędu będzie jednoznacznie wynikała z dotychczas ustalonych okoliczności faktycznych nakazujących podjęcie przez sąd inicjatywy dowodowej w celu prawidłowego wyjaśnienia sprawy. Należy też stwierdzić, że w przypadkach wymagających wiadomości specjalnych, których uzyskanie jest możliwe wyłącznie w drodze skorzystania z pomocy biegłego (art. 278 § 1 k.p.c.), dowód z opinii biegłego nie może być zastąpiony inną czynnością dowodową, np. przesłuchaniem świadka lub eksperymentem sądowym bez udziału biegłego. Sąd dopuszcza się więc naruszenia art. 232 zdanie drugie k.p.c., jeżeli nie przeprowadza tego dowodu z urzędu, szczególnie, gdy jest to niezbędne dla miarodajnej oceny zasadności wytoczonego powództwa, a pominięcie tego dowodu może mieć istotny wpływ na wynik postępowania. (por.: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 października 1998 r., II UKN 246/98, OSNP 1999 nr 20, poz. 664 i z dnia 24 listopada 1999 r., I CKN 223/98, Wokanda 2000 nr 3, poz. 7).

W opinii Sądu Najwyższego, żadna z omówionych wyżej sytuacji nie występuje jednak w niniejszej sprawie. Okoliczności faktyczne tej sprawy nie wskazują bowiem na konieczność przeprowadzenia sugerowanego w skardze dowodu z opinii biegłego. Należy wszakże zauważyć, że jest powszechnie wiadome, iż stanowisko „specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży” na rynku pracy jest rozumiane bardzo szeroko i łączy się w zależności od przypadku, który jest oceniany, z różnym zakresem obowiązków, a także z różnym poziomem kwalifikacji osób zajmujących to stanowisko. Może więc oznaczać zarówno wysokiej klasy specjalistę z wieloletnim doświadczeniem w dużym przedsiębiorstwie, jak również nierzadko osobę bez odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia, w praktyce zajmującą się prowadzeniem biura w kilku- czy też kilkunastoosobowej firmie. Dlatego też nie jest dla Sądu Najwyższego zrozumiałe, jakiego rodzaju ustalenia miałby poczynić biegły w przedmiotowej sprawie i jaki charakter miałyby mieć prowadzone przez niego porównania, zwłaszcza że jak wynika z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, zainteresowana Ivana Fotez, zarówno przed, jak i po zawarciu aneksu do umowy o pracę z dnia 8

września 2011 r. zajmowała takie samo stanowisko specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży. Sąd drugiej instancji słusznie więc uznał, że dla oceny wysokości wynagrodzenia, które odpowiadałoby temu stanowisku w obu wymienionych okresach, należy dokonać porównania zakresu obowiązków zainteresowanej z okresu sprzed i po zawarciu wspomnianego aneksu, a także skonfrontować go z zakresem obowiązków innych pracownic odwołującej się Spółki: prowadzącej księgowość J. K. i sprzedawczyni A.K., co bez wątplenia leży w gestii Sądu, gdyż z całą pewnością nie wymaga posiadania wiadomości specjalnych. Nieuprawnione jest natomiast rozumowanie skarżącej, jakoby należało porównać wynagrodzenie zainteresowanej do wynagrodzeń osób zatrudnionych w innych firmach w Polsce na stanowiskach specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży, skoro w okolicznościach rozpoznawanej sprawy chodziło o takie stanowisko, zajmowane w konkretnej firmie. Jeśli więc skarżąca, nieprzerwanie zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i sprzedaży w odwołującej się Spółce, przed dokonaniem podwyżką wynagrodzenia przez kilka lat zarabiała 800 zł, pracując na 1/2 etatu, a po podwyżce jej wynagrodzenie miało wzrosnąć ponad 4-krotnie bez, jak wykazały Sądy obu instancji, zwiększenia zakresu obowiązków, a jedynie z powodu zwiększenia wymiaru czasu pracy do pełnego etatu, to jest to ustalenie wystarczające do przyjęcia konkluzji sformułowanych przez Sąd Apelacyjny.

Zdaniem Sądu Najwyższego, argumentacja zawarta w uzasadnieniu skargi w tej kwestii sprowadza się w istocie do próby podważenia dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych i oceny zebranych dowodów oraz przedstawienia własnej oceny stanu faktycznego dokonanej przez skarżącą, odmiennej od oceny Sądu. Tymczasem, zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Regulacja ta koresponduje z przepisem art. 398³ § 3 zakazującym zgłaszania zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów. W konsekwencji takiego stanu rzeczy, wywody skarżącej pozostające w sprzeczności z ustaleniami faktycznymi Sądu drugiej instancji i oparte na stworzonej przez nią wersji stanu faktycznego muszą być przez Sąd Najwyższy pominięte.

Niesłuszny jest również zarzut kasacyjny, że zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem art. 231 k.p.c., w stopniu mającym istotny wpływ na wynik sprawy. W tym zakresie Sąd Najwyższy zauważa przede wszystkim, że zarzut ten jest wadliwie skonstruowany, gdyż powołany przepis dotyczy postępowania pierwszoinstancyjnego, a zatem zarzut jego naruszenia wymaga równoczesnego powołania art. 391 § 1 k.p.c., na podstawie którego w postępowaniu apelacyjnym stosuje się odpowiednio przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, czego skarżąca jednak nie czyni.

Niezależnie od tego Sąd Najwyższy stwierdza wszakże, iż treścią domniemania faktycznego jest uznanie za istniejący określonego faktu wynikającego z wzajemnego, logicznego związku pomiędzy innymi, ustalonymi faktami i osądami tych faktów. Nie można zatem dokonać prawidłowego domniemania faktycznego bez ustalenia faktów stanowiących jego logiczne przesłanki. Domniemanie faktyczne jest środkiem dowodowym stosowanym w braku bezpośrednich środków dowodowych. Nie zastępuje jednak dowodu, a zatem prawidłowo skonstruowane domniemanie faktyczne stanowi sąd kategoriyczny o fakcie, nie może mieć natomiast charakteru tylko hipotezy. Orzeczenie sądu może być bowiem oparte na domniemaniu faktycznym, o którym mowa w art. 231 k.p.c., tylko wówczas, gdy stanowi ono wniosek, wynikający z logicznie ustalonych faktów stanowiących przesłanki domniemania, najbardziej zbliżony do zasad doświadczenia życiowego. Należy także podkreślić, iż oparte na domniemaniach faktycznych rozumowanie Sądu powinno w sposób wszechstronny i logiczny rozważyć wszystkie okoliczności sprawy i ocenić w ustalonym stanie faktycznym stopień prawdopodobieństwa zajścia okoliczności stanowiących przyczynę uznania umowy o pracę z zainteresowaną za niezgodną (w części) z zasadami współżycia społecznego, do czego niezbędne jest prawidłowe ustalenie niewątpliwych faktów jako bazy umożliwiającej stwierdzenie, czy stopień prawdopodobieństwa zaistnienia faktu będącego skutkiem domniemania jest tak duży, jak duży jest stopień prawdopodobieństwa, że nie zachodziły okoliczności wykluczające zaistnienie tego faktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973).

W cenie Sądu Najwyższego, tego rodzaju okoliczności zostały ustalone i rozważone w niniejszej sprawie, co pozwala na uznanie, że wyprowadzone przez Sąd drugiej instancji domniemanie faktyczne, będące rozumowaniem sędziego opartym na wiedzy i doświadczeniu, nie zostało w skardze kasacyjnej skutecznie wzruszone przez wykazanie jego nieprawidłowości.

Zdaniem Sądu Najwyższego, fakty składające się na podstawę domniemania faktycznego, takie jak diametralna (ponad 4-krotna) podwyżka wynagrodzenia bez zmiany zakresu obowiązków, spowodowana jedynie zwiększeniem wymiaru czasu pracy do pełnego etatu, a także świadczenie pracy po zwiększeniu wynagrodzenia jedynie przez dwa tygodnie przed rozpoczęciem długotrwałego zwolnienia lekarskiego uzasadniają, w świetle wiedzy i doświadczenia życiowego, wyprowadzone przez Sąd drugiej instancji wnioski o podpisaniu umowy wyłącznie w celu uzyskania przez zainteresowaną długotrwałej ochrony ubezpieczeniowej.

W tym miejscu należy stanowczo podkreślić, że skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego nie może być samo przez się uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Jak podkreślił bowiem Sąd Najwyższy, między innymi, w wyroku z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05 (LEX nr 272551), a Sąd Najwyższy w obecnym składzie pogląd ten podziela, uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami, które należy odróżnić od normatywnego pojęcia *causae* czynności prawnej. (...) W szczególności trudno uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć.

Wypada jednak zauważyć i to, że umowy o pracę, jak inne czynności prawne, podlegają ocenie w płaszczyźnie ich zgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Dotyczy to również naruszenia zasad współżycia społecznego, polegającego np. na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., II UK 89/05; a także uchwałę Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005, II UZP 2/05, OSNP 2005 nr 21, poz. 338). Umowa o pracę wywołuje bowiem skutek nie tylko bezpośredni, ustalający wzajemne stosunki między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalszy, gdyż umówione wynagrodzenie za pracę kształtuje również stosunek ubezpieczenia społecznego; określa wysokość składki ubezpieczeniowej i w konsekwencji prowadzi do uzyskania świadczeń na odpowiednim do niej poziomie.

Należy ponadto stanowczo stwierdzić, że ochronna funkcja prawa pracy nie zabezpiecza wystarczająco interesu ogólnego chronionego w ramach stosunku ubezpieczenia społecznego i że ocena postanowień umowy może być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, „godziwość” wynagrodzenia w prawie ubezpieczeń społecznych zyskuje jeszcze dodatkowy walor aksjologiczny. Istnieje w nim znacznie mocniejsza niż w prawie pracy bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W ich świetle nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Alimentacyjny charakter świadczeń i zasada solidaryzmu wymagają bowiem, aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki, nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie, by rażąco przenosiła ekwiwalenty jej wkład pracy, a składka w rezultacie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Wynika to z przekonania, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych literalnie odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, w rzeczywistości odwołują się do odpowiedniości przełożenia tytułu ubezpieczenia -

pracy i uzyskanej za nią należnej płacy na składki w ramach społecznego poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia udzielanych pracownikom z zasobów ogólnospołecznych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2012 r., I UK 220/12, niepublikowane).

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji uwzględnił przedstawione wyżej rozważania, uznając ustalenie wynagrodzenia zainteresowanej w kwocie przewyższającej 1600 zł za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a przez to nieważne. Z tej przyczyn niezasadny jest także sformułowany w skardze w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej zarzut naruszenia art. 58 § 2 k.c. Przepis ten, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, został bowiem prawidłowo zastosowany przez Sąd Apelacyjny.

Nietrafny jest również zarzut naruszenia art. 78 § 1 k.p. Należy podkreślić, że to nie Sąd Apelacyjny ustalał wysokość pobieranego przez zainteresowaną przez kilka lat wynagrodzenia w kwocie 800 zł. Sąd ten nie dokonywał również oceny tego wynagrodzenia w kontekście godziwości i adekwatności do ówczesnego zakresu obowiązków zainteresowanej. Rozważania Sądu drugiej instancji w tej kwestii zostały natomiast ograniczone do przeprowadzenia analizy porównawczej zakresu obowiązków w trakcie świadczenia przez zainteresowaną pracy wynagradzanej kwotą 800 zł i tych, które miały być wynagradzane kwotą 3500 zł. Co zaś szczególnie istotne, Sąd Apelacyjny nie uznał wynagrodzenia 3500 zł za wygórowane samo w sobie. Konkludując za Sądem Okręgowym, że podwyższenie wynagrodzenia zainteresowanej do tej właśnie kwoty było rażąco wygórowanym (czterokrotnym) zwiększeniem płacy naruszającym zasady współżycia społecznego przez świadome osiągnięcie nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń kosztem innych jego uczestników, Sąd drugiej instancji miał bowiem na względzie, iż nastąpiło ono wyłącznie w związku z przejściem na pełny etat, a nie na skutek zmiany stanowiska pracy i związanego z nią zwiększenia zakresu obowiązków. Wziął przy tym pod uwagę także zarobki innych pracowników Spółki.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

