

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2019 r.

**Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:**

**Przewodniczący: SSA Beata Michalska**

**Sędziowie: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)**

**SSA Anna Rodak**

**Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 października 2019 r. w Ł.**

**sprawy A. J.**

**przy udziale (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**o ustalenie podstawy wymiaru składek**

**na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**od wyroku Sądu Okręgowego w Kaliszu**

**z dnia 28 lutego 2019 r. sygn. akt V U 905/18**

- 1. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i ustala, że podstawa wymiaru składek A. J. u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. od stycznia 2018 roku wynosi 4 730 (cztery tysiące siedemset trzydzieści) złotych miesięcznie;**
- 2. oddala apelację w pozostałej części;**
- 3. znosi wzajemnie między ubezpieczoną i organem rentowym koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

**Sygn. akt III AUa 433/19**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 października 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że miesięczną podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne A. J., jako pracownika płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. stanowi od dnia stycznia 2018 r. kwota 2.100 zł, tj. kwota minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym czasie, gdyż strony ustaliły wynagrodzenie wygórowane w celu uzyskania prawa do wysokich świadczeń z tytułu choroby.

Ubezpieczona A. J. w odwołaniu z dnia 5 listopada 2018 r. wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie podstawy wymiaru składek w wysokości wynikającej z umowy o pracę, tj. 8.515,88 zł. Zainteresowana spółka przyłączyła się do stanowiska odwołującej. Organ rentowy domagał się oddalenia odwołania.

Sąd Okręgowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 28 lutego 2019 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił podstawę wymiaru składek A. J. u płatnika (...) Spółki z o.o. w O. za okres od stycznia 2018 r. na kwotę 8.515,88 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że A. J. w dniu 1 listopada 2011 r. zawarła z Apteką (...) z W. J. w O. umowę o pracę na czas nieokreślony. Odwołująca jako pracownik miała wykonywać w ramach pełnego etatu obowiązki magistra farmacji za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Aneksiem z dnia 27 lutego 2015 r. pracodawca powierzył ubezpieczonej stanowisko kierownika apteki, nie zmieniając ustalonych wcześniej warunków płacowych.

W listopadzie 2015 r. zawiązana została spółka (...) w O. i A. J. stała się pracownikiem tej spółki. Aneksiem z dnia 1 marca 2017 r. wymiar czasu pracy odwołującej ustalony został na 1/2 pełnego wymiaru a wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.000 zł, przy niezmienionych pozostałych warunkach zatrudnienia.

W zakresie obowiązków na wskazanym w umowie stanowisku mieściły się następujące zadania:

- nadzór nad prawidłowym wykonywaniem leków recepturowych,
- retaksacja recept,
- sporządzanie rachunków refundacyjnych,
- prowadzenie książki narkotycznej,
- nadzór i sporządzanie comiesięcznego przychodu i rozchodu leków psychotropowych i odurzających,
- wstrzymanie lub wycofanie z obrotu produktów objętych decyzją (...),
- prowadzenie ewidencji wystawionych recept farmaceutycznych,
- zapewnienie odpowiednich warunków przechowywania produktów leczniczych.

Kolejnym aneksem z dnia 4 stycznia 2018 r. strony nowe warunki zatrudnienia: A. J. wykonywać miała w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązki koordynatora aptek za wynagrodzeniem w kwocie 8.515,88 zł miesięcznie. Przedstawiony przez pracodawcę zakres obowiązków, oprócz wskazanych wyżej zadań, przewidywał dodatkowe czynności polegające na:

- obsłudze zamówień przedstawicielskich,
- koordynowaniu pojedynczych zakupów aptek,
- zamawianiu leków deficytowych i leków o innym kanale dystrybucji niż hurtownia farmaceutyczna,
- współpracy z działem reklamacji w hurtowniach,
- kontakcie i współpracą z (...),
- ciągłej analizie stanów magazynowych aptek,
- dokonywaniu przesunięć magazynowych,
- nadzorze nad obrotem gotówki w aptekach,
- kontroli płatności i zobowiązań finansowych,
- współpracy z biurem rachunkowym,

- współpracy z dostawcami,
- zleceniu serwisu terminali, drukarek, klimatyzacji i innego wyposażenia aptek,
- comiesięcznej analizie wyników tajemniczego pacjenta oraz omówienie ich z pracownikami aptek,
- egzekwowaniu od personelu stosowania standardów obsługi pacjenta,
- motywowaniu pracowników, przyznawaniu premii,
- realizacji celów na kontrakty producenckie, zakupowe i sprzedażowe aptek,
- organizacja spotkań integracyjnych dla pracowników aptek,
- delegowanie pracowników na szkolenia,
- reprezentowanie interesów aptek poprzez uczestnictwo w radzie franczyzowej.

W ramach tak wskazanych obowiązków odwołująca, poczynając od 4 stycznia 2018 r., koordynowała pracę dwóch aptek znajdujących się na terenie O. oraz dwóch punktów aptecznych: w L. i w P.. Te zadania wykonywała do kwietnia 2018 r.

A. J. jest magistrem farmacji i zgodnie z kwalifikacjami pracuje od 2010 r., w 2016 r. uzyskała stopień specjalisty farmacji aptecznej.

Ubezpieczona jest żoną głównego udziałowca w spółce. Przyczyną nieobecności odwołującej w pracy od 25 kwietnia 2018 r. była czasowa niezdolność do pracy w związku z przebiegiem ciąży, a następnie urodzenie dziecka i urlop macierzyński. Członkowie zarządu spółki w chwili zawierania w aneksu zmieniającego warunki pracy i płacy w styczniu 2018 r. mieli wiedzę o ciąży odwołującej.

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd dał wiarę zeznaniom ubezpieczonej, płatnika składek oraz zeznaniom Za wiarygodne uznał Sąd dowody z dokumentów: umowy o pracę, listy obecności, przelewy.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał odwołanie za zasadne. Zgodnie z art. 6 ust.1 pkt oraz art.11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy. W myśl przepisu art. 13 pkt 1 cytowanej ustawy, osoby te podlegają ubezpieczeniu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Zgodnie z treścią art. 22 ust.1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W takim ujęciu stosunek pracy to określona relacja między pracownikiem a pracodawcą, której główną treść stanowi zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem w warunkach organizacyjnego podporządkowania, a pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W tak ukształtowanych relacjach pracownik - stosownie do art. 13 k.p. - ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. 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 (art. 78 § 1 k.p.).

Sąd zważył, że zebrany w sprawie materiał dowodowy uzasadnia przyjęcie, iż skutecznie zawarto stosunek pracy odpowiadający wskazanym regulacjom. Brak jest także w analizowanym zatrudnieniu elementów wskazujących na pozorność porozumienia stron w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę, gdyż - co wynika tak z zeznań pracodawcy, zeznań pracownicy, oraz słuchanych świadków - odwołująca wykonywała pracę z szerokim zakresem obowiązków, tożsamy z takim zakresem, jak zadania wykonywane przez pracodawcę. Brak jest również elementów wskazujących

na działanie stron umowy o pracę w celu obejścia prawa, co prowadziłyby do uznania omawianej czynności za nieważną.

Zgodnie bowiem z przepisem art. 58 § 1 k.c., czynność prawna jest nieważna, gdy pozostaje w sprzeczności z ustawą albo ma na celu jej obejście. W piśmiennictwie prawniczym przyjmuje się, że przez czynność prawną podjętą w celu obejścia ustawy należy rozumieć czynność prawną, co prawda dozwoloną, podjętą jednak z intencją osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo bądź też realizującą cel sprzeczny z prawem. Ważność umowy opartej na takiej czynności ocenia się wedle przesłanek z chwili zawierania umowy, a wykonanie takiej umowy nie ma w tym zakresie znaczenia. Sąd nie dopatrzył się podstaw, aby stronom umowy o pracę przypisać znowę w celu uzyskania przez odwołującą świadczeń wynikających z ciąży i macierzyństwa. Takim wnioskom przeczą realizowane przez strony umowy o pracę czynności faktyczne, zawierające się w zakresie obowiązków pracowniczych odwołującej. Szeroki zakres tych obowiązków, tożsamy z tymi realizowanymi przez pracodawcę, kompetencje odwołującej, nabyte umiejętności, pozwalają na przyjęcie ustalonego między stronami wynagrodzenia za pracę za odpowiadającego rzeczywistemu nakładowi pracy oraz odpowiadającemu warunkom godziwości. Sąd podkreślił, że wynagrodzenie w stawce minimalnej odpowiada pracy pracownika na stanowisku, na którym nie wymagane są specjalne kwalifikacje. Kwalifikacje odwołującej są zdecydowanie większe. Większa była także odpowiedzialność ubezpieczonej za powierzone jej zadania. Zatem zawarcie aneksu zmieniającego wcześniejsze warunki świadczenia pracy i ustalenie kwestionowanego przez organ rentowy wynagrodzenia nie było podyktowane jedynie zamiarem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego skoro strony realizowały cel gospodarczy a nowo powierzone odwołującej zadania wykaczały swym zakresem poza dotychczasowe obowiązki. Tak więc zmiana wynagrodzenia zasadniczego z minimalnego na wynagrodzenie nie przekraczające dwukrotności stawki średniego wynagrodzenia pracowniczego nie mogła być oceniona jako nadużycie prawa pracodawcy do kształtowania odpowiednich zasad płacowych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, iż w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych 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. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., III UK 7/09).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale bezspornym pozostaje, iż 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, 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. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353 1 k.c., który ma odpowiednie zastosowanie w stosunków pracy. 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. Sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r. w sprawie III UK 89/05, iż ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu.

W ocenie Sądu, ustalona przez organ rentowy kwota 2.100 zł w realiach niniejszej sprawy nie może zostać uznana za właściwą. Przeprowadzone postępowanie potwierdziło wysokie kwalifikacje odwołującej, bogate doświadczenie

zawodowe, szeroki zakres obowiązków, rodzaj wykonywanej pracy. Posiadane przez nią umiejętności i doświadczenie zawodowe dają podstawy do twierdzenia, że była ona dla pracodawcy pracownikiem o szczególnym znaczeniu i przydatności z uwagi na wysokie kompetencje i dużą wiedzę merytoryczną. Do takiej oceny należy zastosować należało wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialną oraz dyspozycyjność. Sąd podkreślił, że ukształtowanie wynagrodzenia z umowy o pracę na wysokim poziomie w okresie ciąży, nawet jeżeli celem ubezpieczonej jest osiągnięcie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, nie jest samo w sobie sprzeczne z prawem ani zasadami współżycia społecznego, o ile wynagrodzenie jest adekwatne do świadczonej pracy. W tych warunkach adekwatną do zajmowanego przez odwołującą stanowiska i zgodną z wzorcem godziwego wynagrodzenia jest kwota wskazana w badanym aneksie. Ustalenie przez organ rentowy wynagrodzenia na poziomie 2.100 zł nie miało uzasadnienia merytorycznego i stanowiło zbyt daleko idącą ingerencję w stosunek pracy, a tym samym naruszało zasadę godziwego wynagrodzenia określoną w art. 13 k.p.

Sąd podkreślił, że przyjęte wynagrodzenie uwzględnia posiadane przez odwołującą kwalifikacje zawodowe do wykonywania pracy na stanowisku kierownika apteki i koordynatora pracy aptek. A. J. posiada wykształcenie wyższe jako farmaceuta, specjalizację i uzyskała stopień specjalisty farmacji aptecznej. Podejmując się świadczenia pracy w nowych warunkach dysponowała przydatną do tego rodzaju zatrudnienia wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem zawodowym.

Sąd uznał, że za wynagrodzeniem odwołującej w określonej przez ZUS wysokości nie przemawiają wynagrodzenia innych zatrudnionych pracowników. Nie ulega wątpliwości, iż wskazane w badanym aneksie wynagrodzenie odbiegało od wynagrodzenia innych pracowników płatnika. Mając na względzie charakter stanowiska powierzonego odwołującej, jej zakres obowiązków oraz posiadane przez nią kwalifikacje zawodowe brak jest podstaw do przyjęcia pułapu wynagrodzenia dla ubezpieczonej w stawkach innych pracowników, z których większość legitymuje się wykształceniem średnim. Wysokość wynagrodzenia za pracę odwołującej nie może być zatem porównywana z wynagrodzeniem osób pracujących na mniej odpowiedzialnych stanowiskach i o zupełnie innym zakresie obowiązków. Sąd wskazał także, iż kwota przyjęta w aneksie od stycznia 2018 r. uwzględnia także wielkość i charakter działalności płatnika składek oraz nie jest oderwana od realiów ekonomicznych i możliwości finansowych pracodawców. W tych warunkach odwołanie doprowadziło Sąd Okręgowy do zmiany decyzji.

W apelacji Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaskarżył wyrok w całości, zarzucając naruszenie przepisów:

1/ prawa materialnego, tj. art. 13 pkt 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;

2/ prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. obrazę zasady swobodnej oceny dowodów.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

Apelujący wyraził przekonanie, że utworzone od stycznia 2018 r. stanowisko koordynatora aptek zostało stworzone sztucznie, wyłącznie po to, aby uprawdopodobnić lawinowy wzrost wynagrodzenia dla A. J.. Przypisano temu stanowisku szereg obowiązków, które nie wiadomo czy były w ogóle realizowane, gdyż fakt ten nie wynika z przeprowadzonego postępowania. Zbędność owego stanowiska znajduje potwierdzenie w przejęciu obowiązków, gdy odwołująca zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich, przez R. J., którego wynagrodzenie odpowiada wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz pozostałych, którzy mieli otrzymać podwyżkę po około 300 zł brutto. Apelujący położył nadto nacisk na fakt, że osobami decydującymi o wszelkich istotnych sprawach spółki są członkowie najbliższej rodziny odwołującej i trudno jest zaakceptować taką sytuację, że jako kierownik apteki ubezpieczona od 2015 r. wykonywała pracę za wynagrodzeniem 1.000 zł, choć sama przyznała że takie wynagrodzenie na takim stanowisku kształtuje się na poziomie 5.000 zł, a dopiero w perspektywie rychłej absencji w związku z ciążą wynagrodzenie

podwyższono do kwoty ponad 8.500 zł. Wskazuje na działanie w celu osiągnięcia korzyści materialnej w kwocie około 130.000 zł, w zamian za składki zapłacone od stycznia do kwietnia 2018 r. w wysokości około 10.000 zł.

W odpowiedzi na apelację A. J. wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesu za drugą instancję.

### **Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja organu rentowego w części okazała się zasadna.

Spór w sprawie niniejszej powstał wokół prawidłowej wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika, podlegającego z mocy art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Od stycznia 2018 r. A. J. zgłoszona została do ubezpieczeń społecznych jako pracownik płatnika składek (...) Spółki z o.o. w O. z podstawą wymiaru składek od pełnego etatu w wysokości 8.515,88 zł. Organ rentowy sporną decyzją stwierdził, że A. J. jest zatrudniona u tego płatnika, jednakże miesięczna podstawa wymiaru składek wynosi 2.100 zł, co odpowiada kwocie minimalnego wynagrodzenia pracowników. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zarówno w uzasadnieniu decyzji, jak i w postępowaniu odwoławczym podnosił, że ustalenie wynagrodzenia ubezpieczonej było czynnością zmierzającą jedynie w celu uzyskania odpowiednio wysokiej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, bez adekwatnego zwiększenia obowiązków. A. J. w styczniu 2018 r. była już w ciąży i w rychłej perspektywie pozostawała niezdolna do pracy w związku z ciążą, a spółka jest zarządzana przez najbliższych członków rodziny odwołującej, nadto wcześniej ubezpieczona otrzymywała minimalnie wynagrodzenie za pracę.

Sąd pierwszej instancji nie zaakceptował stanowiska Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i uwzględnił odwołanie.

Sąd Okręgowy w swych rozważaniach powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, z której wynika, że organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia, jeżeli okoliczności wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Co do zasady Sąd drugiej instancji akceptuje zapatrywania wynikające z przywołanej uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 roku, II UZP 2/05 (OSNP 2005 nr 21, poz. 338), w której stwierdzono, że zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych - art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p., realizuje się w prawie pracy tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, a więc autonomia stron w kształtowaniu postanowień umownych podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, co oznacza że strony obowiązane są mieć wzgląd także na interes publiczny. Odniesienie tych uwag do systemu prawa ubezpieczeń społecznych prowadzi do wniosku, że przepis art. 18 ust. 1 ustawy systemowej określający, że przychód jest podstawą wymiaru składek, musi być uzupełniony stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi wynagrodzenie godziwe, w więc należne, rzetelne, odpowiednie, uczciwe i sprawiedliwe. Dopuszczalność dokonywania przez ZUS kontroli wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, jeżeli okoliczności wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.) nie jest w praktyce orzeczniczej kwestionowana. Nie można przy tym utożsamiać uprawnień do oceny postanowień umowy o pracę (stosunek zobowiązaniowy) ze stosowaniem zasad współzycia społecznego jako materialnoprawnej podstawy ustalania wysokości świadczeń, co w prawie ubezpieczeń społecznych w żadnym razie nie jest dopuszczalne.

Stosownie do treści art. 58 § 2 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, co wyraża się m.in. przez ustanowienie rażąco wygórowanego, a zatem niegodziwego wynagrodzenia. Ustanowienie w umowie o pracę nadmiernie wysokiego wynagrodzenia może być sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, mimo że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Nie może to jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania

z wygórowanych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia generującego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jednym z najistotniejszych kryteriów godziwości (sprawiedliwości) wynagrodzenia za pracę jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

W tym miejscu podkreślenia wymaga, że w myśl art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 645), w przypadku zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, bez uwzględnienia wynagrodzenia z poprzednich miesięcy zatrudnienia. W okolicznościach sprawy oznacza to, że sama zmiana wysokości wynagrodzenia A. J. nie spowodowała zmiany podstawy wymiaru przyszłego zasiłku już w styczniu 2018 r., gdyby nie doszło do zmiany wymiaru etatu, co strony uczyniły spornym aneksem.

W przedmiotowej sprawie ocenie podlegało, czy zasadnie organ rentowy zakwestionował ustaloną przez strony stosunku pracy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 8.515,88 zł. W związku z tym kluczową kwestię stanowi przesądzenie, czy umowa o pracę (aneks) w części dotyczącej wynagrodzenia była nieważna z mocy art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Rozstrzygnięcie sporu zaistniałego w przedmiotowej sprawie sprowadzało się zatem do stwierdzenia, czy wysokość wynagrodzenia ustalonego dla ubezpieczonej była godziwa, czy wynagrodzenie to było adekwatne do rodzaju, ilości i jakości pracy oraz kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy na stanowisku określonym w umowie oraz czy realizowane były czynności objęte ustalonym wynagrodzeniem. Przyznanie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę prowadzi do nieważności postanowień umownych, a podstawą jest naruszenie zasad współzycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Alimentacyjny charakter świadczeń z ubezpieczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają aby płaca, stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składek, 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.

Przypomnieć trzeba, że A. J. podjęła pracę u W. J. w dniu 1 listopada 2011 r. jako magister farmacji w wymiarze pełnego etatu na czas niekreślony za wynagrodzeniem równym kwocie minimalnego wynagrodzenia pracowników. W lutym 2015 r. pracodawca powierzył odwołującej dodatkowo obowiązki kierownika apteki, bez zmiany wysokości wynagrodzenia. W listopadzie 2015 r. A. J. stała się na takich samych warunkach pracownikiem (...) Spółki z o.o. w O., której udziałowcami byli W. J. i R. J.. Od września 2016 r. strony zmniejszyły wymiar czasu pracy odwołującej do 1/2 etatu i wynagrodzenie do kwoty 1.000 zł, przy niezmiennych warunkach zatrudnienia. Na rozprawie apelacyjnej odwołująca nie umiała wyjaśnić przyczyn takiego stanu rzeczy, poza tym, że była to firma rodzinna. Przed Sądem pierwszej instancji utrzymywała zaś konsekwentnie, że średnie wynagrodzenie kierownika apteki wynosiło około 5.000 zł. Nie jest jasne dlaczego w takim razie odwołująca pracowała za tak zaniżonym wynagrodzeniem. W dniu 4 stycznia 2018 r. strony zawarły aneks do umowy, zwiększając wymiar czasu pracy do pełnego etatu a wynagrodzenie do kwoty 8.525,88 zł i zmieniając stanowisko pracy z kierownika apteki na koordynatora aptek. A. J. była już wówczas w ciąży, o czym wiedzieli członkowie zarządu, tj. jej mąż i teściowa, z którą uzgadniała nowe warunki placowe. Tę zmianę odwołująca uzasadniała potrzebą utworzenia stanowiska koordynatora aptek. Spółka (...) posiadała apteki na terenie O. i dwa punkty apteczne: w L. i P.. Kierownikiem apteki przy ul. (...) w O. był mąż ubezpieczonej R. J.. Druga apteka mieściła się przy ul. (...). A. J. była kierownikiem apteki położonej przy ul. (...). Kierownikiem (...) w P. była J. S., która zeznała, że przed styczniem 2018 r. koordynacją działań zajmowała się każda apteka samodzielnie, a jeśli były jakieś problemy, to pracownicy mogli dzwonić do A. J. (k. 19v). Apteka w O. przy ul. (...) została zamknięta, gdy odwołująca odeszła na zwolnienie lekarskie w kwietniu 2018 r., do tego czasu A. J. pracowała jako kierownik apteki. Podczas zwolnienia lekarskiego ubezpieczonej w związku z ciążą, a następnie w trakcie urlopu macierzyńskiego, nikt nie został zatrudniony jako koordynator aptek. Zadania te przejął głównie mąż ubezpieczonej. R. J., który dalej był kierownikiem apteki i dodatkowo wykonywał znaczną część obowiązków koordynatora, zarabiał w całym 2018 r. kwotę

2.100 zł brutto (wynagrodzenie minimalne). Podczas nieobecności w pracy A. J. w aptekach spółki zatrudnieni zostali dodatkowi pracownicy, w sumie sześć osób. Po powrocie odwołującej do pracy pracownicy ci nie zostali zwolnieni, nie obniżono im wynagrodzeń, spółka otworzyła dodatkowy punkt apteczny, dokonano przesunięć kadrowych. Obecnie ubezpieczona pracuje jako koordynator aptek i zarabia około 6.000 zł netto. W obliczu tych faktów, wynikających z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, nie sposób zaakceptować stanowisko Sądu pierwszej instancji, że określona przez strony umowy o pracę wysokość wynagrodzenia A. J. od stycznia 2018 r. w kwocie 8,515,88 zł nie była rażąco wygórowana w aspekcie kryteriów płacy sprawiedliwej.

Rację ma apelujący organ rentowy, że trudno dać wiarę, iż czterokrotne podwyższenie wynagrodzenia ubezpieczonej mogło być podyktowane wyłącznie zmianą sytuacji w spółce, bez uwzględnienia faktu, że A. J. zaszła w ciążę i chciała zadbać o podstawę wymiaru składek na użytek przyszłych świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa, które byłyby dość niskie przy miesięcznej podstawie wymiaru w wysokości 1.000 zł brutto, a uczynić to mogła z łatwością, gdyż pracowała w rodzinnej spółce i decyzje w tym zakresie w imieniu pracodawcy podejmowali mąż i teściowa. Stanowczo stwierdzić trzeba, że praktyka taka z punktu widzenia obowiązującego prawa nie jest naganna, wskazuje wręcz na należytą dbałość o swe interesy, o ile kobieta w ciąży rzeczywiście jest w stanie wykonywać i wykonuje umówioną pracę i o ile pułap wynagrodzenia nie jest rażąco wygórowany w świetle kryteriów płacy godziwej i słusznej, więc takiej, która nie przewyższa wkładu pracy, nie wykazuje dysproporcji w stosunku do wynagrodzenia pracowników z podobnym zakresem obowiązków oraz odpowiada zasadzie solidaryzmu, czyli nie prowadzi do osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, okoliczności faktyczne sprawy niniejszej świadczą, że od dnia 1 stycznia 2018 r. strony stosunku pracy ustaliły wynagrodzenie bardzo wysokie, które nie stanowiło ekwiwalentnej wartości pracy ubezpieczonej z punktu widzenia polityki płacowej obowiązującej w spółce oraz realnego wpływu tak wynagradzanej pracy na wysokość zysku firmy - w perspektywie rychłej, długotrwałej nieobecności pracownika. Nie jest przekonujące twierdzenie o znaczącym zwiększeniu obowiązków A. J. od stycznia 2018 r. na przyszłość. Strony musiały brać pod uwagę, że z chwilą zaprzestania pracy przez odwołującą, co miało nastąpić w nieodległej perspektywie w związku z ciążą, zostanie zamknięta apteka przy ul. (...), zatem odpadną obowiązki wykonywane dotąd przez A. J. w wymiarze 1/2 etatu. Rozsądny pracodawca bierze taką okoliczność pod uwagę przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę. W rozpatrywanym przypadku strony najwyraźniej kierowały się bardziej względami rodzinnymi niż ekonomiczną kalkulacją utworzenia stanowiska pracy koordynatora aptek za tak wysokim wynagrodzeniem w istocie w ramach połowy wymiaru etatu, gdyż ubezpieczona nadal była kierownikiem apteki. Istotne jest przy tym, że stanowisko koordynatora aptek wcześniej w spółce nie istniało i po niecałych czterech miesiącach pracy ubezpieczonej w tym charakterze okazało się o tyle zbędne, że obowiązki odwołującej przejął głównie jej mąż, któremu nie przyznano z tego tytułu wyższego wynagrodzenia. Dalej pracował łącząc te dodatkowe obowiązki z pracą na stanowisku kierownika apteki, podobnie jak A. J., ale czynił to za minimalnym wynagrodzeniem. Świadczy to, że spółka w 2018 r. nie ceniła pracy koordynatora aptek na tyle wysoko, aby płacić za wykonywanie tych obowiązków wynagrodzenie czterokrotnie przewyższające płacę minimalną, i to w ramach części etatu. Wynagrodzenie odwołującej ustalono zatem w rażącej dysproporcji do wynagrodzenia, które otrzymała osoba o zbliżonych obowiązkach. Tak ukształtowano płacę odwołującej gdy zaszła w ciążę, co świadczy o nadmiernym uprzywilejowaniu płacowym skarżącej, które o ile w prawie pracy mogłoby mieścić się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., o tyle w prawie ubezpieczeń społecznych, które cechuje się wyraźnie zaznaczonym interesem publicznym, prowadzi do konkluzji o działaniu w celu nadużycia prawa do świadczeń z tych ubezpieczeń.

W judykaturze ugruntowany jest pogląd, że ukształtowanie treści stosunku pracy w sposób sprzeczny z zasadami etycznego i uczciwego postępowania, słuszności, lojalności, godziwości powoduje sankcję nieważności umowy określonej w art. 52 § 2 lub § 3 w związku z art. 300 k.p. (zob. wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX 515697). Taka sytuacja wystąpiła w sprawie niniejszej, co skutkuje uznaniem spornego aneksu w zakresie wynagrodzenia za pracę za nieważny z mocy art. 58 § 3 k.c. Sąd Apelacyjny w pełni przy tym podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 13 czerwca 2017 r., I UK 259/16, że w praktyce orzeczniczej na tolerancję nie zasługują żadne intencjonalne zabiegi skierowane na uzyskanie zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia



społecznego w związku z deklarowaniem i opłaceniem wysokich składek, przypadające przed okresami zamierzonego lub definitywnego korzystania z długookresowych świadczeń z ubezpieczenia, ponieważ tego typu działania pozostają w widocznej prima facie sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz z zasadą równego traktowania wszystkich ubezpieczonych w solidarnym systemie ubezpieczeń społecznych (art. 2a ustawy systemowej), z którego przysługują świadczenia proporcjonalne do wymaganego okresu oraz wysokości opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne (LEX nr 2349417). Należy też podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., P 9/15, potwierdził zgodność art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 lit. c i art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie, w jakim stanowi podstawę ustalania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych innej, niż wynikająca z umowy o pracę, wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia z przepisami art. 2 w związku z art. 84 i art. 271 oraz art. 32 ust. 1 Konstytucji RP (OTK-A 201778).

W okolicznościach sprawy nie do zaakceptowania jest jednak pogląd organu rentowego, że odpowiednią wysokość podstawy wymiaru składek dla ubezpieczonej stanowi kwota 2.100 zł. Zdaniem Sądu drugiej instancji, ustalenie wynagrodzenia dla magistra farmacji z kilkuletnią praktyką, ostatnio zatrudnionego jako kierownik apteki, w kwocie odpowiadającej w 2018 r. minimalnemu wynagrodzeniu pracowników (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. - Dz.U. z 2017 r. poz. 1747), tj. w wysokości 2.100 zł, nie odpowiada kryteriom art. 78 k.p. - przez jego zaniżenie w stosunku do kwalifikacji ubezpieczonej, jej doświadczenia zawodowego, charakteru obowiązków, specyfiki pracy farmaceuty. Strona odwołująca przedstawiła dowody wskazujące na jej kwalifikacje teoretyczne i praktyczne oraz rodzaj obowiązków. Niezbędna jest w tym zawodzie specjalistyczna wiedza oraz ciągły rozwój. Nie ma zatem żadnych przekonujących podstaw do przyjęcia, że wynagrodzeniem odpowiednim dla osoby z posiadanymi przez A. J. kwalifikacjami zawodowymi jest kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przypomnieć należy, że wynagrodzenie takie jest gwarantowane ustawowo również dla osób bez żadnych kwalifikacji zawodowych i umiejętności, bez wykształcenia, wykonujących proste, powtarzalne prace. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w przypadku odwołującej kwotą odpowiednią, w aspekcie art. 78 k.p., jest średnie wynagrodzenie kierownika apteki, funkcjonującej w sieci pięciu aptek, gdyż takie obowiązki w praktyce dominowały w stosunku pracy ubezpieczonej wówczas, gdy ustalano nowe warunki pracy i do czasu przejścia A. J. na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. W połowie etatu ubezpieczona nadal pracowała jako kierownik apteki, a w pozostałym czasie pracy wykonywała obowiązki koordynatora, które w istocie nie odbiegały obciążeniem od obowiązków kierownika apteki. Średnie miesięczne wynagrodzenie dla kierownika apteki, funkcjonującej w sieci pięciu aptek, wynosiło według raportu płac za 2018 r. z witryny Polityka Zdrowotna (politykazdrowotna. (...),ile-zarabiaja-pracownicy-aptek) kwotę 4.730 zł , i taką też kwotę Sąd drugiej instancji ustalił jako miesięczną podstawę wymiaru składek A. J. od stycznia 2018 r. Wynagrodzenie w wysokości 4.730 zł mieści się w siatce płac przyjętych wówczas w spółce, bez dysproporcji. Rzecz jasna kwota ta obowiązuje co najmniej do daty zaskarżonej decyzji. Z tych względów nie ma wpływu na rozstrzygnięcie akcentowana przez ubezpieczoną okoliczność, że od powrotu do pracy zarabia 6.000 zł netto.

Dochodząc do powyższych konstatacji Sąd Apelacyjny orzekł reformatoryjnie z mocy art. 386 § 1 k.p.c. i ustalił miesięczną podstawę wymiaru składek w kwocie 4.730 zł. W pozostałej części apelacja organu rentowego uległa oddaleniu jako bezzasadna - art. 385 k.p.c.

Na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd drugiej instancji zniósł wzajemnie pomiędzy ubezpieczoną i organem rentowym koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, kierując się względami słuszności oraz faktem częściowego uwzględnienia żądań w zbliżonej proporcji. Sąd miał na uwadze zasadę, że jeżeli strony w równym lub zbliżonym stopniu wygrały i przegrały proces, a poniesione przez nie koszty nie pozostają w dysproporcji, właściwym rozstrzygnięciem jest zniesienie wyłożonych kosztów postępowania (tak Sąd Najwyższy m.in. w postanowieniu z dnia 12 października 2012 r., IV CZ 68/12, LEX nr 1232621).