

Sygn. akt III AUa 1032/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak (spr.)
Sędziowie:	SSA Urszula Iwanowska SSO del. Aleksandra Mitros
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 4 października 2016 r. w Szczecinie

sprawy D. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział wG.

przy udziale I. U.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji I. U.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 listopada 2015 r. sygn. akt VI U 429/15

oddala apelację.

**Sygn. akt III AUa 1032/15**

## UZASADNIENIE

Decyzją z 15 kwietnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne D. D. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek w grudniu 2014 r. wyniosła 3 360 zł, zaś od stycznia 2015 r. 2 912 zł.

W odwołaniu od decyzji płatnik wniósł o jej zmianę i przyznanie ubezpieczonej prawa do zasiłku chorobowego według podstawy ustalonej przez płatnika składek.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniósł, że przyznanie ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 6 000,00 zł, w okresie

bezpośrednio poprzedzającym nieobecność w pracy w związku z ciążą, miało na celu wyłącznie zapewnienie jej wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych w czasie długotrwałej niezdolności do pracy

Ubezpieczona D. D. poparła stanowisko odwołującej.

Wyrokiem z 10 listopada 2015 r., Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie ubezpieczonej oraz orzekł o kosztach.

Sąd Okręgowy wydał rozstrzygnięcie w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny i rozważania prawne.

Skarżąca prowadzi działalność gospodarczą Kancelarię Doradcy (...) z siedzibą w D., zatrudniając 11 pracowników. Dochód firmy w 2014 r. wyniósł 161 000 zł. Od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2012 r. obowiązki kierownika firmy pełniła K. T.. Jej wynagrodzenie wynosiło do 2 900,00 zł miesięcznie. Zainteresowana D. D. (córka odwołującej) została zgłoszona od 17 listopada 2010 r. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia u płatnika składek na stanowisku księgowej, w pełnym wymiarze godzin pracy, z minimalnym miesięcznym wynagrodzeniem za pracę. Takie wynagrodzenie otrzymywała do listopada 2014 roku, pomimo że z dniem 1 stycznia 2014 roku zmniejszono jej wymiar czasu pracy z pełnego na 1/2 etatu.

Sąd Okręgowy ustalił, że 28 listopada 2014 r. zainteresowana i jej matka podpisały aneks do umowy o pracę z 17 listopada 2010 roku, zmieniając ją w ten sposób, że z dniem 1 grudnia 2014 r. D. D. powierzono obowiązki specjalisty do spraw rachunkowości – kierownika, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 6 000 zł brutto miesięcznie. Od 28 stycznia 2015 r. zainteresowana przebywała na zwolnieniu lekarskim. Za okres od 28 stycznia 2015 r. do 1 marca 2015 r. płatnik wypłacił zainteresowanej wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy, przypadającej w okresie ciąży, zaś w dniu 2 marca 2015 r. pracodawca wystąpił z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego przez organ rentowy.

Od 1 lutego 2015 roku nieobecna w pracy D. D. zastępowała w pełnieniu obowiązków kierownika K. T., która posiada certyfikat prowadzenia ksiąg rachunkowych.

Dnia 31 maja 2015 r. rozwiązaniu uległa umowa o pracę zawarta między zainteresowaną a jej matką.

D. D., urodzona (...), 25 października 2013 roku ukończyła studia licencjackie i zdobyła tytuł zawodowy – licencjat na kierunku zarządzanie w specjalności rachunkowość i zarządzanie finansami. Nie posiada certyfikatu prowadzenia ksiąg rachunkowych. Od 1 czerwca 2015 roku prowadzi własną działalność pod nazwą (...) D. D.. Zatrudnia 3 osoby, z czego dwie z nich pracują jednocześnie w firmie jej matki I. U.. Dnia 11 czerwca 2015 roku ubezpieczona urodziła dziecko.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał odwołanie płatnika za nieuzasadnione. Podkreślił zarazem, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Ustalenie natomiast w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że zgodnie z art. 78 k.p. 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 pracy. Do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować 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. W wyroku z 23 stycznia 2014r. (I UK 302/13, LEX 1503234) Sąd Najwyższy wskazał, że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika

doświadczeń i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatkę wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność.

Sąd orzekający podkreślił jednocześnie, że nie neguje prawa stron do swobodnego ustalenia wysokości wynagrodzenia ani nie kwestionuje posiadanych przez zainteresowaną kompetencji z uwagi na wcześniejsze doświadczenie w pracy u płatnika składek. Niemniej jednak, w ocenie Sądu pierwszej instancji, zainteresowana aneksem do umowy z dnia 28 listopada 2014 roku otrzymała bardzo wysokie wynagrodzenie, pozostające w dużej dysproporcji do wynagrodzenia pozostałych pracowników firmy, zwłaszcza w porównaniu do K. T., która posiada znacznie dłuższe doświadczenie zawodowe na stanowisku kierowniczym oraz wyższe kompetencje niż D. D. (posiada certyfikat prowadzenia ksiąg rachunkowych) a mimo tego jej wynagrodzenie było ponad połowę niższe niż wynagrodzenie zainteresowanej. Nie uległo zwiększeniu nawet wtedy, gdy przejęła ona z dniem 1 lutego 2015 roku obowiązki kierownika po nieobecnej w pracy ubezpieczonej. Jak wynika z materiału dowodowego, D. D. od 1 grudnia 2014 roku zajmowała się m.in. rozdzielaniem pracy pomiędzy poszczególnych pracowników, nadzorowaniem ksiąg handlowych i deklaracji. Jej pracę nadzorowała matka. Odwołująca nie wykazała, że zainteresowana posiadała szczególne przymioty lub wykonywała pracę wymagającą szczególnych umiejętności uzasadniających wynagrodzenie w wysokości 6 000 zł. Oceniając materiał dowodowy Sąd I instancji nie miał wątpliwości, iż zainteresowana posiadała niższe kwalifikacje niż K. T.. Z punktu widzenia oceny racjonalności zatrudnienia i że wcześniej przez dłuższy czas skarżąca zatrudniała K. T. na stanowisku kierowniczym, a następnie ponownie powierzyła jej te obowiązki, powyższe może świadczyć może jedynie o dużych kompetencjach właśnie tej osoby oraz zaufaniu jakim darzyła ją odwołująca.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji I. U. nie była w stanie wykazać żadnych racjonalnych powodów dla których zdecydowała się zmienić córce umowę o pracę, powodując tym samym wzrost jej wynagrodzenia ponad trzykrotnie. Na aprobatę nie zasługują tłumaczenia odwołującej, że D. D. z samego faktu bycia córką skarżącej może otrzymywać wynagrodzenie dwukrotnie wyższe od pozostałych pracowników firmy. Jako płatnik składek I. U. jest nie tylko matką, lecz przede wszystkim pracodawcą, a zatem winna jest przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia i awansów wszystkich swoich pracowników kierować się zasadą niedyskryminacji, brać pod uwagę ich umiejętności, wiedzę i doświadczenie.

Również wskazywany wzorzec zysków osiągniętych przez drugą córkę odwołującej z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej obejmującej część dawnych klientów odwołującej, nie może zostać uznany za obiektywny. Druga córka bowiem posiada wyższe kwalifikacje (konieczne certyfikaty księgowo) i ponosi ryzyko związane z prowadzoną działalnością (której nie ponosi pracownik). Zdaniem Sądu orzekającego podkreślenia wymagał również fakt, że niezdolność do pracy D. D., która zaistniała po niecałych dwóch miesiącach zatrudnienia nie była spowodowana zdarzeniem nagłym.

W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności przedmiotowej sprawy nie pozostawiały wątpliwości, że wynagrodzenie ustalone w aneksie do umowy o pracę nie odpowiadało rodzajowi rzeczywiście wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej świadczenia, lecz stanowiło obejście prawa, i w tym zakresie umowa była nieważna. Przyjęte zatem przez organ rentowy wynagrodzenie, stanowiące podstawę wymiaru składek w wysokości ostatniego uzgodnionego wynagrodzenia w przeliczeniu na pełny etat, Sąd orzekający uznał za uzasadnione.

O kosztach procesu Sąd pierwszej instancji orzekł na podstawie art. 99 w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2013.490).

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego w całości nie zgodził się płatnik składek, wniósł od wyroku apelację. Wyrokowi zarzucił:

- naruszenie art 18 ust. 1 oraz art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 z późn. zm.) oraz art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. przez obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne do kwoty 3360 zł (grudzień 2014 r.) oraz do kwoty 2912 zł (od stycznia 2015 r.);

- błędną wykładnię art. 11 ust. 1, art. 12 ust 1, art. 13 pkt. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 § 1 k.c. w wyniku której przyjęto, że korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest obejściem prawa;
- naruszenie art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie dowolnej ich oceny, co wyraża się w uznaniu za niewiarygodne zeznań płatnika składek w części dotyczącej zakresu obowiązków zainteresowanej.

Tak formułując zarzuty, płatnik wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania przez ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe D. D. od 1 grudnia 2014 r. na kwotę 6 000 zł miesięcznie, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Ponadto płatnik wniósł o zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu płatnik wskazał, że żaden przepis prawa nie zabrania awansowania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Jednocześnie podniesiono, że I. U., uzyskując uprawnienia emerytalne, uzgodniła z córką D. D., że ta będzie dalej prowadziła rodzinną firmę. Stąd też zatrudnienie na stanowisku kierowniczym w celu nabrania doświadczenia w zarządzaniu firmą oraz podejmowaniu samodzielnych decyzji. Awans ten spowodował także stosowne podwyższenie wynagrodzenia. W ocenie płatnika umówiona kwota wynagrodzenia zainteresowanej odpowiadała charakterowi pracy oraz planom na najbliższą przyszłość płatnika składek, jak i zainteresowanej.

#### ***Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:***

Apelacja płatnika nie zasługiwała na uwzględnienie. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zarzutów apelacyjnych, doprowadziła Sąd Apelacyjny do wniosku, że wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, a zebrany w sprawie materiał dowodowy ocenił w granicach swobodnej oceny dowodów, o której stanowi art. 233 § 1 k.p.c., Z ustaleń faktycznych wyprowadził należycie uzasadnione wnioski.

Sąd pierwszej instancji wskazał także w pisemnych motywach wyroku, jaki stan faktyczny stał się podstawą jego rozstrzygnięcia oraz na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu, stosując przy tym prawidłową wykładnię przepisów prawnych mających zastosowanie w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozpoznający sprawę Sąd Okręgowy nie naruszył tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji.

Podkreślić jednocześnie należy, że strona mająca na celu podważyć sędziowską ocenę dowodów nie może ograniczać się do przedstawienia własnej ich oceny, ponieważ stanowi to zwykłą polemikę ze stanowiskiem sądu nie mogącą odnieść skutku. Konieczne jest wskazanie w takiej sytuacji przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 k.p.c., czyli np. błędów sądu w logicznym rozumowaniu, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadziłyby do odmiennych wniosków. Płatnik takich uchybień nie wykazał, zaś jego zarzuty sprowadzały się w istocie do odmiennej oceny ustaleń i wniosków Sądu Okręgowego.

Przechodząc do merytorycznej analizy zarzutów płatnika, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że organ rentowy był uprawniony do przeprowadzania kontroli wysokości uzgadnianego przez strony stosunku pracy wynagrodzenia za pracę zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współżycia społecznego. Organ rentowy miał zatem prawo zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia, a kompetencja ta wynika z art. 86 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 1998 nr 137 poz. 887, dalej ustawa systemowa). Stanowisko organu rentowego podlega oczywiście kontroli sądowej. Nie budziło wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych. Należy jednak pamiętać, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo, zaś autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień

podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa. Strony bowiem obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 9 maja 2014 r., III AUa 2111/13, Lex nr 1474057). W tym miejscu Sąd Apelacyjny zauważa, że umowa o pracę, ze względu na swoją specyfikę, 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 bowiem 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. 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. Dlatego też, ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia może być uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegające na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych jego uczestników (art. 58 § 2 i § 3 k.c.).

Sąd Apelacyjny podziela stanowisko Sądu Okręgowego, że żaden przepis prawa nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży i godziwego ich wynagradzania. Jednocześnie, nawet jeśli jedynym powodem nawiązania stosunku pracy przez kobietę, było dążenie do uzyskania ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Nie może ono jednak zmierzać do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Stanowisko takie jest również ugruntowane w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Nie oznacza to zarazem, że tego rodzaju działanie nie podlega żadnej kontroli. W tym zakresie Sąd Apelacyjny, po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego w sprawie uznał, że brak było podstaw do ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę dla ubezpieczonej na kwotę wynikającą z aneksu do umowy z 28 listopada 2014 r. w wysokości 6000 zł. Organ rentowy, w ocenie Sądu Odwoławczego, naprowadził szereg okoliczności, które wykazały, że umówione wynagrodzenie w znacznie zawyżonym wymiarze nie mogło stanowić podstawy wymiaru składek. Tym samym, za prawidłowe należało uznać przyjęcie jako kwoty wynagrodzenia ostatniej uzgodnionej kwoty w przeliczeniu na pełny etat. Jednocześnie należy podkreślić, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. Do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować 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. W tym miejscu należy podzielić stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2014 r. (I UK 302/13, LEX 1503234), w którym Sąd Najwyższy podkreślił że wzorzec godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych będzie uwzględniał między innymi takie czynniki, jak: siatka wynagrodzeń obowiązująca w zakładzie pracy, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter świadczonej pracy w danej branży; wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialną oraz dyspozycyjność. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.02.2006 r., sygn. akt III UK 156/05, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.04.2005 r., sygn. akt II UZP 2/05, wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26.11.1996 r., sygn. akt U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999 r., sygn. akt I PKN 465/99).

Płatnik nie wykazał żadnych obiektywnie racjonalnych powodów uzasadniających ponad trzykrotny wzrost wynagrodzenia zainteresowanej. Zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem za pracę w kwocie 6000 zł, w sytuacji, gdy pracownik ten nie miał żadnego doświadczenia na powierzonym stanowisku, a dotychczas, za porównywalne czynności pod względem stopnia ich skomplikowania, otrzymywał kwotę 2400 zł, nawet mając w perspektywie przejście rodzinnej firmy, należy uznać za nieracjonalne ekonomicznie. Ponadto, w świetle zebranego materiału dowodowego, nie można było przyjąć, że płatnik miał jakikolwiek interes w ustaleniu wynagrodzenia D. D. w kwocie znacznie wyższej niż pozostali pracownicy firmy, w szczególności ponad dwukrotnie wyższe niż K. T.. Jak słusznie zauważył płatnik, dwóch pracowników zajmujących to samo stanowisko pracy, bądź mających w zakresie obowiązków

zastępowanie się, nie musi mieć identycznego wynagrodzenia, logicznym jednak jest, że osoba z krótszym stażem pracy na stanowisku oraz o niższych kwalifikacjach nie powinna zarabiać więcej, a już na pewno nie ponad dwukrotnie więcej niż osoba lepiej przygotowana do świadczenia danej pracy. W przedmiotowej sprawie, do 31 grudnia 2012 r. stanowisko kierownika firmy płatnika, a więc odpowiadające temu, które miała zajmować D. D. po awansie, zajmowała K. T.. Dnia 1 lutego 2015 r., gdy D. D. z uwagi na zwolnienie lekarskie była nieobecna w pracy, ponownie stanowisko to zajęła K. T.. Zarówno pierwotnie, jak i po ponownym przejęciu funkcji kierownika przez K. T., jej wynagrodzenie wynosiło do 2 900 zł, powyższe tylko utwierdza Sąd Apelacyjny w przekonaniu, że ukształtowanie wynagrodzenia zainteresowanej w aneksie do umowy na tak wysokim poziomie (rażąco wysokim) należało uznać za dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych jego uczestników. Tym samym, zgodnie z dyspozycją normy z art. 58 § 1 i 3 k.c. postanowienia aneksu do umowy, w zakresie przewyższającym wynagrodzenie na ostatnio zajmowanym stanowisku, w przeliczeniu na pełny etat, należało uznać za nieważne, co oznacza, że przyjęte przez organ rentowy wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru składek, było prawidłowe.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację ubezpieczonej.

SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak SSO del. Aleksandra Mitros