



Sygn. akt I USKP 36/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania A. H.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w N.
z udziałem zainteresowanego J.C.
o wysokość podstawy wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 czerwca 2021 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 14 lutego 2019 r., sygn. akt III AUa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża skarżącej kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 14 lutego 2019 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w N. i oddalił odwołanie wnioskodawczyni A. H. od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. z 2 lutego 2016 r., stwierdzającej,

iż z tytułu zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownika u płatnika składek J. C., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od 3 sierpnia 2015 r. stanowi kwota odpowiadająca wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy zmienił decyzję pozwanego i stwierdził, iż podstawę wymiaru składek od 3 sierpnia 2015 r. stanowi 4.200 zł. Wnioskodawczyni od 11 czerwca 2012 r. była pracownikiem J. C. jako sprzedawca na ½ etatu za wynagrodzeniem 750 zł, podwyższonym do 800 zł od 1 stycznia 2013 r. i do 840 zł od stycznia 2014 r. 11 czerwca 2014 r. strony zawarł umowę o pracę na pełny etat z wynagrodzeniem 1680 zł. Od 1 stycznia 2015 r. zmieniono wynagrodzenie na 1.750 zł. Aneksem od 1 lipca 2015 r. wymiar czasu pracy obniżono na ½ etatu za wynagrodzeniem 875 zł. Natomiast aneksem z 3 sierpnia 2015 r. zmieniono warunki pracy i wnioskodawczyni miała pracować na stanowisku kierownika do spraw sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4.200 zł. W okresie wakacyjnym 2015 r. pracodawca planował, aby wnioskodawczyni w ramach nowych obowiązków pracowała na terenie Walii, jednak sama zaproponowała aby kontrolę firmy za granicą mogą wykonywać przebywając w Polsce. Pracodawca zdecydował się na zwiększenie zatrudnienia na pełny etat na stanowisku z wyższym wynagrodzeniem na poziomie 4.200 zł. Rozszerzył się zakres obowiązków dotyczących działalności na terenie Walii. Odwołująca rozpoczęła sprawowanie kontroli nad menagerem A.P. Miała też przejąć kontrolę nad kierowcami, którzy prowadzą zbiórkę tekstyliów na terenie Walii oraz nad dystrybutorami materiałów reklamowych. Do obowiązków odwołującej należało też kontaktowanie się z fundacją, na rzecz której zbierali odzież używaną. Została zobligowana, aby co najmniej dwa razy w miesiącu wyjeżdżać do Walii na odpowiednie okresy, umożliwiające jej sprawowanie kontroli działalności na terenie tego kraju. Część zadań miała wykonywać z Polski w formie korespondencji elektronicznej. Odwołująca zajmowała się technicznie opracowywaniem wniosków o dofinansowanie z UE. W związku ze zmianą stanowiska pracy od sierpnia 2015 r. zmienił się również znacząco zakres jej obowiązków na terenie kraju. W ramach zatrudnienia nadal wykonywała obowiązki dotyczące współpracy z firmą prowadzoną na terenie Senegalu. Miała przejąć większość obowiązków

dotyczących działalności na terenie Walii. Większość obowiązków wykonywała pracując nadal w hurtowni w N. Trwało to około pół miesiąca, ponieważ odwołująca zachorowała i poinformowała, że jest w ciąży. Dziecko urodziła 3 marca 2016 r. Korzystała z urlopu wychowawczego. Obowiązki ubezpieczonej przejął J.C.

Sąd Okręgowy decyzję pozwanego uznał za nieprawidłową. Obniżenie wynagrodzenia do minimalnego było niezgodne z art. 13 k.p., a także z art. 78 § 1 k.p. Wynagrodzenie nie było sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego. Odwołująca ma kwalifikacje do wykonywania pracy w zakresie kierownika do spraw sprzedaży. Zna bardzo dobrze język angielski. Pracodawca prócz działalności w kraju prowadzi na terenie Walii trzy spółki zajmujące się zbieraniem odzieży. Posiada też spółkę w Senegal. W 2014 r. zmieniono odwołującej się warunki pracy z pół etatu na pełny wymiar czasu pracy z uwagi na rozszerzenie działalności o handel odzieżą używaną do Afryki. Miała dodatkowo rekrutować pracowników, którzy sortowali odzież używaną. Do jej obowiązków należało tłumaczenie i przekazywanie pracownikom wszystkich zaleceń i wytycznych, jakie miał kontrahent afrykański. Kolejno w 2015 r. planowano powierzyć odwołującej część obowiązków związanych z prowadzeniem firmy na terenie Walii. W czasie pobytu za granicą pracodawca przekazał odwołującej odpowiednią wiedzę i dokumenty, na których miała pracować w Walii. Z uwagi na to w lipcu 2015 r. ograniczono jej obowiązki w kraju do ½ etatu. Wnioskodawczyni ponad miesiąc przebywała na terenie Walii. Zaznajamiała się z systemem funkcjonowania działalności płatnika za granicą, tak aby później zarządzać tym systemem, przebywając w kraju. Po powrocie do Polski zmieniono odwołującej się warunki umowy aneksem z 3 sierpnia 2015 r., ponownie zatrudniając ją na pełny etat z wynagrodzeniem 4.200 zł. Zmienił się znacząco jej zakres obowiązków. Wszystkie osoby, które współpracowały z pracodawcą na terenie Walii miały dostarczać odwołującej się materiały dotyczące ich działalności. Odwołująca została zobligowana do tego, aby co najmniej dwa razy w miesiącu wyjeżdżać do Walii na odpowiednie okresy, umożliwiające jej sprawowanie kontroli działalności na terenie tego kraju. Wobec rozszerzenia zakresu obowiązków i zmiany stanowiska nie można uznać, że ustalenie wynagrodzenia na poziomie 4.200 zł stanowiło naruszenie prawa lub zasad współżycia społecznego. Ubezpieczona dała

się poznać jako pracownik rzetelny i odpowiedzialny. Przy ocenie wyższego wynagrodzenia brano pod uwagę wynagrodzenie na odpowiednim stanowisku w Walii. Z tej perspektywy wynagrodzenie 4.200 zł było dla płatnika składek korzystne. Wynagrodzenie ustalone na takim poziomie, biorąc pod uwagę pracę odwołującej i możliwości płatnika nie jest zbyt wysokie.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu wyroku reformatoryjnego i oddalenia odwołania wskazał, że organowi rentowemu przysługuje kompetencja do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i zakwestionowania wynagrodzenia, pozostającego w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzającego do obejścia prawa. Sąd odwołał się do orzeczniczego wzorca godziwego wynagrodzenia i podzielił stanowisko organu rentowego, że zmieniona aneksem 3 sierpnia 2015 r. umowa o pracę, powierzająca wnioskodawczyni funkcję kierownika do spraw sprzedaży za wynagrodzeniem 4.200 zł, na tle okoliczności sprawy oraz towarzyszących zmianie warunków umowy o pracę, była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Problem w sprawie sprowadzał się do ustaleń i oceny czy doszło do zmiany zakresu czynności i powierzonego stanowisko, by uzasadnione było podwyższenie wynagrodzenia, a w konsekwencji podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne od 3 sierpnia 2015 r. Istotne jest to, że wnioskodawczyni przez okres ponad trzech lat zatrudnienia w firmie otrzymywała wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca nie podwyższał jej wynagrodzenia powyżej minimalnego, pomimo, że już 11 czerwca 2014 r. powierzył jej stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży, w miejsce stanowiska sprzedawcy. Znamienne jest również to, że od 1 lipca 2015 r. zgodnie z zawartym aneksem 30 czerwca 2015 r. miała pracować w połowie wymiaru czasu pracy z wynagrodzeniem 875 zł (połowa minimalnego wynagrodzenia), a już od 3 sierpnia 2015 r. na pełny etat, z wynagrodzeniem 4.200 zł, a więc 2,4 krotnie wyższym niż dotychczas (obliczonym w stosunku do pełnego wymiaru czasu pracy). Odwołująca przez cały czas pracowała w jednym miejscu, w magazynie przyjmowała dostawy odzieży, a następnie zajmowała się jej dystrybucją. Pracowała sama, a jedynie przy spiętrzeniu prac zatrudniana była dodatkowo jedna lub dwie osoby. Jak wynika z ustaleń w 2014 r. pracodawca rozszerzył jej zakres obowiązków o dodatkowe

czynności, a w konsekwencji wymiar czasu pracy, ale wówczas nie widział potrzeby zwiększenia jej wynagrodzenia za pracę. Materiał dowodowy wskazuje także, że odwołująca po pobycie w Wielkiej Brytanii, nie podjęła się wykonywania pracy w tym kraju, natomiast według relacji stron miała pozostać w Polsce i wykonywać powierzone jej zadania zdalnie, poprzez kontrolę pracy kierowców (innej firmy J. C.) oraz sprawować kontrolę nad menagerem, który wykonywał obowiązki na terenie Wielkiej Brytanii, a ponadto miała wyjeżdżać dwa razy w miesiącu do tego kraju. Nie potwierdził tego materiał dowodowy, nie wykazano, aby takie obowiązki były rzeczywiście realizowane przez odwołującą, a ponadto by wykonywała czynności kierownicze wobec innych pracowników, którzy mieliby jej podlegać, jako kierownikowi do spraw sprzedaży. Już od 11 sierpnia 2015 r., a więc po 8 dniach od zawarcia aneksu odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim do czasu urodzenia dziecka, następnie na urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Do pracy wróciła w sierpniu 2018 r. i pracodawca zadeklarował jej składki na ubezpieczenia społeczne, obliczone od minimalnego wynagrodzenia. Firma zatrudniała ok 20 pracowników jednak tylko z minimalnym wynagrodzeniem, a właściciel opłacał dla siebie składki do ZUS na poziomie minimalnego obowiązku. Na miejsce wnioskodawczyni w czasie jej nieobecności w pracy nikogo nie zatrudniono, jej obowiązki przejął J. C., zadania związane z klientem zagranicznym menager w Wielkiej Brytanii. Zakres obowiązków wnioskodawczyni nie był na tyle szeroki, aby konieczne było zatrudnienie nowej osoby. Nie można przyjąć, że doszło do realnego zwiększenia zakresu obowiązków oraz wykonywania funkcji kierowniczych wobec innych pracowników, które uzasadniałyby podwyższenie wynagrodzenia skarżącej. Nie wykazano także, aby wzrósł zakres czynności tak istotnie, aby po zmianie wymiaru czasu pracy na ½ etatu 1 lipca 2015 r., już od 3 sierpnia 2015 r., a więc po miesiącu, ponownie powstała potrzeba powierzenia pracy odwołującej w pełnym wymiarze. Wręcz przeciwnie, zakres obowiązków nie różnił się od czynności pracowniczych przewidzianych w umowie o pracę. Zamiarem stron przy ustalaniu wysokiego wynagrodzenia było uzyskanie przez wnioskodawczynię naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z ciążą i macierzyństwem bez ponoszenia tak dużych kosztów przez pracodawcę. Ustalenie wysokości wynagrodzenia w spornej umowie

o pracę nie mieści się w racjonalnym wzorcu godziwego wynagrodzenia i nastąpiło z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego nie można uznać takiego wynagrodzenia za godziwe, bowiem po myśli art. 78 § 1 k.p. nie odpowiadało ono rodzajowi wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy i nie mieści się w racjonalnym wzorcu godziwego wynagrodzenia. Nie posiada bowiem cechy ekwiwalentności do pracy faktycznie wykonywanej i zostało ustalone z naruszeniem zasad współżycia społecznego, poprzez świadome dążenie do osiągania nieuzasadnionych (zawyżonych) korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Poza samymi zapewnieniami co do wagi rzekomo powierzonych odwołującej obowiązków oraz jej ponadprzeciętnych kwalifikacji i kompetencji, brak jest jakichkolwiek racjonalnych argumentów, popartych stosownymi dowodami, które uzasadniałyby przyjęcie wynagrodzenia w wysokości ustalonej przez Sąd Okręgowy. Spornemu wynagrodzeniu można więc przypisać nieważność w części przekraczającej kwotę zbliżoną do minimalnego wynagrodzenia, jak to przyjął organ rentowy.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. art. 378 § 1 k.p.c. poprzez zmianę wyroku Sądu Okręgowego ze względu na naruszenie prawa procesowego niestanowiące nieważności postępowania, pomimo, że w apelacji nie postawiono zarzutów naruszenia prawa procesowego; II. prawa materialnego – art. 58 § 2 k.c. oraz art. 353¹ § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 78 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na: 1. uznaniu, że umowa o pracę, aneksowana 3 sierpnia 2015 r., łącząca ubezpieczoną z pracodawcą jest nieważna w zakresie wskazanego w niej wynagrodzenia za pracę, podczas gdy strony nie przekroczyły granicy swobody kształtowania stosunku pracy, a uzgodnione wynagrodzenie odpowiada rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej przez ubezpieczoną pracy; 2. uznaniu, że wobec stwierdzonej nieważności umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia ubezpieczonej przysługuje wynagrodzenie minimalne, podczas gdy w takim przypadku Sąd Apelacyjny powinien ustalić wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy i

kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniającej ilość i jakość świadczonej przez ubezpieczoną pracy.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne.

Zarzut procesowy nie jest zasadny, gdyż znaczenie uchwały Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07 nie jest takie jak przyjmuje skarżąca. Podkreślone w uchwale związanie sądu drugiej instancji zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego oznacza tylko tyle, że sąd drugiej instancji nie może nie rozpoznać takich zarzutów (zob. choćby wyroki Sądu Najwyższego z 16 maja 2014 r., II PK 226/13, z 24 września 2009 r., II PK 78/09, z 2 lipca 2009 r., I UK 37/09).

Brak zarzutów procesowych w apelacji nie oznacza, że sąd drugiej instancji związany jest ustaleniami stanu faktycznego sądu pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji samodzielnie ustala stan faktyczny i suwerennie stosuje prawo materialne. Rozpoznaje apelację i nadal sprawę w granicach zaskarżenia. Nie wiążą go zarzuty materialne. Rozstrzygnięcie sądu drugiej instancji może być zatem inne niż wyrok sądu pierwszej instancji. Nie jest to sprzeczne z zasadą dwuinstancyjnego postępowania sądowego (art. 176 ust. 1 Konstytucji).

Zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. nie jest zatem trafny, niezależnie od tego, że apelację wniosł tylko pozwany.

Sąd Apelacyjny rozpoznał zarzuty apelacji i nie wykroczył poza przedmiot sporu wyznaczony decyzją pozwanego.

Zasadne wniesienie apelacji powinno zatem prowadzić przede wszystkim do wydania orzeczenia reformatoryjnego, a wyjątkowo tylko orzeczenia kasatoryjnego (zob. postanowienia Sądu Najwyższego z 21 listopada 2017 r., I UZ 54/17 i z 21 stycznia 2021 r., III UZ 33/20).

Zarzuty naruszenia prawa materialnego nie są zasadne z następujących przyczyn.

Nie mają oparcia w ustaleniach stanu faktycznego, na których oparto zaskarżony wyrok. W ocenie zarzutu materialnego skargi wiążą ustalenia Sądu drugiej instancji (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd Najwyższy nie dokonuje ponownej oceny dowodów i nie ustala innego stanu faktycznego.

Po wtóre – w świetle zasadniczej podstawy rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego - nie jest możliwe ustalenie na etapie kasacyjnym wynagrodzenia ubezpieczonej na podstawie art. 78 k.p. Skarżąca pomija bowiem przyczynę nieważności aneksu do umowy o pracę z 3 sierpnia 2015 r. Wskazuje na zasady swobody umów (art. 353¹ § 1 k.c.), która nie jest nieograniczona nawet na gruncie prawa cywilnego. W szczególności zawartej umowie mogą sprzeciwiać się zasady współżycia społecznego.

Właśnie na sprzeczności z zasadami współżycia społecznego oparto zaskarżony wyrok. Ocena podstawy wymiaru składek jest dopuszczalna na podstawie rat. 58 § 2 i 3 k.c. Ta regulacja jako podstawa kontroli jest aprobowana w orzecznictwie (uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, a z ostatnich orzeczeń choćby wyroki Sądu Najwyższego z 13 listopada 2018 r., II UK 350/17, z 20 sierpnia 2018 r., I UK 166/17, z 1 czerwca 2017 r., I UK 253/16).

Potwierdził to wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 29 listopada 2017 r., P 9/15, w którym orzeczono, że art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 41 ust. 12 i 13, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. c i art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. 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 ubezpieczenie chorobowe, jest zgodny z art. 2 w związku z art. 84 i art. 217 oraz z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Trybunał wskazał w uzasadnieniu wyroku, że umowa o pracę jest czynnością prawną, dla oceny ważności której - w sferze prawa ubezpieczeń społecznych - Sąd Najwyższy dopuszcza, zdaniem Trybunału Konstytucyjnego słusznie, stosowanie art. 58 k.c. Ujmując syntetycznie, skoro ZUS może na podstawie przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych weryfikować

tytuł ubezpieczenia, to może też na podstawie 58 k.c. kontrolować wysokość podstawy składek.

W szerszym ujęciu, na tle podstaw stwierdzanych nieprawidłowości, nieważność umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia jest wadliwością silniejszą niż zarzut braku ustalenia prawidłowej (godziwej, ekwiwalentnej) wysokości wynagrodzenia. Jeżeli Sąd stwierdza nieważność tylko części umowy, czyli w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia, to nie można wymagać, aby w tym samym zakresie (części nieważnej) ustalił inne („ważne”) wynagrodzenie, gdyż byłoby to w sprzeczności z art. 58 § 3 k.c.; pomijając, że co do zasady Sąd nie ustala za strony wysokości wynagrodzenia za pracę, chyba że pozwala na to ustawa. Skoro Sąd Apelacyjny stwierdził nieważność aneksu do umowy o pracę, to warunkiem rozstrzygnięcia sprawy nie było zbudowanie przez Sąd „wzorca godziwego wynagrodzenia”. Skarżąca nie zarzuca naruszenia art. 13 k.p, niemniej nie jest samodzielnym źródłem roszczenia o wyższe wynagrodzenie, prócz sytuacji, gdy jest niższe niż minimalne. Natomiast art. 78 k.p. jest regulacją ogólną skierowaną do stron, czyli też nie określa bezpośrednio wynagrodzenia, lecz pozostawia stronom stosunku pracy ustalenie wysokości wynagrodzenia. Jak wyżej wskazano w sprawie decydują ustalenia faktyczne i silniejsze znaczenie podstawy prawnej rozstrzygnięcia, wynikającej ze stwierdzonej nieważności aneksu do umowy o pracę, jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (art. 58 ust. 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Powyższe przenosi się do oceny drugiego zarzutu materialnego, która ma negatywny wynik z co najmniej dwóch przyczyn.

Pierwsza to wskazane wyżej związanie w postępowaniu kasacyjnym ustalonym stanem faktycznym, z którego wynika, iż nie doszło do zwiększenia zakresu obowiązków. Nie ma zatem przyczyny (podstawy) zwiększenia wynagrodzenia. Łączy się z tym dalsze, nie mniej ważne ustalenie faktyczne dotyczące zamiaru stron, czyli działanie tylko w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z niezdolnością do pracy w związku z ciążą.

Po wtóre, wobec ustalenia takiej zależności faktycznej (w zakresie obowiązków i intencji stron) brak jest uzasadnienia do żądania badania wysokości

nowego wynagrodzenia na podstawie 78 k.p. Skarżąca wcześniej przez niekrótki okres miała tylko minimalne wynagrodzenie, które nie zmieniło się też w 2014 r., przy zmianie czynności i uległo pomniejszeniu jeszcze lipcu 2015 r. w związku z obniżeniem wymiaru zatrudnienia, co wskazuje na utrwaloną wolę stron co do wynagrodzenia z pracą.

Wprawdzie Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu wyroku za podstawę rozstrzygnięcia przyjmuje także art. 78 k.p., jednak nie zmienia to oceny, że pierwszoplanowe znaczenie ma naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez świadome dążenie do osiągnięcia nieuzasadnionych (zawyżonych) korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Taka argumentacja wykracza poza ramy art. 78 k.p. i dlatego należy przyjąć, że odnosi się do samodzielnej (odrębnej) podstawy rozstrzygnięcia z art. 58 k.c.

Sąd Apelacyjny przyjął jednak ostatecznie, że sporne wynagrodzenie jest nieważne w części przekraczającej kwotę zbliżoną do minimalnego wynagrodzenia, czyli jak to przyjął organ rentowy. W sprawie zdecydowało zatem ustalenie faktyczne o braku rzeczywistego zwiększenia zakresu obowiązków oraz ocena aneksu do umowy o pracę z 3 sierpnia 2015 r. jako nieważnego, bo sprzecznego zasadami współżycia społecznego.

Zarzut naruszenia art. 78 k.p. nie zmienia powyższej oceny. Jest to regulacja ogólna i nie określa wysokości wynagrodzenia w indywidualnej umowie, tym bardziej gdy nie doszło do rzeczywistej zmiany w zatrudnieniu. Nie wystarcza zatem argumentacja skargi, że decyduje swoboda umów. Ubezpieczenie społeczne jest tylko pochodne (a nie odwrotnie) od tytułu ubezpieczenia (zatrudnienia). Zmiana wysokości wynagrodzenia została oceniona jako nieważna i dlatego ocena ta wyprzedza zasadę swobody umów.

Uprawniona jest zatem następująca teza końcowa. Zwiększenie wysokości wynagrodzenia bez faktycznego (realnego) zwiększenia zakresu obowiązków, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, bo powodowane tylko wyższymi świadczeniami z ubezpieczenia chorobowego w okresie ciąży, ocenione jako nieważne na podstawie art. 58 ust. 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wyłącza w tym samym zakresie badanie czy wynagrodzenie to było ekwiwalentne i godziwe (art. 13 k.p., art. 78 k.p.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.