

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st. sekr. sąd. Dominika Kołpa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 marca 2022 r. w Warszawie

sprawy M. J. (1) i M. J. (2)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołań M. J. (1) i M. J. (2)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 22 listopada 2018 roku, znak: (...)

oddala odwołania.

## UZASADNIENIE

M. J. (2) i M. J. (1) w dniu 31 grudnia 2018 r. za pośrednictwem organu rentowego wniosli odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z 22 listopada 2018 r. znak: (...) w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. J. (2) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. J. (1) od 1 maja 2018 r. w wysokości minimalnego wynagrodzenia. Skarżący zarzucili decyzji naruszenie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 58 § 2 k.c., art. 353 k.c., art. 32, art. 33, art. 65 Konstytucji, art. 13 k.p. ( odwołanie M. J. (2) k. 3-5 a.s., odwołanie M. J. (1) k. 2-4 akt o sygn. VII U 202/19).

Sąd połączył sprawy z odwołań M. J. (1) i M. J. (2) w celu łącznego rozpoznania.

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

M. J. (2) w dniu 21 czerwca 2012 r. ukończył studia magisterskie na kierunku Organizacja produkcji filmowej i telewizyjnej w Państwowej Szkole (...) (...) w Ł., a następnie w okresie od 2014 r. do 31 sierpnia 2016r. studiował na (...), uzyskał tytuł Bachelor of Laws with Honours Second Class ( dyplom z 21.06.2012 k. 62 a.r., dyplom z 31.08.2016 k. 63 a.r.).

M. J. (1) prowadzi działalność gospodarczą – Kancelarię radcy prawnego. Prywatnie jest matką M. J. (2) (bezsporne).

W dniu 20 września 2013 r. M. J. (1) i M. J. (2) zawarli umowę o pracę na okres próbny do 30 listopada 2013 r., na podstawie której ubezpieczony został zatrudniony u płatnika składek na stanowisku Asystenta biura prawnego w wymiarze ¼ etatu, z wynagrodzeniem w kwocie 400 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z 20.09.2013 r. k. 57 a.r.).

M. J. (2) wykonywał umowę o pracę nawet w okresie, gdy studiował w Wielkiej Brytanii – zajmował się wówczas zdalnie tłumaczeniem dokumentów. Po powrocie ubezpieczonego z Wielkiej Brytanii strony podjęły decyzję o kontynuowaniu zatrudnienia M. J. (2) u M. J. (1) w wymiarze ¼ etatu, bez zmiany wysokości wynagrodzenia, w celu przyuczenia odwołującego do polskiego systemu prawnego, choć w praktyce odwołujący wykonywał pracę bez ograniczeń czasowych. W dniu 30 kwietnia 2018r. strony zawarły aneks zmieniający warunki umowy o pracę, w którym ustalono, że począwszy od 1 maja 2018 r. M. J. (2) będzie zatrudniony na stanowisku prawnika w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 6.200 zł miesięcznie. Ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie przelewem na rachunek bankowy (aneks z 30.04.2018 r. k. 68 a.r., potwierdzenia przelewów k. 45 a.s., zeznania M. J. (1) k. 188-189 a.s., M. J. (2) k. 189 a.s.).

Ubezpieczony w kancelarii wykonywał czynności typowe dla młodego prawnika, t.j. zajmował się doradztwem, przygotowaniem projektów umów, pism procesowych, w tym m.in. skargi do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, wniosku o ogłoszenie upadłości, analizą stanu prawnego przedsiębiorstwa. Z uwagi na dobrą znajomość j. angielskiego, w tym terminologii prawniczej, M. J. (2) brał udział w pracy nad prowadzonymi przez M. J. (1) projektami międzynarodowymi oraz dokonywał tłumaczenia dokumentów. Po podwyższeniu wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia od 1 maja 2018 r. odwołujący miał o 125% więcej obowiązków niż do końca kwietnia 2018 r. (wniosek do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka k. 21-27 a.r., wyjaśnienia A. N. k. 97 a.r., wyjaśnienia N. G. k. 98 a.r., wyjaśnienia H. K. k. 95 a.r., pozew na formularzu k. 19 a.s., zeznania M. J. (1) k. 188-189 a.s., M. J. (2) k. 189 a.s.).

Ubezpieczony choruje na wrzodziejące zapalenie jelita grubego, dysponuje orzeczeniem o ustaleniu lekkiego stopnia niepełnosprawności do dnia 4 marca 2022 r. Jest to choroba przewlekła, która przy farmakoterapii i odpowiedniej diecie nie daje intensywnych objawów i nie powoduje niezdolności do pracy – w szczególności choroba ta nie stanowiła przeszkody do pracy w okresie od 15 kwietnia 2018 r. do 31 października 2018 r. (orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k. 19 a.s., opinia biegłego z zakresu chorób wewnętrznych i gastroenterologii S. O. k. 89-90 a.s.).

Ubezpieczony w pierwszej połowie 2019 r. wypowiedział łączącą go z M. J. (1) umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Następnie M. J. (2) od 3 czerwca do 20 lipca 2019 r. pracował na stanowisku starszego specjalisty w Urzędzie Komunikacji Elektronicznej, a w dniu 10 września 2019 r. podjął pracę w Ministerstwie Przedsiębiorczości i Technologii na stanowisku specjalisty w Departamencie (...) (umowa o pracę z 6.09.2019 r. k. 45 a.s.).

Pismami z 25 września 2018 r. organ rentowy zawiadomił M. J. (2) i M. J. (1) o wszczęciu z urzędu postępowania wyjaśniającego w sprawie prawidłowości zgłoszenia M. J. (2) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. J. (1) (pisma z 25.09.2018 r. k. 16-18 a.r.). **Skarżoną decyzją z 22 listopada 2018 r.** nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) M. J. (2) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek M. J. (1) od dnia 1 maja 2018 r. wynosi kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że M. J. (2) od 15 czerwca 2018 r. do 4 października 2018 r. był niezdolny do pracy, zaś w złożonych przez płatnika składek dokumentach rozliczeniowych wskazano podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: we wrześniu 2013 r. – 133,30 zł, w okresie październik-grudzień 2013 r. – po 400 zł, od stycznia do grudnia 2014 r. – po 420 zł, od stycznia do grudnia 2015 r. – po 437,50 zł, od stycznia do grudnia 2016 r. – po 462,50 zł, od stycznia do grudnia 2017 r. – po 500 zł, od stycznia do kwietnia 2018 r. – po 525,00 zł, w maju 2018 r. – 6 200 zł, w czerwcu 2018 r. – 2 893,33 zł, w lipcu 2018 r. – 0,00 zł. ZUS ocenił wyjaśnienia i dokumenty przedłożone przez strony w postępowaniu, wskazując w pierwszej kolejności, że z przedłożonych dokumentów nie wynika, kto je sporządził. Organ rentowy przywołał następnie zeznania świadka H. K., wskazując, że wynika z nich, że ubezpieczony już w 2017 r. świadczył pracę na stanowisku prawnika, a wówczas jego wynagrodzenie było na znacznie niższym poziomie. M. J. (2) w krótkim okresie od zwiększenia podstawy wymiaru składek stał się niezdolny do pracy. Ubezpieczony był niezdolny do pracy do 4 października 2018 r., zaś od 1 października 2018 r. podjął zatrudnienie u innego płatnika składek w wymiarze ½ etatu ze znacznie niższą niż u M. J.

(1) podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. ZUS wskazał nadto, że M. J. (1) za inną osobę zgłoszoną do ubezpieczeń społecznych wykazywała znacznie niższe podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W związku z powyższym, zdaniem organu rentowego, wynagrodzenie określone w umowie o pracę z 1 maja 2018 r. zostało przyjęte przez strony umowy wyłącznie w celu uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zebrana dokumentacja i okoliczności nie uzasadniają, w ocenie ZUS, takiego wynagrodzenia, dlatego zasadne było obniżenie wysokości podstaw wymiaru składek od dnia 1 maja 2018 r. do kwoty obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres miesiąca. Minimalne wynagrodzenie w 2018 r. wyniosło 2.100 zł (decyzja z 22.11.2018 r. k. 100-102 a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o przedłożone do akt sprawy dowody z dokumentów, zeznań ubezpieczonego M. J. (2) i płatnika składek M. J. (1). W zakresie, w jakim ustalono prezentowane wyżej okoliczności, Sąd uznał zebrany w sprawie materiał za spójny i wiarygodny. Sąd uwzględnił przy tym jako wiarygodne zeznania stron, z tym jednak zastrzeżeniem, że nie prowadziły one do zmiany skarżonej decyzji, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Dodatkowo na okoliczność zdolności M. J. (2) do pracy na stanowisku asystenta biura prawnego w okresie od 15 kwietnia 2018 r. do 31 października 2018 r. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego lekarza specjalisty z zakresu chorób wewnętrznych i gastroenterologii dr. med. S. O.. Biegły w swojej opinii z 15 października 2020 r. wskazał, że nie występują podstawy do stwierdzenia, że M. J. (2) był niezdolny do pracy we wskazanym terminie. Wprawdzie odwołujący zakwestionowali powyższą opinię, jednakże w ocenie Sądu była to jedynie nieuprawniona polemika z prawidłowymi ustaleniami biegłego sądowego. Wprawdzie opinia ta została wydana wyłącznie na podstawie dokumentacji medycznej odwołującego, jednakże wynikało to z dwukrotnego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa M. J. (2) na wyznaczonych przez biegłego terminach badania. Zdaniem Sądu odwołujący nie wykazali sprzeczności wniosków wyprowadzonych w opinii biegłego z materiałem stanowiącym podstawę wydania opinii, szczególnie w świetle dokumentacji medycznej nadesłanej z (...) Sp. z o.o., w której znajduje się notatka z wizyty lekarskiej, jaką odwołujący odbył w dniu 29 listopada 2018 r., tj. po niemal dwóch miesiącach od zakończenia zwolnienia lekarskiego, a w której wskazano, że ubezpieczony zadeklarował, że remisja choroby trwa od ok. ośmiu miesięcy (czyli od kwietnia 2018 r. – w trakcie zwolnienia lekarskiego). Brak stawiennictwa odwołującego na badaniu lekarskim biegłego oraz nieprzedłożenie dodatkowej dokumentacji medycznej powodowało zdaniem Sądu, że nie istniały podstawy, aby faktycznie zakwestionować dokonane przez biegłego sądowego ustalenia.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołania M. J. (1) i M. J. (2) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z 22 listopada 2018 r. znak: (...) podlegały oddaleniu.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez M. J. (2) pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek, a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony na kwotę 6 200,00 zł brutto miesięcznie od 1 maja 2018 r., obniżając je do wysokości wynagrodzenia minimalnego.

Organ rentowy dokonując wskazanego zabiegu skorzystał z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współżycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że 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 (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione

jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>(1)</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 września 2012 r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 16 października 2013 r., III AUa 294/13). W związku z powyższym ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191, z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z 5 czerwca 2009 r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w aneksie do umowy o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych (tak m.in. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 14 listopada 2014r., III AUa 172/14, LEX nr 1621153).

Dokonując wskazanej oceny Sąd miał na uwadze, że w świetle art. 22 k.p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień. Nie budzi więc wątpliwości, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień, jednocześnie zaznaczenia wymaga, że wolność kontraktowa jest możliwa do realizacji w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Co do zasady strony mają pełną swobodę w zakresie kształtowania treści łączącego je stosunku zobowiązaniowego, a więc również i swobodę w określeniu wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za wykonaną pracę, jednakże należy mieć na względzie, iż swoboda ta, w myśl art. 353<sup>(1)</sup> k.c., nie ma wymiaru absolutnego i podlega pewnym ograniczeniom, bowiem ani treść, ani cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współzycia społecznego. Należy również pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05).

Jednym z przejawów realizowania się stosunku pracy na tle interesu publicznego jest obowiązkowe uczestnictwo pracownika w systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 423, dalej jako ustawa systemowa) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (art. 8 ust. 1 ustawy). Osoby te na podstawie art. 11 i art. 12 ust. 1 ustawy podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu. Podleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy jest ściśle związane z obowiązkiem uiszczania składek. Ustalenie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie wyrażonej w art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt 9,

z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2000r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

Wysokość składek, a w efekcie wysokość świadczenia w przypadku spełnienia wymogów koniecznych do jego uzyskania, jest więc zależna od uzyskiwanego przez pracownika wynagrodzenia. Oznacza to, że zasada godziwości wynagrodzenia wyrażona w art. 13 k.p. nabiera nowego aksjologicznego znaczenia; wynagrodzenie powinno być zatem godziwe, a więc właściwe, uczciwe, ekwiwalentne do zakresu obowiązków pracownika oraz intensywności jego pracy. W kontekście powyższego wynagrodzenie winno być faktycznie adekwatne do charakteru pracy w tym sensie, że nie powinno być ustalane ponad dopuszczalną i zarazem sprawiedliwą granicę, nie powinno więc rażąco przewyższać wkładu pracy pracownika. Ograniczenie to wynika z alimentacyjnego charakteru świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz zasady solidaryzmu, a jego brak doprowadziłby do możliwości pobierania świadczeń w wysokości większej niż realnie powinna przysługiwać. To z kolei, wbrew twierdzeniom strony odwołującej, prowadzi do wskazywanego już wniosku, zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało ono wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. Kompetencja organu rentowego w tym zakresie wynika wprost z art. 41 ust. 12 i 13 w zw. z art. 83 ust. 1 ustawy systemowej i została wielokrotnie potwierdzona w ugruntowanym orzecznictwie (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05). Ustawodawca świadomy potencjalnych nadużyć przewidział w art. 86 ust. 2 ustawy systemowej kompetencje organu rentowego do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień oraz zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 marca 2013 r., III AUa 1515/12).

Jednocześnie Sąd podkreśla, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna w części ustalającej wynagrodzenie wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy, jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r., II UK 43/05, z 12 lutego 2009 r., III UK 70/08). Wynika to po części z tego, 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do oceny ekwiwalentności wynagrodzenia należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzenia za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze, który będzie uwzględniał również warunki obrotu i życia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 26 listopada 1996 r., U 6/96, wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 456/99). Stąd też zasadne jest wskazanie, że ustalenie wynagrodzenia powinno nastąpić nie w oderwaniu od zakresu obowiązków, lecz w powiązaniu z tym faktem. Wynagrodzenie powinno być adekwatne do rodzaju, charakteru oraz intensywności pracy wykonywanej przez pracownika, jego kompetencji, jak również kondycji finansowej pracodawcy. Okoliczności te mają decydujące znaczenie przy ocenie ustalonego wynagrodzenia, również w rozpatrywanej sprawie.

Kierując się powyższymi wytycznymi Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe i dokonał analizy zgromadzonego materiału dowodowego, a jej skutkiem była ocena, że wynagrodzenie M. J. (2) z tytułu zatrudnienia w Kancelarii Radcy Prawnego M. J. (1) ustalone w aneksie do umowy o pracę z 1 maja 2018 r. jest rażąco zawyżone. Odwołujący nie wskazali w toku procesu argumentów bądź okoliczności przemawiających za tym, aby specyfika łączącego je stosunku pracy uzasadniała przyznanie wynagrodzenia w kwocie 6.200,00 zł brutto miesięcznie od 1 maja 2018 r. Jakkolwiek związanie M. J. (1) tajemnicą zawodową mocno ograniczyło możliwość przedstawienia materialnych efektów pracy ubezpieczonego, to jednak należy wskazać, że strony nie wykazały ani faktycznego wkładu M. J. (2) w funkcjonowanie kancelarii, wzrost przychodów wynikających z wykonywania przez ubezpieczonego obowiązków pracowniczych, do czego mogły posłużyć się dokumentacją finansową działalności, czy zeznaniami pracowników/współpracowników kancelarii – bez naruszenia tajemnicy zawodowej radcy prawnego. Odwołujący się, podejmując starania w celu wykazania zasadności wysokości podwyższenia wynagrodzenia ustalonego dla M. J. (2) podnieśli argument, że odwołujący posiadał wysokie kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe, a także znajomość języków obcych. Zdaniem Sądu, nie jest uzasadnione przyznanie pracownikowi wysokiego wynagrodzenia jedynie z uwagi na fakt posiadania przez niego wysokich kwalifikacji i doświadczenia w branży, jeżeli nie znajduje to oparcia w rzeczywistym zakresie obowiązków. Decydującym w tym kontekście kryterium jest zakres powierzonych obowiązków i intensywność nakładu pracy związana z ich realizacją. Zaznaczyć należy jeszcze raz, że strony nie przedstawiły zakresu obowiązków odwołującego, który uzasadniałby kilkukrotne podwyższenie wynagrodzenia – przedstawione do akt dokumenty, nawet przy uwzględnieniu, że zostały wytworzone przez M. J. (2), przemawiają bowiem za uznaniem, że pomimo ukończenia przez niego wysoce prestiżowej uczelni prawniczej w L., jego stanowisko w kancelarii nie było w pełni samodzielne, skoro ubezpieczony nie jest adwokatem ani radcą prawnym i przygotowywane przez niego pisma procesowe, czy skargi do ETPCz ostatecznie zatwierdzała i podpisywała M. J. (1). Podkreślenia wymaga fakt, że odwołujący się nie ukończył w Polsce studiów prawniczych, bo tutaj studiował produkcję telewizyjną i filmową, tym więc bardziej nie był samodzielnym prawnikiem i jego praca oparta na przepisach prawa polskiego wymagała konsultacji i nadzoru ze strony osób posiadających odpowiednią wiedzę. Ponadto, za tak gwałtownym podwyższeniem wynagrodzenia nie przemawiało zwiększenie obowiązków ubezpieczonego u płatnika składek, według deklaracji odwołującego o 125%. Istotne zwiększenie obowiązków wynikało, zdaniem Sądu, nie tyle bowiem z objęcia wyższego stanowiska, co ze zwiększenia wymiaru czasu pracy odwołującego z 1/4 do pełnego etatu. Przy tym, wykonując do kwietnia 2018 r. na rzecz M. J. (1) pracę w niepełnym wymiarze czasu, odwołujący pobierał proporcjonalnie zmniejszone wynagrodzenie minimalne, co uzasadnia dokonane przez ZUS obniżenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za odwołującego do wynagrodzenia minimalnego.

Reasumując, zdaniem Sądu, wskazane okoliczności nie dały podstaw do uznania, że ustalona w aneksie do umowy o pracę z 1 maja 2018 r. wysokość wynagrodzenia M. J. (2) była adekwatna do realnego nakładu pracy odwołującego. Należało podzielić w związku z tym stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w zakresie stwierdzenia, że ustalenie zawyżonego wynagrodzenia miało prowadzić jedynie do uzyskania wyższych niż należne świadczeń pieniężnych z systemu ubezpieczeń społecznych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zasadnie stwierdził również, że wynagrodzenie M. J. (2) powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia minimalnego ustalonego na dany rok. Tego rodzaju ocena Sądu wynika z tego, że takie wynagrodzenie, choć proporcjonalnie zmniejszone z uwagi na wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, odwołujący otrzymywał od początku istnienia jego stosunku pracy w kancelarii radcy prawnego M. J. (1), co uzasadnia stwierdzenie, że godziwe, adekwatne i należne jej wynagrodzenie nie powinno przekraczać płacy minimalnej.

Wobec powyższych ustaleń Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jest zgodna z prawem, co z kolei prowadziło do oddalenia odwołań M. i M. J. (1) na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

b