

UCHWAŁA

Dnia 26 sierpnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z odwołania "P." S.A. w G. i K. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G.

o podstawę wymiaru składek,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 26 sierpnia 2021 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 16 marca 2021 r., sygn. akt III AUa (...),

czy dyspozycją przepisu art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 roku poz. 423) objęte są sytuacje, w których musi istnieć przepływ finansów z podmiotu będącego pracodawcą osób zatrudnianych przez inny podmiot (z którym pracownicy tego pracodawcy zawierają umowy cywilnoprawne) do podmiotu, który zawarł umowy cywilnoprawne z pracownikami pracodawcy.

podjął uchwałę:

Finansowanie przez pracodawcę w jakikolwiek sposób wynagrodzenia z tytułu świadczenia na jego rzecz pracy przez pracownika na podstawie umowy zawartej z osobą trzecią, przemawia za zastosowaniem art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.).

UZASADNIENIE

Postanowieniem z 16 marca 2021 r., III AUa (...) Sąd Apelacyjny w (...) przedstawił Sądowi Najwyższemu następujące zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 k.p.c.: „Czy dyspozycją przepisu art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 423, dalej jako ustawa systemowa), objęte są sytuacje, w których musi istnieć przepływ finansów z podmiotu będącego pracodawcą osób zatrudnianych przez inny podmiot (z którym pracownicy tego pracodawcy zawierają umowy cywilnoprawne) do podmiotu, który zawarł umowy cywilnoprawne z pracownikami pracodawcy?”.

Wątpliwości interpretacyjne Sądu Apelacyjnego dotyczące art. 8 ust. 2a ustawy systemowej odnoszą się do interpretacji pojęcia „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy” oraz znaczenia kwestii rozliczeń między pracodawcą a osobą trzecią korzystającą z pracowników pracodawcy dla zastosowania tego przepisu. Wątpliwości te pojawiły się przy rozpoznawaniu apelacji Spółki P. S.A. w G. (dalej jako P.) od wyroku Sądu Okręgowego z 27 maja 2020 r., VII U (...), mocą którego oddalono odwołanie P. oraz K. W. (dalej jako zainteresowany) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. (dalej jako organ rentowy) z 6 lutego 2018 r., stwierdzającej, że zainteresowany nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu świadczenia pracy w oparciu o umowy cywilnoprawne zawartej z P., gdyż faktycznie świadczył pracę na rzecz własnego pracodawcy E. sp. z o.o. w K. (dalej jako E.).

Sąd Okręgowy ustalił, że zainteresowany był zatrudniony w E., który prowadzi działalność handlową i usługową. Dnia 13 maja 2005 r. między E. a P. została zawarta umowa, której przedmiotem było zorganizowanie i realizacja -za wiedzą i na podstawie umowy z dnia 14 czerwca 2002 r. z G. - wspólnego przedsięwzięcia pod nazwą „G.". Celem przedsięwzięcia było umocnienie identyfikacji marek samochodów G. dystrybuowanych w Polsce, umocnienie wizerunku P. jako dystrybutora tej marki na lokalnym rynku klientów flotowych, zwiększenie konkurencyjności dystrybutora na rynku przez oferowanie alternatywnych w stosunku do zakupu usług full service leasingu i leasingu

samochodów, zwiększenie sprzedaży usług serwisowych i blacharsko-lakierniczych oferowanych przez dystrybutora, zachęcenie klientów do alternatywnej możliwości korzystania z samochodów w ramach programu i ofert full service leasingu i leasingu. Współpraca E. z P. polegała na wsparciu sprzedaży samochodów w salonach E. przez dedykowane finansowanie oferowane przez P.. Z tytułu realizacji umowy E. otrzymywał wynagrodzenie od P.. Zainteresowany (pracownik E.) zawarł z P. szereg umów zlecenia, której przedmiotem była akwizycja umów leasingowych wśród klientów E..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że beneficjentem pracy zainteresowanego - wykonywanej na podstawie spornych umów zlecenia - był jego pracodawca (E.). W konsekwencji P. nie była płatnikiem składek z tytułu tych umów. Czynności zainteresowanego wynikające z umowy o pracę oraz treści umów zlecenia wchodziły w zakres normalnych czynności wykonywanych przez pracownika salonu samochodowego. Usługi leasingowe były oferowane jedynie klientom salonu E. a czynności z tym związane zainteresowany wykonywał w salonie E., w godzinach jego otwarcia. Pracodawca zainteresowanego, na mocy łączącej go z P. umowy o wspólnym przedsięwzięciu, uzyskiwał prowizję od P. z tytułu zawartych – dzięki aktywności zainteresowanego - umów leasingowych. Dzięki czynnościom zainteresowanego pozyskiwał także klientów na oferowane przez salon usługi serwisowe. Zdaniem Sądu Okręgowego czynności polegające na sprzedaży usług leasingowych równie dobrze mogły być wykonywane przez zainteresowanego w ramach zwykłych obowiązków pracowniczych, bez potrzeby zawierania odrębnych umów z P.. Sąd Okręgowy stwierdził także, że pojęcie korzyści nie powinno być rozumiane statycznie jako bezpośredni w danym momencie konkretny efekt działań pracownika realizowany w „trójkącie umów” (E. - P.-zainteresowany) ale w ujęciu dynamicznym, w którym czynności wykonywane na podstawie umowy zlecenia są „w interesie pracodawcy”, gdyż finalnie przynoszą mu korzyść w postaci prowizji płaconej przez P. oraz zwiększonej sprzedaży nowych samochodów i usług serwisowych.

Rozpoznając apelację P., Sąd Apelacyjny dokonał własnej oceny dowodów i poczynił własne, następujące ustalenia faktyczne. P. prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której oferuje finansowanie nabywania samochodów w

ramach leasingu. Dnia 13 maja 2005 r. E. (jako dystrybutor) i P. zawarły na czas nieokreślony umowę o wspólnym przedsięwzięciu polegającym na zorganizowaniu i realizacji za wiedzą i na podstawie umowy z dnia 14 czerwca 2002 r. z G. wspólnego przedsięwzięcia pod nazwą „G.”. W ramach tego programu P. oferowała osobom zainteresowanym samochodami marki [X] finansowanie w formie leasingu z możliwością nabycia tych pojazdów a przy usłudze full leasing dodatkowo serwis, ubezpieczenie, pakiet opon zimowych, samochód zastępczy, kartę paliwową i raport menedżerski. W ramach programu spółka P. oferowała również zarządzanie flotą pojazdów. Spółce E. przysługiwało wynagrodzenie od P. z tytułu uczestnictwa w programie wspólnej obsługi klientów. Ponadto P. mogła wypłacać spółce E. dodatkowe premie uznaniowe za sprzedaż pakietowych umów leasingu i full service leasingu w ramach programu G. oraz dodatkowe prowizje, których zasady wypłat miały regulować odrębne umowy. Umowy zlecenia zawierane przez pracowników salonów samochodowych z P. dotyczyły czynności pomocniczych (zebrania dokumentów i ich zeskanowania, wizytacji siedziby potencjalnego klienta, wymiany dowodu, tymczasowego dowodu rejestracyjnego, czynności posprzedażowych) oraz akwizycji usług świadczonych przez spółkę P. a rzadziej innych, dodatkowych usług przy zakupie pojazdu (zawiązanie kokardy na aucie, dostawa auta do domu leasingobiorcy, dostarczenia leasingobiorcy spersonalizowanego kluczyka oraz wypełniania indywidualnych życzeń klientów). Czynności wykonywane przez zleceniobiorców-pracowników P. nie zawsze prowadziły do zawarcia umowy leasingu. Realizacja umów dotyczących wykonywania czynności pomocniczych często odbywała się poza godzinami i miejscem pracy. Akwizycja usług świadczonych przez spółkę P. sprowadzała się do przedstawienia oferty tego podmiotu potencjalnemu klientowi, a jeśli ten decydował się na zakup pojazdu, to był przekazywany do handlowca spółki P., który finalizował cały proces. Akwizycja usług świadczonych przez spółkę P. mogła odbywać się w dowolnych miejscach, w dowolnym czasie, wśród dowolnych osób. W przypadku sfinalizowania umowy leasingu P. nabywała pojazd od dealera za atrakcyjną cenę. Pojazd ten był następnie serwisowany lub naprawiany w serwisie E.. Pracownicy E., którzy mieli zawartą umowę zlecenia ze spółką P., wynagrodzenie od spółki P. otrzymywali także w przypadku zawarcia umów

leasingu, których przedmiot był nabywany od innych dealerów. W salonie samochodowym E. przedstawiciel P. miał swoje stanowisko i pozostawał w ścisłej relacji z zespołem pracowników dealera samochodów. P. płaciła spółce E. prowizję z tytułu umowy współpracy i zawartych dzięki niej umów leasingu. Natomiast E. nie płaciła P. za usługi świadczone przez pracowników E.. Przepływ środków finansowych nie był więc skierowany od pracodawcy zleceniobiorcy do podmiotu, który zawierał umowy cywilnoprawne z pracownikami swojego kontrahenta.

W tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Apelacyjny podjął wątpliwość, czy dyspozycją art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie powinny być objęte tylko takie stany faktyczne, w których istnieje przepływ finansowy z podmiotu będącego pracodawcą osób zatrudnianych przez inny podmiot, z którym pracownicy tego pracodawcy zawierają umowy cywilnoprawne, do podmiotu, który zawarł umowy cywilnoprawne z pracownikami pracodawcy. Dla poparcia swoich wątpliwości Sąd Apelacyjny powołał się na stanowiska doktryny i judykatury w przedmiocie rozumienia zwrotu „na rzecz pracodawcy”.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że w wyroku z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17 (LEX nr 2607880) Sądu Najwyższego przyjęto, że pojęcie to nie powinno być rozumiane statycznie, jako bezpośredni w danym momencie konkretny efekt działań pracownika, realizowany w "trójkącie umów". Zdaniem Sądu drugiej instancji, w preferowanym przez Sąd Najwyższy ujęciu dynamicznym wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ma miejsce wówczas, gdy dana praca jest samodzielna i nie wymaga stałej kontroli, wydawania poleceń wykonującemu pracę. Udziela się wówczas odpowiedzi na pytanie, czy dodatkowe czynności rozszerzają zakres tego stosunku z racji wykonania zadania "na rzecz pracodawcy", choć za pomocą podmiotu trzeciego w innym miejscu (pracy) niż określone w umowie o pracę. Ponadto, możliwość przypisania działania na rzecz pracodawcy jest tym większa, im bardziej rodzaj pracy pozostaje w funkcjonalnym związku z podstawowymi obowiązkami ze stosunku pracy.

Sąd Apelacyjny podniósł także, że w wyroku z 7 lutego 2017 r., II UK 693/15 (LEX nr 2238708) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż „praca wykonywana na rzecz pracodawcy” to praca, której rzeczywistym beneficjentem jest pracodawca, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią.

Oznacza to, że bez względu na rodzaj wykonywanych czynności przez pracownika wynikających z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią, wystarczającą przesłanką zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest korzystanie przez pracodawcę z wymiernych rezultatów pracy swojego pracownika, wynagradzanego przez osobę trzecią ze środków pozyskanych od pracodawcy na podstawie umowy łączącej pracodawcę z osobą trzecią. Natomiast z punktu widzenia przepływów finansowych, to pracodawca przekazuje osobie trzeciej środki na sfinansowanie określonego zadania, stanowiącego przedmiot swojej własnej działalności, a osoba trzecia, wywiązując się z przyjętego zobowiązania, zatrudnia pracowników pracodawcy. Wszystko to zaś ma na celu obniżenie kosztów zatrudnienia przez zastąpienie „oskładkowanego” wynagrodzenia za pracę „nieoskładkowym” wynagrodzeniem za wykonanie dzieła lub za wykonanie usług.

Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596) przyjęto, że z to przepływ finansowy ma istotne znaczenie dla zastosowania art. 8 ust. 21 ustawy systemowej. Gdy pracodawca przekazuje osobie trzeciej środki na sfinansowanie określonego zadania, stanowiącego przedmiot swojej własnej działalności, a osoba trzecia, wywiązując się z przyjętego zobowiązania, zatrudnia pracowników pracodawcy, w takim przypadku pracodawca - w sensie organizacyjnym - jest odbiorcą pracy swoich pracowników, a w sensie prawnym - nabywcą zamówionej przez siebie usługi (dzieła). W odwrotnym przypadku, gdy pracodawca sprzedaje usługi innemu podmiotowi, które wykonują jego pracownicy, nie ma zastosowania norma z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

Sąd Apelacyjny zwrócił ponadto uwagę, że Sąd Okręgowy w P. w wyroku z 5 października 2018 r., VII U (...) (LEX 3043425) w sprawie, w której dealer samochodów zawarł z podmiotem zajmującym się udostępnianiem osobom trzecim za wynagrodzeniem środków trwałych w drodze umów leasingu i kredytu umowę agencyjną, w ramach której zobowiązał się do podejmowania wszelkich działań zmierzających do zawarcia umów leasingu na oferowane przez siebie pojazdy, w tym do poszukiwania klientów – osób trzecich zainteresowanych zawarciem umowy leasingu, zgodnie z ofertą zainteresowanego. Dealerowi przysługiwała prowizja od wartości netto samochodu oddanego w leasing u kontrahenta dealera na skutek

działań tego dealera. W ocenie Sądu Okręgowego istotne dla sprawy znaczenia miał brak przepływu środków finansowych od pracodawcy do leasingobiorcy, który zawierał umowy zlecenia z jego pracownikami. Skoro nie było rzeczonoego przepływu finansowego to pracownik nie wykonywał pracy na rzecz swojego pracodawcy. Podobne stanowisko zajął Sąd Okręgowy w G. w wyroku z 17 maja 2019 r., VII U (...) (LEX nr 3060822), który uznał, że z uwagi na brak przepływów finansowych nie można mówić o strukturze trójkąta w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej i w sprawie występują dwie niezależne relacje dwójkowe, między zleceniodawcą i zleceniobiorcą oraz pracodawcą i pracownikiem.

Z kolei wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z 22 stycznia 2020 r., III AUa (...) (LEX nr 2977280) przyjęto, że mimo braku przepływów finansowych między pracodawcą a zleceniodawcą znamiona sytuacji określonej w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej wyczerpuje także taki stan faktyczny, w którym brak jest czytelnego podziału czynności na wykonywane w ramach poszczególnych więzi zatrudnienia. W innej zbliżonej pod kątem okoliczności faktycznych sprawie Sąd Apelacyjny w (...) przyjął, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej stanowi o wykonywaniu pracy „na rzecz” pracodawcy, a nie o wykonywaniu pracy „na korzyść” pracodawcy ani też „wyłącznie na rzecz” pracodawcy. Powyższe oznacza, że nie można wykluczyć zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, w sytuacji gdy pracodawca nie uzyskuje bezpośrednio korzyści z wykonywania przez ubezpieczonego pracy w ramach umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 29 stycznia 2020 r., III AU 1085/19).

Sąd Apelacyjny w (...) zwrócił ponadto uwagę, że w doktrynie podkreśla się, że zwrot „wykonywanie pracy” jest czymś innym niż jej świadczenie. Uzasadnia to cel i funkcje przypisane omawianym regulacjom. Określenie to pozostaje synonimem „w interesie pracodawcy”. W rezultacie punkt ciężkości został przesunięty na korzystanie z efektu pracy. Nie ma znaczenia czy w trakcie procesu pracy ubezpieczony pozostaje pod kierownictwem pracodawcy, czy korzysta z jego majątku, jak też czy pozostaje względem swojego pracodawcy w jakiegokolwiek relacji. Ważne jest jedynie, czy beneficjentem jego pracy był pracodawca. Nadanie takiego znaczenia terminowi „na rzecz pracodawcy” jest uzasadnione, jeśli zważyć na aspekt podmiotowy, który jest decydujący przy wykładni art. 8 ust. 2a ustawy

systemowej (P. Prusinowski, Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, Monitor Prawa Pracy nr 6/2011, s. 291-294).

W dalszej kolejności Sąd Apelacyjny stwierdził, że współpraca podmiotów gospodarczych jest czymś zupełnie normalnym, podobnie jak dzielenie się podmiotów, ich łączenie i wyodrębnianie w swoich strukturach odrębnych wyspecjalizowanych zakładów. Zatem wykładnia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie powinna prowadzić do wypaczenia idei, którą kierował się ustawodawca i tym samym do paraliżowania obrotu gospodarczego. Dlatego też, jeśli w sprawie nie mamy do czynienia ze złą firmą, to czynnikiem pozwalającym na wychwycenie mechanizmu zmierzającego do celowego uniknięcia oskładkowania i obejścia przepisów o czasie pracy jest właśnie przepływ środków finansowych od pracodawcy do podmiotu zatrudniającego pracownika tego pracodawcy, w ramach umowy cywilnoprawnej, której przedmiot pokrywa się z przedmiotem działalności pracodawcy. Jeśli więc nie ma takiego przepływu środków finansowych i nie dochodzi do złą firmy, to w takim wypadku można przyjąć, że co do zasady jest to typowa współpraca podmiotów gospodarczych.

Dlatego zdaniem Sądu Apelacyjnego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma brak przepływu środków finansowych od pracodawcy do leasingodawcy, który zawarł umowę zlecenia z jego pracownikiem. Występowało też czytelne rozdzielenie zadań wykonywanych w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia pracownik dealera za wykonanie umowy zlecenia przekazywał jedynie dane klienta zainteresowanego zawarciem umowy leasingowej. Czynności tych pracownik dealera nie wykonywał na zlecenie i pod kierunkiem pracodawcy. Pracodawca nie przekazywał leasingodawcy środków na sfinansowanie określonego zadania, stanowiącego przedmiot swojej działalności. Dealer samochodów i leasingodawca nie działali w celu obniżenia kosztów zatrudnienia przez zastąpienie „oskładkowanego” wynagrodzenia za pracę „nieoskładkowanym” wynagrodzeniem za wykonanie usługi.

W konkluzji Sąd Apelacyjny przyjął, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie dotyczy wszystkich sytuacji, w których pracownik pracodawcy zawiera umowę cywilnoprawną z podmiotem współpracującym ze swoim pracodawcą, a umowa cywilnoprawna wpisuje się jako przedmiot działalności pracodawcy. Dyspozycją

tego przepisu są objęte sytuacje, w których pracownik w ramach umowy cywilnoprawnej działa na rzecz pracodawcy. Działanie na rzecz pracodawcy nie może zaś być co do zasady utożsamiane z jakimkolwiek działaniem, które w jakiejś dalszej sekwencji skutkuje korzyścią dla pracodawcy. Dlatego też w celu ustalenia, czy działania współpracujących podmiotów i zawieranie umów cywilnoprawnych przez jeden z podmiotów z pracownikiem drugiego z tych podmiotów, nie ma na celu obejścia przepisów prawa, konieczne wydaje się ustalenie czy między tymi podmiotami występuje taki przepływ środków pieniężnych, który służy finansowaniu w korzystny sposób (bez konieczności opłacania składek i dodatków z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych) części działalności jednego z podmiotów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zagadnienie prawne przedstawione przez Sąd Apelacyjny w (...) kwalifikowało się do rozstrzygnięcia, chociaż już dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego – przywołane w uzasadnieniu pytania prawnego – zawierało kierunkową argumentację wskazującą właściwą interpretację art. 8 ust. 2a ustawy systemowej dla stanu faktycznego sprawy zawisłej przed Sądem drugiej instancji. W treści pytania mowa bowiem o znaczeniu „przepływu finansów” z podmiotu będącego pracodawcą osób zatrudnianych przez inny podmiot, z którym pracownicy tego pracodawcy zawierają umowy cywilnoprawne, do podmiotu, który zawarł umowy cywilnoprawne z pracownikami pracodawcy, jako warunku zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Innymi słowy, Sąd Apelacyjny w (...) zmierza do rozstrzygnięcia wątpliwości prawnej, czy zakres zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ogranicza się do takich stanów faktycznych, w których pracodawca płaci osobie trzeciej (zleceniodawcy) za czynności, które następnie wykonują jego własni pracownicy (zleceniobiorcy), zatrudnieni w tym celu na podstawie umowy cywilnoprawnej przez osobę trzecią.

W co najmniej kilku orzeczeniach, o czym szerzej będzie mowa poniżej, Sąd Najwyższy podkreślił znaczenie kierunku rozliczeń finansowych między pracodawcą a podmiotem (osobą trzecią) świadczącym usługi na rzecz pracodawcy przy wykorzystaniu jego pracowników zatrudnionych w tym celu u

osoby trzeciej na podstawie umowy cywilnoprawnej. Odnotować jednak należy, że w dotychczasowej praktyce na tle wykładni i stosowania tego przepisu Sąd Najwyższy nie orzekał w stanie faktycznym, który byłby zbliżony do stanu sprawy, w której zagadnienie prawne zostało sformułowane przez Sąd drugiej instancji. Tymczasem kontekst faktyczny, w jakim stosowany jest art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, ma istotne znaczenie dla wyników wykładni tego przepisu z uwagi na jego nieostre brzmienie wymuszające dalej idące – niż w typowych sprawach ubezpieczeniowych – wykorzystanie wykładni celowościowej. Wypracowana zaś w orzecznictwie Sądu Najwyższego linia orzecznicza dotycząca stosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w sprawach, w których występują powiązania kapitałowo-organizacyjne między pracodawcą a zleceniodawcą wykonującym umowę zlecenia (inną umowę cywilnoprawną) zawartą z pracodawcą przy wykorzystaniu pracowników pracodawcy, mogła zaś sugerować Sądowi drugiej instancji poprawność szerokiej wykładni tego przepisu a w konsekwencji zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jako podstawy prawnej merytorycznego rozstrzygnięcia o zasadności apelacji w niniejszej sprawie.

Z uwagi na przywołane w uzasadnieniu pytania prawnego orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w pierwszej kolejności należy je w odniesieniu do istoty problemu prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia.

Uwagę zwraca, że problem rozliczeń między pracodawcą a osobą trzecią zatrudniającego jego pracowników w charakterze zleceniobiorców do wykonywania usług u tego pracodawcy nie był w ogóle brany pod uwagę jako przesłanka zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w tych stanach faktycznych, w których pracownik wykonywał jako zlecenioborca te same czynności na rzecz pracodawcy co na podstawie umowy o pracę. I tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, (OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266) pracownicy szpitala byli równolegle związani umowami zlecenia z NZOZ (zleceniodawca), na podstawie których wykonywali pracę lekarzy pogotowia ratunkowego w zespole wyjazdowym stanowiącym część macierzystego szpitala (pracodawcy). Szpital i NZOZ łączyła umowa o świadczenia zdrowotne, w wykonaniu której pracownicy szpitala jako zleceniobiorcy NZOZ realizowali

świadczenia zdrowotne, które formalnie wykonywał szpital. W wyroku Sądu Najwyższego z 6 lutego 2014 r., II UK 279/13 (LEX nr 1436176) pracownik szpitala zawarł umowę zlecenia z podmiotem prowadzącą działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług lekarskich i pielęgniarskich. Podmiot ten łączył ze szpitalem szereg umów o świadczenie usług medycznych, w tym świadczeń udzielanych przez lekarzy, pielęgniarki i położne. W ramach umowy zlecenia pracownik wykonywał te same czynności, które wykonywał w ramach stosunku pracy (usługi lekarskie na oddziale wewnętrznym oraz w ambulatorium internistycznym szpitala). Przy wykonywaniu umowy zlecenia miał dostęp do środków i pomieszczeń znajdujących się na terenie szpitala. Pracę nadzorował lekarz dyżurny lub ordynator oddziału. W wyroku Sądu Najwyższego z 13 lutego 2014 r., I UK 323/13 (OSNP 2015 nr 5, poz. 68) ubezpieczony był zatrudniony w szpitalu na podstawie umowy o pracę jako lekarz rezydent. Zawarł umowę zlecenia z podwykonawcą szpitala, na podstawie której świadczył dyżury lekarskie dla szpitala. W ramach dyżurów wykonywane były świadczenia medyczne wyłącznie na rzecz pacjentów szpitala. Podwykonawcę ze szpitalem łączyła umowa o świadczenie usług medycznych. Wynagrodzenie za dyżury pełnione w ramach umowy zlecenia pochodziło ze środków publicznych przekazywanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia szpitalowi a następnie zleceniodawcy. W wyroku Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2014 r., II UK 399/13 (LEX nr 1458679) pracownice szpitala zawarły umowę zlecenia z osobą trzecią prowadzącą działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług lekarskich i pielęgniarskich. Osobę tą łączył ze szpitalem szereg umów o świadczenie usług medycznych w tym, świadczenia udzielane przez pielęgniarki i położne. W ramach umowy zlecenia zainteresowane, wykonywały te same czynności, które wykonywały w ramach stosunku pracy, czyli świadczyły usługi pielęgniarskie. W trakcie wykonywania umowy zlecenia miały dostęp do środków i pomieszczeń znajdujących się na terenie szpitala. Pracę zainteresowanych pracownic nadzorował lekarz dyżurny lub ordynator oddziału. W wyroku Sądu Najwyższego z 23 września 2020 r., II UK 356/18 (LEX nr 3106186) pracownik szkoły wyższej, zatrudniony jako nauczyciel akademicki, zawierał raz w roku (zazwyczaj na początku roku akademickiego) blankietową umowę z podmiotem trzecim, przedmiotem której było rozliczanie

przepracowanych na rzecz szkoły wyższej godzin nadliczbowych (powyżej 40 godzin miesięcznie). Pracownik w każdym miesiącu dokonywał stosowanego rozliczenia godzin w dziekanacie. Wypłata wynagrodzenia następowała w dwóch częściach, a mianowicie z tytułu umowy o pracę i z tytułu umowy o dzieło. Podmiot trzeci zawierał także z pracownikami szkoły wyższej umowy o opracowanie materiałów dydaktycznych z przekazaniem na rzecz tego podmiotu praw autorskich. Opracowywanie materiałów dydaktycznych było inicjowane przez rektora szkoły wyższej. Podmiot trzeci zawarł ze szkołą wyższą umowę o świadczenie usług i udostępnienie majątkowych praw autorskich (umowę licencyjną), w której zobowiązał się do obsługi procesu edukacyjnego szkoły przy pomocy platformy e-learning. Zobowiązał się przy tym świadczyć usługi w oparciu o swoje urządzenia i materiały oraz swoich pracowników i współpracowników. Wreszcie w wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2020 r., III UK 356/19 (LEX nr 3169294) pracownicy przedsiębiorstwa komunikacyjnego zawarli z podmiotem trzecim umowy zlecenia, na mocy których zobowiązali się do świadczenia pracy jako zleceniobiorcy na rzecz swojego pracodawcy. Brak jest ustaleń co do wzajemnych rozliczeń pracodawcy (płatnika składek) i podmiotu trzeciego.

We wszystkich tych stanach faktycznych problem rozliczeń finansowych między pracodawcą a osobą trzecią nie miał żadnego znaczenia dla wykładni i zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, gdyż działania pracodawców w tych sprawach w sposób oczywisty były sprzeczne z celami, dla realizacji których wprowadzono do systemu prawnego omawiane unormowanie. Przypomnieć należy, że jeszcze przed wejściem w życie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowano istnienie obowiązku łącznego traktowania w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przychodów z umów o pracę i dodatkowych umów cywilnoprawnych zawieranych przez pracodawców z własnymi pracownikami, jeśli w ramach tych ostatnich umów pracownicy wykonywali – poza obowiązującym ich czasem pracy – te same obowiązki, które składały się na treść łączących strony stosunków pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 39 oraz wyrok z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 614/99, OSNAPiUS 2002 nr 1,

poz. 23 i postanowienie z dnia 18 listopada 1997 r., II UKN 326/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 521).

Po wejściu w życie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej Sąd Najwyższy w wyroku UK 22/11 wyjaśnił – co podtrzymano w późniejszym orzecznictwie (np. w powołanych wyżej sprawach II UK 279/13; II UK 356/18; III UK 356/19 oraz w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824; z 25 marca 2015 r., II UK 184/14, OSNP 2017 nr 2, poz. 21; I UK 323/13 i postanowieniu Sądu Najwyższego z 8 października 2020 r., III UK 376/19, LEX nr 3146827) – że u źródeł regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej legło dążenie do ograniczenia korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych celem zatrudnienia własnych pracowników dla realizacji tych samych zadań, które wykonują oni w ramach łączącego strony stosunku pracy, by w ten sposób ominąć ograniczenia wynikające z ochronnych przepisów prawa pracy (między innymi w zakresie reglamentacji czasu pracy) oraz uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tychże umów. Chodziło również o ochronę pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom), którzy zatrudniają tychże pracowników w ramach umów cywilnoprawnych w ogóle nieobjętych obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (umowa o dzieło) lub zwolnionych z tego obowiązku w zbiegu ze stosunkiem pracy (umowa agencyjna, zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu). W tym duchu w sprawie II UK 477/17 przyjęto, że celem art. 8 ust. 2a ustawy systemowej było wzmocnienie ochrony pracownika, któremu dodatkowe czynności pracodawca byłby zobowiązany powierzyć w ramach godzin nadliczbowych, a tym samym zapłacić zwiększone wynagrodzenie wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne. Omawiany przepis ma zapobiegać pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem i wykonywaniu pracy na rzecz podmiotu, z którym dana osoba zawarła umowę o pracę. Z celu tego wyprowadzono założenie, że ma on służyć zapobieganiu tworzeniu spółek córek oraz zmwom firm w celu zatrudniania tych samych osób na podstawie umów o pracę przez jedną firmę i umów cywilnoprawnych przez drugą firmę. Z kolei - jak

dalej podkreślono w sprawie III UK 376/19 - regulacja ustawy systemowej ma demotywować pracodawcę przed dodatkowym zatrudnianiem własnych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza przed procederem przekazywania ich innym podmiotom gospodarczym celem zawarcia z nimi umów cywilnoprawnych realizowanych na swoją rzecz.

Cel ten leżał także u podstaw ekstensywnej wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a zwłaszcza takiego rozumienia zwrotu „praca na rzecz pracodawcy”, zgodnie z którym jest to każda praca, której rezultat „zawłaszcza” pracodawca w ostatecznym rozrachunku rezultat pracy wykonanej przez swego pracownika, bez względu na rodzaj wykonywanych czynności przez pracownika wynikających z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią (sprawa II UK 488/16). Należy jednak zwrócić uwagę, że stanowisko to sformułowano w stanach faktycznych, w których między pracodawcą a osobą trzecią działającą w charakterze zleceniodawcy dla pracowników tego pracodawcy istniały powiązania kapitałowo-organizacyjne. I tak, w wyroku Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 r., II UK 449/13 (LEX nr 1451362) dwie spółki o tożsamym przedmiocie działania (sprzedaż artykułów spożywczych i przemysłowych oraz świadczenie usług, głównie transportowych) zawarły umowę o współpracę, w ramach której zobowiązały się do sprzedaży, promowania, reklamy i promocji produktów objętych ofertą handlową dostawcy. Pracownicy zatrudnieni w jednej spółce zawierali umowy cywilnoprawne z drugą spółką, aby świadczyć na jej rzecz swoje usługi, bo ta spółka, która zajmowała się obrotem w mniejszym zakresie, w miarę potrzeby, przy dodatkowych transakcjach miała potrzebę zlecenia usług innym osobom i wówczas te zlecenia otrzymywali pracownicy spółki wiodącej lub osoby w ogóle niezatrudnione w żadnej ze spółek. Czynności wynikające z zawartych umów zlecenia pracownicy jednej spółki wykonywali zawsze na rzecz tej spółki, z którą wiązała ich umowa zlecenia, świadcząc swoje czynności w pomieszczeniach należących do spółki, która była ich zleceniodawcą, po godzinach pracy, bądź w dni wolne od pracy. Czynności wynikające z zawartych umów zlecenia pracownicy jednej spółki wykonywali zawsze na rzecz tej spółki, z którą wiązała ich umowa zlecenia, świadcząc swoje czynności w pomieszczeniach należących do spółki,

która była ich zleceniodawcą, po godzinach pracy, bądź w dni wolne od pracy. Założeniem przyjętej organizacji pracy było to, aby pracownik jednej spółki dorabiał sobie w razie potrzeby w drugiej spółce na podstawie umowy zlecenia, ale zasadą było, by nie wykonywał on w ramach umowy zlecenia tych samych czynności, które wykonywał w ramach stosunku pracy ani na rzecz swojego pracodawcy. Spółki nie rozliczały między sobą kosztów związanych z zawieraniem z pracownikami umów zlecenia a faktury dotyczyły zapłaty za dzierżawę pomieszczeń, energię elektryczną, usługi marketingowe i sprzątanie oraz usługi transportowe. Z kolei w sprawie II UK 488/16 pracodawca (spółka córka) zawarł ze spółką matką własnym udziałowcem (95% udziałów), umowę o współpracę w ramach przekazania własnych zasobów osobowych na rzecz spółki matki. Pracownicy spółki córki mieli świadczyć pracę pod kierownictwem spółki matki, na jej zlecenie i na jej rzecz lub narzecz podmiotów trzecich wskazanych przez spółkę matkę. Zainteresowany (pracownik spółki córki), zawarł ze spółką matką szereg umów cywilnoprawnych, których przedmiotem było świadczenie usług koordynacji projektów. Umowy te były wykonywane na rzecz spółki córki. Wynagrodzenie za pracę dla spółki córki było zainteresowanemu wypłacane oddzielnie od wynagrodzenia za pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, przy czym wysokość dochodu z umowy o pracę była znacząco niższa niż ta uzyskiwana z tytułu umów cywilnoprawnych i nieodpowiadająca zakresowi obowiązków zainteresowanego oraz jego kwalifikacjom zawodowym (wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę wynosiło 1.320 zł miesięcznie a z tytułu umów cywilnoprawnych w stawkach godzinowych od 220 zł do 500 zł). Ponadto, podstawę wynagrodzenia wypłacanego z tytułu realizacji umów cywilnoprawnych za każdą „roboczogodzinę” stanowiły „jednostki rozliczeniowe” uzgodnione w umowie o współpracy zawartej między spółką matką a spółką córką. Natomiast w sprawie II UK 477/17 zainteresowany (z wykształcenia informatyk) był zatrudniony u pracodawcy (spółki matki) jako specjalista do spraw zarządczego systemu informatycznego. Jego pracodawca podjął decyzję o wdrożeniu w spółkach tworzących jego grupę kapitałową zintegrowanego systemu informatycznego. Dla realizacji tego celu utworzono kolejną spółkę (spółka córka), z którą zainteresowany zawarł umowę zlecenia, zobowiązując się do czynnego udziału w pracach wdrożeniowych i przy wykorzystaniu wiedzy i doświadczenia

nabytego w toku zatrudnienia. Przed powierzeniem zainteresowanemu zadań, spółka córka nie funkcjonowała w obrocie gospodarczym. Nie prowadziła prac nad innymi programami, projektami. Została utworzona do konkretnego celu w ramach grupy kapitałowej, w której decydujący głos (a co za tym idzie i koszty uruchomienia jego działalności) poniósł pracodawca zainteresowanego. To on poniósł koszty zorganizowania pracy i jego obarczało ryzyko organizacyjne i technologiczne spółki córki. Na podstawie zespołu tych okoliczności Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca (spółka matka) działał w formacie zbliżonym do pośrednictwa pracy, co w konsekwencji uaktywniało przesłankę wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, który był beneficjentem prac wdrożeniowych nad systemem komputerowym prowadzonych przez spółkę córkę przy udziale pracowników spółki matki.

Powołane wyżej orzecznictwo, dotyczące zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w przypadku „współdzielenia” pracy wykonywanej przez pracowników/zleceniobiorców między powiązаныmi spółkami, mogłoby – jak wspomniano na wstępie - sugerować, że właściwa jest szeroka wykładnia tego przepisu w każdym stanie faktycznym, w którym wykonywana jest „praca na rzecz pracodawcy” na podstawie jakiegokolwiek tytułu prawnego. W świetle tej szerokiej wykładni nie miałyby znaczenia ani czy „w trakcie jej wykonywania pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzystał z jego majątku”, ani czy otrzymywał wynagrodzenie od pracodawcy choćby w sposób pośredni. Dla zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej wystarczające byłoby ustalenie, że „pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika – zleceniobiorcę”. O tym zaś miałyby decydować, dla kogo rzeczywiście praca jest świadczona i kto uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Taki pogląd wyrażano już w sprawie III UK 22/11 a podtrzymano w późniejszym orzecznictwie (wyroki Sądu Najwyższego w sprawach: I UK 252/09, I UK 323/13, II UK 184/14, II UK 449/13, III UK 356/19 oraz III UK 376/19).

Należy jednak zwrócić uwagę, że samo uzyskiwanie jakichkolwiek korzyści przez pracodawcę z tytułu czynności wykonywanych przez pracownika na podstawie umowy zlecenia zawartej z podmiotem trzecim nie było kryterium decydującym o zastosowaniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w tych sprawach, w

których kwestia ta została podniesiona wprost w podstawach skargi kasacyjnej. Przykładowo w postanowieniach Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2020 r., III UK 570/19 (LEX nr 3177782) oraz z 17 listopada 2020 r., III UK 528/19 (LEX nr 3080314) z kompleksowych ustaleń postępowania sądowego wynikało, że pracownicy przewoźnika promowego, którzy na imprezach turystycznych sprzedawanych przez przewoźnika świadczyli usługi pilota na podstawie umów zlecenia zawartych z podmiotem trzecim, wykonywali czynności pilota wycieczek na rzecz przedsiębiorcy świadczącego tego rodzaju usługi na rynku dla różnych podmiotów, a nie na rzecz pracodawcy. Z modelu biznesowego pracodawcy wynikało, że postanowił on ograniczyć bezpośrednio realizowaną przez siebie i swoich pracowników działalność do jej głównego przedmiotu (eksploatacja promów i obsługa ruchu pasażerskiego, zlecając wykonywanie usług towarzyszących np. hotelarskich, autokarowych, gastronomicznych) wyspecjalizowanym podmiotom zewnętrznym. Podmioty te zatrudniały do wykonania tych prac różne osoby, w tym także – na podstawie umów zlecenia – pracowników tego pracodawcy. Podmioty trzecie i pracodawcę nie łączyła umowa o współpracy zakładająca wykorzystanie pracowników pracodawcy do świadczenia usług na jego rzecz. Pracownicy nigdy wcześniej w ramach umowy o pracę nie wykonywali takich czynności, jakie wykonywali na rzecz podmiotu trzeciego. Przy takich okolicznościach faktycznych Sąd Najwyższy uznał, że nie zachodzi potrzeba przyjęcia skarg kasacyjnych organu rentowego do rozpoznania, ponieważ Sad drugiej instancji prawidłowo odmówił zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Także w sprawie II UK 477/17, w której dokonano ekstensywnej wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, zwrócono uwagę, że zastosowanie tego przepisu staje się wątpliwe w przypadku różnego rodzaju wspólnych przedsięwzięć podejmowanych przez pracodawcę i osoby trzecie, gdy z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że pracodawca sam nie mógłby zrealizować zadania gospodarczego, które wykonywane jest przy współpracy z osobą trzecią i dzięki wykorzystaniu przez tą osobę pracy jego własnych pracowników.

Szczególną uwagę należy w tej sytuacji zwrócić na tę linię orzeczniczą, która opiera się na wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nawiązującej wprost do istoty problemu prawnego przedstawionego do rozstrzygnięcia przez Sąd

Apelacyjny w (...). Wagę kryterium, z których środków było finansowane wynagrodzenie pracowników dodatkowo zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej pokreślono już w wyroku Sądu Najwyższego z 25 maja 2010 r., I UK 354/09 (LEX nr 602211), podobnie jak ustalenia faktycznego, na czym rzecz były wykonywane czynności kwalifikowane jako praca. Również w wyrokach Sądu Najwyższego w sprawach I UK 323/13 oraz II UK 488/16 zastrzeżono, że chodzi o takiej sytuacji, w których pracownik-zleceniobiorca jest wynagradzany przez osobę trzecią ze środków pozyskanych od pracodawcy na podstawie umowy łączącej pracodawcę z osobą trzecią. Nie powinno więc dziwić, że następnie – skonfrontowany wprost z tym problemem – Sąd Najwyższy uznał, że z punktu widzenia przepływów finansowych, to pracodawca przekazuje osobie trzeciej środki na sfinansowanie określonego zadania, stanowiącego przedmiot swojej własnej działalności, a osoba trzecia, wywiązując się z przyjętego zobowiązania, zatrudnia pracowników pracodawcy (sprawy II UK 693/15 i III UK 376/19). Takie działanie ma bowiem na celu niedozwolone – z punktu widzenia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej – obniżenie kosztów zatrudnienia przez zastąpienie „oskładkowanego” wynagrodzenia za pracę „nieoskładkowanym” wynagrodzeniem za wykonanie dzieła lub za wykonanie usług. W sprawie II UK 693/15 pracownik stowarzyszenia zawarł z pracodawcą umowę zlecenie w przedmiocie świadczenia usług terapeutycznych. Jednocześnie zawarł z podmiotem trzecim umowy o dzieło, przedmiotem których było udzielanie świadczeń zdrowotnych pacjentom zleceniodawcy w zakresie prowadzenia zajęć terapeutycznych. Świadczenia były udzielane w siedzibie swojego pracodawcy i z wykorzystaniem należącego do niego sprzętu w wykonaniu umowy zawartej z pracodawcą przez podmiot trzeci. Przedmiotem tej umowy o współpracy była specjalistyczna opieka medyczna i rehabilitacja dzieci i młodzieży z uszkodzeniami układu nerwowego, będącymi podopiecznymi podmiotu trzeciego, kwalifikującymi się do poradni rehabilitacyjnej i posiadającymi aktualne skierowanie, zgodnie z wytycznymi Narodowego Funduszu Zdrowia. W celu realizacji zabiegów rehabilitacyjnych pracodawca udostępnił odpłatnie podmiotowi trzeciemu sale rehabilitacyjne wyposażone w odpowiedni sprzęt. Z punktu widzenia przepływów finansowych, o które pyta Sąd Apelacyjny w (...), co było kluczowe dla rozstrzygnięcia w sprawie II UK 693/15, to osoba trzecia

płaciła pracodawcy za możliwość udzielenia świadczeń zdrowotnych swoim podopiecznym. Okoliczność ta spowodowała, że Sąd Najwyższy uznał, że nie było podstaw do zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

Istotne znaczenie, jakie w procesie stosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej przypisać należy bezpośredniemu lub pośredniemu finansowaniu przez pracodawcę czynności wykonywanych dla niego przez pracowników działających w charakterze zleceniobiorców osoby trzeciej, znajduje potwierdzenie nie tylko w realizacji celów, dla których wprowadzono do systemu prawnego art. 8 ust. 2a ustawy systemowej oraz potrzebie wytyczenia granic dla stosowania tego przepisu i niedozwolonej optymalizacji składkowo-wynagrodzeniowej ze względu na wymogi wynikające z zasady pewności prawa. Ma przede wszystkim oparcie w odczytaniu treści tego przepisu przy uwzględnieniu art. 22 § 1 k.p. Już w wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2020 r., I UK 144/19 (niepublikowany) podkreślono, że nie występuje samodzielne (odrębne) ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy cywilnej, lecz tylko podleganie ubezpieczeniom społecznym z pracowniczego zatrudnienia. Dlatego też nie powinno dziwić, że w sprawie II UK 477/17 przyjęto, że definicję pracodawcy z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej należy odkodowywać za pomocą prawa pracy. Daje to Sądowi Najwyższemu podstawę dla zrekonstruowania normy z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej przy wykorzystaniu zarówno celów, jakim miał służyć ten przepis, jak i definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. W przepisie tym użyto bowiem zwrotu – powielonego w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej – „na rzecz pracodawcy. Zgodnie z art. § 1 k.p. „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Dla stwierdzenia, że dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy konieczne jest więc ustalenie, czy wykonywana jest praca określonego rodzaju dla pracodawcy, czy dana osoba podlega poleceniom pracodawcy oraz czy osoba ta otrzymuje od pracodawcy wynagrodzenie za czynności, które dla niego wykonuje na jego polecenie. Skoro zaś tytuł ubezpieczenia społecznego jest pochodną istnienia ważnego stosunku cywilnoprawnego, to o rozszerzonym pracowniczym tytule ubezpieczenia

społecznego (polegającego na traktowaniu jako pracowników niektórych zleceniobiorców) można mówić tylko w przypadku finansowania przez pracodawcę wynagrodzenia wypłacanego przez osobę trzecią jego pracownikom, za czynności wykonywane przez nich dla tego pracodawcy, choć pod formalnym kierownictwem tej osoby. Tym samym finansowanie przez pracodawcę w jakikolwiek sposób wynagrodzenia z tytułu świadczenia na jego rzecz pracy przez pracownika na podstawie umowy zawartej z osobą trzecią, przemawia (ale nie przesądza) za zastosowaniem art. 8 ust. 2a ustawy systemowej a brak takiego finansowania przemawia przeciwko zastosowaniu tego przepisu, o ile nie stwierdzi się w danym stanie faktycznym dodatkowych okoliczności wskazujących na działania sprzeczne z celami tego przepisu.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.