



Sygn. akt II UK 477/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z wniosku I. S.A. z siedzibą w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w W.
z udziałem zainteresowanych: P. N., H. Spółka z o.o. z siedzibą w W.
o składki na ubezpieczenie społeczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 stycznia 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 23 marca 2017 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 23 marca 2017 r., po rozpoznaniu sprawy z odwołania I. S.A. z siedzibą w W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w W. przy udziale P. N. oraz H. Spółki z o.o. w W. o składki na ubezpieczenie społeczne, na skutek apelacji wniesionej przez organ

rentowy od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 18 lutego 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie oraz orzekł o kosztach procesu.

Rozstrzygnięcie zapadło w następującym stanie faktycznym Spółka H. (dalej jako Spółka H.) jest spółką celową należącą do I. S.A. Jedynym wspólnikiem Spółki H. jest I. S.A. Została ona powołana do wdrożenia jednolitego systemu informatycznego na rzecz spółek należących do Grupy Kapitałowej I. Na podstawie umowy licencyjnej z dnia 7 maja 2007 r. udostępniony został Spółce H. system informatyczny, który stanowi jednorodny układ modułów współpracujących ze sobą i tworzących jako całość system wspomagający kompleksowo procesy gospodarcze użytkownika. Spółka H. zamierzała gospodarczo wykorzystywać w pełni funkcjonalny Zintegrowany System Informatyczny (dalej jako: SAP, ZSI SAP), udostępniając go spółkom z Grupy I., zgodnie z zasadami wynikającymi z umowy licencyjnej z dnia 7 maja 2007 r. zawartej z S. Sp. z o.o. i w ten sposób zapewnić tym spółkom pełną obsługę procesów biznesowych z wykorzystaniem tego systemu. W spółce H. byli zatrudnieni tylko kierownicy projektu i asystenci. Każdy z kierowników projektu odpowiedzialny był za wdrożenie określonego modułu systemu. Wdrożenie nadzorował Komitet Sterujący, powołany zarządzeniem Prezesa Zarządu Grupy Kapitałowej I. Spółka H. zdecydowała się zatrudnić na podstawie umów cywilnoprawnych osoby będące pracownikami spółek Grupy I. Osoby te zatrudniono do pracy przy tworzeniu odpowiednich modułów, w których mapowano procesy, znajdujących się do tej pory w różnych systemach bądź poza systemami w poszczególnych spółkach grupy kapitałowej. Dotyczyło to wszelkich procesów aplikowanych w spółkach, między innymi kadr, naliczania wynagrodzeń czy rozliczania czasu pracy. Istotną przesłanką zatrudnienia w Spółce H. była wiedza i doświadczenie pracownika o konkretnym systemie działającym w spółce go zatrudniającej. Cały system SAP jest uniwersalny i mógłby z niego korzystać dowolny podmiot gospodarczy. Zleceniobiorcy byli osobami biorącymi udział w testach i analizie przedwdrożeniowej. Samo natomiast wdrożenie wykonywał podmiot zewnętrzny. Celem analizy dokonywanej przez zleceniobiorców nie było odwzorowanie konkretnych procesów w danej spółce, tylko opracowanie uniwersalnego procesu. Pracownicy spółek pracowali jako testerzy powstającego

produktu, nie dotyczyło to oprogramowania odzwierciedlającego specyfikę działalności poszczególnych spółek, lecz miało uniwersalny charakter.

Zgodnie z umową licencyjną, Spółka H. uzyskała na rzecz spółki I. S.A. prawo do korzystania z systemu SAP. Spółka I. S.A. jako podmiot Grupy Kapitałowej I., korzystający z SAP, była beneficjentem prac wdrożeniowych prowadzonych przez Spółkę H., przy udziale pracowników spółki I. S.A. W dniu 31 grudnia 2009 r. I. S.A. zawarła umowę o rozliczenie nakładów na licencje i wdrożenie systemu ZSI - SAP ze Spółką H. (beneficjentem prac zespołu wdrożeniowego), który mógł dany produkt sprzedawać, wynajmować, w tym również podmiotom zewnętrznym. W tym schemacie Spółka H. miała dzielić się zyskiem z właścicielem systemu.

P. N. zatrudniony był na podstawie umowy o pracę w I. S.A. na stanowisku starszego specjalisty ds. systemu c.r.m. W ramach umów zlecenia brał udział w zakresie wdrożenia SAP. Przy wykonywaniu obowiązków z umowy zlecenia zainteresowany wykorzystywał wiedzę i doświadczenie zdobyte wcześniej.

Sąd pierwszej instancji uznał, że odwołanie wnioskodawcy jest zasadne. Powołując się na treść art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Sąd pierwszej instancji wskazał, że I. S.A. zawarł ze Spółką H. umowę o rozliczenie nakładów na licencje i wdrożenie systemu. Kwestia sporna sprowadzała się do rozpoznania, czy osoba zainteresowana rzeczywiście świadczyła usługi na rzecz swojego pracodawcy na podstawie umowy, jaką zawarła ze Spółką H. W ocenie Sądu Okręgowego, podstawą rozstrzygnięcia był fakt, że P. N. (dalej zainteresowany) nie zobowiązywał się do stworzenia odrębnej bazy dla konkretnej spółki, w szczególności dla swojego pracodawcy. Innymi słowy pracodawca I. S.A. w żaden bezpośredni sposób nie korzystał z efektów wykonywanych przez niego czynności. Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że zainteresowany był członkiem zespołu wdrożeniowego. Nie uczestniczył w całym procesie wdrożenia systemu SAP, tylko w początkowych etapach. Faza początkowa oraz testowanie systemu odbywało się na poziomie abstrakcyjnym, uniwersalnym, nie dotyczyło ono zatem zastosowania go w konkretnej spółce, w tym I. S.A. Natomiast samym tworzeniem systemu zajmowała się firma zewnętrzna. Nadto Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że

zainteresowany wykonywał czynności zarówno w godzinach pracy jak i poza nią, jednak z uwagi na nienormowany i zadaniowy czas pracy, nie kolidowało to z jego obowiązkami pracowniczymi. Stąd nie można przyjąć rozumowania, że w sprawie ma zastosowanie art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Sąd Apelacyjny, rozpoznając sprawę zauważył, że Grupa Kapitałowa I. jest holdingiem grupującym liczne spółki prawa handlowego, przy czym I. S.A. z siedzibą w W. jest w tej strukturze podmiotem dominującym, pozostałe spółki, w tym Spółka H., I. Sp. z o.o. i inne - mają pozycję spółek zależnych. W maju 2007 r. zarząd I. S.A. podjął strategiczną decyzję o wdrożeniu w spółkach Grupy I., to jest systemu ZSI SAP, uprzednio skonfigurowanego zgodnie z potrzebami Grupy I. jako całości oraz poszczególnych spółek.

Zadaniem tego oprogramowania komputerowego była ujednolicona obsługa, w spółkach należących do grupy kapitałowej, procesów pomocniczych, m.in. w dziedzinie finansowo-księgowej, zarządzania danymi, kontrolingu, zarządzania zasobami ludzkimi czy zakupów. W celu wdrożenia systemu SAP w spółkach Grupy I., utworzona została Spółka H. będąca własnością I. S.A.

Sąd odwoławczy przypomniał, że w dniu 7 maja 2007 r. między Spółką H. a S. Sp. z o.o. z siedzibą w W. zawarte zostały dwie umowy, pierwsza licencyjna i serwisowa na korzystanie z oprogramowania SAP w celu obsługi wewnętrznych procesów biznesowych oraz druga na korzystanie z oprogramowania SAP w celu świadczenia usług outsourcingowych. Pierwsza z umów dotyczyła udzielenia przez firmę S. licencji na czas nieokreślony w celu korzystania z oprogramowania SAP przez podmioty z Grupy I. w ramach własnej działalności gospodarczej, przewidywała również możliwość trwałego lub czasowego zwielokrotniania programu oraz jego przystosowania i wprowadzania modyfikacji na warunkach określonych w tej umowie. Spółka H. uzyskała również prawo do przeniesienia wszystkich nabytych na jej podstawie praw i obowiązków w zakresie licencji oraz serwisu na każdy podmiot Grupy I., mający prawo do korzystania z programu. Umowa regulowała także kwestie wynagrodzenia, jakie Spółka H. winna zapłacić S. z tytułu licencji i serwisu. Druga z umów zapewniała Spółce H. prawo do

korzystania z oprogramowania SAP w celu świadczenia usług outsourcingowych w zakresie przewidzianym umową.

Zainteresowany, będący z wykształcenia informatykiem, zatrudniony był w I. S.A. od 13 lutego 2006 r., początkowo jako specjalista ds. systemu c.r.m., później jako kierownik działu c.r.m., zaś w dniu 5 lutego 2008 r. zawarł umowę zlecenia ze Spółką H., którą zobowiązał się do czynnego udziału w pracach wdrożeniowych SAP w obszarze sprzedaży i obsługi posprzedażowej (moduł CRM), i wykonywania, w oparciu o zdobytą dotychczas wiedzę, doświadczenie, prac zmierzających do sprawnego i efektywnego wdrożenia SAP w Grupie Kapitałowej I. Umowa zawierała także szczegółowe określenie prac, jakie zleceniobiorca zobowiązany jest wykonać podczas wszystkich etapów wdrażania programu oraz zobowiązanie zamawiającego do zapłaty wynagrodzenia w określonym terminie. W ramach umowy zlecenia P. N. brał udział w pracach zespołu wdrożeniowego. Spotkania w pierwszym etapie prac miały na celu opracowanie od nowa modelu rejestracji sprzedaży dla handlowców spółek z Grupy Kapitałowej I. W drugim etapie testowano opracowane rozwiązania, a w trzecim następował odbiór prac. Wypłata wynagrodzenia za opracowanie koncepcji, wykonanie i zaprotokołowanie testów, zgłoszenia błędów miała nastąpić po zakończeniu prac, na podstawie wystawionych, zgodnie z wzorem, rachunków. Proces modelowy w systemie miał być na tyle standardowy, aby po wejściu nowej spółki do Grupy Kapitałowej I., spółka taka mogła korzystać z tego procesu bez większych zmian. Z efektów prac wykonanych w ramach umowy zlecenia zawartej ze Spółką H. korzystają te spółki z grupy I., które zatrudniają handlowców. Po zakończeniu wdrożenia Spółka H. sprzedała gotowy system SAP poszczególnym spółkom Grupy I.

Przystępując do oceny prawnej, Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że sprawa toczy się wokół wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe i zdrowotne zainteresowanego, który będąc zatrudniony na podstawie umowy o pracę u płatnika składek I. S.A. na stanowisku specjalisty ds. systemu c.r.m. równolegle, w ramach umowy zlecenia zawartej ze Spółką H., świadczył usługi polegające na wyżej zdefiniowanym udziale w procesie budowania systemu informatycznego, następnie przekazanego pracodawcy do użytkowania. Zasadniczy spór sprowadzał się zatem do

zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a ustawy 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 121, dalej ustawa systemowa). Zgodnie z dyspozycją tego przepisu, za pracownika należy uznać także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Natomiast zgodnie z treścią art. 18 ust. 1a ustawy systemowej, w przypadku osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, jeżeli umowę taką zawarły z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonują pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się również przychód z tytułu umowy zlecenia.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że wyjątek wynikający z treści art. 8 ust. 2a ustawy systemowej oznacza, iż płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu umowy zlecenia (świadczenia usług) jest pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach tej umowy zawartej z osobą trzecią (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727). Istotne przy tym pozostaje, że przesłanką decydującą o uznaniu za pracownika osoby świadczącej w ramach umowy zlecenia pracę na rzecz swojego pracodawcy, jest to, że w ramach takiej umowy, wykonuje faktycznie pracę dla swojego pracodawcy (pracodawca uzyskuje rezultaty jej pracy).

Pracodawca w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmuje w ostatecznym rozrachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia umowy zlecenia (świadczenia usług) z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniodawcą. Finalnie więc Sąd odwoławczy zgodził się z tezą apelacji, że zainteresowany wykonujący czynności w ramach nawiązanej umowy cywilnoprawnej ze Spółką H., wykonywał jednocześnie pracę na rzecz swojego pracodawcy, który to uzyskiwał rezultaty z tej pracy. Zawarcie w tych warunkach umowy cywilnoprawnej było

zabiegiem, oczywiście dopuszczalnym w świetle prawa, jednak *de facto* zmierzającym do obniżenia kosztów pracy, obciążających wnioskodawcę, umożliwiając jednocześnie zleceniobiorcy dodatkowe zarobkowanie. Zakres świadczeń w ramach zawartej przez P. N. umowy zlecenia mieścił się w istocie w ramach obowiązków pracowniczych łączących go z I. S.A. Nie było tu realnej potrzeby zawierania dodatkowej umowy zlecenia, skoro jej przedmiot obejmował wiedzę i doświadczenie, jakie zainteresowany nabył w związku z zatrudnieniem go w I. S.A. i, za zgodą pracodawcy, miał on udzielać informacji, przekazywać dane, które były niezbędne przy tworzeniu i wdrażaniu systemu SAP, z którego docelowo miała również skorzystać I. S.A. Zastosowanie konstrukcji z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ma miejsce także wtenczas, gdy pracodawca nie uzyskuje bezpośrednio korzyści z wykonywania przez ubezpieczonego pracy w ramach umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Przenosząc powyższe spostrzeżenie na stan faktyczny sprawy, wskazać należy, że jakkolwiek Spółka H. „firmowała” zakupiony system SAP, to jednak został on przystosowany dla potrzeb Grupy Kapitałowej I. przy udziale także zainteresowanego, z uwzględnieniem udzielonych przez niego wskazówek, dotyczących między innymi firmy I. S.A. Z tego też względu, jak już wskazano powyżej, praca zainteresowanego była świadczona także na rzecz (i w interesie) firmy I. S.A. Co więcej, obie firmy funkcjonują w ramach Grupy Kapitałowej I., a więc współpraca w tym zakresie miała tym bardziej skonsolidowany charakter. Konsekwencją uznania zleceniobiorcy za pracownika jest konieczność opłacania przez pracodawcę składki na ubezpieczenie społeczne za osobę, z którą została zawarta umowa zlecenia, tak jak za pracownika.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wywiódł pełnomocnik płatnika składek (I. S.A.), zaskarżając go w całości i wskazując na naruszenie:

I. prawa procesowego, to jest:

1) art. 381 k.p.c., art. 382 k.p.c., a także art.: 217 § 1 i § 2, 227, 232 zdanie 1, 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez:

- pominięcie wniosku dowodowego płatnika składek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego;

- pominięcie dowodów załączonych przez płatnika składek do pism procesowych płatnika składek z dnia 28 kwietnia 2014 r. i z dnia 22 marca 2017 r.;

2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zdanie 1 k.p.c. przez:

- sformułowanie uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób niepozwalający na ocenę trafności wywodów Sądu drugiej instancji co do zastosowania prawa materialnego w związku z niedostatecznie jasno ustalonym stanem faktycznym (por. spośród wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2014 r., II UK 74/14);

- pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku szczegółowych okoliczności i przesłanek, którymi kierował się Sąd drugiej instancji przy ustaleniu, że zainteresowany, na podstawie umowy zlecenia zawartej ze Spółką H., wykonywał pracę na rzecz swojego pracodawcy, to jest I. S.A., a nie na rzecz zleceniodawcy, to jest Spółka H.;

II. prawa materialnego, to jest:

1. art. 8 ust. 2a tej ustawy systemowej w związku z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1793) przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej znajduje zastosowanie także w sytuacji, gdy:

- między pracodawcą (I. S.A.) zainteresowanego (i innych zleceniobiorców) a podmiotem trzecim (Spółka H.) nie istniała żadna zмова mająca na celu zawarcie umów cywilnoprawnych przez Spółkę H. z pracownikami pracodawcy (I. S.A.) po to, aby zminimalizować obciążenia pracodawcy (I. S.A.) z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, czego potwierdzeniem jest chociażby to, że w okresie wykonywania umów cywilnoprawnych przez ubezpieczonego (i innych zleceniobiorców) pracodawca (I. S.A.) nie zaniechał udzielania im podwyżek wynagrodzeń i awansów w ramach stosunku pracy zwiększających podstawy wymiaru składek i tym samym zwiększających kwoty składek odprowadzanych przez pracodawcę;

- z samych tylko efektów czynności wykonywanych przez ubezpieczonego (i innych zleceniobiorców) na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych ze Spółką H. pracodawca (I. S.A.) nie jest w stanie w żaden sposób skorzystać;

- efekty czynności wykonywanych przez ubezpieczonego (i innych zleceniobiorców) na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych ze Spółką H. nie stanowią finalnego efektu (produktu), z którego korzysta pracodawca (I. S.A.), bowiem ów finalny efekt w postaci ZSI SAP, wytworzony został dopiero przez Spółkę H. wskutek podjęcia bez udziału ubezpieczonego i innych zleceniobiorców szeregu czynności prowadzących do powstania ZSI SAP, czyli w sytuacji, gdy nie mamy do czynienia z bezpośrednim korzystaniem przez pracodawcę z finalnego efektu (produktu) umowy cywilnoprawnej, a co najwyżej pośrednim;

- z wytworzonego dopiero przez podmiot trzeci (Spółkę H.) finalnego efektu w postaci ZSI SAP, niebędącego wprawdzie finalnym efektem (produktem) czynności zainteresowanego i innych zleceniobiorców, może jednocześnie korzystać w takim samym zakresie nie tylko pracodawca ubezpieczonego (I. S.A.), ale mogą także korzystać inne podmioty niebędące pracodawcami ubezpieczonego w nieograniczonej liczbie zarówno należące do Grupy Kapitałowej I., jak nienależące do Grupy Kapitałowej I. (jeżeli chodzi o spółki z tej Grupy, to wg stanu na styczeń 2010 r. z systemu SAP korzystały 24 spółki, a wg stanu z dnia sporządzenia skargi kasacyjnej z systemu SAP korzysta już 60 spółek z Grupy I. Natomiast jeżeli chodzi o podmioty spoza Grupy Kapitałowej I., to na dzień sporządzenia skargi kasacyjnej system SAP jest używany w około 16 podmiotach;

2) art. 8 ust. 2a i art. 18 ust. 1a ustawy systemowej w związku z art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych przez ich błędną wykładnię przyjmującą, że przychód z umowy cywilnoprawnej osiągnięty przez osobę uznawaną za pracownika na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej uwzględnia się w podstawie wymiaru składek wykazywanej przez pracodawcę tej osoby, to jest podmiot, z którym osoba ta pozostaje w stosunku pracy (zob. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09), a nie w podstawie wymiaru składek wykazywanej przez zleceniodawcę, to jest podmiot, z którym osoba ta zawarła umowę cywilnoprawną (tak jednoznacznie i w opozycji do powołanej uchwały: prof. dr hab. Inetta Jędrasik-Jankowska [w]:

Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego, wyd. LexisNexis, Warszawa 2013, s. 60; pytanie prawne Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 27 października 2015 r. do Trybunału Konstytucyjnego (P 1/16); publikacja Pierwszej Prezes Sądu Najwyższego: Uwagi o stwierdzonych nieprawidłowościach i lukach w prawie, s. 77-78, zamieszczonej na stronie internetowej Sądu Najwyższego w dniu 15 czerwca 2016 r.) i w konsekwencji, że składkę od tak obliczonej podstawy powinien odprowadzić pracodawca, a nie zleceniodawca;

3) art. 65 § 2 k.c. przez wadliwą wykładnię pkt 2 preambuły umowy zlecenia przyjmującą, że Spółka H. zawarła umowę zlecenia z zainteresowanym ze względu na zatrudnienie ubezpieczonego u płatnika składek (I. S.A.);

4) art. 2 Konstytucji przez wykładnię art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w sposób naruszający zasadę demokratycznego państwa prawnego, w tym zasadę proporcjonalności oraz zasadę poprawnej legislacji, albowiem prezentowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia nakłada na płatnika składek obowiązki niemożliwe do wypełnienia w praktyce, jak i w świetle obowiązujących przepisów prawa;

5) art. 65 ust. 1 Konstytucji i wynikającą zeń zasadę wolności pracy;

6) art. 32 Konstytucji przez nierówne traktowanie podmiotów wykonujących umowy cywilnoprawne;

7) art. 84 i art. 217 Konstytucji przez domniemywanie, na podstawie nieprecyzyjnie sformułowanego przepisu prawa, to jest art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, istnienia ciężarów publicznoprawnych w odniesieniu do płatnika składek, które nie są przewidziane w ustawie.

Mając na względzie powyższe, wnioś o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...), ewentualnie - w razie uznania, że podstawa skargi kasacyjnej w postaci naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, a podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona - o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona, mimo powoływania się na uchybienia procesowe i materialnoprawne, jakich miał się dopuścić Sąd Apelacyjny w (...).

W odniesieniu do zarzutów natury procesowej nie można podzielić stanowiska, że Sąd odwoławczy dopuścił się naruszenia art. 278 § 1, art. 382, art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. W ocenie skarżącego, prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy wymagało wiadomości specjalnych. Tak jednak nie jest. Zakres złożoności procesu wdrożenia i funkcjonowania systemu SAP pozostaje poza orbitą procesu. Wstępnie przypomnieć należy, że ten został wyznaczony przez treść decyzji organu rentowego. Kwestia związana z ustaleniem podstawy wymiaru składek abstrahuje od oceny jakości pracy wykonanej przez zainteresowanego i od stopnia złożoności przygotowanego produktu, praw majątkowych do niego, skoro stosowne wynagrodzenie za wykonane czynności zostało wykonującemu pracę zapłacone. Jednocześnie problem czy system SAP spełnił oczekiwania zamawiającego także nie wpływa na końcową ocenę sporu. Zatem konieczność zasięgnięcia w sprawie wiadomości specjalnych (opinia biegłego) traci na znaczeniu, zwłaszcza że wniosek w tym przedmiocie nie zmierzał do wyjaśnienia potencjalnych różnic w obowiązkach składowych skarżącego. Tym samym zaniechanie przeprowadzenia tego dowodu nie narusza art. 382 k.p.c. i art. 217 § 1 i 2 k.p.c.

W końcu art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., jako podstawa naruszenia prawa procesowego, został na tyle dostatecznie wyjaśniony w judykaturze, że obecnie pozostaje jedynie odesłać skarżącego do ugruntowanego w tej kwestii stanowiska (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Jego wspólnym mianownikiem jest teza, że tego rodzaju zarzut tylko wyjątkowo może uzasadniać uchylenie zaskarżonego orzeczenia, podczas gdy

niedostatecznie ustalony stan faktyczny wyklucza możliwość kontroli kasacyjnej. Tymczasem w sprawie tak nie jest, motywy Sądu poddają się weryfikacji, co pośrednio wynika także z ilości i jakości zarzutów kasacyjnych, jakie zostały w sprawie podniesione przez skarżącego i szczegółowo opisane w uzasadnieniu skargi kasacyjnej.

Generalnie spór w rozpoznawanej sprawie koncentruje się wokół wątpliwości związanych z wykładnią art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Chociaż dana problematyka stanowiła przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego (zob. uchwała z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46; wyroki: z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266; z dnia 22 października 2013 r., III UK 155/12, OSNP 2014 nr 9, poz. 138; postanowienie z dnia 21 kwietnia 2015 r., II UZ 8/15, OSNP 2017 nr 3, poz. 34) jak też doktryny (zob. I. Jędrasik-Jankowska: Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczenia społecznego, PiZS 2011 nr 8, poz. 22-28; S. Koczur: Beneficjent pracy jako kryterium objęcia systemem ubezpieczeń społecznych M.P.Pr. 2013 nr 9, s. 471 – 474; P. Prusinowski: Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, M.Pr. 2011 nr 6, s. 291 – 294) w dalszym ciągu wywołuje kontrowersje, w tym również w ujęciu konstytucyjnym (zob. postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 marca 2018 r., P 1/16, OTK – A 2018, poz. 15). Wynika to z faktu, że poszczególne stany faktyczne w kolejnych sprawach różnią się między sobą. Ewoluuja także schematy organizacyjne pracodawców, przedmioty ich działalności. Wywołuje to konieczność ponownej rekwalifikacji podstawowych pojęć prawa pracy, takich jak pracodawca i pracownik, gdyż rozwiązania statyczne z Kodeksu pracy nie są aktualnie wystarczające do rozwiązania problemu, który *de facto* toczy się przede wszystkim między pracodawcą a organem rentowym, a nie wyłącznie między stronami stosunku pracy. Dlatego oś wykładni prawa koncentruje się na gruncie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

Ten aspekt dostrzega skarżący i w obrębie tej normy buduje szereg zarzutów dotyczących błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, wzmacniając przekaz także zarzutami natury konstytucyjnej i poglądami doktryny. W ocenie skarżącego, konieczne jest w sprawie

wyeksponowanie takich elementów jak: (-) brak umowy między pracodawcą zainteresowanego a podmiotami trzecimi by minimalizować zobowiązania składkowe, bowiem w toku zatrudnienia pracownik otrzymywał podwyżki, awanse, co wprost przekładało się na wzrost obciążeń I. S.A., (-) pracodawca w żaden sposób nie skorzystał z efektów pracy zainteresowanego (na pewno nie w sposób bezpośredni), którego zresztą czynności nie stanowiły finalnego produktu, skoro ten został wytworzony przez Spółkę H. bez jego udziału, (-) wytworzony produkt (ZSI SAP) umożliwia korzystanie z niego nie tylko przez pracodawcę zainteresowanego, lecz także przez inne podmioty i to nie tylko należące do Grupy Kapitałowej I.

Przystępując do oceny tak ukształtowanych poglądów, należy przypomnieć treść art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Zgodnie z tym przepisem za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Analiza powołanej normy wskazuje, że celem tego rozwiązania 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. Z drugiej strony ów 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. Ten ostatni wątek ma na celu zapobieganie tworzeniu spółek – córek oraz zmomom firm w celu zatrudniania tych samych osób na podstawie umów o pracę przez jedną firmę i umów cywilnoprawnych przez drugą firmę.

Przekierowanie problemu na grunt ubezpieczeń społecznych ma także swoje dalsze konotacje. Otóż relacja między pracodawcą a organem rentowym nie jest typowym zobowiązaniem prawa cywilnego, lecz następstwem wykreowania tytułu ubezpieczenia społecznego, który – co wynika z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – powstaje z mocy prawa, niezależnie od woli

stron i co więcej, w drodze umowy nie można go zmodyfikować (ograniczyć). Wynika to z faktu, że ubezpieczeniu społecznemu pracownik podlega z mocy prawa. Krzyżowanie się prawa pracy i ubezpieczeń społecznych jest oczywiste. O ile reguły prawa cywilnego do stosunku pracy mają zastosowanie przez art. 300 k.p., o tyle w prawie ubezpieczeń stosownego odesłania brak. Nie może też ująć uwadze, że prawo pracy nastawione jest na zagwarantowanie pracownikowi funkcji ochronnej, przez zapewnienie umownych standardów co najmniej na poziomie ustawowym. Z kolei funkcji ochronnej skarżący zamierza przeciwstawić w domyśle opisaną zasadę *in dubio pro libertate*, która przy braku ustawowych ograniczeń, oświadczeń woli pozornych, czynności sprzecznych z prawem, powinna być pozytywnie interpretowana w kierunku swobody woli stron, zwłaszcza jeśli nie zmierza do instrumentalnego traktowania prawa ubezpieczeń społecznych przez uniknięcie konieczności wzrostu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot postępowania wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 kwietnia 2010 r., II UK 309/09, LEX nr 604210; z dnia 7 kwietnia 2011 r., I UK 357/10, LEX nr 863946). Od momentu wniesienia odwołania do sądu sprawa staje się sprawą cywilną (w znaczeniu formalnoprawnym), podlegającą rozstrzygnięciu według zasad właściwych dla tej kategorii spraw. Odwołanie pełni rolę pozwu, a jego zasadność ocenia się na podstawie właściwych przepisów prawa materialnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1998 r., II UKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 529; z dnia 4 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824). Z tym rozwiązaniem koreluje treść art. 477¹⁴ § 1 i 2 k.p.c., a finalnie sąd nie dysponuje możliwością dowolnego kształtowania rozstrzygnięcia merytorycznego. Jest związany decyzją i w razie zamiaru jej zmiany nie może orzec o tym, o czym dana decyzja nie rozstrzyga. Przypomnienie powyższego mechanizmu jest o tyle konieczne, że skarga kasacyjna zwraca uwagę na obowiązek wydania przez organ rentowy w pierwszej kolejności decyzji o podleganiu ubezpieczeniu społecznemu (wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pkt III. 3). Tego rodzaju założenie jest błędne, co wyjaśnił już Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 21

kwietnia 2015 r., II UZ 8/15 (OSNP 2017 nr 3, poz. 34) oraz postanowieniu z dnia 16 stycznia 2019 r., I UZ 53/18 (niepubl.).

Powracając do wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, nie sposób pominąć, że dotyczy on dwóch odrębnych sytuacji. Pierwsza z nich dotyczy problemu, gdy umowa prawa cywilnego wymieniona w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej została zawarta z pracodawcą, z którym jej wykonawca pozostaje w stosunku pracy. Druga zaś wpłata podmiot trzeci, z którym pracownik zawiera umowę prawa cywilnego, wykonując jednak pracę nadal na rzecz swego pracodawcy.

W obrębie tylko ostatniego zagadnienia koncentrowały się orzekające w sprawie sądy. Sąd Okręgowy zmieniając zaskarżoną decyzję, wywiódł, że zainteresowany nie wykonywał pracy na rzecz swojego pracodawcy, skoro nie był zobowiązany do stworzenia na jego rzecz odrębnej bazy, a I. S.A. w żaden sposób nie korzystał z efektów pracy swego pracownika. Odmiennie rzecz zinterpretował Sąd Apelacyjny, przyjmując możliwość objęcia normą art. 8 ust. 2a ustawy systemowej sytuacji, w której pracodawca nie jest bezpośrednim beneficjentem korzyści wynikającej z wykonywania pracy przez ubezpieczonego. W ten sposób spornemu przepisowi zostało nadane znaczenie działania „w interesie pracodawcy”, który może wykorzystać wytworzony produkt, gdyż system SAP jest przystosowany do potrzeb I. S.A. Nadto Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę – choć szerzej tego wątku nie rozwinął – że oba podmioty (I. S.A. i Spółka H.) funkcjonują w ramach Grupy Kapitałowej I., a więc ich współpraca miała charakter bardziej skonsolidowany.

Skarżący z metodyczną konsekwencją zwalcza argumenty Sądu drugiej instancji związane z przyjęciem koncepcji wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Temu aspektowi poświęcił zarówno wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jak i podstawy kasacyjne. Z tego względu konieczne stało się wyjaśnienie tego problemu, choć nie ma on kluczowego znaczenia w sprawie, gdyż zbudowanie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej na alternatywnych – choć nie wykluczających się przesłankach – w przedmiotowym stanie faktycznym uprawnia do wniosku, że obie przesłanki ze spornego przepisu zostały spełnione.

W ocenie Sądu Najwyższego, w składzie rozpoznającym sprawę, nie doszło do błędnej wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej z racji brzmienia pierwszej

części tej normy, która odnosi się do zawarcia przez pracownika umowy prawa cywilnego ze swoim pracodawcą. Przyjęcie tej koncepcji wymaga zwrócenia uwagi na definicję pracodawcy. W jej obrębie – w przeciwieństwie do pojęcia pracownika – ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych milczy. Niezbędne staje się więc odkodowanie danego terminu za pomocą prawa pracy. Normatywne odzwierciedlenie danego pojęcia znajduje się w treści art. 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W judykaturze dane zagadnienie zostało szeroko wyjaśnione (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNP 1997 nr 7, poz. 112; z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, LEX nr 34181; z dnia 18 lutego 1998 r., II UKN 525/97, OSP 1999 nr 7- 8, poz. 130; z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98, Wspólnota 2000 nr 6, poz. 19; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, LEX nr 119663; z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, LEX nr 151288; z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21 - 22, poz. 266 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008 nr 5 - 6, poz. 55). Równolegle w doktrynie poszukiwano odpowiedzi na pytanie o konstytutywne cechy podmiotu zatrudniającego (por. Z. Hajn: Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997 nr 5 oraz cz. II, PiZS 1997 nr 6; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Kraków 2003; J. Kniec: Problematyka zdolności sądowej spółki cywilnej w świetle zmian w prawie gospodarczym, handlowym i cywilnym, Studia Iuridica Lublinensia 2004 nr 3, str. 67-82; L. Miroszewski: Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy, PiZS 2000 nr 11, str. 19-26; M. Piankowski: Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2; Ł. Pisarczyk: Pracodawca wewnętrzny, MPP 2004 nr 12; M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, PiZS 1997 nr 2, s. 35).

Niemniej splot powiązań organizacyjnych osób prawnych (I. S.A. i Spółka H.) zmusza do zawężenia problemu do oceny pojęcia pracodawcy w płaszczyźnie osób prawnych wchodzących w skład grupy kapitałowej. Z pomocą przychodzi w tej mierze uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16 (OSNP 2017 nr 3, poz. 32 z glosą P. Czarneckiego, OSP 2017 nr 7 – 8, poz. 66). Zgodnie z

jej tezą Spółka kapitałowa wchodząca w skład "holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych", a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa) jest pracodawcą, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Przywołane rozstrzygnięcie jest o tyle istotne, że zapadło na bliźniaczym gruncie z udziałem Spółki H. oraz I. S.A. Rozpoznając pytanie prawne, Sąd Najwyższy zauważył, że *de lege lata* brak jest możliwości odnoszenia pojęcia pracodawcy do tworów wielopodmiotowych – pracodawcami nie mogą więc być jednocześnie wszystkie spółki wchodzące w skład grupy kapitałowej. Niemniej w judykaturze pojawia się koncepcja przebijania zasłony osobowości prawnej (ang. *piercing the corporate veil*). Celem tej metody jest przeciwdziałanie sytuacji, w której rzeczywisty właściciel, faktycznie przyjmujący świadczenie pracownika, nadużywa konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 k.p., aby z formalnego punktu związać pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy spółka handlowa będąca „prawdziwym pracodawcą” tworzy kontrolowaną przez nią spółkę (albo inną jednostkę organizacyjną), powierzając jej funkcję zatrudniania pracowników. Ten sposób może być użyty dla obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Taka metoda odkrycia rzeczywistego pracodawcy przez „uniesienie zasłony osobowości prawnej” ma oparcie w prawie unijnym, a także nie jest obca polskiemu orzecznictwu w sprawach z zakresu prawa pracy (por. uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSP 2007 nr 3 – 4, poz. 38). W tym samym duchu wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23 - 24, poz. 289 z glosą J. Wrątnego; z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129 i z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 55/13, LEX nr 1441273, jak i piśmiennictwo prawnicze (por. T. Targosz: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004; M. Litwińska-Werner: Nadużycie formy spółki, Studia Prawa Prywatnego 2007 nr 3; P. Wąż: Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., Monitor Prawa Pracy 2007 nr 3, s. 120; M. Raczkowski: Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, PiP 2009 nr 3, s. 60; Ł. Pisarczyk, Pracodawca wewnętrzny, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 12, s. 321; A. M. Świątkowski: O kontrowersjach

wokół pojęcia "autentyczny" pracodawca, PiP 2018 nr 4, s. 29 – 46). Jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej spółki wymienia się „pomieszczenie sfer”, które może być „rzeczowe” (dotyczyć sfery majątkowej spółki i wspólnika, kiedy nie wiadomo, do którego majątku: wspólnika czy spółki dominującej należy określony przedmiot albo masa majątkowa) lub „podmiotowe” (dotyczyć sposobu prowadzonej przez spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca - mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej - na przeciwdziałanie skrajnym (wyjątkowym) przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016 nr 2, poz. 17).

Nie można naturalnie pominąć, że konstrukcję pomijania prawnej odrębności członków holdingu stosowano ze względu na występujące w tych sprawach symptomy nadużycia. Nie chodzi przy tym o sam fakt istnienia równoległych stosunków zatrudnienia (pracy czy cywilnoprawnego), ale o dodatkowe zachowania pozwalające negatywnie oceniać postępowanie pracodawców. Może to być na przykład brak czytelnego podziału prac na wykonywane w ramach poszczególnych więzi zatrudnienia czy sztuczny podział jednego zadania roboczego między różne więzi zatrudnienia z różnymi podmiotami.

W ten sposób rysuje się obowiązek przypomnienia okoliczności faktycznych, które wiążą przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej. W okolicznościach sprawy zainteresowany (z wykształcenia informatyk) był zatrudniony w I. S.A. jako specjalista do spraw systemu c.r.m. Jego pracodawca podjął decyzję o wdrożeniu w spółkach Grupy Kapitałowej I. zintegrowanego systemu informatycznego, aby ujednolicić obsługę w procesach pomocniczych (na przykład w dziedzinie finansowo-księgowej). Z tych względów została utworzona Spółka H., z którą zainteresowany zawarł umowę zlecenia, zobowiązując się do czynnego udziału w pracach wdrożeniowych i przy wykorzystaniu wiedzy i doświadczenia nabytego w toku zatrudnienia.

Ocena, czy doszło do nadużycia swobody tworzenia podmiotów zależnych – z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych – zmusza do wyboru określonego kryterium, za pomocą którego zweryfikowana zostanie analizowana przesłanka. Kryterium powinno być obiektywne, tak aby doprowadziło do wyodrębnienia zobiektywizowanego przedpoła stosunku ubezpieczenia społecznego, to jest, czy powstały dwa odrębne tytuły ubezpieczenia społecznego pozostające ze sobą w relacji objętej art. 9 ustawy systemowej, czy też faktycznie mamy do czynienia z jednym podstawowym tytułem ubezpieczenia społecznego (umową o pracę). Jego wynik nie może sprowadzać się wyłącznie do oceny samej formy, struktury wewnętrznej. Przyjęcie zatem dwóch tytułów ubezpieczenia społecznego nie wynika z samej odrębności organizacyjnej (osobowości prawnej) podmiotów zatrudniających. Konieczny jest szerszy osąd sprawy, który uwzględni podmiotowo – przedmiotowe przesłanki w procesie tak zwanej „pozytywnej eliminacji”. Weryfikacja daną metodą oznacza ocenę, czy I. S.A. zrealizowałby swój cel bez wykorzystania wiedzy i doświadczenia zainteresowanego (kryterium podmiotowe), gdyż wybór określonej osoby do wykonania konkretnego odcinka prac był dowolny i w zasadzie przypadkowy splot okoliczności faktycznych spowodował jego zatrudnienie. Po drugie, czy opracowanie zintegrowanego systemu informatycznego było technicznie osiągalne (kryterium przedmiotowe) bez powołania do życia Spółki H. (spółka celowa), skoro ten ostatni podmiot zawarł umowy (licencyjna i serwisowa) z S. Sp. z o.o. na korzystanie z tego oprogramowania. Koniunkcja obu przesłanek wzmacnia argument o instrumentalnym podejściu do prawa ubezpieczeń społecznych, nie przekreślając w żaden sposób innych celów (gospodarczych, podatkowych) do jakich mógł dążyć i dążył I. S.A., tworząc odrębny podmiot prawa. W końcu nie jest to problem jednostkowy dotyczący jednego zainteresowanego, a więc ocenie podlega pewien szerszy aspekt działań. Wynika to z treści skargi kasacyjnej, która odwołuje się także do innej osoby (I. M.).

W ocenie Sądu Najwyższego, wymienione wyżej kryteria są jawnie zintegrowane w przedmiotowej sprawie. Przede wszystkim istotną rolę ogrywały kompetencje pracownika (P. N.). Jego wiedza, doświadczenie były istotne w tworzeniu nowego oprogramowania, tak by docelowo odpowiadały zmieniającym

się potrzebom spółki matki. Jego zespołowa zresztą praca była niezbędna, ponieważ umożliwiała pracodawcy wprowadzenie do systemu indywidualnych oczekiwań, dostosowując jednocześnie przyszyły system do pozostałych podmiotów grupy kapitałowej (wykonanie i zaprotokołowanie testów, zgłoszenie błędów). Zatem pracodawca za pracę w wyższym wymiarze czasu pracy byłby zobowiązany zapłacić pracownikowi wyższe wynagrodzenie. Tego obowiązku nie pochłania fakt – na który powołuje się skarżący – że w toku zatrudnienia pracownicy (w tym P. N.) uzyskiwali awanse, podwyżki płac, co wyklucza działania pracodawcy mogące prowadzić do stwierdzenia zмовы holdingu w celu unikania płacenia należności składowych. W ten sposób skarga kasacyjna stara się zatrzeć granice między podstawowymi obowiązkami pracowniczymi, ogólnym wzrostem płac, a dodatkowym zadaniem celowym, które samo w sobie miało zamknięty katalog prac, charakteryzujący się okresowym spiętrzeniem zadań i obowiązków realizowanych także w normalnym czasie pracy. Ich wagę i znaczenie oddaje wysokość uzyskanych wynagrodzeń z ocenianej umowy zlecenia (na przykład rachunek wystawiony na kwotę 10.000 zł, czyli dwukrotnie wyższą niż normalne wynagrodzenie). Nie można więc oceniać jej jako pracy marginalnej, której znaczenie w tworzeniu systemu jest nieistotne. Jednocześnie były to czynności pokrewne do podstawowych obowiązków zainteresowanego.

Odnośnie do kryterium przedmiotowego, to obowiązki i zadania Spółki H. można porównać do pozycji swoistego dzierżyciela. Ten podmiot odgrywa akcesoryjną rolę, gdyż zawarcie umów z S. Sp. z o.o. uprawniało następnie do przeniesienia wszystkich nabytych praw i obowiązków w zakresie licencji oraz serwisu na każdy podmiot Grupy Kapitałowej I. Samo przekazanie zadania podmiotowi trzeciemu, by ten od strony formalnej poniósł koszty związane z uzyskaniem zintegrowanego systemu informatycznego nie tworzy z punktu widzenia art. 9 ustawy systemowej zbiegu tytułu ubezpieczenia społecznego. Naturalnie tego rodzaju wykładnia nie jest ukierunkowana na ograniczenie wolności działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji), gdyż nie sprzeciwia się wyborom co do zasady metod jej prowadzenia, lecz uwzględnia inną konstytucyjną zasadę ochrony pracy (art. 24) i prawo do zabezpieczenia społecznego (art. 67), rozumiane

jako substrat poziomu uzyskanych w toku zatrudnienia przysporzeń majątkowych, stanowiących w przeszłości element obliczenia wysokości świadczenia.

Z tych względów wynik postępowania przed Sądem Apelacyjnym w (...) jest trafny, mimo położenia akcentu na inny element art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, którego – *nota bene* – nie można pominąć z racji ilości i wagi argumentów zawartych w skardze kasacyjnej.

O ile definicja zwrotu „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy” może budzić kontrowersje *in abstracto*, o tyle obowiązkiem orzekających sądów staje się odzwierciedlenie w konkretnych okolicznościach faktycznych, czy z takim wykonywaniem pracy mamy do czynienia. Sam fakt, że orzekające w sprawie sądy odmiennie widziały ów problem, nie potęguje jeszcze wątpliwości, lecz skłania do refleksji, jakie cechy muszą wystąpić by można było stwierdzić, że dana praca była wykonana na rzecz pracodawcy. W omawianym problemie pojawia się kaskadowe rozwiązanie określanie mianem „trójkąta umów” (zob. M. Ryłski: Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 ust. 2a). Uwagi polemiczne. Część I, PiZS 2018 nr 3, s. 21 - 27 oraz część II, PiZS 2018 nr 4, s. 12 – 18). Ma to miejsce w sytuacji, gdy pracodawca i podmiot trzeci (tu Spółka H.) konstruują porozumienie związane z mnogością umów. Skarżący ten wątek określa jako potencjalna „zmowa” pracodawcy i kontrahenta cywilnoprawnego i jednocześnie wyjaśnia, że takiej zmowy w sprawie nie było. Zastosowana terminologia (zmowa) narzuca negatywny wydźwięk, sugerując potajemne pertraktacje i ustalenia związane ze sposobem realizacji umowy. Tymczasem stanowisko Sądu Apelacyjnego abstrahuje od tej przesłanki. Z prawnym ujęciem „zmowy” można mieć do czynienia z przypadku zamiaru ograniczenia konkurencji (D. E. Wojtczak: Zwalczanie zmów przetargowych w Polsce. PiP 2010 nr 7, s. 68-77). Ze swej istoty dotyczy ona stosunku cywilnoprawnego, podlegającego rokowaniom i zasadzie swobody umów (art. 353¹ k.c.). Natomiast wolą stron, niezależnie czy celową (zamiarem bezpośrednim), czy też objętą świadomością (zamiarem ewentualnym), nie można zniwelować obowiązku ubezpieczenia społecznego, który powstaje przecież z mocy prawa. Zatem brak zmowy po stronie I. S.A. i Spółki H. nie wpływa na wynik

wnioskowania o wykonywaniu pracy w ramach art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, czyniąc bezzasadnym podstawę skargi umiejscowioną w części A.1.1.

Nie ma także podstaw do finalnego zaakceptowania pozostałych zarzutów prawa materialnego (część A. 1. 2 - 4.). Opierają się one na założeniu, że I. S.A. nie skorzystał z efektów pracy zainteresowanego, skoro jego działania nie stanowiły końcowego produktu, gdyż dopiero działania Spółki H. doprowadziły do wytworzenia SAP, co oznacza, że pracodawca nie korzysta bezpośrednio efektu pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Za pomocą wymienionych argumentów skarżący pozostaje w opozycji do uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09 (OSNP 2010 nr 3 – 4, poz. 46 z glosą E. Hołtoś: *Zatrudnienie a umowa o dzieło*, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa, 2014), wskazując także na krytyczne stanowiska piśmiennictwa. W jego ocenie, zbyt rygorystyczna wykładnia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej narusza zasadę swobody umów.

Tymczasem należy zauważyć, że dążenie do optymalizacji kosztów działalności gospodarczej nie może odbywać się z pominięciem reguł ubezpieczenia społecznego, bowiem obie wartości nie pozostają względem siebie w hierarchicznej zależności. Potrzebny jest rozsądny kompromis, który uchwyci interes Państwa w zabezpieczeniu obowiązków składkowych, nie tamując rozwoju przedsiębiorczości. Problem uiszczania składek nie dotyczy tylko wykreowania zbiegu tytułów ubezpieczenia społecznego, lecz także powszechnego zawierania umów o dzieło, zachęcania do samozatrudnienia. Nie ma on tylko konotacji w prawie krajowym. Judykaturze znane są przykłady dotyczące rozporządzeń UE w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, to jest rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. UE. L. 2004.166.1), na gruncie którego dochodzi do wykorzystywania różnic w obciążeniach składkowych poszczególnych państw. Chodzi o tak zwane „firmy skrzynki”, czy też zajmujące się wyłącznie delegowaniem pracowników do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 czerwca 2013 r., II UK 333/12, OSNP 2014 nr 3, poz. 47; z dnia 4 czerwca 2014 r., II UK 550/13, LEX nr 1478710; wyrok TSUE z

dnia 10 lutego 2000 r., C-202/97, Fitzwilliam Executive Search Ltd, prowadząca działalność pod nazwą „Fitzwilliam Technical Services). Zagadnienie zostało także wyjaśnione przez doktrynę (zob. K. Ślęzak: Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz. Wolters Kluwer Polska, 2012). Z tego względu interwencjonizm Państwa sam w sobie nie może być poczytywany za wadę. Jednak jak daleko może on sięgać w praktyce. O tym zadecydowały konkretne stany faktyczne, w których sądy powszechne i Sąd Najwyższy analizowały termin „na rzecz pracodawcy”. Gwoli ścisłości w orzecznictwie sądów powszechnych pojawiły się głosy zawężające skutki stosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (zob. na przykład wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 grudnia 2013 r., III AUa 2430/12, LEX nr 1415907; wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 lutego 2015 r., III AUa 835/14, niepubl.).

Z dotychczasowych stanowisk można odkodować, że sięganie po art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ma miejsce w razie przysporzenia materialnej (niematerialnej) korzyści pracodawcy, bez względu na to, czy pracownik wykonuje w ramach umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę na rzecz swojego pracodawcy pracę tego samego rodzaju czy też inną (zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 21 kwietnia 2015 r., III AUa 640/14, LEX nr 177137 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 lutego 2015 r., III AUa 1568/14, LEX nr 1668573). Nadto, powinien istnieć bezpośredni związek między korzyścią pracodawcy, która jest wymierna i związana z realizacją celów statutowych, a pracami wykonywanymi przez jego pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych z innym podmiotem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 r., I UK 354/09, LEX nr 602211). Tego rodzaju wnioskowanie zmierza do uchwycenia faktu, że pracodawca – wskutek podwykonawstwa – zawłaszcza w ostatecznym rozrachunku rezultat pracy wykonanej przez swego pracownika. Nie będzie z tym problemu, jeżeli dana praca zostanie wykonana w siedzibie pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym. W takim układzie zależności formułował tezę Sąd Najwyższy w uchwale II UZP 6/09 (praca w stoczni i usługi na jej rzecz). Z kolei w przedmiocie wykonywania usług pielęgniarских wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 259/09 (LEX nr 585727).

Ad casum, sytuacja jest odmienna i ów fakt otwiera skarżącemu drogę do zanegowania utrwalonej błędnie wykładni prawa na gruncie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Jednak dana opozycja nie przekonuje na rzecz podzielenia sposobu wykładni prawa przez autora skargi kasacyjnej. Nie chodzi tu tylko o problem, jakie znaczenie nadać pojęciu „na rzecz pracodawcy”. W zasadzie każda metoda wykładni tekstu prawnego, ustalonego na podstawie wykładni gramatycznej, funkcjonalnej (celowościowej) będzie prowadziła zawsze do wykładni rozszerzającej lub zwężającej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 czerwca 2000 r., K 25/99, OTK 2000 nr 5, poz. 141; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., III ZP 38/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 234 i uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1). Podążając za teorią prawa, to za dominującą uznaje się interpretację gramatyczną (por. M. Zieliński: Wykładnia Prawa, Zasady. Reguły. Wskazówki, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2002, s. 49). Wykładnia pozajęzykowa może jedynie dodatkowo potwierdzać, a więc wzmacniać wyniki wykładni językowej. Podobnie ma się rzecz z wykładnią tekstów prawnych, których sens językowy nie jest jednoznaczny z tego względu, że tekst prawny ma kilka możliwych znaczeń językowych, a wykładnia funkcjonalna (celowościowa) pełni rolę dyrektywy wyboru jednego z możliwych znaczeń językowych.

W każdym wypadku ogół determinantów faktycznych rzutuje na ostateczny osąd sprawy. Nie przekreśla się w ten sposób i nie zwalcza odmiennych rezultatów (powołane przez skarżącego wyroki sądów powszechnych), gdyż sprawowanie wymiaru sprawiedliwości nie sprowadza się do arytmetyki, przyznawania bezwzględnej pierwszeństwa określonym poglądom. Wręcz przeciwnie chodzi o uchwycenie określonego modelu procedowania, który mógłby mieć szerszy walor z uwagi na swoje uniwersalne cechy, pozwalając każdorazowo ważyć rangę i siłę argumentów podniesionych w konkretnym sporze. Z tej racji rolą sądów nie jest multiplikowanie wątpliwości, lecz poszukiwanie standardu postępowania w określonych stanach faktycznych. Zatem powoływanie się przez skarżącego na kontrowersje przy wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest czymś naturalnym, co obliuguje do wyboru określonej wykładni prawa z większą liczbą zmiennych stanowisk, przy rozważaniu możliwych wariantów rozstrzygnięcia.

Jednym z wariantów jest sytuacja, w której pracownik świadczy pracę najemną oraz wykonuje zlecenie na rzecz innego podmiotu. Między tymi jednostkami nie ma wzajemnej zależności, nie współpracują ze sobą. Niemniej rozwijające się stosunki gospodarcze mogą skrzyżować sfery działań obu podmiotów (jednorazowo, stale), może dojść do utworzenia konsorcjum w celu realizacji zadania, którego każdy podmiot z osobna udźwignąć nie zdoła. W stosunku pracy i zleceniu nie zachodzi tożsamość realizowanych zadań, obowiązków. Wtenczas zakres stosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej staje się wątpliwy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., III UK 69/14, OSNP 2016 nr 8, poz. 107).

Tymczasem w przedmiotowej sprawie sytuacja jest odmienna. Na pierwszy plan wysuwa się rola podmiotu trzeciego (Spółki H.) na co zwraca uwagę doktryna (zob. M. J. Zieliński: Kontrowersje wokół wykonywania pracy na rzecz własnego pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, zgodność tego przepisu z Konstytucją RP, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3844, Przegląd Prawa i Administracji CXIII, Wrocław 2018). Przed powierzeniem zainteresowanemu zadań, ten podmiot nie funkcjonował w obrocie gospodarczym. Nie prowadził prac nad innymi programami, projektami. Został utworzony do konkretnego celu w ramach Grupy Kapitałowej I., 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. Tego rodzaju format zbliża Spółkę H. do pośrednictwa pracy, co zaś uaktywnia przesłankę wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Należy zwrócić uwagę, że zadania zainteresowanego miały zamknięty przedział. Przygotowanie modułów do opracowania ZSI SAP, oznacza, że w dalszym etapie funkcjonowania Spółki H. (outsourcing systemu) zapotrzebowania na pracę zainteresowanego nie było. To zaś uwypukla ścisły związek z zadaniową rolą i jego funkcją, powiązaną z korzyścią pracodawcy, to jest uzyskaniem oprogramowania, które w momencie uruchomienia zaspokaja cel postawiony przez spółkę matkę grupy kapitałowej. Zatem celem nadrzędnym jest korzyść w jej obrębie. Nie trzeba szerszych wywodów, by dostrzec, że współczesne procesy zarządzania, w tym zasobami ludzkimi, są daleko z informatyzowane. Zaletą tego

rodzaju aplikacji jest uniwersalność z jednoczesnym uchwyceniem specyfiki pracy danego podmiotu. Poziom z informatyzowania jednostki przyczynia się do obniżenia kosztów, niesie przeto za sobą realne i wymierne korzyści w całej grupie, generując jednocześnie zyski z racji opcji outsourcingowych.

Z powyższego wynika, że pojęcie korzyści nie powinno być rozumiane statycznie, jako bezpośredni w danym momencie konkretny efekt działań pracownika, realizowany w „trójkącie umów”. Należy przypisać jej opcję dynamiczną, przez autonomiczne rozumienie korzyści, które w momencie rozpoczęcia działań nie jest jeszcze widoczne, lecz jest realizowane przez odpowiednich profesjonalistów, pracujących w zespole. Ten ostatni wątek jest także ważki. Praca zespołowa w planowaniu zintegrowanych systemów jest pierwszoplanowa. Każdy z wykonujących pracę koncentruje się na wydzielonym odcinku. Dopiero połączenie ich prac prowadzi do wymiernego efektu, korzyści. Niemniej brak jednego elementu podmiotowego w zespole czyni dany produkt ułomnym, niepełnym. Stąd nie można efektu grupowego odczytywać, tak jak chce tego skarżący, że nie był on uzależniony od działań konkretnej osoby. Zainteresowany miał za zadanie opracować od początku nowy model sprzedaży dla handlowców, a także przeprowadzić testy, wychwycić błędy i dokonać odbioru prac. Zakres jego czynności wskazuje na daleko idącą samodzielność, wynikającą z przedmiotu pracy. Nie wymaga ona zhierarchizowanej struktury podległości pracowniczej, skoro oparta jest na wiedzy i doświadczeniu pracy informatyka. Wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ma miejsce także wtenczas, gdy dana praca jest samodzielna i nie wymaga stałej kontroli, wydawania poleceń wykonującemu pracę. W tym trybie nie dochodzi do ustalenia istnienia stosunku pracy (badania właściwości świadczenia pracy), gdyż on istnieje między stronami stosunku pracy, lecz do 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. Możliwość przypisania działania na rzecz pracodawcy jest tym większa im rodzaj pracy pozostaje w funkcjonalnym związku z podstawowymi obowiązkami ze stosunku pracy. Nie można też tracić z pola widzenia, że umowa o

pracę to umowa starannego działania. Poprawnie wykonana praca uprawnia do wynagrodzenia (art. 80 k.p.), a jej efekt lub skutek ma znaczenie drugoplanowe.

W teorii zwrócono uwagę, że omawiany problem daje podstawę do przyjęcia szerokiego znaczenia terminu „na rzecz pracodawcy”. Uzasadnia to cel i funkcja przypisana omawianej regulacji. 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 pozostawał pod kierownictwem pracodawcy, czy korzystał z jego majątku, jak też czy pozostawał 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, M.Pr. 2011 nr 6, s. 291 – 294). W doktrynie podkreśla się też, że zwrot wykonywanie pracy jest czymś innym niż jej świadczenie. Wykonywanie pracy to każda ukierunkowana wolą działalność człowieka (zob. P. Czarnecki: Ubezpieczenie społeczne – dodatkowe zatrudnienie, glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2010 r., III UZP 6/16, OSP 2017 nr 7 – 8, poz. 66).

Podsumowując, wykonywanie pracy „na rzecz pracodawcy” odnoszone do rezultatu pracy jest niewątpliwie prawidłowe, co zresztą podkreślono w uzasadnieniu uchwały II UZP 6/09. Chodzi więc o przysparzanie korzyści pracodawcy, które należy czytać nie tylko jako rzeczywisty zysk już w momencie pracy pracownika, ale oceniać przez pryzmat potencjalnych zysków (spodziewanych, wysoce prawdopodobnych), jakie w niedalekiej przyszłości przyniesie praca danej osoby, nawet wówczas gdy jest to praca zespołowa, w której wyodrębnienie pojedynczego rezultatu pracy nie składa się na gotowy produkt, moduł, system.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut odnośnie do art. 18 ust. 1 i art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w związku z art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2018 r., poz. 1510), gdyż w orzecznictwie Sądu

Najwyższego wyjaśniono już, że pracodawca jest płatnikiem składek pracowników pozostających z nim w stosunku pracy i jednocześnie wykonujących na jego rzecz pracę w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią (zob. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21–22, poz. 266).

Nie zasługują na uwzględnienie zarzuty natury konstytucyjnej. Fragmentarycznie wspomniano już, że w sprawie ścierają się ze sobą wartości konstytucyjne (wolność działalności gospodarczej z prawem do zabezpieczenia społecznego). Kompromisem tych przeciwstawnych reguł jest uregulowanie sytuacji, w której zbieg tytułów do ubezpieczenia społecznego nie rodzi wyższych obowiązków składkowych. Przeciwwagą tej ulgi jest art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, który w określonym układzie aktywuje ten obowiązek. Ma on charakter przymusowego, generalnie bezzwrotnego i powszechnego świadczenia pieniężnego, stanowiącego dochód Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jest nakładany jednostronnie (władczo) przez organ wykonujący zadania publiczne i służy wypełnianiu zadań publicznych wynikających z Konstytucji i ustaw - w tym wypadku urzeczywistniania konstytucyjnego prawa do zabezpieczenia społecznego, o którym mowa w art. 67 ust. 1 Konstytucji (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 4 listopada 2015 r., K 1/14, OTK – A 2015 nr 10, poz. 163). *Ergo*, składka jest ciężarem publicznym, o którym mowa w art. 84 Konstytucji i zarazem daniną publiczną w rozumieniu art. 217 Konstytucji. Na gruncie ustawy systemowej art. 8 ust. 2a obowiązuje od 1999 r. Jego wykładnią zajmował się wielokrotnie Sąd Najwyższy i co ważne nie wywoływał on skrajnie rozbieżnych stanowisk. Stąd można odwołać się do stanowiska Trybunału Konstytucyjnego, że dominujące w orzecznictwie stanowisko, zgodnie z którym „jeżeli określony sposób rozumienia przepisu ustawy znalazł jednoznaczny i autorytatywny wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego bądź Naczelnego Sądu Administracyjnego, to należy uznać, iż przepis ten — w praktyce swego stosowania — nabrał takiej właśnie treści, jaką odnalazły w nim najwyższe instancje sądowe (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 października 2003 r., P 3/03, OTK – A 2003 nr 8, poz. 82). Tymczasem opozycja skarżącego jest skierowana w stronę wątpliwości stosowania prawa przez sądy, a co za tym idzie w orzecznictwie

Trybunału zwrócono uwagę na zagrożenie przekształcenia pytania o hierarchiczną zgodność norm we wnioszek o ustalenie wykładni ustawy lub aktu podustawowego (zob. postanowienie z dnia 22 marca 2000 r., P 12/98). Sąd konstytucyjny nie może rozstrzygać wątpliwości prawnych związanych ze stosowaniem przez sądy wymiaru sprawiedliwości. Nie jest zadaniem Trybunału Konstytucyjnego i pozostaje poza jego kognicją precyzowanie przepisów prawa przez wybór wiążącej wykładni (zob. postanowienia: z dnia 27 kwietnia 2004 r., P 16/03; z dnia 26 października 2005 r., SK 11/03; z dnia 16 maja 2007 r., P 23/06). Natomiast na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 29 listopada 2017 r., P 9/15 (OTK - A 2017 r., poz. 78) zaaprobował uprawnienie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do ustalenia innej - niż wynikająca z umowy o pracę - wysokości podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe. Tego rodzaju uprawnienie – acz w innej konstelacji – mamy *de facto* w sprawie.

Trybunał Konstytucyjny faktycznie wielokrotnie podkreślał, że zasada sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) może stanowić kryterium oceny różnicowania sytuacji prawnej adresatów normy prawnej w świetle zasady równości - art. 32 ust. 1 Konstytucji (por. spośród wielu wyrok z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84). Niemniej, traktując sprawę jako spór w płaszczyźnie prawa do zabezpieczenia społecznego, nie wystarczy odwołanie się do art. 2 i 32 Konstytucji, gdyż domeną prawa ubezpieczeń społecznych jest ustawa. Idea zabezpieczenia społecznego wiąże się z nałożeniem na pracodawcę (płatnika składek) ustawowych ciężarów finansowania kosztów świadczenia pracy, co z kolei wprost wyraża art. 84 Konstytucji. Tego obowiązku nie można zmodyfikować (zmniejszyć, wykluczyć) w drodze czynności prawnej i oceny skutków oświadczenia woli (art. 65 § 2 k.c.). W końcu art. 84 Konstytucji zakłada precyzyjne określenie istotnych elementów stosunku daninowego w ustawie, tak aby jednostka mogła przewidywać konsekwencje swoich działań. Zasada ochrony zaufania jednostki do państwa i do prawa w sferze danin publicznych znajduje podstawę w art. 2 w związku z art. 84 Konstytucji. Dlatego stosowny obowiązek został wprost uregulowany w ustawie i był znany zobowiązanemu co do treści i wysokości, to jest jakie ciężary na nim spoczywają (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 kwietnia 2007 r., SK 19/06, OTK - A nr 4, poz. 37). Jeżeli zdecydował się na inne

rozwiązanie, które przynosi dozwolone korzyści w innych segmentach prawa, choć prowadzi do wadliwej oceny skutków art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, to nie można za pomocą konstytucyjnych wartości skutecznie zanegować werdyktu Sądu Apelacyjnego w (...), gdyż prowadziłoby to do jednostronnego prymatu wykładni aprobowanej instrumentalne wykorzystanie prawa w celu stworzenia, w płaszczyźnie prawa pracy, systemu zatrudnienia własnych pracowników poza obowiązującymi zasadami ochrony stosunku pracy, również w aspekcie zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, a w płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych, przez uniknięcie konieczności wzrostu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 98 § 1 k.p.c.