



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 sierpnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Robert Stefanicki (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania W. K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Bydgoszczy
z udziałem A. S., A. H., K. Spółki
z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w I.
o podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 sierpnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej odwołującego się od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
z dnia 12 maja 2022 r., sygn. akt III AUa 1437/20,

I. oddala skargę kasacyjną;

**II. zasądza od odwołującego się W. K. na rzecz organu
rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w
Bydgoszczy 1800 (tysiąc osiemset) złotych z ustawowymi
odsetkami z art. 98 § 1¹ Kodeksu postępowania cywilnego tytułem
zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Jarosław Sobutka Renata Żywicka Robert Stefanicki

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Bydgoszczy decyzjami z 28 stycznia 2019 r. ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek W. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Z. w I. dla: (-) P. T. w okresie od kwietnia 2016 r. do grudnia 2017 r., (-) J. L. w okresie od lipca 2017 r. do grudnia 2017 r., (-) A. S. w okresie od lutego 2016 r. do grudnia 2017 r., (-) Ł. D. w okresie od lutego 2016 r. do grudnia 2016 r., (-) A. H. w okresie od maja 2016 r. do grudnia 2017 r., doliczając do podstawy wymiaru składek wynagrodzenie z tytułu umów zlecenia zawartych przez te osoby z K. Sp. z o.o. z siedzibą w I., które to umowy faktycznie realizowane były na rzecz pracodawcy. Organ rentowy stwierdził także, że podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne z tytułu umów zlecenia u płatnika składek W. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Z. stanowi kwota „0 złotych” dla S. K. w okresie od lutego do grudnia 2017 r., M. P. w okresie od lutego do kwietnia 2016 r. i A. H. w okresie od lutego do kwietnia 2016 r., którzy w tym czasie byli pracownikami K. Sp. z o.o.

W odwołaniach od decyzji organu rentowego płatnik składek W. K. wniósł o zmianę zaskarżonych decyzji poprzez ustalenie składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne dla pracowników płatnika składek, jak i składki na ubezpieczenie zdrowotne dla zleceniobiorców płatnika składek na kwoty wynikające ze złożonych deklaracji za wskazane okresy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonej decyzji i umorzenie postępowania w sprawie bądź o przekazanie sprawy organowi rentowemu do ponownego rozpoznania oraz zwrotu na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Odnosząc się do obszernych rozważań dotyczących wykładni art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, wskazał, że po jego stronie nie istniała potrzeba zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych. Działalność gospodarcza prowadzona pod firmą Z. obejmuje wyłącznie produkcję mebli, a nie też ich sprzedaż. Pracownicy odwołującego, wykonując umowy zlecenia zawarte z K. Sp. z o.o., nie działali na rzecz swojego

pracodawcy, takich dodatkowych prac odwołujący z pewnością im nie powierzał. K. Sp. z o.o. jest odrębnym podmiotem w obrocie prawnym i samo to, że W. K. jest prezesem tej spółki, nie może jeszcze świadczyć o korzystaniu z pracy zleceńobiorców w ramach działalności Z..

Pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. K. Sp. z o.o. przystąpiła do niniejszej sprawy w charakterze zainteresowanego, popierając stanowisko odwołującego. Natomiast A. S., J. L., A. H. i P. T. podzielili stanowisko odwołującego, zaś Ł. D., M. P. i S. K. opowiedzieli się za stanowiskiem organu rentowego. W piśmie procesowym z 11 marca 2020 roku odwołujący cofnął odwołania w sprawie dotyczących M. P. i S. K. oraz w tym zakresie wniósł o umorzenie postępowania. Organ rentowy i K. Sp. z o.o. wyrazili na nie zgodę.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z 30 czerwca 2020 r., w punkcie pierwszym (art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.) zmienił zaskarżone decyzje dotyczące P. T., A. S., J. L. i A. H. w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz składka na ubezpieczenie zdrowotne tych osób w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach jest równa kwocie wynikającej z deklaracji złożonych przez płatnika składek za wskazane okresy, w punkcie drugim (art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.) oddalił odwołanie od decyzji dotyczącej Ł. D., w punkcie trzecim (art. 203 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. w zw. z art. 355 k.p.c.) umorzył postępowanie w sprawie z odwołania od decyzji dotyczących M. P. i S. K., w punkcie czwartym (art. 100 k.p.c. - zniósł wzajemnie koszty zastępstwa prawnego między stronami).

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że płatnik składek W. K. od 1990 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Z. w I., w tym od 2008 r. przedmiotem tej działalności jest produkcja mebli. Posiada on dział konstrukcyjno-technologiczny, magazyn surowców i wyrobów gotowych, lakiernię mokrą i proszkową, ślusarnię ze spawalnią i stolarnię. W latach 2015-2017 w ramach tej działalności W. K. zatrudniał około 30-40 osób na podstawie umowy o pracę. Ponadto zawierał umowy zlecenia z pracownikami K. Sp. z o.o. Działalność produkcyjna odbywała się na jednej z wyznaczonych hal. Umowy zlecenia były realizowane popołudniami, po godzinach pracy w Z.. Od 2013 r. W. K. jest jednocześnie współlnikiem i prezesem zarządu K.

Sp. z o.o., która jest spółką typowo handlową, zajmującą się sprzedażą mebli produkowanych przez Z. i ich montażem w sklepach sieciowych w galeriach na terenie całej Polski. Celem utworzenia tej Spółki było oddzielenie działalności produkcyjnej od działalności handlowej.

W Spółce tej zleceniobiorcami były osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w Z.. Spółka najmowała od Z. pomieszczenia magazynowe i hale, w których magazynowała meble zakupione od Z. i gdzie meble te były pakowane. Magazyn stanowił łącznik między halami. Spółka miała około 10 pracowników, w tym zatrudnionych w dziale handlowym. Obie działalności gospodarcze mieszczą się pod tym samym adresem, tj. w I. przy ulicy [...]. Proces sprzedażowy zaczyna się od zapytania kontrahenta zewnętrznego (klienta) skierowanego do K. Sp. z o.o., przedstawienia oferty przez Spółkę i złożenia przez tegoż klienta zamówienia, które przyjmuje Spółka. Po wykonaniu kosztorysu, dodaniu marży i zaaprobowaniu ceny przez klienta (uprzednich negocjacjach) produkcja mebli zgodnie z zamówieniem jest zlecana przez K. Sp. z o.o. na rzecz działalności gospodarczej W. K. – Z.. Po wykonaniu zlecenia, meble są sprzedawane do K. Sp. z o.o., Z. wystawia fakturę za wykonaną usługę, a następnie meble te są przewożone do klienta i na miejscu montowane przez pracowników K. Sp. z o.o. Skargi reklamacyjne przyjmuje K. Sp. z o.o. jako podmiot będący stroną umów zawieranych z zamawiającymi wyposażenie sklepowe K. Sp. z o.o. zawarła 26 października 2015 roku z Z. umowę o współpracy handlowej, której przedmiotem było szczegółowe określenie warunków współpracy handlowej w zakresie dostawy wyprodukowanych przez Z. mebli i dalszą ich sprzedaż przez K. Sp. z o.o. Ta ostatnia spółka zobowiązała się do podejmowania działań marketingowych celem poszukiwania rynków zbytu i przyjmowania zlecenia finalnego odbiorcy.

Z. zobowiązał się do realizacji przedmiotu umowy zgodnie z wytycznymi K. Sp. z o.o., związanymi z indywidualnym przyjęciem zlecenia od finalnego odbiorcy zestawu mebli. Wynagrodzeniem Z. była wartość wyprodukowanych i sprzedanych zestawów meblowych na rzecz K. Sp. z o.o., powiększona o podatek VAT, na podstawie wystawionych faktur sprzedaży. Umowa ta została zawarta na czas nieokreślony, a rozpoczęcie jej obowiązywania wyznaczono na dzień 1 listopada 2015 r. Dnia 2 stycznia 2017 r. K. Sp. z o.o. zawarła z Z. umowę o prace projektowe,

na której podstawie Z. zlecił, a K. Sp. z o.o. przyjęła do wykonania projekty związane z realizacją zamówień pochodzących od indywidualnego klienta, na którego rzecz Z. wykona zamówienie handlowe. Z. i K. Sp. z o.o. zawarli 1 lipca 2015 r. umowę o stałą obsługę księgową, na podstawie której Z. zobowiązało się do świadczenia usług księgowych na rzecz K. Sp. z o.o. Do usług księgowych należało terminowe prowadzenie przez wskazane przez Z. osoby z działu księgowego czynności dotyczące rozliczeń K. Sp. z o.o. Aneksiem do umowy o stałą obsługę księgową z 1 maja 2016 roku strony ustaliły, że przedmiotem niniejszej umowy jest nadzór nad prowadzeniem księgowości oraz obsługa w zakresie informatycznym na wskazanym oprogramowaniu. Z. i K. Sp. z o.o. zawarli umowę najmu 1 listopada 2014 r., na podstawie której Z. udostępniło K. Sp. z o.o. pomieszczenia biurowe w I. przy ulicy [...].

Sąd Okręgowy podniósł, iż w świetle art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, czynnikiem decydującym o tym, na jakiego rzecz podmiotu praca była *de facto* wykonywana, jest finalny efekt tej pracy, tj. który podmiot ostatecznie korzysta z wykonania umowy. Nie jest przy tym wymagane, aby pracownik wykonywał w ramach umowy zlecenia takie same czy nawet podobne czynności, jak w ramach stosunku pracy. Zastosowanie przepisu art. 8 ust. 2a ww. ustawy nie jest wykluczone w sytuacji, gdy pracodawca nie uzyskuje bezpośrednio korzyści z wykonywania przez ubezpieczonego pracy w ramach umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, ani też w sytuacji, gdy pracę tę wykonuje zarówno na rzecz pracodawcy, jak i podmiotu, z którym zawarł umowę agencyjną, umowę zlecenia lub zbliżoną rodzajowo umowę o świadczenie usług. Pracodawca jest płatnikiem składek także od wynagrodzenia, które jego pracownik otrzymuje od osoby trzeciej za wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy w ramach umów objętych art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Sąd Okręgowy ustalił, iż w okresie spornym istotnie Z. i K. Sp. z o.o. prowadziły działalność gospodarczą pod jednym adresem, K. Sp. z o.o. najmowała od Z. pomieszczenia biurowe i jedną z hal produkcyjnych. Podmioty te prowadzą zbliżoną działalność gospodarczą, z tym że Z. skupia się wyłącznie na produkcji mebli, natomiast K. Sp. z o.o. poszukuje rynków zbytu, sprzedaje meble wyprodukowane przez Z. klientom zewnętrznym, prowadzi montaż i serwis tych mebli. Wskazane podmioty ściśle ze sobą współpracują, są

powiązane również osobowo, ponieważ W. K. jest właścicielem Z. i jednocześnie jest prezesem zarządu K. Sp. z o.o.

Bezsporne było to, że K. Sp. z o.o. zawierała z pracownikami Z. umowy zlecenia, na podstawie których zlecała im prace do wykonania polegające m.in. na przygotowaniu do transportu i montowaniu mebli w sklepach w galeriach handlowych. Ł. D., A. H., J. L., P. T., A. S., M. P., S. K. jako pracownicy Z., zawierali także umowy cywilnoprawne z K. Sp. z o.o. W tych okolicznościach konieczne było ustalenie rzeczywistego zakresu czynności wykonywanych przez poszczególnych ubezpieczonych na rzecz każdego z podmiotów i w konsekwencji ustalenie, który z nich był beneficjentem czynności wykonywanych na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych w K. Sp. z o.o., tj. czy była to właśnie ta spółka, czy też może Z.. Stosownie do art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. wykazanie tych okoliczności spoczywało na organie rentowym, a jedynie z zeznań ubezpieczonego Ł. D. wynika, że na podstawie stosunku pracy w Z. oraz na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych w K. Sp. z o.o. świadczył on takie same czynności magazyniera, kontrolera jakości i wózkowego. Do jego obowiązków pracowniczych należało odbieranie mebli stalowych z lakierni, sprawdzanie ich jakości, dokręcanie detali, zabezpieczenie mebli do transportu. Obowiązki na podstawie umowy o pracę ubezpieczony wykonywał w łączniku między dwiema halami w wyznaczonym miejscu od godziny 6:00, a kończył ją o różnych godzinach, czasem o godzinie 14:00, a czasem w godzinach nocnych. Otrzymywał wynagrodzenie za wszystkie przepracowane godziny, ale pracodawca nie wypłacał mu dodatków. Jego bezpośrednim przełożonym na podstawie umowy o pracę był J. M.. Natomiast na podstawie umowy zlecenia zawartej z K. Sp. z o.o. ubezpieczony również wykonywał czynności magazyniera, a oprócz tego jeden raz uczestniczył w montażu mebli w B.. Ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie za wykonanie umów zlecenia. Wynagrodzenie to ubezpieczony postrzegał jako część wynagrodzenia z umowy o pracę. Miał określoną stawkę godzinową wynagrodzenia i zawsze otrzymywał wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej liczbie przepracowanych godzin. Stawka z umowy zlecenia była taka sama jak stawka wynagrodzenia przewidziana w umowie o pracę. O ile sam montaż mebli nie należał do jego obowiązków pracowniczych, o tyle miał on charakter marginalny w stosunku do pozostałych

czynności, które w istotnej części pokrywały się z czynnościami wykonywanymi na podstawie umowy o pracę w Z.. Taki zakres wykonywanych przez ubezpieczonego prac prowadzi do wniosku, że praca na podstawie umowy zlecenia z K. Sp. z o.o. była faktycznie świadczona na rzecz pracodawcy Z., odbywała się w warunkach ponadnormatywnego czasu pracy obowiązującego go u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, zaś beneficjentem tych prac rzeczywiście był W. K. w ramach działalności Z..

Sąd Okręgowy przyjął, że zeznania pozostałych ubezpieczonych P. T., A. S., J. L. i A. H. same w sobie nie dają podstaw do stanowczego stwierdzenia, aby w ramach zawartych umów zlecenia z K. Sp. z o.o. wykonywali oni faktycznie pracę w nadgodzinach na rzecz swojego pracodawcy Z., jak próbował tego dowieść organ rentowy. Zakres obowiązków wykonywanych przez nich w K. Sp. z o.o. zasadniczo różnił się od zakresu obowiązków wykonywanych w Z. i pozostawał w związku z odrębnościami wynikającymi z przedmiotu działalności gospodarczej obu podmiotów. P. T. w ramach stosunku pracy w Z. wykonywał czynności ślusarza i do jego obowiązków pracowniczych należała obróbka na szlifierce części metalowych mebli (części, które wcześniej wykonał spawacz). Pracował na hali produkcyjnej. Jego bezpośrednim przełożonym był J. M.. Natomiast w K. Sp. z o.o. ubezpieczony przygotowywał meble do załadunku. Prace te były wykonywane w łączniku, a załadunek odbywał się w magazynie albo na zewnątrz i w obecności pracownika spółki – M. W., który nadzorował prace i określał konkretne prace do wykonania. Natomiast A. S. pracował w Z. na stanowisku spawacza metalowych elementów mebli pod nadzorem bezpośredniego przełożonego, zaś w K. Sp. z o.o. ubezpieczony przygotowywał meble do wysyłki. Pakowanie mebli odbywało się w łączniku między halami, a montaż na wyjazdach do galerii handlowych. J. L. w Z. pracował na stanowisku ślusarza – spawacza metalowych elementów mebli pod nadzorem bezpośredniego przełożonego. W ramach umowy zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o. ubezpieczony odbywał wyjazdy reklamacyjne i serwis. Wyjazdy te miały miejsce dwa, trzy razy w miesiącu, zaś prace reklamacyjne i serwis nadzorował kierownik zatrudniony w Spółce. Podobna sytuacja miała miejsce u A. H., który na podstawie umowy o pracę w Z. pracował na stanowisku spawacza w spawalni na hali produkcyjnej, a jego praca pozostawała nadzorowana. Na podstawie umowy

zlecenia zawartej w K. Sp. z o.o. ubezpieczony pakował meble i dokonywał załadunku mebli do transportu. W każdym z omówionych przypadków ubezpieczeni pracowali na podstawie umowy o pracę w godzinach od 6:00 do 14:00, zaś czynności z umowy zlecenia wykonywali popołudniami, bądź w soboty, pod nadzorem innych osób. Ich zadania na podstawie umów zlecenia zdecydowanie wykraczały poza zakres działalności Z., tj. poza proces produkcyjny mebli i dotyczyły ściśle działalności K. Sp. z o.o. Poza tym wynagrodzenie z tytułu obu umów było przekazywane ubezpieczonym odrębnymi przelewami od każdego z podmiotów.

Pozostały materiał dowodowy, zdaniem Sądu, tym bardziej nie pozwalał na poczynienie stanowczego ustalenia, że beneficjentem pracy wymienionych osób realizowanej w ramach umów zlecenia był Z.. Mimo ścisłej współpracy Z. i K. Sp. z o.o. stanowią odrębne podmioty gospodarcze, rozliczają się wzajemnie na podstawie wystawionych faktur. Podmioty te nie są przy tym powiązane ze sobą ani osobowo ani kapitałowo. Jedynym łącznikiem jest osoba W. K., który – jak już zaznaczono – jest właścicielem Z. i zarazem prezesem zarządu K. Sp. z o.o. Nie zostało wykazane, aby Z. korzystał w jakimkolwiek zakresie z pracy wymienionych ubezpieczonych wykonywanej na podstawie umów zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o. Okoliczność, że K. Sp. z o.o. nie posługiwała się swoimi pracownikami, do tego, ażeby realizować pracę w ramach umów zlecenia, nie ma znaczenia w niniejszej sprawie. Istnieje swoboda gospodarcza i podmiot gospodarczy sam podejmuje decyzję, w jakiej formie będzie realizował działalność produkcyjną.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że decyzja wydana w stosunku do Ł. D. była prawidłowa i odwołanie złożone od tej decyzji należało oddalić, zaś decyzje wydane w stosunku do pozostałych zainteresowanych należało uznać za błędne. Jako że odwołujący cofnął odwołanie od decyzji dotyczących M. P. i S. K., a pełnomocnik organu rentowego i pełnomocnik zainteresowanego wyrazili zgodę na cofnięcie odwołań, Sąd Okręgowy uznał, że cofnięcie odwołania było skuteczne i postępowanie sądowe w tym zakresie podlegało umorzeniu.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł organ rentowy, zaskarżając wyrok w zakresie punktu pierwszego i czwartego oraz domagając się jego zmiany z tej części i oddalenia odwołań od decyzji dotyczących P. T., A. S., J. L., a odnośnie do A. H. uchylenia wyroku, zniesienia postępowania i przekazania sprawy Sądowi

pierwszej instancji, jak też zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy. Pozwany zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i art. 231 k.p.c. poprzez sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, zasadami logiki i zgromadzonymi w sprawie dowodami przyjęcie, że nie udowodniono, aby celem zawierania przez K. Sp. z o.o. z P. T., A. S., J. L., A. H. umów cywilnoprawnych było uchylenie się od obowiązku odprowadzania dodatkowych składek, co stanowiło naruszenie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej poprzez jego niezastosowanie. Pozwany zarzucił ponadto naruszenie art. 379 ust. 3 k.p.c. poprzez rozpoznawanie sprawy z odwołania W. K. prowadzącego działalność gospodarczą Z. od decyzji dotyczącej A. H., podczas gdy Sąd po rozpoznawaniu sprawy z odwołania K. Sp. z o.o. od decyzji, którą ustalono, że podstawa składki i składka na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu umowy zlecenia zawartej z K. Sp. z o.o. wynosi „0”, oddalił odwołanie. W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał m.in., iż bez względu na rodzaj wykonywanych czynności przez pracownika wynikających z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości i rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią, wystarczającą przesłanką zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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, a w sprawie K. Sp. z o.o. nie funkcjonowała bez współpracy z Z., od którego kupowała 99% jej produkcji. Wynagrodzenia wypłacane z tytułu umów zlecenia w K. Sp. z o.o. w wielu przypadkach przewyższają kwoty wynagrodzeń otrzymywane z tytułu umów o pracę w Z., które kształtowały się na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Odwołujący w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z 12 maja 2022 r. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym i oddalił odwołanie; w punkcie czwartym w części w ten sposób, że zasądził od W. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Bydgoszczy kwotę 9000,00 złotych oraz zasądził od W. K. dla Zakładu Ubezpieczeń

Spółecznych Oddział w Bydgoszczy kwotę 6.750,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

Sąd drugiej instancji zważył, że na etapie postępowania apelacyjnego przedmiotem sporu, wynikającym z zakresu zaskarżenia, była wysokość podstaw wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartych przez P. T., A. S., J. L. i A. H. z W. K. prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą Z. w okresach wskazanych w zakwestionowanych decyzjach oraz podstawa wymiaru składki i składka na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia zawartej przez A. H. z W. K. w okresie wskazanym w decyzji. Sąd Apelacyjny podniósł, że sporne umowy zlecenia w istocie należało kwalifikować jako umowy o świadczenie usług, albowiem ubezpieczeni zobowiązywali się do świadczenia czynności faktycznych, a nie prawnych, oraz że osoby określone w sprawie jako ubezpieczeni lub zainteresowani, w świetle art. 477¹¹ § 2 k.p.c. tymi ostatnimi nie są, ponieważ zainteresowanym jest ten, czyje prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy, a osobom tym status ten niewątpliwie nie przysługiwał, gdyż zaskarżone decyzje dotyczyły ich bezpośrednio.

Sąd drugiej instancji uznał za chybiony zarzut nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 3 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia dotyczącego A. H.. W rozumieniu tego przepisu nieważność postępowania zachodzi, jeżeli o to samo roszczenie między tymi samymi stronami toczy się sprawa wcześniej wszczęta albo sprawa taka została już prawomocnie osądzona. Nieważność postępowania w tym wypadku związana jest z zawisłością sporu i ogólną regułą procesową, że o to samo roszczenie może toczyć się tylko jedno postępowanie (art. 192 pkt 1 k.p.c.) oraz powagą rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.), które stanowią przeszkodę procesową warunkującą w postaci niedopuszczalności procesu (art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c.).

Identyczność roszczeń jako przesłanka stanu sprawy w toku występuje wtedy, gdy żądania obu pozwów i ich podstawy faktyczne są te same. W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2011 r., I UK 357/10, LEX nr 863946). Wyrokiem z 12 kwietnia 2019 r. (VI U 2482/18) Sąd Okręgowy w Bydgoszczy rozstrzygnął w sprawie z odwołania K. Sp. z

o.o. z udziałem m.in. A. H. i W. K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Bydgoszczy. Spółka odwołała się m.in. od decyzji pozwanego z 5 października 2018 r. stwierdzającej, że podstawa wymiaru składek i składka na ubezpieczenie zdrowotne dla A. H. z tytułu umów zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o. w okresie od czerwca 2016 r. do grudnia 2017 r. wynosi „0” złotych z uwagi na fakt, że umowy te A. H. w rzeczywistości realizował na rzecz swojego pracodawcy Z.. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie od powyższej decyzji.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z 26 maja 2021 r. (III AUa 1661/19) oddalił apelację złożoną przez W. K. od powyższego wyroku. W jego uzasadnieniu Sąd II instancji podzielił ustalenie Sądu Okręgowego, że w ramach umów zlecenia w powyższym okresie A. H. wykonywał pracę na rzecz swojego pracodawcy W. K. w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Decyzja z 5 października 2018 r. dotyczyła obowiązku składkowego Spółki jako płatnika składek na ubezpieczenie zdrowotne A. H. z tytułu umów zlecenia w okresie od czerwca 2016 r. do grudnia 2017 r. i przedmiotem rozstrzygnięcia był obowiązek Spółki jako płatnika składek, natomiast w sprawie przed Sądem Okręgowym w Bydgoszczy przedmiotem sporu był zakres obowiązku płatnika składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne A. H. za okres od czerwca do 2016 r. do grudnia 2017 r., wskutek wliczenia do podstawy wymiaru składek wynagrodzeń uzyskanych przez A. H. z tytułu umów zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o. W świetle powyższego, brak było podstaw do stwierdzenia tożsamości roszczeń dochodzonych w ww. sprawach, a tym samym do ustalenia nieważności w oparciu o art. 379 pkt 3 k.p.c.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wydany 26 maja 2021 r. (III AUa 1661/19) wiązał Sąd II instancji w niniejszej sprawie stosownie do art. 365 § 1 k.p.c. W sprawie tej prawomocnie rozstrzygnięto, że z tytułu tożsamych umów zlecenia zawartych przez A. H. z K. Sp. z o.o., Spółka nie była płatnikiem jego składek na ubezpieczenie zdrowotne za okres czerwiec 2016 r. do grudzień 2017 r., gdyż w ramach tych umów, w świetle art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej, zleceniobiorca wykonywał *de facto* pracę na rzecz swojego ówczesnego pracodawcy W. K., co w świetle art. 18 ust. 1a ustawy systemowej wyłączało obowiązek deklarowania i odprowadzania składek z tego tytułu przez Spółkę. W powyższym zakresie przedmiot prawomocnego rozstrzygnięcia w tej sprawie stanowił element podstawy faktycznej

rozstrzygnięcia sporu w zakresie objętym niniejszą apelacją. Konsekwencją powyższego była niedopuszczalność dokonywania przez Sąd Apelacyjny ustaleń odmiennych, aniżeli będące podstawą faktyczną rozstrzygnięcia w sprawie.

Za chybiony został uznany zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając tj. czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie czy jest ona niepełna. Takie skonstruowanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. pozwala na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów, a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowanie ich pod określony przepis prawa. Takiej argumentacji apelacja pozwanego nie dostarczyła. Nie wyjaśniła również, na czym miałyby polegać naruszenie art. 231 k.p.c. Zaznaczyć trzeba, że zakres niezbędnych w sprawie ustaleń faktycznych determinuje prawo materialne. W tym kontekście należy również oceniać prawidłowość oceny materiału dowodowego przez Sąd I instancji. W świetle art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie jest istotne, jaki był cel umów zlecenia zawieranych przez Spółkę z pracownikami apelującego, a to na czyją rzecz były wykonywane. Zarzut naruszenia prawa procesowego w powyższym zakresie jest nieskuteczny również z tego względu, że skarżący uzasadnia go *de facto* wadliwą subsumpcją prawa materialnego.

Sąd drugiej instancji podniósł, że Sąd Okręgowy nietrafnie stwierdził, że ciężar dowodu w sprawie spoczywał na organie rentowym. W sprawie o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym o ustalenie, który właściwie podmiot jest beneficjentem prac świadczonych przez pracowników zawierających umowy zlecenia z innym przedsiębiorcą, organ ubezpieczeń społecznych powinien w decyzji przedstawić okoliczności oraz własny proces myślowy, jaki doprowadził go do zmiany sytuacji prawnej ubezpieczonych. Pozwany organ rentowy, po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego, wskazał które okoliczności faktyczne legły u podstaw wydania zaskarżonych decyzji, przedstawiając własny wywód prawny, a strona powodowa winna udowodnić, że wskazane przez nią w

odwołaniu okoliczności faktycznie miały miejsce. Oznacza to, że w postępowaniu sądowo odwoławczym to na odwołującym spoczywał ciężar wykazania, że w odniesieniu do konkretnych ubezpieczonych ustalenia pozwanego dokonane na etapie postępowania administracyjnego są wadliwe - nie zachodzi dyspozycja z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W ocenie Sądu Apelacyjnego odwołujący tego nie wykazał.

Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, uznając, że dokonana przez ten Sąd analiza wyników postępowania dowodowego nie narusza art. 233 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji wskazał ponadto, że P. T. był pracownikiem odwołującego od 1 marca 2016 r. do września 2019 r., a ze Spółką zawarł umowy zlecenia na okres marzec - kwiecień 2016 r., o dzieło na okres 30 kwietnia - 3 marca 2016 r.; A. S. był pracownikiem W. K. od 16 czerwca 2014 r. do września 2019 r. i zawarł ze Spółką umowy: zlecenia na okresy: 1 września 2015 r. - 30 kwietnia 2018 r. i umowy o dzieło: 30-31 marca 2016 r., 4-5 marca 2016 r., 27-28 maja 2016 r., 12-14 czerwca 2016 r., 23-24 sierpnia 2016 r., 16-17 sierpnia 2016 r.; A. H. był pracownikiem Spółki od 1 stycznia 2016 r. do 31 marca 2016 r. i w tym okresie zawarł umowę zlecenia z W. K.. W okresie od 1 kwietnia 2016 r. był pracownikiem W. K. i jednocześnie zawierał ze Spółką: umowy o dzieło na okres 1-30 kwietnia 2016 r., umowy zlecenia w okresie od 4 maja 2016 r. do 30 kwietnia 2018 r.; J. L. był pracownikiem W. K. od 1 czerwca 2017 r. do września 2019 r. i zleceniobiorcą Spółki od 8 czerwca 2017 r. do 31 kwietnia 2018 r.

Zasadny natomiast okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego, poprzez jego błędne zastosowanie, co skutkowało wadliwością wyroku w zaskarżonej części. Podniesione w apelacji zarzuty w przedmiocie ustaleń faktycznych dotyczyły w istocie błędnych wniosków Sądu Okręgowego odnośnie ustalonych faktów, tj. subsumcji, z czym Sąd Apelacyjny w pełni się zgodził. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę na to, że art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wprost stanowi, że za pracownika uważa się 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, w ramach której wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy i to zarówno w przypadku zawarcia którejs z tych umów bezpośrednio

z pracodawcą, jak i w wypadku zawarcia takiej umowy z innym podmiotem. Osoba ta, w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym, jest zatem traktowana jak pracownik nie tylko z tytułu zatrudnienia pracowniczego, ale także zawarcia umowy cywilnoprawnej. Powyższe uregulowanie przesądziło o specyficznym rozszerzeniu pracowniczego tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i w konsekwencji wpływa na sposób ustalenia podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia, którą w takim przypadku stanowi zarówno wynagrodzenie ze stosunku pracy, jak i wynagrodzenie wynikające z umowy cywilnoprawnej. Konsekwencją tego jest uznanie pracodawcy za płatnika składek na te ubezpieczenia, a w podstawie wymiaru ubezpieczenia emerytalnego i rentowego pracodawca winien uwzględnić, przychód z tytułu 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 (art. 18 ust. 1a ustawy systemowej).

Przyznanie pracodawcy waloru płatnika składek z tytułu umów cywilnoprawnych zawartych z innym podmiotem, podyktowane było tym, iż praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona i to on uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń (składowych, podatkowych) oraz obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy (wynagrodzenie za nadgodziny, za pracę w soboty czy niedziele). Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 2014 r. (II UK 399/13, LEX nr 1458679) celem wprowadzenia takiej regulacji było ograniczenie 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 i uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tych umów, a także ochrona pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom), którzy zatrudniają tych pracowników w ramach umów 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). Zwrot działać „na rzecz” został użyty w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w

innym znaczeniu, niż w języku prawa, w którym działanie „na czyjąś rzecz” może się odbywać w wyniku istnienia określonej więzi prawnej (stosunku prawnego). Stosunkiem prawnym charakteryzującym się działaniem na rzecz innego podmiotu jest stosunek pracy, do którego istotnych cech należy działanie na rzecz pracodawcy (art. 22 k.p.). Również wykonujący zlecenie „działa na rzecz zlecniodawcy” (art. 734 i n. k.c.).

W kontekście przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej zwrot ten opisuje zatem sytuację faktyczną, w której należy zastosować konstrukcję uznania za pracownika. Jest nią istnienie trójkąta umów, tj.: umowy o pracę, umowy zlecenia między pracownikiem a osobą trzecią i umowy o podwykonawstwo między pracodawcą i zlecniodawcą. Pracodawca w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zlecniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia umowy zlecenia lub świadczenia usług z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zlecniodawcą.

W wyroku z 17 stycznia 2019 r. (II UK 477/17, LEK nr 2607880) Sąd Najwyższy wskazał, 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. Wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ma miejsce także wtedy, gdy dana praca jest samodzielna i jej wykonanie 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. Spełnienie przesłanki z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w postaci wykonywania pracy na rzecz pracodawcy oznacza możliwość wykorzystania przez pracodawcę w przyszłości korzyści pośrednich, będących efektem pracy pracownika.

W doktrynie podkreśla się też, że zwrot wykonywanie pracy jest czymś innym niż jej świadczenie. Uzasadnia to cel i funkcja przypisana omawianej regulacji. Określenie to pozostaje synonimem działania „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, pozostawał względem niego 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. Jednocześnie podkreślić trzeba, że w judykaturze pojawia się koncepcja przebijania zasłony osobowości prawnej. 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, mieć na celu uniknięcie 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 (uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSP 2007, nr 3-4, poz. 38). Po wejściu w życie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej Sąd Najwyższy w wyroku I UK 22/11 wyjaśnił - co podtrzymano w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego - 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 (miedzy innymi w zakresie reglamentacji czasu pracy), a także 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. Cel ten leżał także u podstaw ekstensywnej wykładni wskazanego art. 8.

W konsekwencji, jak podniósł Sąd Apelacyjny, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z 26 sierpnia 2021 r. (III UZP 6/21) podtrzymał prezentowane dotychczas w orzecznictwie stanowisko, że w stanach faktycznych, w których między pracodawcą a osobą trzecią działającą w charakterze zleceniodawcy dla pracowników tego pracodawcy istniały powiązania kapitałowo-organizacyjne, 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 których realizacji wprowadzono do systemu prawnego omawiane unormowanie. Sąd Najwyższy miał na względzie, że samo uzyskiwanie jakichkolwiek korzyści przez pracodawcę z tytułu czynności wykonywanych przez pracownika na podstawie umowy zlecenia zawartej z podmiotem trzecim nie traktuje się w orzecznictwie jako kryterium decydującego o zastosowaniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Jak zauważył Sąd Najwyższy, wagę kryterium, z których środków było finansowane wynagrodzenie pracowników dodatkowo zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej, podkreślono już w wyroku Sądu Najwyższego z 25 maja 2010 r. (I UK 354/09, LEX nr 602211), podobnie jak ustalenia faktycznego, na czyją 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 takie sytuacje, 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 (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.

Art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych znajduje zastosowanie 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. Związek między wymierną i wynikającą ze statutowych celów korzyścią pracodawcy a pracami wykonywanymi przez jego pracownika na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych z innym podmiotem powinien być bezpośredni. Przysparzanie korzyści pracodawcy należy rozumieć nie tylko jako rzeczywisty zysk już w momencie świadczenia pracy przez pracownika, lecz oceniać przez pryzmat spodziewanych, wysoce prawdopodobnych zysków, 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.

W uzasadnieniu uchwały z 26 sierpnia 2021 r. (III UZP 3/21) Sąd Najwyższy wskazał, że im silniejsze powiązania kapitałowe, organizacyjne, ekonomiczne i personalne między pracodawcą i osobą trzecią zlecającą jego pracownikom wykonywanie umowy cywilnoprawnej, tym łatwiej w konkretnym stanie faktycznym ustalić i ocenić czy praca świadczona w ramach umowy cywilnoprawnej była wykonywana na rzecz pracodawcy - w jego interesie. Chodzi w tym przypadku o struktury holdingowe, powiązania typu spółka dominująca-spółka zależna, spółka matka-spółka córka, wyodrębnienie spółek „celowych”. W sprawie tej - gdzie jeden podmiot prowadził produkcję i sprzedaż swoich wyrobów, a po pewnym czasie sprzedaż internetowa została przeniesiona do nowo zawiązanej, powiązanej kapitałowo i osobowo spółki, która miała sprzedawać wyłącznie towary wyprodukowane przez pierwszą spółkę i wytypowane przez nią marki zegarków, nabywając własność tych przedmiotów dopiero po złożeniu zamówienia przez klienta - Sąd Najwyższy uznał, że taki sposób dystrybucji towarów jest zgodny z prawem i nie można oceniać negatywnie decyzji udziałowców/wspólników o wyodrębnieniu

sprzedaży internetowej - przeniesieniu tego kanału dystrybucji do innej spółki, specjalnie w tym celu tworzonej spółki „celowej”.

W ramach swobody prowadzenia działalności gospodarczej odwołująca spółka miała pełne prawo podjąć taką decyzję biznesową ze wszystkimi konsekwencjami, także w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych, co powinna była i mogła przewidzieć w chwili jej podejmowania. Sąd Najwyższy - zwracając uwagę, że spółka produkująca towary była zainteresowana ekonomicznie sprzedażą internetową (choć nie prowadziła sama bezpośrednio działalności w tym zakresie), a zawarcie przez spółkę zajmującą się sprzedażą internetową tych towarów z jej pracownikami umów zlecenia leżało nie tylko i nie przede wszystkim w interesie nowo utworzonej spółki, lecz także i przede wszystkim w interesie ekonomicznym spółki produkującej towary - wskazał, iż w takim wypadku pracownicy spółki produkującej, w ramach umów zlecenia zawartych ze spółką zajmującą się sprzedażą, świadczyli pracę na rzecz swojego pracodawcy, który był ekonomicznym beneficjentem ich pracy.

Nie ulega więc wątpliwości, iż dyspozycją art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych objęte są różne sytuacje, w których pracodawca korzysta z efektu pracy swoich pracowników, którzy dane prace realizują w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z innym podmiotem. W niniejszej sprawie mamy do czynienia właśnie z taką sytuacją. Wyeksponowane przez Sąd Okręgowy okoliczności, iż ubezpieczeni w ramach umowy o pracę i na podstawie umów zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o. bądź z Z. wykonywali inne rodzajowo czynności i poza godzinami pracy było niewystarczające do podważenia prawidłowości zaskarżonych decyzji. Istotnym jest bowiem, że przy ocenie, czy okoliczności danej sprawy wypełniają dyspozycję art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, nie chodzi o to, aby stosunek cywilnoprawny na podstawie, którego ubezpieczony wykonuje pracę na rzecz swojego pracodawcy, spełniał również przesłanki stosunku pracy. Art. 8 ust. 2a ustawy, wskazuje Sąd, nie odnosi się bowiem wyłącznie do sytuacji, gdy w ramach umowy cywilnoprawnej pracownicy wykonują takie same czynności.

Istotą sporu było, na czyją rzecz pozostaje wykonywana praca przez ubezpieczonych w ramach umów cywilnoprawnych, a nie jaki występował rzeczywisty zakres obowiązków poszczególnych ubezpieczonych na podstawie

umowy o pracę i umów zlecenia. Sąd Okręgowy w niespójny sposób zaprezentował ocenę charakteru współpracy Z. i K. Sp. z o.o. Sąd ten z jednej strony wskazał, że między tymi dwoma podmiotami nie było ścisłego powiązania (gdyż były to dwa różne podmioty), w tym osobowego i kapitałowego, a z drugiej strony przyznał, że podmioty te były bardzo ze sobą powiązane z uwagi na fakt, że współwłaścicielem i prezesem Spółki był W. K.. Z końcowym wnioskiem Sądu I instancji - jakoby oba podmioty nie były powiązane i prowadziły odmienny rodzaj działalności - nie można jednak się zgodzić. Oczywiście Z. i K. Sp. z o.o. to dwa odrębne podmioty, a Z. zajmuje się produkcją mebli, zaś K. Sp. z o.o. sprzedają mebli. Bez wątpienia jednak oba te podmioty są ściśle powiązane osobowo i kapitałowo właśnie poprzez osobę W. K., który jest prezesem zarządu Spółki i wspólnikiem z 50% udziałami w Spółce, pozostałe udziały posiada jego żona: W. K. - informacja z odpisu pełnego z KRS Spółki [...]). W. K. w toku postępowania zeznał, iż początkowo w ramach prowadzonej działalności gospodarczej pod firmą Z. produkował i sprzedawał meble, ale w związku z rozwojem działalności postanowił przenieść sprzedaż mebli do nowo utworzonej przez siebie Spółki, albowiem kontrahenci wolą współpracować ze spółkami niż przedsiębiorcami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą. Nie ulega więc wątpliwości, że K. Sp. z o.o. powstała po to, by sprzedawać meble produkowane przez Z.. Już zatem choćby z tego powodu uznać należało, że oba podmioty są ze sobą powiązane również gospodarczo. K. Sp. z o.o. to w istocie „dział handlowy” Z., sprzedający wyprodukowane meble. Współpraca obu podmiotów prezentowała się tak, że Spółka pozyskiwała klienta i zawierała z nim umowę, Z. produkował meble zgodnie z zamówieniem klienta. Z zeznań W. K. wynika, że Spółka nie była jakoby w stanie efektywnie pozyskać własnych pracowników na wykonanie takich prac. W konsekwencji wykonywali je także pracownicy W. K. na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych ze Spółką. Z zeznań ubezpieczonych S. K., M. P. i A. H. wynika natomiast, że na podstawie zlecenia zawartego z W. K. wykonywali tożsame prace spawalnicze i w tym samym miejscu. Powyższe potwierdza, że Z. i K. Sp. z o.o. ściśle ze sobą współpracowały gospodarczo, były powiązane kapitałowo i organizacyjnie. Podmioty te miały siedzibę w tym samym miejscu, wspólną obsługę księgowo-kadrową, co pozwalało na sprawne rozdysponowywanie pracowników z jednego podmiotu do drugiego. Przedstawiona

organizacja zatrudnienia pozwalała obu podmiotom na działania służące obniżeniu kosztów funkcjonowania w obrocie.

Z przedłożonego przez organ rentowy zestawienia dotyczącego przepływu pracowników pomiędzy Spółką i W. K. wynika, że w wykazanych okresach zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w jednym podmiocie, pracownik tego podmiotu zawierał jednocześnie umowy cywilnoprawne z drugim podmiotem. Powyższy fakt znalazł również potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie ubezpieczonych i świadków. Zestawienie obrazuje istotną dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczność wzajemnego „wymieniania się pracownikami” pomiędzy Spółką a odwołującym. Twierdzenie odwołującego w przedmiocie motywów utworzenia K. Sp. z o.o. oraz cele, jakie ma osiągać prowadzona przez niego działalność gospodarcza i K. Sp. z o.o., oraz sposoby współpracy tych podmiotów raczej nie usprawiedliwiają odmowy zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Podmioty gospodarcze mogą się dzielić, łączyć i wyodrębniać w swoich strukturach wyspecjalizowane zakłady. Uzasadnione to może być również chęcią obniżenia kosztów. Na aprobatę nie zasługuje jednakże sytuacja, gdy podmioty zatrudniające tworzą system zatrudniania, w ramach którego dążą do unikania czy to wypłacania wyższych wynagrodzeń (nadgodziny), czy to opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od pełnych kwot wypłaconych pracownikom wynagrodzeń. Taka sytuacja miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Niektórzy ze świadków (H. B.) i ubezpieczonych (S. K.) wprost zeznali, że pracę na podstawie umów zlecenia traktowali jako pracę w nadgodzinach, a pracownicy zarządzający tłumaczyli, że w firmie odwołującego się nie ma nadgodzin, tylko są umowy zlecenia. Świadek H. B. zeznał przy tym, że gdy zaczął się upominać o dodatek za pracę w nadgodzinach, to został zwolniony z pracy. S. K. zeznał natomiast, że gdy pytał kadrową, dlaczego dostaje do podpisania „umowy śmieciowe”, to poinformowała go, że nic na tym nie traci. Z kolei M. P. zeznał, że gdyby nie podpisał umowy zlecenia, to nie otrzymałby wynagrodzenia za pracę wykonaną ponad wymiar czasu pracy ze stosunku pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji apelacja odwołującego nie zawierała zarzutów, które mogłyby skutkować zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku. W uzasadnieniu przywołana została uchwała Sądu Najwyższego z 3 października 2019 r. (III UZP 9/19), zgodnie z którą w sprawach z zakresu ubezpieczeń

społecznych o należności z tytułu składek i wysokość zadłużenia stawkę wynagrodzenia radcy prawnego ustala się na podstawie § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Sprawa o wysokość podstawy wymiaru składek nie jest sprawą o ubezpieczenie społeczne. Sporne nie było bowiem podleganie ubezpieczeniom społecznym, a jedynie podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia. W istocie chodziło o wysokość należnych składek. Podkreślić trzeba, że umowy cywilnoprawne wymienione w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie stanowią samodzielnych tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym pracownika. W takiej sytuacji nie dochodzi również do zbiegu tytułów ubezpieczenia społecznego w rozumieniu art. 9 tej ustawy. W warunkach przyjęcia w ustawie szerokiego pojęcia pracownika zaskarżone decyzje wskazują tylko, bez potrzeby ustalania tytułu ubezpieczeń, który podmiot jest płatnikiem składek i jaka jest prawidłowa podstawa wymiaru składek. Zwiększenie wymiaru składek w ramach tego samego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym nie stanowi samodzielnej podstawy do objęcia obowiązkiem ubezpieczeń społecznych. W sprawach, w których dopuszczalność skargi kasacyjnej jest uzależniona od wartości przedmiotu zaskarżenia, sąd uprawniony jest do jej badania i oznaczenia prawidłowej wysokości.

Przedmiotowy wyrok W. K. zaskarżył w całości i wniósł o jego uchylenie oraz przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania. Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazał naruszenie przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku:

- prawa materialnego, a mianowicie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej poprzez jego błędne zastosowanie polegające na uznaniu, że zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych należało stwierdzić obowiązek płatnika w zakresie zgłoszenia i obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, wypadkowego, zdrowotnego osób wykonujących umowy zlecenia, podczas gdy stan faktyczny wskazywał, iż obowiązku takiego nie ma;

- przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 227 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie, że W. K. nie zatrudniał handlowców, pomimo

braku przeprowadzenia dowodu w tym zakresie, a fakt ten miał znaczenie dla wydanego rozstrzygnięcia.

W postanowieniu z 10 stycznia 2023 r. (III AUa 1437/20) Sąd Apelacyjny w Gdańsku odrzucił skargę kasacyjną w części tj. w zakresie rozstrzygnięcia o podstawach wymiaru składek J. L. i P. T. – od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 12 maja 2022 r. (III AUa 1437/20), wydanego w sprawie z odwołania W. K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Bydgoszczy z udziałem P. T., A. S., J. L., A. H., K. Sp. z o.o. o podstawę wymiaru składek. W uzasadnieniu powyższego postanowienia Sąd Apelacyjny wskazał, że Sąd Okręgowy w Bydgoszczy łącznie rozpoznał i rozstrzygnął sprawy z odwołań W. K. o podstawy wymiaru składek jego pracowników P. T., A. S., J. L., A. H. (VI U 927/19). Wyrokiem z 12 maja 2022 r. Sąd Apelacyjny w Gdańsku zmienił wyrok Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z 30 czerwca 2020 r. (VI U 927/19) i oddalił odwołania W. K. oraz rozstrzygnął o kosztach procesu za I i II instancję.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wniósł W. K.. Skarżący oznaczył wartość przedmiotu zaskarżenia na kwoty: 11.863 zł dla A. H., 3.133 zł dla P. T., 15.591 zł dla A. S., 4.555 zł dla J. L.. Pozwany organ rentowy oświadczył, że nie kwestionuje podanych przez skarżącego wartości przedmiotu zaskarżenia. Według Sądu drugiej instancji skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w zakresie, w jakim dotyczy rozstrzygnięć w sprawach, w których przedmiotem były podstawy wymiaru składek P. T. i J. L., ze względu na wartość przedmiotu sporu niższą niż dziesięć tysięcy złotych (art. 398² § 1 k.p.c.). W przedmiotowej sprawie wartości przedmiotu sporu i konsekwentnie wartości przedmiotu zaskarżenia wynoszą - w zakresie rozstrzygnięć w sprawach dotyczących J. L. i P. T. - odpowiednio 4.555 zł i 3.133 zł. Według Sądu Apelacyjnego skarga kasacyjna we wskazanym zakresie jest niedopuszczalna i podlega odrzuceniu na podstawie art. 398⁶ § 2 k.p.c. w zw. z art. 398² § 1 k.p.c. W zażaleniu wniesionym na powyższe postanowienie Sądu Apelacyjnego odwołujący się zarzucił naruszenie art. 398² § 1 k.p.c. przez uznanie, że skarga kasacyjna dotyczy ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, podczas gdy istotą sprawy jest uznanie i ustalenie przez organ rentowy, iż umowy zawierane przez zainteresowanych P. T. i J. L. z zainteresowanym K. Sp. z o.o. podlegają składkom u odwołującego, przy czym

przyjmując, że jest to sprawa o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie, powinna być wzięta pod uwagę kwota przychodu zainteresowanego, stanowiącego podstawę wymiaru składki, a nie wysokość składek.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie okazała się uzasadniona i z tej przyczyny nie została uwzględniona.

Wbrew wnioskowi skargi kasacyjnej, w których zawarto żądanie uchylenia zaskarżonego wyroku „w całości”, czyli z udziałem P. T., A. S., J. L. i A. H. sprawa na obecnym etapie obejmuje A. S. i A. H.. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 8 listopada 2023 r. (II UZ 52/23) wskazał, że Sąd Apelacyjny prawidłowo zakwalifikował rozpoznawaną sprawę z udziałem P. T. i J. L. jako sprawę o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w której o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje dolna granica wartości przedmiotu zaskarżenia w wysokości dziesięciu tysięcy złotych, a w razie objęcia jednym wyrokiem wielu decyzji ustalających płatnikowi składek (pracodawcy) i wskazanym w tych decyzjach pracownikom podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, wartość przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną oznacza się odrębnie względem każdego ubezpieczonego pracownika (art. 19 § 2 w związku z art. 398⁴ § 3 k.p.c.). Uwzględniając, że sprawa nie dotyczyła obowiązku podlegania ubezpieczeniu społecznemu, gdyż umowy zlecenia objęte były dyspozycją art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a w sprawie objętej zażaleniem, wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa od dziesięciu tysięcy złotych, Sąd Najwyższy oddalił zażalenie (art. 398¹⁴ w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c.) w sprawie z udziałem P. T. i J. L..

Pełnomocnik organu rentowego złożyła wniosek o uzupełnienie powyższego postanowienia Sądu Najwyższego z 8 listopada 2023 r. w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu przez zasądzenie od odwołującego się na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, dodatkowo podnosząc, że zażalenie dotyczyło dwóch odrębnych spraw (podstaw wymiaru składek zainteresowanych: J. L. i P. T.), a koszty zasądzone przez Sąd Najwyższy odpowiadają wysokości jedynie jednej sprawy. W postanowieniu Sądu Najwyższego

z 28 lutego 2024 r. (II UZ 52/23) dotyczącego rozpoznania wniosku o uzupełnienie postanowienia przez zwiększenie kosztów zastępstwa procesowego przyznanych w postępowaniu zażaleniowym przed Sądem Najwyższym z tytułu złożenia odpowiedzi na zażalenie, w przypadku współuczestnictwa formalnego wynikającego z występowania w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych wielu zainteresowanych, gdy roszczenia są jednego rodzaju, oparte na jednakowej podstawie faktycznej i prawnej, które nie wymagały od pełnomocnika podjęcia w odpowiedzi na zażalenie indywidualnych czynności w odniesieniu do spraw poszczególnych zainteresowanych, celowe było zasądzenie od płatnika składek na rzecz organu rentowego wynagrodzenia takiego jak w jednej sprawie (art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 72 § 1 pkt 2 k.p.c., w myśl art. 477¹¹ § 2 k.p.c. i art. 109 § 2 k.p.c.).

Rozważania należy rozpocząć od przypomnienia istoty sprawy, która dotyczyła ustalenia i oceny zarzutu naruszenia prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 2a ustawy systemowej przez jego błędne zastosowanie polegające na uznaniu, iż zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych należało stwierdzić obowiązek płatnika w zakresie zgłoszenia i obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, wypadkowego, zdrowotnego osób wykonujących umowy zlecenia, podczas gdy stan faktyczny wskazywał, iż obowiązku takiego nie ma, to zarzut ten jest dalece nietrafny. Uważne przeanalizowanie (co do zaskarżonej części wyroku) ustaleń faktycznych obu sądów, wskazujących na wzajemne powiązanie obu przedsiębiorców: Z. i K. Sp. z o.o. z siedzibą w I. sprawia, że obie działalności gospodarczej mogą być traktatowe prawie jako jeden organizm gospodarczy i to przekładało się też na odpowiednie dysponowanie pracownikami (zleceniobiorcami). Skarżąca spółka w skardze kasacyjnej podważa rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego, gdyż – w jej ocenie – nie obejmuje ono pełnego kontekstu normatywnego wynikającego z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W postępowaniu kasacyjnym wiążące były przy tym ustalenia faktyczne obydwu Sądów *meriti* (art. 398¹³ § 2 k.p.c., zob. też J. Paszkowski (w:) Kodeks postępowania cywilnego. Tom I pod red. T. Szanciło, Warszawa 2023, uwagi do art. 233 k.p.c., s. 1044), skarga kasacyjna ich nie kwestionuje, a z których wynika, że odwołujący się W. K. prowadzący działalność gospodarczą w ramach Z. ma jednocześnie 50% udziałów

K. Sp. z o.o., przy czym reszta udziałów w niej należy do jego małżonki. Podmioty te mają przy tym ten sam adres, łączy je umowa o współpracy, a K. Sp. z o.o. przejęła dystrybucję produkowanych przez Z. mebli w około 95% produkcji i świadczenie usług w postaci montażu, przy czym czyni to zasobami ludzkimi, jakimi są pracownicy Z., w tym ubezpieczeni A. S. i A. H., zatrudniając ich w oparciu o umowy zlecenia. Sąd drugiej instancji ustalił także, że przynajmniej część pracowników w ogóle nie rozróżniała świadczenia pracy formalnie na rzecz dwóch podmiotów, a inna część traktuje prace w spółce jako rodzaj pracy w godzinach nadliczbowych. Już te najistotniejsze elementy stanu faktycznego sprawiają, że o naruszeniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej mowy być nie może, a nawet - zdaniem Sądu Najwyższego - właśnie do takich sytuacji przepis ten wprowadzono do systemu ubezpieczeń społecznych. W tym zakresie Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela argumentację uwzględnioną w wyroku Sądu Najwyższego z 24 kwietnia 2024 r. (II USKP 142/23, Legalis nr 3071288) i szerzej w uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia uwzględnia.

Regulacja art. 8 ust. 2a ustawy systemowej wprowadzona została przez art. 1 pkt 4b ustawy nowelizującej z 1999 r. Była ona uzasadniana koniecznością korekty ustawy systemowej poprzez objęcie obowiązkiem opłacania składek na ubezpieczenia społeczne od przychodów z umów zlecenia i o dzieło zawartych z tych samym pracodawcą. Zmiana ta miała też przynieść wzrost, bliżej nie określonych, przychodów Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i ówczesnych kas chorych i ten cel fiskalny został niewątpliwie osiągnięty, co potwierdza pośrednio szczególną aktywność organizacji pracodawców nakierowaną na eliminację tej regulacji z porządku prawnego, zarzucającej mu niekonstytucyjność w sprawie K 15/16 (Legalis nr 2568321). Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z 13 maja 2021 r. orzekł o zgodności z Konstytucją art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, będącego podstawą prawną rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, podnosząc, że powyższy artykuł ustawy systemowej, w części obejmującej zwrot „lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy”, jest zgodny z zasadą poprawnej legislacji wywodzoną z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Ustabilizowane orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego jest postrzegane jako gwarancja pewności i stabilności obowiązującego prawa oraz

zaufania obywatela do prawa (uchwała Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2009 r., III PZP 2/09, LEX nr 593406), a na treść danej normy prawnej może się składać nie tylko literalne brzmienie kwestionowanego przepisu, lecz także jego systemowe uwarunkowanie i ukształtowana w tej materii linia orzecznicza (powyższe postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 27 marca 2018 r., P 1/16; por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 października 2017 r., II UK 488/16, Legalis nr 1683011; M. Szymanowski, Problem płatnika składek w świetle art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 2021 r.). Jednolitość orzecznictwa sądowego w kwestii określania płatnika składek, zapoczątkowanego uchwałą z 2 września 2009 r., potwierdził Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z 27 marca 2018 r. (P 1/16, OTK-A 2018, nr 15), umarzając postępowanie w sprawie pytania prawnego Sądu Apelacyjnego w Szczecinie: czy art. 8 ust. 2a w związku z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej rozumiany w ten sposób, że płatnikiem składek za osobę wykonującą pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z osobą trzecią, jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, jest ten pracodawca, jest zgodny z art. 2 w związku z art. 64 ust. 3 i w związku z art. 84 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (postanowienia Trybunału Konstytucyjnego z: 25 marca 2015 r., Ts 103/15, OTK-B 2015 nr 2, poz. 204; 25 marca 2015 r., Ts 79/15, OTK-B 2015 nr 2, poz. 203; 17 kwietnia 2015 r., Ts 15/15, OTK-B 2015 nr 2, poz. 196).

W doktrynie podnosi się, że celem wprowadzenia art. 8 ust. 2a była przede wszystkim ochrona uprawnień pracowniczych, uniemożliwiających pracodawcom nadużywanie ich ekonomicznie wyższej pozycji względem pracownika, z którym zawieranie umów cywilnoprawnych umożliwiało odejście od uprawnień pracowniczych związanych w szczególności z koniecznością zobowiązania pracownika do pracy w godzinach nadliczbowych nie tylko limitującej zakres takiego zatrudnienia, ale i rodzącej konieczność zapłaty podwyższonej stawki za czas takiej dodatkowej pracy (I. Jędrasik-Jankowska, Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczenia społecznego, PiZS 2011, nr 8, s. 23). Wszystkiego tego można zaś uniknąć, gdy pracownik zostanie „wypchnięty” z łączącego go z pracodawcą stosunku pracy na rzecz umowy cywilnoprawnej rządzącej się swoimi prawami, a na dodatek to nie pracodawca będzie jej stroną. Ponieważ ominięcie takiej konstrukcji

przez wprowadzenie innego (pośredniego) podmiotu do relacji pracownik - pracodawca było relatywnie łatwe, ustawodawca zastrzegł jednocześnie, że jeżeli w ramach takiej umowy cywilnoprawnej pracownik wykonuje pracę na rzecz swojego pracodawcy, to powinien być traktowany w sferze prawa ubezpieczeń społecznych jak pracownik (M. Szymanowski, Problem płatnika składek w świetle art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, *Radca Prawny Zeszyty Naukowe* 2021, nr 4, s. 43 i n.). Poza sporem jest, że uznanie za pracownika na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ma skutki tylko w prawie ubezpieczeń społecznych, w szczególności do określenia płatnika z umów cywilnoprawnych i nie moderuje treści danego stosunku cywilnoprawnego (wyrok Sądu Najwyższego z 22 października 2013 r., III UK 155/12, OSNP 2014, nr 9, poz. 138). Odnosić jednak trzeba, że szerszy pracowniczy tytuł ubezpieczenia społecznego i sumowanie podstawy składek obowiązuje z mocy prawa w sytuacji spełnienia przesłanek z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, czyli decyzja organu rentowego ma charakter tylko deklaratoryjny (postanowienie Sądu Najwyższego z 27 lipca 2022 r., I USK 526/21, LEX nr 3403582). Omawiana konstrukcja art. 8 ust. 2a jest pewnym kompromisem, w ramach którego zabezpieczono z jednej strony interes fiskalny Państwa, a częściowo i pracownika, za którego pracodawca musi odprowadzić składki na ubezpieczenia społeczne, także od umów cywilnych (nawet formalnie zawartych przez pracownika z innym podmiotem), a z drugiej strony pracownik, wykonując pracę ponad normy czasu pracy w oparciu o umowę cywilnoprawną, na rzecz swego pracodawcy, pozbawiony jest wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co na gruncie norm Kodeksu pracy mogłoby rodzić różne możliwości konstrukcji roszczeń.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący neguje swoją pozycję płatnika z umowy cywilnoprawnej łączącej ubezpieczonego ze Spółką. Pracodawca jest płatnikiem składek nie tylko w stosunku do tych osób, które wykonują pracę na jego rzecz 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 z nim zawartej, ale również w stosunku do osób wykonujących na jego rzecz pracę w ramach takich umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią (uchwała Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP

6/09, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46; E. Hołtoś, Zatrudnienie a umowa o dzieło. Glosa do uchwały Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2014, nr 4, s. 103 i n.; wyroki Sądu Najwyższego: z 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824; 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266; 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 117). W doktrynie podnoszono krytyczne w tym zakresie poglądy (Z. Kubot, Spór o definicję legalną płatnika składek, PiZS 2017, nr 3, s. 18). Przesłanką decydującą o uznaniu danej osoby za pracownika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą, jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z nim lub z inną osobą. Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie podziela utrwaloną już linię orzecznictwa na gruncie analizowanej normy art. 8 ust. 2a przypisującego pracodawcy rolę płatnika również z umowy cywilnoprawnej zawieranej przez jego pracownika z innym podmiotem. Regułą jest to, że w zdecydowanej większości wypadków oskładkowane przez organ rentowy na podstawie art. 8 ust. 2a umowy cywilnoprawne dotyczą sytuacji, w których pracodawca prowadzi świadomą politykę zmierzającą do korzystania z pracy swoich pracowników poza stosunkiem pracy, na podstawie umowy zawartej przez siebie samego z innym podmiotem (zleceniodawcą/usługodawcą) z umowy cywilnoprawnej, który z kolei zatrudnia zleceniobiorców, z reguły z góry powziętym zamiarem wykonywania przez nich tego zlecenia (świadczenia usług) na rzecz ich własnych pracodawców.

Ustalenia faktyczne obu Sądów *meriti* nie dają powodów do twierdzenia, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z wyjątkiem od tej reguły. Odnosząc się w tym miejscu do drugiego zarzutu skargi kasacyjnej, w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. usuwają się spod kontroli zarzuty skargi oparte na kwestionowaniu oceny dowodów przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji oraz poczynionych ustaleń, stanowiących podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku, a zatem zarzuty naruszenia art. 227 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w sposób sformułowany w skardze kasacyjnej. Wbrew zarzutowi nie doszło do nierozpoznania przez Sądy istoty sprawy. Sąd drugiej instancji odniósł się bowiem do tego, co było przedmiotem żądania powoda. Inną rzeczą jest, czy

rozstrzygnął prawidłowo, ale ta kwestia podlega już ocenie w ramach zarzutów materialnoprawnych skargi. W świetle ustaleń Sądu Apelacyjnego jeden z pracowników upominających się o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych został zwolniony, a i to ustalenie wiąże Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym. Uzasadnieniu zarzutów procesowych poświęcono niewiele miejsca i nie do końca wpisuje się ono w ich istotę. Powołany w skardze art. 227 k.p.c. definiuje fakty, które mogą być przedmiotem dowodu oraz wyznacza ich granice. Składają się one na podstawę faktyczną rozstrzygnięcia sądowego. Środek dowodowy stanowi wszystko, co pośredniczy między sędzią a faktem podlegającym stwierdzeniu (Z. Resich, *Istota procesu cywilnego*, Warszawa 1985, s. 163). Na uwagę zasługiwał przepis art. 327¹ § 1 k.p.c. Należało bardziej go powiązać z prawem do rzetelnego procesu. Gwarancje te obejmują możliwość poznania samego orzeczenia oraz jego motywów (A. Łazarska, *Rzetelny proces cywilny*, Warszawa 2012, s. 362). Należy nadmienić, że Sąd Najwyższy w wyroku z 5 lipca 2022 r. (I USK 510/21, LEX nr 3478526) zauważył, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie i tylko w tym zakresie podlega ona kontroli sądu zarówno pod względem jej formalnej poprawności, jak i merytorycznej zasadności. W konsekwencji należy stwierdzić, że przedmiot sporu sądowego musi mieścić się w zakresie przedmiotowym decyzji organu rentowego. Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych nie toczy się bowiem od nowa, lecz stanowi kontynuację uprzedniego postępowania przed organem rentowym (postanowienie Sądu Najwyższego z 21 października 2021 r., I USK 318/21, LEX nr 3520623). Ustawodawca wyszedł z założenia, że strona niezadowolona z rozstrzygnięcia objętego decyzją organu rentowego powinna dla zachowania skutecznej obrony swych uprawnień procesowych mieć zapewnioną realną możliwość wniesienia odwołania w każdy możliwy sposób, który daje taką gwarancję (D. Wajda (w:) P. Rylski (red. nacz.), A. Olaś (red. cz. III) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2023, Art. 477⁹ KPC, C.II).

W niniejszej sprawie dodatkowym elementem było powiązanie właścicielskie obu przedsiębiorców, co jeszcze bardziej uzasadnia stosowanie art. 8 ust. 2a, bowiem jednym z celów utworzenia spółki musiałby być zamiar korzystania z pracy

pracowników już zatrudnianych w Z.. W literaturze przedmiotu podnosi się, że przedsiębiorca powinien podejmować i wykonywać działalność gospodarczą we własnym imieniu, a nie w imieniu drugiej osoby, co oczywiście nie oznacza, by ta działalność musiała być wykonywana osobiście. Prawa i obowiązki wynikające z konkretnych stosunków prawnych powstawać powinny bezpośrednio na rzecz podmiotu, który jest przedsiębiorcą. Wymóg ten pozwala wyeliminować z kręgu przedsiębiorców jednostki organizacyjne utworzone wprawdzie zgodnie z przepisami prawa, lecz nieprowadzące działalności we własnym imieniu. Za działalność gospodarczą nie można zatem np. uważać działań i czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy (M.A. Waligórski (w:) S. Włodyka (red.), Prawo handlowe – część ogólna. System Prawa Handlowego. Tom 1, Warszawa 2009, s. 391 i n.). W tego typu sprawach jak w niniejszej regule też jest, że to nie pracownik wychodzi z inicjatywą zawarcia umowy. Zwykle bowiem dostaje on propozycję od pracodawcy lub potencjalnego zleceniodawcy zawarcia takiej umowy, a na jej postanowienia ma niewielki wpływ, często też nawet nie rozróżnia świadczenia pracy na podstawie dwóch rodzajowo różnych umów. Argument zatem często podnoszony, a zmierzający do negowania pozycji pracodawcy jako płatnika na gruncie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej z uwagi na jego brak wiedzy o pracujących u niego zleceniobiorcach innego podmiotu lub o rzekomych problemach pracodawcy z pozyskaniem danych osobowych niezbędnych do wykonania obowiązku uwzględnienia w podstawie wymiaru składek także przychodu z umowy cywilnoprawnej, jest iluzoryczny. Pracodawca (płatnik z art. 8 ust. 2a) dane te z reguły posiada lub ich uzyskanie może bez trudu zastrzec w umowie o współpracy z podmiotem trzecim. Trafny jest w tym kontekście wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2015 r. (I UK 490/14, LEX nr 1854103), w którym przyjęto, że prawidłowe wypełnianie przez płatników obowiązków składkowych, wymagające w sytuacji opisanej w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej przetwarzania danych osobowych zleceniobiorców, służy zarówno dobru publicznemu, jak i dobru tej osoby, której dane są przetwarzane, a także leży w żywotnym interesie samego płatnika, który tym samym nie naraża się na dotkliwe konsekwencje niewywiązywania się ze swoich powinności wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (wyroki Sądu Najwyższego: z 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 117; 22 października 2013 r.,

III UK 155/12, OSNP 2014, nr 9, poz. 138). Składka ubezpieczeniowa stanowi cenę gwarancji ubezpieczeniowej, tzn. należy się za ponoszenie ryzyka przez ubezpieczyciela. Istota tego ryzyka polega na zapewnieniu gwarancji wypłaty świadczenia w razie zajścia określonego ryzyka po stronie ubezpieczającego się (K. Antonów, *Prawo do emerytury*, Kraków 2003, s. 112; J. Jończyk, *Prawo zabezpieczenia społecznego. Ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, bezrobocie i pomoc społeczna*, Kraków 2001, s. 86). Nie ulega wątpliwości, że na gruncie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej płatnikiem składek jest pracodawca, oczywiście pod warunkiem, że w ramach umowy cywilnoprawnej praca wykonywana jest na jego rzecz. Analizując tę przesłankę, Sąd Najwyższy dostrzega, że w doktrynie pojęciu temu nadaje się dużo węższy zakres, przyjmując, że przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie powinien być stosowany do stanów faktycznych, w których korzyść trafia do pracodawcy pośrednio, jedynie w tym sensie, że pracodawca przynależy do organizmu gospodarczego, którego jedna z części korzysta z wykonywanej pracy, co ma miejsce w sprawie.

Okolicznością decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest to, że będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z pracodawcą, równocześnie nadal świadczy pracę na rzecz tego samego pracodawcy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z pracodawcą albo z inną osobą. Pracodawca w wyniku cywilnoprawnej umowy „o podwykonawstwo” przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat pracy i dla takiej „pracowniczej” kwalifikacji prawnej dla celów ubezpieczeń społecznych nie ma istotnego znaczenia to, czy praca wykonywana na podstawie umowy cywilnoprawnej ma cechy zatrudnienia pracowniczego (kluczowe znaczenie dla oceny podlegania pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego ma faktyczne istnienie więzi pracowniczej, na co składa się, po pierwsze, faktyczna realizacja obowiązków wynikających z umowy o pracę, po drugie, możliwość ich zakwalifikowania jako zatrudnienie pracownicze, wykazujące cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.; wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2021 r., II USKP 74/21, OSNP 2022 nr 12, poz. 119; postanowienie Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2023 r., I USK 274/23, Legalis nr 3024180). Ważne jest, aby beneficjentem pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej był pracodawca. Ten ostatni jest płatnikiem składek nie tylko w

stosunku do tych osób, które wykonują pracę na jego rzecz 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 z nim zawartej, ale również w stosunku do osób wykonujących na jego rzecz pracę w ramach takich umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią (uchwała Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 46; wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2023 r., III USKP 66/22). Ponadto, jeśli zważyć, że to płatnik składek deklaruje podstawę wymiaru składek, to państwo i organ rentowy powinny działać w zaufaniu do przedsiębiorcy, że deklarowana składka nie narusza przepisów prawa i nie zmierza do nieakceptowanego społecznie działania (wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2024 r., I USKP 26/23, Legalis nr 3069713). W judykaturze podkreśla się przy tym potrzebę badania przesłanki faktycznego beneficjanta pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej, przy czym bez względu na rodzaj wykonywanych przez pracownika czynności 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 tę osobę z pracodawcą.

Wykładni użytego w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej pojęcia „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy” Sąd Najwyższy dokonał w uchwale z 26 sierpnia 2021 r. (III UZP 3/21, OSNP 2022, nr 2, poz. 17) wskazując, że obejmuje ono wykonywanie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zawartej przez pracownika z podmiotem prowadzącym sprzedaż towarów jego pracodawcy, z którym powiązany jest on osobowo lub kapitałowo, także wtedy, gdy zakres obowiązków wynikających z umowy zlecenia jest odmienny od obowiązków objętych umową o pracę, a miejsce wykonywania umowy zlecenia znajduje się poza miejscem świadczenia umowy o pracę. Z punktu widzenia zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie jest bowiem wymagane, aby pracownik wykonywał w ramach umowy cywilnoprawnej takie same czy nawet podobne czynności do tych, jakie wykonuje w ramach stosunku pracy (wyrok Sądu

Najwyższego z 30 stycznia 2024 r., II USKP 110/23, Legalis nr 3045972). Mogą to być czynności o odmiennym charakterze. Istotne jest, że korzyści z jego pracy uzyskuje pracodawca. Natomiast w drugiej uchwale z 26 sierpnia 2021 r. (III UZP 6/21, OSNP 2022 nr 1, poz. 7) Sąd Najwyższy stwierdził, że 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 systemowej. O pracowniczym tytule ubezpieczenia społecznego polegającym 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.

W doktrynie ubezpieczeń społecznych podniesiono także, że omawiany problem daje podstawę do przyjęcia szerokiego znaczenia terminu „na rzecz pracodawcy”. Uzasadniają to cel i funkcja przypisane 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. Zwrot „wykonywanie pracy” jest czymś innym niż jej „świadczenie”. Wykonywanie pracy to każda ukierunkowana wolą działalność człowieka. W tym ujęciu „wykonywanie pracy” jest pojęciem bardziej pojemnym niż „świadczenie pracy”. Bez względu zatem na rodzaj czynności wykonywanych przez pracownika wynikających z umowy o pracę i 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.

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 (wyroki Sądu Najwyższego: z 7 lutego 2017 r., II UK 693/15, LEX nr 2238708; 27 czerwca 2023 r., III USKP 77/22, Legalis nr 2957970). Przepływy finansowe mogą zaś mieć różny tytuł i różną postać. Jak wynika z lektury pisemnych motywów zaskarżonego wyroku, Sąd drugiej instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na dwóch założeniach, które wywiódł z dokonanej przez siebie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Pierwsze z tych założeń podkreśla rodzajową tożsamość czynności wykonywanych przez ubezpieczonego zarówno w ramach stosunku pracy łączącego go ze stroną skarżącą, jak i w ramach realizacji spornych umów zlecenia, które zawierał z K. Sp. z o.o. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, i jedno, i drugie miały bowiem charakter czynności marketingowych. Ponadto istotna dla tego Sądu była okoliczność, że ubezpieczony w spornym okresie wykonywał obowiązki pracownicze stacjonarnie (w siedzibie pracodawcy) jedynie przez dwa dni w tygodniu, natomiast w pozostałe dni pracował w systemie „home office” (a więc w miejscu swojego zamieszkania) i w terenie. Z kolei umowy zlecenia realizował w formie telemarketingu. Dlatego mógł to robić także w czasie pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, a nie tylko po jej zakończeniu. Zakres czynności wykonywanych przez ubezpieczonego w ramach umów zlecenia mieścił się więc w istocie w zakresie jego obowiązków pracowniczych. Drugie z założeń przyjętych przez Sąd drugiej instancji wynika zaś z powiązań osobowych występujących w obu podmiotach, na których rzecz ubezpieczeni świadczyli pracę. 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 wskazuje (ale nie przesądza) na zastosowaniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 marca 2024 r., II USK 91/23, Legalis nr 3081791), 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.

Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że pierwsze z przyjętych przez Sąd Apelacyjny założeń, w świetle przytoczonych wcześniej poglądów prawnych zawierających wykładnię art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, jest nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy, w której została wniesiona rozpoznawana skarga kasacyjna. To, czy rodzaj pracy wykonywanej przez ubezpieczonego w ramach umowy o pracy i umów zlecenia był taki sam, podobny bądź całkowicie odmienny, nie ma bowiem, z przyczyn wyżej podniesionych, jakiegokolwiek znaczenia przy dokonywaniu oceny spełnienia przesłanek określonych hipotezą normy wynikającej z powołanego przepisu. Istotne jest, aby praca wykonywana w ramach umowy zlecenia zawartej z osobą trzecią była w istocie wykonywana „na rzecz pracodawcy”. Nie przekonuje również drugie przyjęte przez Sąd Apelacyjny założenie. Wprawdzie, jak trafnie podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanej wcześniej uchwały z 26 sierpnia 2021 r. (III UZP 3/21) wypracowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykładnia dotycząca stosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w sprawach, w których występują powiązania kapitałowe, organizacyjne, personalne między pracodawcą a zleceniodawcą, zlecającym w ramach umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług, innej umowy cywilnoprawnej) zawartej z pracownikiem tego pracodawcy wykonywanie czynności, które mogą być potraktowane jako wykonywanie umowy na rzecz pracodawcy, prowadzi do wniosku, że powiązania tego rodzaju nie są bez znaczenia dla oceny konkretnego stanu faktycznego. Można zaryzykować tezę, że im silniejsze powiązania kapitałowe, organizacyjne, ekonomiczne i personalne między pracodawcą i osobą trzecią zlecającą jego pracownikom wykonywanie umowy cywilnoprawnej, tym łatwiej w konkretnym stanie faktycznym uznać (ustalić i ocenić), że praca świadczona w ramach umowy cywilnoprawnej była wykonywana na rzecz pracodawcy, w jego interesie. Chodzi w tym przypadku o struktury holdingowe, powiązania typu spółka dominująca-spółka zależna, spółka matka-spółka córka, wyodrębnienie spółek „celowych”.

Nie można jednak zapominać, że samo istnienie opisanych powiązań między pracodawcą a zleceniodawcą nie przesądza jeszcze o możliwości zastosowania w ramach subsumcji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, jeśli nie zostanie ustalone, że

między tymi podmiotami faktycznie doszło do porozumienia (może tu chodzić o każdy rodzaj umowy o współpracy, niekoniecznie musi być to umowa o podwykonawstwo), którego przedmiotem było określone zadanie (usługa) realizowane przez zleceniodawcę zatrudniającego na podstawie umów zlecenia (lub innych umów cywilnych wymienionych w powołanym przepisie) pracowników pierwszego z wymienionych podmiotów (pracodawcy) w celu wykonania owego zadania, a także że ze strony owego podmiotu doszło do przepływu środków finansowych przeznaczonych na wykonanie zadania, w tym na wynagrodzenia dla wykonujących to zadanie jego pracowników. W takim przypadku pracodawca - w sensie organizacyjnym - jest bowiem odbiorcą pracy swoich pracowników, a w sensie prawnym - nabywcą zamówionej przez siebie usługi. Natomiast w odwrotnym przypadku, gdy to pracodawca sprzedaje usługi innemu podmiotowi, które wykonują jego pracownicy, norma z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie ma zastosowania. W praktyce pracodawcy, dążąc do zejścia z kolizyjnego kursu z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, tworzą lub współtworzą różne konstrukcje prawne, lub konfiguracje wielopodmiotowe (jak to słusznie wypunktował Sąd Apelacyjny w niniejszej sprawie) mające w istocie zamaskować to, że ostatecznie to właśnie pracodawca jest beneficjentem pracy swego pracownika, również tej wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem. Wykładnia pojęcia na rzecz pracodawcy zmierza z reguły do odkodowania czy pracodawca w danych okolicznościach faktycznych, z reguły świadomie przez strony „zagmatwanych”, jest rzeczywistym beneficjentem, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2017 r., II UK 693/15, Lex nr 2238708).

Stan faktyczny przyjęty za podstawę rozważań, w tym przytoczonej już uchwały jest paralelny ze stanem faktycznym niniejszej sprawy, a ponadto uzasadnienie wspomnianej uchwały pozbawia znaczenia argument podniesiony w uzasadnieniu zrzutu kasacyjnego, że pracownicy w ramach stosunku pracy Z. i w ramach umowy cywilnoprawnej ze Spółką realizowali inne obowiązki. Wykonywanie tych samych obowiązków w ramach obu umów (o pracę i umowy cywilnoprawnej zawartej z pracodawcą lub osobą trzecią) nie jest warunkiem zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a co więcej przyjęcie takiego poglądu czyniłoby tę normę

martwą, bowiem katalog możliwości obejścia tej regulacji zdegradowałby jej sens (wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 2023 r., II USK 120/23, LEX nr 3614153). W tym też miejscu na uwagę zasługuje, że wprowadzenie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych było reakcją ustawodawcy na zjawiska w systemie ubezpieczeń społecznych i prawie pracy polegające na obchodzeniu przez pracodawców bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie norm czasu pracy pracownika i związanej z tym konieczności odpłatności za godziny nadliczbowe oraz unikania płacenia składek na ubezpieczenie społeczne. Podnieść należy również ochronę pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2022 r., I USKP 116/21, LEX nr 3477814).

Istotne przy stosowaniu konstrukcji z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest ustalenie, czy w ramach umowy pracodawcy z osobą trzecią środki finansowe czy korzyści płyną od pracodawcy do osoby trzeciej, która z nich opłaca zleceniobiorcę (pracownika), czy też odwrotnie to osoba trzecia przekazuje środki na rzecz pracodawcy. Jak już podniesiono, korzyść pracodawcy nie musi być tylko finansowa, aczkolwiek w okolicznościach niniejszej sprawy korzyścią finansową pracodawcy Z. były, po pierwsze, oszczędności poczynione na kosztach pracy, gdyby pracownicy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych ze spółką wykonywali te prace w ramach godzin nadliczbowych na rzecz pracodawcy. Po drugie, pracodawca odnosił korzyść także dlatego, że spółka przejmowała na siebie, korzystając z umów cywilnoprawnych z pracownikami Z., organizację zbytu (dystrybucji) mebli produkowanych i świadczenie usług związanych z jej montażem. Przy powiązaniu właścicielskim obu podmiotów taki podział pracy w sensie ekonomicznym powodował z jednej strony pewną synergiją, a z drugiej w istocie zlanie się w jeden podmiot kontrolujący cały proces od przyjęcia zlecenia poprzez produkcję, sprzedaż,

montaż, a nawet reklamacje, jeśli wystąpiły i tak zresztą był postrzegany przez pracowników. Sąd w sprawie odwołał się też do analogicznych spraw, gdzie przyjęto, że tak ścisłe więzy gospodarcze w powiązaniu z relacjami osobistymi wspólników K. Sp. z o.o. (związek małżeński) oraz związkami organizacyjnymi (powód pełni funkcję prezesa zarządu K. Sp. z o.o.), jak również kapitałowymi w wyraźny i trudny do zakwestionowania sposób wskazują na zmowę obu przedsiębiorców, wykreowaną właśnie w celu zatrudniania w krzyżowej relacji tych samych osób na podstawie umów o pracę przez jednego i umów cywilnoprawnych przez drugiego. Taki nieakceptowany przez ustawodawcę cel może demonstrować się brakiem czytelnego podziału prac na wykonywane w ramach poszczególnych więzi zatrudnienia czy sztucznym podziałem jednego zadania między różne więzi zatrudnienia z różnymi podmiotami. Ów sztuczny podział dostrzegalny był w przypadku działalności gospodarczej powoda i K. Sp. z o.o. ze szczególną siłą po uwzględnieniu maksymalnie ścisłego powiązania ich działalności w aspekcie organizacyjnym i ekonomicznym, które jak można w pełni racjonalnie zakładać, wykluczało funkcjonowanie na rynku jednej z nich, bez jednoczesnego działania drugiej. Jak już wyżej wskazano, 99% produkcji Z. sprzedawał K. Sp. z o.o., która zajmowała się jej sprzedażą i montażem u kontrahentów docelowych. Daje to pełne podstawy do postawienia tezy, zgodnie z którą tego rodzaju zakres działalności tej spółki mógł być realizowany przez np. dział sprzedaży powoda, a przekazanie tego zakresu działalności Spółce miało sztuczny charakter i zmierzało do obejścia bezwzględnie stosowanych przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych m.in. poprzez wykreowanie pozornych, nierzeczywistych tytułów ubezpieczenia - umów zlecenia lub o świadczenia usług.

Przy zastosowaniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej istotne przede wszystkim jest wychwycenie, w danych okolicznościach faktycznych, intensywności relacji zachodzących między pracownikiem i efektami jego pracy wykonywanej w ramach umowy cywilnoprawnej a korzyściami uzyskiwanymi przez pracodawcę z tej pracy i zakresu nadzoru przez niego sprawowanego w procesie realizacji umowy cywilnoprawnej. We wzmiankowanym wyroku z 17 stycznia 2019 r. (II UK 477/17) Sąd Najwyższy przyjął, że zleceniobiorca wykonuje pracę „na rzecz pracodawcy” i podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, jeżeli

czynności wykonywane na rzecz zleceniodawcy, którego jedynym współnikiem jest pracodawca zleceniobiorcy, przynoszą jakąkolwiek korzyść temu pracodawcy np. przez nabycie od spółki zależnej praw do oprogramowania powstałego w wyniku umowy zlecenia. Z kolei w cytowanej już uchwale z 26 sierpnia 2021 r. (III UZP 3/21) Sąd Najwyższy stwierdził, że pojęcie „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy”, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej obejmuje wykonywanie umowy zlecenia (innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) zawartej przez pracownika z przedsiębiorcą prowadzącym sprzedaż towarów jego pracodawcy (np. przez Internet), z którym przedsiębiorca ten powiązany jest osobowo lub kapitałowo, także wtedy, gdy zakres obowiązków wynikających z umowy zlecenia jest odmienny od obowiązków objętych umową o pracę, a miejsce wykonania umowy zlecenia znajduje się poza miejscem świadczenia umowy o pracę. W sytuacji powiązania kapitałowego pracodawcy i usługodawcy - zlewających się jedną ekonomiczną całość – nie ulega wątpliwości, że mamy do czynienia z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy. W wyroku z 17 stycznia 2023 r. (III USKP 16/22, OSNP 2024, nr 2, poz. 19) Sąd Najwyższy stwierdził, że istnienie między pracodawcą powiązań osobowych i (lub) kapitałowych nie przesądza jeszcze o zastosowaniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, jeśli nie zostanie ustalone, że pomiędzy tymi podmiotami doszło do porozumienia. Może tu chodzić o każdy rodzaj umowy o współpracę, którego przedmiotem było określone zadanie.

Podsumowując, w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ustawodawca nie niweczy umów cywilnoprawnych jako odrębnych tytułów ubezpieczenia, a jedynie w drodze szczególnej regulacji nakazuje zliczać przychód z wykonywania tych umów łącznie z przychodem ze stosunku pracy w jedną podstawę składek, zaś osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę objęta jest szczególną, rozszerzoną definicją pracownika ze względu na zawarcie tych umów. Jest to jednak regulacja wyjątkowa i dlatego zamknięty jest krąg umów cywilnoprawnych objętych działaniem tego przepisu. Podniesiony zatem zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie mógł być podzielony przez Sąd Najwyższy - uzasadnienie rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji jest źródłem informacji o procesie interpretacji, który doprowadził do finalnego rozstrzygnięcia, a zarazem jakie twierdzenia

częstkowe zostały odrzucone - a zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazany przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest tym samym uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego lub przepisu dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia, natomiast rozpoznaje skargę kasacyjną tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

W tym stanie rzeczy skarga kasacyjna na zasadzie art. 398¹⁴ k.p.c. podlegała oddaleniu, a o kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na zasadzie art. 98 § 1, 1¹ i 3 w związku z art. 99 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 i rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

[SOP]

[a!]