



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z odwołania W. K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.
z udziałem P. D., K. P. oraz
K. Spółki z o.o. w I.
o podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 maja 2025 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
z dnia 16 listopada 2022 r., sygn. akt III AUa 298/21,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od W. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Oddziału w B. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego
kwotę 540 (pięćset czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami
za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia orzeczenia
zobowiązanemu do dnia zapłaty.**

Halina Kiriło Piotr Prusinowski Krzysztof Staryk

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 28 stycznia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. 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. wobec W. W., P. D., K. P. i P. A. w podanych w decyzjach okresach i ustalił wysokość składek na te ubezpieczenia.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika składek Z. ustalono, iż płatnik jest pracodawcą ubezpieczonych, wobec tego powinien on zadeklarować składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od wypłaconych przez K. Sp. z o.o. w I. na rzecz zainteresowanych przychodów z tytułu umów zleceniu.

Na skutek odwołania płatnika składek, Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 16 grudnia 2020 r. zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że ustalił, iż podstawa wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz składka na ubezpieczenie zdrowotne dla W. W., P. D., K. P. i P. A. w okresach wskazanych w decyzjach odpowiada kwotom wynikającym z deklaracji złożonych przez płatnika składek za wskazane okresy oraz zasądził od organu rentowego na rzecz odwołującego się W. K. kwotę 9.900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Jako podstawę rozstrzygnięcia Sąd pierwszej instancji wskazał następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

K. Sp. z o.o. w I. zajmuje się pakowaniem, ładowaniem na samochody i montażem mebli. Prezesem spółki jest W. K., prowadzący także działalność gospodarczą pod firmą Z. Sp. z o.o. i Z.1 mają tę samą siedzibę w I. przy ul. [...]. Spółka K. zatrudniała na podstawie umów cywilnoprawnych pracowników do montażu mebli zakupionych od Z. które to przedsiębiorstwo prowadzi działalność produkcyjną w zakresie mebli sklepowych.

K. Sp. z o.o. oraz W. K. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Z. zawarli umowę o współpracy handlowej w zakresie dostawy wyprodukowanych przez Z. towarów i dalszej ich sprzedaż przez K. Sp. z o.o. Wyżej wymienione podmioty

zawarły także umowę o prace projektowe (na której podstawie Z. miała wykonać zamówienie zaprojektowane przez K. Sp. z o.o. na rzecz indywidualnego klienta), umowę o stałą obsługę księgową, umowę najmu pomieszczeń biurowych i pomieszczenia magazynowego.

Zainteresowani W. W., P. D., K. P. i P. A. byli zatrudnieni w Z. w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie między K. Sp. z o.o. a zainteresowanymi były zawierane umowy zlecenia na wykonani opakowań do mebli, wykonanie elementów mebli, przygotowanie elementów do montażu mebli, przygotowywanie i pakowania towarów do wysyłki, przygotowanie, pakowanie i załadunek towaru do wysyłki zgodnie z zestawieniem oraz na prace pomocnicze przy wykonaniu montażu mebli. Czynności te realizowano po godzinach pracy. W Z. nie praktykowano prac w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 497; dalej jako ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych lub ustawa systemowa), za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Istotą sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy zainteresowani podlegali - na podstawie art. 8 ust. 2a w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej - obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w okresach szczegółowo wskazanych w zaskarżonych decyzjach, z uwagi na to, że w tym czasie wykonywali oni pracę na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z K. Sp. z o.o. i jednocześnie byli zatrudnieni w oparciu o umowy o pracę przez W. K. w ramach działalności Z. Analiza materiału dowodowego, w tym zeznań ubezpieczonych i świadków, upoważnia do sformułowania wniosku, że w spornym okresie istotnie Z. i K. prowadziły działalność gospodarczą pod jednym adresem, to jest w I. przy ulicy [...], a spółka K. najmowała od Z. pomieszczenia biurowe i jedną z hal produkcyjnych. Oba podmioty prowadzą zbliżoną działalność gospodarczą, przy czym działalność Z.

skupia się wyłącznie na produkcji mebli, zaś spółka K. sprzedaje meble wyprodukowane przez Z. klientom zewnętrznym (poszukuje rynków zbytu), prowadzi montaż i serwis tych mebli. Oba podmioty ściśle ze sobą współpracują, są powiązane również osobowo (W. K. jest właścicielem Z. i jednocześnie jest prezesem zarządu spółki K.). Bezsporne jest to, że K. Sp. z o.o. zawierała z pracownikami Z. umowy zlecenia, na podstawie których zlecała im do wykonania prace polegające między innymi na pakowaniu mebli, przygotowaniu ich do transportu i montowaniu w sklepach i galeriach handlowych. Konieczne było więc wyjaśnienie rzeczywistego zakresu czynności realizowanych przez ubezpieczonych na rzecz każdego z wymienionych podmiotów i w konsekwencji ustalenie, który z tych podmiotów był beneficjentem prac wykonywanych na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych ze spółką K. , tj. czy była to właśnie ta spółka czy też może W. K. w ramach działalności Z.

Czynnikiem decydującym o tym, na rzecz jakiego podmiotu praca była *de facto* wykonywana, jest zaś finalny efekt tej pracy, a ściślej rzecz ujmując: to, który podmiot ostatecznie korzysta z realizacji umowy. Nie jest przy tym wymagane, aby pracownik wykonywał na podstawie umowy zlecenia takie same czy nawet podobne czynności, jak w ramach stosunku pracy.

Zeznania zainteresowanych nie dają żadnych podstaw do stwierdzenia, aby w ramach umów zlecenia zawartych ze spółką K. rzeczywiście wykonywali oni pracę w nadgodzinach na rzecz swojego pracodawcy Z. Wręcz przeciwnie - zakres obowiązków realizowanych przez nich w spółce K. zasadniczo różnił się od zakresu obowiązków wykonywanych w Z. i pozostawał w związku z odrębnościami wynikającymi z przedmiotu działalności gospodarczej obu podmiotów. I tak, w ramach stosunku pracy w Z. zainteresowani pracowali w charakterze magazynierów, spawacza czy operatora maszyn, natomiast w spółce K. pakowali, montowali i przygotowywali meble do załadunku. Czynności z umowy zlecenia wykonywali popołudniami (po godzinach pracy w Z. Ich zadania na podstawie umów zlecenia zdecydowanie wykraczały poza zakres działalności Z. (czyli poza proces produkcyjny mebli) i dotyczyły ściśle działalności spółki K.

Pozostały materiał dowodowy tym bardziej nie pozwala na poczynienie stanowczego ustalenia, że beneficjentem pracy zainteresowanych, realizowanej na

podstawie umów cywilnoprawnych, był W. K. prowadzący działalność pod firmą Z. Mimo ścisłej współpracy Z. i K. przedsiębiorcy ci stanowią odrębne podmioty gospodarcze, rozliczają się wzajemnie na podstawie wystawionych faktur, każdy z tych podmiotów prowadzi odrębną księgowość. Jeśli zaś chodzi o zakres działalności obu podmiotów, to - jak już wcześniej wskazano - możliwe jest jego wyraźne rozgraniczenie, albowiem Z. zajmuje się działalnością typowo produkcyjną, zaś spółka K. - działalnością handlową i montażową (sprzedaje klientom zewnętrznym meble wyprodukowane przez Z.). Podmioty te nie są przy tym powiązane ze sobą ani osobowo, ani kapitałowo. Jedynym łącznikiem jest sam W. K., będący właścicielem Z. i zarazem prezesem zarządu spółki K.. Sąd podkreślił, że nie jest niezgodna z prawem sytuacja, w której umowę o współpracę handlową zawierają ze sobą dwa odrębne podmioty gospodarcze, w których to podmiotach uczestniczy ta sama osoba. Z punktu widzenia pewności obrotu jest to nawet sytuacja korzystna, obciążona mniejszym ryzykiem gospodarczym. Biorąc pod uwagę powyżej wskazane okoliczności, nie sposób uznać, że beneficjentem pracy wykonywanej przez zainteresowanych w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z K. Sp. z o.o. był ich własny pracodawca. Nie zostało wykazane, aby Z. korzystał w jakimkolwiek zakresie z ich pracy świadczonej na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych ze spółką. To, że K. Sp. z o.o. nie posługiwała się swoimi pracownikami do tego, ażeby realizować usługi objęte umowami zlecenia, nie ma znaczenia w niniejszej sprawie. Obowiązuje wszak zasada swobody gospodarczej i podmiot gospodarczy sam podejmuje decyzję, w jakiej formie będzie prowadził działalność produkcyjną.

Na skutek apelacji organu rentowego, Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z 16 listopada 2022 r. zmienił zaskarżone orzeczenie i oddalił odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy zachodzą przesłanki z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej do uznania ubezpieczonych W. W., P. D., K. P., P. A. za pracowników w rozumieniu tego przepisu - z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o., a w konsekwencji, czy zasadne jest stwierdzenie, iż uzyskany z tego tytułu przychód należy uwzględnić w podstawie wymiaru składek na pracownicze

ubezpieczenia społeczne i zdrowotne zainteresowanych z racji zatrudnienia w Z. W. K.

Wprawdzie przedsiębiorstwo W. K. i spółka K. to dwa odrębne podmioty, jednakże w rzeczywistości jest to jeden organizm gospodarczy, w którym żaden z nich nie może funkcjonować samodzielnie. K. Sp. z o.o. to nic innego jak dział handlowy Z. Spółka ta nie mogłaby funkcjonować na rynku bez współpracy z firmą Z., od której kupowała bez mała 100% jej produkcji, nie mając żadnych innych producentów, których wyroby sprzedawałaby. Podział działalności obu firm przedstawiał się w ten sposób, że jednoosobowa firma Z. zajmowała się produkcją zgodnie ze specyfikacją z działu handlowego Z. Sp. z o.o. Przedmiotem działalności K. Sp. z o.o. było pozyskanie klienta na produkcję Z., zakup od tego podmiotu wyprodukowanych mebli według specyfikacji kontrahenta i ich sprzedaż temu kontrahentowi. K. Sp. z o.o. nie kupowała i nie montowała mebli innych producentów. Sprzedawała oraz montowała meble sklepowe u klientów końcowych.

Sąd drugiej instancji wskazał także na inne czynniki. Po pierwsze, K. Sp. z o.o. w ogóle nie zatrudniała pracowników produkcyjnych czy montażowych. Pakowaniem i montażem zajmowali się pracownicy W. K., którzy mieli zawarte ze spółką umowy zlecenia bądź umowy o dzieło. Co ważne, pracownicy ci sami wcześniej wyprodukowali te meble i wiedzieli najlepiej, jak je złożyć. Po wtóre, cała produkcja w przedsiębiorstwie W. K. odbywała się na jedną zmianę (od godziny 6 do godziny 14.00). Jest to o tyle istotne, że po godzinie 14 pracownicy produkcyjni mogli udawać się do zajęć montażowych. Umowy takie podpisywano na koniec miesiąca. Całokształt okoliczności sprawy uprawnia do przyjęcia, że w rzeczywistości praca świadczona w spornym okresie przez ubezpieczonych w ramach umów zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o. w I. odbywała się w niepodzielnym interesie obydwu podmiotów gospodarczych i wzbogacała je oba, w tym przedsiębiorstwo W. K. będące w tym czasie pracodawcą zainteresowanych. Z., dzięki działalności K. Sp. z o.o. w I. (w tym dzięki pracom świadczonym dla spółki przez własnych pracowników W. K. zatrudnionych na umowach zlecenia ze spółką) osiągała obroty umożliwiające uzyskanie stosownych korzyści gospodarczych. Zatem rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez zainteresowanych pracowników Z. na rzecz K. Sp. z o.o. było to właśnie przedsiębiorstwo.

Należy dodatkowo podkreślić fakt bardzo ścisłej współpracy odwołującego się z K. Sp. z o.o. w I., potwierdzony dowodami z umów zawartych między tymi dwoma podmiotami. Tak ścisłe więzy gospodarcze w powiązaniu z relacjami osobistymi wspólników K. (związek małżeński) oraz rozwiązaniami organizacyjnymi (W. K. pełni funkcję prezesa zarządu K.), jak również kapitałowymi (odwołujący się posiada 50 % udziałów w K.) wskazuje na zamiar obu podmiotów gospodarczych, podjęty w celu zatrudniania w krzyżowej relacji tych samych osób na podstawie umów o pracę przez jedną firmę i umów cywilnoprawnych przez drugą firmę. Taki cel może demonstrować się brakiem czytelnego podziału prac na wykonywane w ramach poszczególnych więzi prawnych czy sztucznym podziałem jednego zadania między różne formy zatrudnienia z różnymi podmiotami. Ów sztuczny podział dostrzegalny był w przypadku Z. i K. Sp. z o.o. po uwzględnieniu maksymalnie ścisłego powiązania ich działalności w aspekcie organizacyjnym i ekonomicznym, które - jak można w pełni racjonalnie zakładać - wykluczało funkcjonowanie na rynku jednego z podmiotów bez jednoczesnego funkcjonowania drugiego.

W. K. zdecydował się na aktywność gospodarczą zarówno w formie jednoosobowej działalności, jak i w ramach spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (w której razem z żoną jest udziałowcem i członkiem zarządu) i skonstruował mechanizm współpracy pozwalający mu na ograniczenie kosztów oraz usprawnienie działalności tych dwóch podmiotów. W konsekwencji tego, umowy cywilnoprawne zawierane przez pracowników Z. z K. Sp. z o.o. są objęte dyspozycją art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Podnoszone przez W. K. okoliczności dotyczące tego, że ubezpieczeni w ramach umowy o pracę i na podstawie umów zlecenia wykonywali inne rodzajowo czynności, są niewystarczające do utrzymania w mocy zaskarżonego wyroku. Nie ma bowiem znaczenia, czy zadania, które realizowali poszczególni ubezpieczeni, były identyczne z czynnościami świadczonymi na podstawie umowy o pracę. Należy bowiem mieć na uwadze cel, jakiemu służyły prace wykonywane w ramach umowy zlecenia. Celem K. Sp. z o.o. jest zrealizowanie zlecenia uzyskanego od indywidualnego klienta (np. wyposażenie konkretnego sklepu w meble), natomiast celem W. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Z. jest

wyprodukowanie mebli zgodnie z zamówieniem uzyskanym od K. Sp. z o. o. i ich sprzedaż spółce.

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. Powołany przepis nie odnosi się bowiem wyłącznie do sytuacji, gdy w ramach umowy cywilnoprawnej pracownicy wykonują takie same czynności co składające się na treść stosunku pracy. Takie ograniczenie nie wynika z brzmienia tego przepisu. Dyspozycją zawartą w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej normy prawnej objęte są różne sytuacje, w których pracodawca korzysta z efektu pracy swoich pracowników realizujących dane zadanie w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z innym podmiotem. Nie ma żadnego znaczenia, że Z. i K. Sp. a o.o. nie łączyła umowa o podwykonawstwo. Oba te podmioty pozostawały w bardzo silnej relacji gospodarczej i jeden podmiot bez drugiego w zasadzie nie miał racji bytu, albowiem K. Sp. z o.o. zajmowała się sprzedażą mebli produkowanych przez Z. Oba te podmioty działały we wspólnym celu, jakim było niewątpliwie osiąganie zysku z produkowanych i sprzedawanych mebli, przy czym cały proces produkcyjny (od wytworzenia, przez zmontowanie i zapakowanie do transportu) był realizowany przez własnych pracowników W. K., zaś część z tych prac wykonywana była na podstawie umów zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o. Z. i K. Sp. z o.o. ściśle ze sobą współpracowały, miały siedzibę w tym samym miejscu, i wspólną obsługę księgowo-kadrową. Z racji tak uformowanej współpracy Z. osiągało przychód i dochód, na których uzyskanie realny wpływ miała praca świadczona przez ubezpieczonych w ramach umów zlecenia zawartych z K. Sp. z o.o. Wykonywane przez nich czynności zmierzały w istocie do przygotowania mebli do sprzedaży i dostarczenia ich do odbiorcy. Dzięki temu oba podmioty nie musiały opłacać składek na ubezpieczenie społeczne (z wyjątkiem składki na ubezpieczenie zdrowotne) oraz przestrzegać przepisów o czasie pracy pracowników i wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, co prowadziło do obniżenia kosztów produkcji mebli oraz ich montażu i stanowiło korzyść zarówno dla odwołującego się, jak i spółki K.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, wyrok Sądu Okręgowy nie został oparty na prawidłowych ustaleniach i w konsekwencji tego, stosownie do art. 386 § 1 k.p.c., podlegał zmianie przez oddalenie odwołania od decyzji organu rentowego.

Odwołujący się W. K. prowadzący działalność pod firmą Z. złożył skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawie naruszenia prawa materialnego, to jest art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, przez 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 oraz wypadkowego i zdrowotnego osób wykonujących umowy zlecenia, podczas gdy stan faktyczny wskazywał, iż obowiązku takiego nie ma.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od skarżącego na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku postanowieniem z dnia 30 marca 2023 r. odrzucił skargę kasacyjną dotyczącą P. A. i W. W.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Sprawa koncentruje się na określeniu płatnika składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za ubezpieczonych w przypadku, gdy wykonywali oni pracę na rzecz swojego pracodawcy, tyle że na podstawie zawartych z osobą trzecią umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu.

Jest to kolejna sprawa dotycząca tego samego zagadnienia, jaka zawisła przed Sądem Najwyższym ze skargi płatnika składek W. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Z. w I. Sąd Najwyższy w obecnym składzie w

pełni aprobuje stanowisko wyrażone w wyroku z 24 kwietnia 2024 r., II USKP 142/23 (niepublikowanym) odnośnie do wykładni i zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w stanach faktycznych analogicznych do ustalonych w rozpatrywanej obecnie sprawie.

Przechodząc do sedna sprawy, warto przytoczyć treść art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, zgodnie z którym za pracownika uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Rację ma skarżący, że dekodowanie zawartej w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej normy prawnej sprawiało trudności interpretacyjne. Niemniej w orzecznictwie Sądu Najwyższego wykształcił się jednolity sposób rozumienia tego przepisu. W uchwale z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09 (OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2014 nr 4, poz. 8, z glosą E. Hołtoś) Sąd Najwyższy stwierdził, że w świetle art. 8 ust. 2a ustawy systemowej pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy. Pogląd wyrażony w tej uchwale został zaakceptowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych.

Wykładnia zaprezentowana w uchwale II UZP 6/09 znalazła również potwierdzenie w kolejnych uchwałach Sądu Najwyższego. Przykładowo w uchwale z dnia 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16 (OSNP 2017 nr 3, poz. 32; OSP 2017 nr 7-8, poz. 66, z glosą P. Czarneckiego) przyjęto, że spółka kapitałowa wchodząca w skład "holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych", a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa), jest pracodawcą, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. W najnowszych uchwałach Sąd Najwyższy precyzował założenia, które legły u podstaw uchwały z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, zauważając, 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

(uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21, OSNP 2022 nr 1, poz. 7). W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podkreślił, że dla uznania, iż dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, konieczne jest ustalenie, czy wykonywana jest praca określonego rodzaju dla pracodawcy, czy dana osoba podlega poleceniom pracodawcy oraz czy osoba ta otrzymuje od pracodawcy wynagrodzenie za czynności, które dla niego wykonuje na jego polecenie. Skoro zaś tytuł ubezpieczenia społecznego jest pochodną istnienia ważnego stosunku cywilnoprawnego, to o rozszerzonym pracowniczym tytule ubezpieczenia społecznego (polegającego na traktowaniu jako pracowników niektórych zleceniobiorców) można mówić tylko w przypadku finansowania przez pracodawcę wynagrodzenia wypłacanego przez osobę trzecią jego pracownikom za czynności wykonywane przez nich dla tego pracodawcy, choć pod formalnym kierownictwem tej osoby. Tym samym finansowanie przez pracodawcę w jakikolwiek sposób wynagrodzenia z tytułu świadczenia na jego rzecz pracy przez pracownika na podstawie umowy zawartej z osobą trzecią przemawia (ale nie przesądza) za zastosowaniem art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a brak takiego finansowania wyklucza zastosowanie tego przepisu, o ile nie stwierdzi się w danym stanie faktycznym dodatkowych okoliczności wskazujących na działania sprzeczne z celami tego unormowania. Sąd Najwyższy zauważył przy tym, że pojęcie "wykonuje pracę na rzecz pracodawcy", jakim posłużył się ustawodawca w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, obejmuje wykonywanie umowy zlecenia (innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia) zawartej przez pracownika z przedsiębiorcą prowadzącym sprzedaż towarów jego pracodawcy (na przykład 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 wykonywania umowy zlecenia znajduje się poza miejscem świadczenia umowy o pracę.

Jednolitość orzecznictwa sądowego w kwestii określania płatnika składek, zapoczątkowaną uchwałą z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, potwierdził Trybunał Konstytucyjny w postanowieniu z dnia 27 marca 2018 r., P 1/16 (OTK-A 2018 nr 15), umarzając postępowanie w sprawie pytania prawnego Sąd

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 (a więc tak, jak przyjęto w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09), jest zgodny z art. 2 w związku z art. 64 ust. 3 i w związku z art. 84 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (por. też postanowienia Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 25 marca 2015 r., Ts 103/15, OTK-B 2015 nr 2, poz. 204; z dnia 25 marca 2015 r., Ts 79/15, OTK-B 2015 nr 2, poz. 203 oraz z dnia 17 kwietnia 2015 r., Ts 15/15, OTK-B 2015 nr 2, poz. 196).

Należy zwrócić uwagę, że wprowadzenie art. 8 ust. 2a do ustawy systemowej 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. Kwestię tę podnosił wielokrotnie Sąd Najwyższy, stwierdzając, że u źródeł regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej leży dążenie do ograniczenia korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych w celu zatrudnienia własnych pracowników dla realizacji tych samych zadań, które wykonują oni w ramach łączącego strony stosunku pracy, by w ten sposób ominąć ograniczenia wynikające z ochronnych przepisów prawa pracy (między innymi w zakresie reglamentacji czasu pracy) oraz uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tychże umów. Chodziło również o ochronę pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom), które 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, umowa zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2020 r., III UK 93/19, LEX nr 3225129).

Z powyższych względów w literaturze podkreśla się, że podnoszone w doktrynie problemy dotyczące określenia pracodawcy jako płatnika składek nie odgrywają w praktyce istotnej roli, a pracodawcy należycie dbający o swoje interesy bez trudu mogą wywiązać się z obowiązku określonego w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Zwraca się uwagę, że problemy w tym zakresie dotyczą z reguły tych pracodawców, których już pierwotnym celem była próba uniknięcia płacenia składek od części pracy świadczonej za pośrednictwem innego podmiotu na ich rzecz przez ich pracowników. Znalezienie się przez nich w tych okolicznościach na kolizyjnym kursie z normą prawa ubezpieczeń społecznych (*ius cogens*) art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest prostą i uprawnioną konsekwencją nadużywania swojej pozycji mocniejszej w stosunku do pracownika (K. Roszewska: Pojęcie "pracownik" w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Część II, Radca Prawny-Zeszyty naukowe 2020 nr 2, s. 191; 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; podobnie K. Ślęzak: O niektórych założeniach konstrukcyjnych systemu ubezpieczeń społecznych [w:] Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość, Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi, Wrocław 2021, s. 364).

W doktrynie przyjęto szerokie znaczenia terminu "na rzecz pracodawcy". Uzasadnia to cel i funkcja przypisane omawianej regulacji. Określenie to pozostaje synonimem "w interesie pracodawcy". W konsekwencji tego, punkt ciężkości został przesunięty na korzystanie z efektu pracy. Nie ma znaczenia, czy w trakcie procesu pracy ubezpieczony pozostawał pod kierownictwem pracodawcy, czy korzystał z jego majątku, jak też czy pozostawał względem swojego pracodawcy w jakiegokolwiek relacji. Ważne jest jedynie, czy beneficjentem jego pracy był pracodawca. Nadanie takiego znaczenia terminowi "na rzecz pracodawcy" jest uzasadnione, jeśli zważyć na aspekt podmiotowy, który jest decydujący przy wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (P. Prusinowski: Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 6, s. 291-294). W doktrynie podkreśla się też, że zwrot "wykonywanie pracy" jest czymś innym niż jej "świadczenie". Wykonywanie pracy to każda ukierunkowana wolą działalność człowieka (P. Czarnecki: Ubezpieczenie społeczne - dodatkowe zatrudnienie, glosa

do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2010 r., III UZP 6/16, OSP 2017 nr 7-8, poz. 66). W tym ujęciu "wykonywanie pracy" jest pojęciem szerszym (bardziej pojemnym) niż "świadczenie pracy".

Suma dotychczasowych rozważań prowadzi do konkluzji, że według orzecznictwa "praca wykonywana na rzecz pracodawcy" to praca, której rzeczywistym beneficjentem jest pracodawca, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią. Oznacza to, że bez względu na rodzaj wykonywanych przez pracownika czynności 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 (nie musi być to przy tym umowa o podwykonawstwo, może chodzić o każdy rodzaj umowy o współpracy). Z punktu widzenia przepływów finansowych, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 693/15, LEX nr 2238708). Przepływy finansowe mogą mieć różny tytuł i różną postać (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21, zgodnie z którą 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).

Nie można twierdzić, że pracodawcy nie obciążają skutki finansowe w postaci obowiązku choćby częściowego pokrycia, z własnych środków, kosztów składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne pracownika, wynikające z korzystania z efektów jego pracy świadczonej na rzecz pracodawcy w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem (osobą trzecią). Dla uniknięcia lub złagodzenia tych skutków pracodawca - zlecając osobie trzeciej (zleceniodawcy pracownika) wykonanie określonych usług - powinien skalkulować, że będzie na nim ciążył obowiązek opłacania składek na ubezpieczenia społeczne pracownika (wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 r., OSNP 2015 nr 5, poz. 68). Nie sposób kwalifikować jako naruszenia konstytucyjnych gwarancji w zakresie ochrony danych osobowych oraz dóbr osobistych sytuacji zasięgania przez pracodawcę wiedzy o przychodach pracownika dla realizacji ustawowych obowiązków podmiotu zwracającego się o takie informacje (w tym przypadku - obowiązków płatnika składek, określonych w przepisach ustawy systemowej). Pracodawca ma prawo domagania się tego rodzaju informacji przede wszystkim od samego pracownika w ramach trójstronnego stosunku ubezpieczeń społecznych łączącego ubezpieczonego, płatnika składek oraz organ rentowy. Funkcjonowanie tego stosunku wiąże się między innymi ze spełnieniem przez płatnika nałożonych nań przez ustawodawcę zadań w zakresie obliczania i opłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne pracownika, także pracownika, o jakim mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266 i z dnia 24 września 2015 r., I UK 490/14, LEX nr 1854103).

Linia orzecznicza Sądu Najwyższego i sądów powszechnych (przede wszystkim Sądów Apelacyjnych) pozwala na rozstrzygnięcie pojawiających się na tle omawianej regulacji wątpliwości interpretacyjnych przy użyciu powszechnie przyjętych metod wykładni. Do metod tych należy nie tylko wykładnia językowa, lecz także wykładnia celowościowa, gdy przepis jest sformułowany niewystarczająco precyzyjnie. Wykładnia celowościowa ma służyć odkodowaniu *ratio legis* konkretnej regulacji prawnej.

Ratio legis wprowadzenia do ustawy systemowej art. 8 ust. 2a została już wcześniej omówiona. Regulacja ustawy systemowej ma zapobiegać zatrudnianiu pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych, z których przychód nie będzie podlegał "oskładkowaniu" (ze względu na przepisy dotyczące zbiegu tytułów ubezpieczenia - art. 9 ustawy systemowej), co wiąże się z procederem umożliwiania przez pracodawcę zatrudniania własnych pracowników przez inne podmioty gospodarcze (w szczególności powiązane kapitałowo, organizacyjnie, ekonomicznie i personalnie z pracodawcą) na podstawie umów prawa cywilnego, chociaż praca wykonywana na podstawie tych umów przez własnych pracowników wiąże się z przysporzeniem korzyści (ekonomicznych) pracodawcy. Cel ten leży u podstaw

torującej sobie drogę w orzecznictwie ekstensywnej wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a zwłaszcza takiego rozumienia zwrotu "praca wykonywana na rzecz pracodawcy", zgodnie z którym jest to każda praca, której rezultat "zawłaszcza" pracodawca w ostatecznym rozrachunku pracy wykonywanej przez swojego pracownika, bez względu na rodzaj czynności wykonywanych przez pracownika, a wynikających z zawartej z osobą trzecią umowy cywilnoprawnej oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596). Przyjęcie wykładni celowościowej pozwala na ujednolicenie rozumienia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w orzecznictwie mierzącym się z różnorodnymi stanami faktycznymi.

Poza sporem jest, że uznanie za pracownika na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ma skutki tylko w prawie ubezpieczeń społecznych, w szczególności dla określenia płatnika składek z umów cywilnoprawnych i nie moderuje treści danego stosunku cywilnoprawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2013 r., III UK 155/12, OSNP 2014 nr 9, poz. 138). Trzeba jednak odnotować, że szerszy pracowniczy tytuł ubezpieczenia społecznego i sumowanie podstawy składek obowiązuje z mocy prawa, w sytuacji spełnienia przesłanek z tego przepisu. Decyzja organu rentowego ma zatem charakter jedynie deklaratoryjny (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2022 r., I USK 526/21, LEX nr 3403582).

Omawiana konstrukcja art. 8 ust. 2a ustawy systemowej 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 na rzecz swojego pracodawcy pracę ponad normy czasu pracy w oparciu o umowę cywilnoprawną z osobą trzecią, pozbawiony jest wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co na gruncie norm Kodeksu pracy mogłoby rodzić różne możliwości konstrukcji roszczeń.

Treść uzasadnienia podstaw kasacyjnych wskazuje, że skarżący dążąc do zanegowania zastosowania wobec niego art. 8 ust. 2a ustawy systemowej,

konsekwentnie kwestionuje ustalenia faktyczne Sądu *meriti* bądź podnosi, iż są one niepełne i nie pozwalają na przyjęcie, że zainteresowani świadczyli pracę na rzecz płatnika składek, gdyż czynności przez nich wykonywane dotyczyły innego zakresu działalności niż działalność prowadzona przez ich pracodawcę, a nadto w działalności obydwu podmiotów nie ma punktów stycznych poza jedynie czynnikiem ludzkim. Pracownicy skarżącego wykonując umowy zlecenia na rzecz K. Sp. z o.o. z siedzibą w I., nie działali w jakikolwiek sposób na rzecz swojego pracodawcy, a na pewno nie wykonywali swoich obowiązków pracowniczych w godzinach nadliczbowych.

Kluczowe dla sprawy były ustalenia, że spółka K. zajmowała się sprzedażą mebli produkowanych przez Z. Oba te podmioty działały we wspólnym celu, jakim było niewątpliwie osiągnięcie zysku z produkowanych i sprzedawanych mebli, przy czym cały proces produkcyjny (od wytworzenia, przez zmontowanie i zapakowanie do transportu) wykonywany był przez pracowników skarżącego. Część z tych prac świadczona była na podstawie umów zlecenia zawartych ze spółką Z. i K. Sp. z o.o. ściśle ze sobą współpracowały, miały siedzibę w tym samym miejscu i tę samą obsługę księgowo-kadrową. Z racji tak uformowanej współpracy Z. uzyskiwało przychód i dochód, na których osiągnięcie realny wpływ miała praca świadczona przez ubezpieczonych w ramach umów zlecenia zawartych ze spółką K. Wykonywane przez nich czynności zmierzały w istocie do przygotowania mebli do sprzedaży i dostarczenia ich do odbiorcy. Dzięki temu oba podmioty nie musiały opłacać składek na ubezpieczenie społeczne (z wyjątkiem składki na ubezpieczenie zdrowotne) oraz przestrzegać przepisów o czasie pracy pracowników i wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, co prowadziło do obniżenia kosztów produkcji mebli oraz ich montażu i stanowiło korzyść zarówno dla odwołującego się, jak i spółki K.

Dokonując subsumcji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej do ustalonego stanu faktycznego, trzeba mieć na uwadze, że dla zastosowania tego przepisu istotne jest to, czy w ramach umowy pracodawcy z osobą trzecią środki finansowe lub 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 jednak wcześniej wspomniano, korzyść pracodawcy nie musi być

tylko finansowa, aczkolwiek w okolicznościach niniejszej sprawy korzyścią finansową pracodawcy 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 skarżącego. Po drugie, w okolicznościach niniejszej sprawy to pracodawca odnosił korzyść także dlatego, że spółka przejmowała na siebie (korzystając z umów cywilnoprawnych z pracownikami) organizację zbytu (dystrybucji) produkowanych mebli i świadczenie usług związanych z ich montażem. Przy powiązaniu kapitałowym (właścicielskim) obu podmiotów taki podział pracy w sensie ekonomicznym powodował, jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku II USKP 142/23, pewną synergię, a w istocie zlanie się w jeden podmiot kontrolujący (organizm gospodarczy) całego procesu od przyjęcia zlecenia, przez produkcję, sprzedaż, montaż mebli, a nawet reklamacje (jeśli wystąpiły) i tak zresztą był postrzegany przez pracowników (usługobiorców). Jeśli na oba podmioty spojrzymy całościowo z punktu widzenia przemyślanej strategii businessowej, to zastosowanie konstrukcji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie może być kontrowersyjne, lecz jest konieczne. Przy subsumcji powołanego przepisu ważne jest przede wszystkim 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. 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 świetle dokonanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany, należało uznać, że kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, nie może się ostać.

W tym stanie rzeczy skarga kasacyjna podlegała oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono zgodnie z art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

