



Sygn. akt III UK 93/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania (...) Przedsiębiorstwa Autobusowego K. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.
z udziałem A. W., L. Ż.
o objęcie ubezpieczeniem społecznym i podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20 sierpnia 2020 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 14 czerwca 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

1. oddała skargę kasacyjną,

2. zasądza od odwołującej się na rzecz organu rentowego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 15 grudnia 2014 r. oddalił odwołanie wniesione przez (...) Przedsiębiorstwo Autobusowe „K.” Sp. z o.o. w S. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 26 listopada 2013 r., którą stwierdzono, że A. W. podlegała u odwołującej się obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: a) emerytalnemu i rentowemu, b) chorobowemu, c) wypadkowemu w okresach od dnia 2 lutego 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. i od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. z podstawą wymiaru składek na te ubezpieczenia w kwotach szczegółowo wskazanych w treści decyzji, z tytułu wykonywania umów zlecenia zawartych z innym niż pracodawca płatnikiem składek, to jest L. Ż., w ramach których wykonywała pracę na rzecz odwołującej się, z którą pozostawała jednocześnie w stosunku pracy.

Sąd Okręgowy ustalił, że zainteresowany L. Ż. prowadzi indywidualną pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie usług transportowych. Oprócz niego podobną działalność prowadzili także A. K. i R. J. Odwołująca się prowadzi z kolei działalność polegającą na świadczeniu usług w zakresie transportu lądowego pasażerskiego - miejskiego i podmiejskiego.

Odwołująca się zawarła w dniu 22 grudnia 2000 r. z L. Ż. umowę nr (...)/2001 na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2001 r. o świadczenie usług przewozowych. W ramach tej umowy odwołująca się zlecała L. Ż. jako zleceniobiorcy świadczenie usług polegających na przewozie osób pojazdem zleceniodawcy w sposób zgodny z jego wskazówkami, w szczególności zgodnie z grafikiem służby ustalonym przez zleceniodawcę i podanym do wiadomości zleceniobiorcy, a nadto świadczenie usług polegających na sprzedaży biletów ZKM na zasadach obowiązujących pracowników zleceniodawcy kierujących pojazdami. Za wykonanie usług w wymienionym zakresie L. Ż. jako zleceniobiorcy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości ustalonej kwotowo stawki za godzinę. Umowy o podobnej treści zostały zawarte również z R. J. i A.K..

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że potrzeba nawiązania przez odwołującą się współpracy z L. Ż., A.K. i R. J. wynikała z braku możliwości

realizacji zadań nałożonych na nią przez organizatora transportu w gminie w oparciu wyłącznie o osoby zatrudnione u odwołującej się w charakterze kierowców oraz z oszczędności polegającej na unikaniu godzin nadliczbowych. Praca kierowcy pracującego na podstawie umowy zlecenia na rzecz swojego pracodawcy była tańsza niż praca kierowcy zatrudnionego u pracodawcy w godzinach nadliczbowych. Kierowca po wypracowaniu miesięcznej nominalnej liczby godzin u płatnika nie mógł pracować w godzinach nadliczbowych, albowiem pracodawca wolał, aby kierowca pracował na jego rzecz w ramach umowy zlecenia. Kierowca, chcąc dorobić do swojej pensji, pracował dalej jako kierowca na rzecz swojego pracodawcy, ale w ramach umowy zlecenia, którą zawierał z L. Ż., R. J. lub A.K.. L.Ż. do realizacji umów zawartych odwołującą się zatrudnił na podstawie umów zlecenia między innymi zainteresowaną A. W.. Osoba ta była jednocześnie pracownikiem odwołującej się. Kierowcy pracujący u odwołującej się, którzy mieli zawarte umowy zlecenia z L. Ż., R. J. i A.K., zgłaszali się do dyspozytora odwołującej się, który ustalał w grafiku, kiedy dany kierowca będzie jeździł w ramach umowy zlecenia. J. R. - kierownik ds. eksploatacji z ramienia spółki - weryfikował dokumenty i kwalifikacje kierowców, a podlegli mu pracownicy działu planowania przygotowywali grafiki pracy zarówno dla pracowników odwołującej się, jak i dla osób zatrudnionych przez zleceniodawców w ramach umów zlecenia. Gdy kierowca zatrudniony w spółce wyraził chęć pracy na podstawie umowy zlecenia, wykonywał tę pracę na rzecz swojego pracodawcy, a jego praca wykonywana w ramach umowy zlecenia w niczym nie różniła się od pracy, którą wykonywał w ramach umowy o pracę. Również praca świadczona przez zainteresowaną A. W. w ramach umów zlecenia zawartych z L. Ż. nie odbiegała od pracy świadczonej przez nią w ramach stosunku pracy na rzecz odwołującej się. Pracując na podstawie umowy zlecenia kierowca jeździł takim samym taborem i wykonywał te same obowiązki, które wykonywał w ramach umowy o pracę. Kierowca, pracując na podstawie umowy zlecenia, miał inny numer służbowy niż pracując na umowę o pracę i po tym numerze można było zorientować się, w ramach jakiej umowy świadczył on pracę kierowcy. Rozliczeniem godzin, które kierowcy odwołującej się „wyjeżdżali” jako zleceniobiorcy zajmował się pracownik pracodawcy. Na koniec miesiąca pracownicy działu planowania odwołującej się sporządzali tabelaryczne

zestawienie liczby godzin przepracowanych przez poszczególnych pracowników w związku z wykonaniem przez nich umów zlecenia, które było przekazywane zleceniodawcom: L.Ż., R.J. i A.K.. Następnie zleceniodawcy ci na podstawie zsumowanej ilości godzin przejechanych przez kierowców jako zleceniobiorców na rzecz płatnika wystawiali comiesięczną fakturę na kwotę, która stanowiła iloczyn godzin wypracowanych przez zleceniobiorców i stawki za roboczogodzinę. Po otrzymaniu należności od odwołującej się zleceniodawcy: L. Ż., A. K. i R. J. wypłacali kierowcom wynagrodzenie, które stanowiło iloczyn liczby godzin przepracowanych u nich w ramach umowy zlecenia na rzecz pracodawcy pomnożonej przez stawkę za godziną jazdy, która obowiązywała u zleceniodawcy.

Od wynagrodzenia uzyskanego przez zainteresowaną A. W. z tytułu wykonania umów zlecenia zawartych z L. Ż. odwołująca się nie odprowadziła składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Dokumentacja ubezpieczeniowa i rozliczeniowa przedłożona przez strony, jak również zaewidencjonowana w Kompleksowym Systemie Informatycznym ZUS wykazała różnice w ustaleniu wysokości składek za poszczególnych zainteresowanych, w tym za A. W., od przychodów, które nie zostały uwzględnione w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Kwoty podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za poszczególne miesiące, które wskazano w zaskarżonych decyzjach organ rentowy ustalił, sumując miesięczny przychód ubezpieczonych ze stosunku pracy i kwotę przychodu uzyskaną w oparciu o dokument wypłaty z tytułu umowy cywilnoprawnej łączącej pracownika ze zleceniodawcą.

Sąd Okręgowy ustalił również, że w poradniku znajdującym się na stronie internetowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w wersji obowiązującej do 2011 r., podano, że: „Również osoby, które w ramach umowy zlecenia zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca wykonują pracę na rzecz swojego pracodawcy, podlegają z tytułu umowy zlecenia ubezpieczeniom społecznym tak jak z umowy o pracę, to jest obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Zleceniodawca dokonuje zgłoszenia zleceniobiorcy

do tych ubezpieczeń na druku ZUS ZUA, z kodem tytułu ubezpieczeń właściwym dla pracownika (ol XX XX)".

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że spór w rozpoznawanej sprawie dotyczył w istocie interpretacji art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej jako ustawa systemowa). Sąd Okręgowy przypomniał treść tego przepisu oraz podkreślił, że rozszerza on pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Rozszerzenie to dotyczy dwóch sytuacji. Pierwszą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z wymienionych umów prawa cywilnego przez osobę, która umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy. Drugą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z tych umów przez osobę, która umowę taką zawarła z osobą trzecią, jednakże w jej ramach wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Przesłanką decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą, jednocześnie świadczy ona na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nim lub inną osobą. W konsekwencji, nawet gdy osoba ta (pracownik) zawarła na przykład umowę zlecenia z osobą trzecią, to pracę w jej ramach wykonuje faktycznie dla swojego pracodawcy - to on uzyskuje rezultaty jego pracy. Podstawowym skutkiem uznania osoby wymienionej w art. 8 ust. 2a za pracownika jest objęcie jej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnymi, rentowymi, chorobowymi i wypadkowymi tak jak pracownika (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej). W związku z tym osoba ta podlega obowiązkowi zgłoszenia do wymienionych ubezpieczeń społecznych. Obowiązek ten obciąża płatnika składek (art. 36 ust. 1 i 2 ustawy systemowej). Zważywszy, że w stosunku do pracownika płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a powołanej), a art. 8 ust. 2a rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność w ramach umowy cywilnoprawnej, jeżeli w jej ramach świadczy on pracę na rzecz swojego pracodawcy, naturalne i zgodne z wykładnią literalną tego przepisu jest uznanie, że także w zakresie tej sfery aktywności należy go uznać na potrzeby ubezpieczeń społecznych za pracownika tego właśnie pracodawcy. Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru

składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien więc zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Takie rozwiązanie wydaje się również uzasadnione w sytuacji, gdy umowa cywilnoprawna została zawarta z innym podmiotem (osobą trzecią), lecz praca w jej ramach jest wykonywana na rzecz pracodawcy. Stosownie do regulacji art. 18 ust. 1a ustawy systemowej, przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie „uwzględnia się” w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy. Pracodawca może więc dokonać potrącenia ze środków pracownika uzyskanych u niego. Przepis art. 8 ust. 2a wprowadza wyjątek od reguły z art. 9 ust. 1 ustawy systemowej, że umowa zlecenia jest zwolniona z obowiązku ubezpieczenia społecznego w sytuacji, gdy występuje u tej samej osoby obok umowy o pracę. Celem wprowadzenia takiej regulacji było wyeliminowanie sytuacji, w których w ramach umowy cywilnoprawnej ubezpieczony wykonywałby te same obowiązki, które świadczył w ramach umowy o pracę, wskutek czego pracodawca nie musiałby zatrudniać pracownika w większym wymiarze czasu pracy lub w godzinach nadliczbowych i odprowadzać składek na ubezpieczenia społeczne od wyższego wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy miała miejsce właśnie sytuacja przewidziana w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, albowiem zainteresowana A. W. w ramach umów zlecenia zawartych z L. Ż. działała faktycznie na rzecz odwołującej się, to jest podmiotu, z którym jednocześnie łączyła ją umowa o pracę. W tym kontekście Sąd Okręgowy wyjaśnił, że zwrot „działać na rzecz” użyty został w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w innym znaczeniu niż w języku prawa, w którym działanie „na czyjąś rzecz” może odbywać się w wyniku istnienia określonej więzi prawnej. Chodzi tutaj o pewną sytuację faktyczną, w ramach której pracodawca w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmując w ostatecznym rozrachunku rezultat pracy wykonywanej na rzecz zleceniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia jednej z umów wymienionych w powołanym przepisie z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniobiorcą. Taka zaś sytuacja wystąpiła w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy. Umowy nawiązane przez zainteresowaną A. W. z L. Ż. zostały zawarte w celu wykonania przez tego

przedsiębiorcę umowy z odwołującą się. Potrzeba zawierania przez płatnika składek wyżej wymienionych umów z L. Ż. i innymi przewoźnikami wiązała się zaś nie tylko z brakiem możliwości realizacji zadań nałożonych na płatnika przez organizatora transportu w gminie w oparciu wyłącznie o osoby zatrudnione w charakterze kierowców u płatnika, ale też z oszczędności polegającej na unikaniu godzin nadliczbowych przez pracodawcę, albowiem praca kierowcy pracującego na podstawie umowy zlecenia na rzecz swojego pracodawcy była tańsza niż praca kierowcy zatrudnionego u pracodawcy w godzinach nadliczbowych. Natomiast zakres obowiązków zleconych zainteresowanej na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z L. Ż. oraz umów o pracę nawiązanych z pracodawcą pokrywał się - były to czynności związane z obsługą pojazdów pracodawcy. Dla kierowców wykonujących te same obowiązki, tylko że raz na podstawie umowy o pracę, a innym razem na podstawie umowy zlecenia ta sytuacja wcale nie była korzystna pod względem zarobkowym, ponieważ pracując na podstawie umowy zlecenia w rezultacie otrzymywali mniejsze zarobki niż gdyby tę samą pracę wykonywali w ramach umowy o pracę. Kierowcy nie musieli pracować w ramach umowy zlecenia, jednakże do tej pracy skłaniał ich brak możliwości dorobienia do pensji w ramach godzin nadliczbowych. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji uznał, że nie może budzić wątpliwości, że skoro odwołująca się czerpała korzyści z pracy wykonywanej na jej rzecz w ramach umów zlecenia, to płatnikiem składek za czynności wykonywane przez A.W. w ramach umów cywilnoprawnych nawiązanych z L. Ż. jest właśnie odwołująca się. Z dokumentacji ubezpieczeniowej wynikało natomiast, że przychód, jaki osiągali kierowcy w ramach umów zleceń, pracując na rzecz swojego pracodawcy, nie został uwzględniony przez niego w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne. Odwołująca się powoływała się przy tym na rzekomy brak wiedzy odnośnie do wynagrodzenia, które kierowca miał otrzymywać od L. Ż., co jej zdaniem uniemożliwiało prawidłowe rozliczenie składek na ubezpieczenia społeczne od przychodu uzyskiwanego przez kierowcę pracującego na podstawie umowy zlecenia. Sąd Okręgowy podniósł jednak, że takiego stanowiska odwołującej się nie potwierdził zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci akt kontroli, jak również zeznań świadka oraz zainteresowanych. Co

miesiąc, na podstawie kart zarobkowych, zarówno pracodawca, jak i L. Ż. i pozostali zleceniodawcy dokładnie wiedzieli ile godzin przepracowali kierowcy wykonujący pracę na rzecz pracodawcy w ramach umów zlecenia zawieranych ze zleceniodawcami, a na wynagrodzenie takiego kierowcy u zleceniodawców składała się ilość godzin przepracowanych przez zleceniobiorców wyliczonych przez pracownika płatnika pomnożona przez stawkę godzinową, która obowiązywała u zleceniodawców. Z powodu ścisłej współpracy pomiędzy pracodawcą i zleceniodawcami odnośnie do organizacji pracy, rozliczeń godzin i comiesięcznej wypłaty wynagrodzeń zleceniodawcom nie było więc żadnych trudności w uzyskaniu wiedzy na temat wynagrodzenia, które pracownicy płatnika otrzymywali od zleceniodawców w ramach umowy zlecenia.

W związku z argumentem odwołującej się wskazującym na wiążący charakter poradnika umieszczonego na stronie internetowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, z którego wynikało, iż obowiązek do zapłaty składek za pracowników przyjmujących u osób trzecich zlecenie obciąża zleceniobiorcę, Sąd Okręgowy stwierdził z kolei, że nie ma istotnego znaczenia, jaki charakter ma taki poradnik. Kwestia, czy interpretacja dokonana w takim poradniku jest słuszna, nie ma w niniejszym postępowaniu znaczenia, ponieważ rolą sądu jest orzekanie zgodnie z literą prawa. Przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest zaś jasny i czytelny, stąd zakładając, że płatnik składek zapoznał się z tą normą, nie powinien mieć wątpliwości, jak należy ją stosować. Poza tym w przypadku przedsiębiorców miernik staranności w stosowaniu prawa określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru prowadzonej działalności, w związku z czym w razie ewentualnych trudności z wykładnią art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, płatnik składek winien zasięgnąć porady prawnej. Przepisy prawa ubezpieczeń społecznych, stanowiące część prawa publicznego, mają charakter imperatywny. Konkretnie obowiązki adresatów tych norm wynikają bezpośrednio z tekstu opublikowanych aktów prawnych i obowiązują powszechnie, a wykładnia dokonywana przez organ rentowy nie ma charakteru wykładni autentycznej. Generalnych zasad określonych w instrukcji w formie poradnika przekazanej przedsiębiorcom na oficjalnej stronie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie można więc uznać za adekwatne źródło interpretacji przepisów prawa.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. wyrokiem z dnia 14 czerwca 2018 r. oddalił apelację wniesioną przez odwołującą się od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacyjnych zarzutów naruszenia art. 233 k.p.c., Sąd Apelacyjny stwierdził, że całość materiału dowodowego, to jest zarówno dokumenty dołączone do akt sprawy, jak i zeznania świadków, nie pozostawiały żadnych wątpliwości, że umowy zawarte przez kierowców (będących jednocześnie pracownikami odwołującej się) ze zleceniodawcami zostały zawarte w celu wykonania przez tych zleceniodawców umowy z odwołującą się. Wynikało z nich, że potrzeba zawierania przez odwołującą się umów z innymi przewoźnikami wiązała się z jednej strony z brakiem możliwości realizacji zadań nałożonych na płatnika przez organizatora transportu w gminie w oparciu wyłącznie o kierowców zatrudnionych u płatnika, z drugiej zaś strony chodziło o oszczędności polegające na unikaniu przez pracodawcę godzin nadliczbowych. Praca kierowcy na umowę zlecenia była tańsza niż praca kierowcy zatrudnionego u pracodawcy w godzinach nadliczbowych. Co więcej, zakres obowiązków zleconych umowami cywilnoprawnymi oraz tych zawartych w umowach o pracę pokrywał się. Były to czynności związane z obsługą pojazdów pracodawcy. Z tych wszystkich powodów, wbrew twierdzeniom apelacji, zainteresowana w ramach umów zlecenia faktycznie działała na rzecz odwołującej się, czyli na rzecz pracodawcy.

Sąd Apelacyjny uznał również, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Zawarte w tym przepisie rozwiązanie legislacyjne jest wyrazem dążenia ustawodawcy do objęcia obowiązkiem opłacania składek na ubezpieczenia społeczne przychodów z umów zlecenia i o dzieło zawartych bądź wykonywanych na rzecz tego samego pracodawcy, a tym samym uniemożliwienie pracodawcom, będącym płatnikami składek na ubezpieczenie osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, unikania powinności uiszczania składek od przychodów osiąganych w związku z wykonywaną na ich rzecz pracą oraz przeciwdziałanie praktyce unikania regulowania wobec pracowników zobowiązań z tytułu godzin nadliczbowych.

Sąd drugiej instancji podkreślił też, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że pojęcie „pracownika” w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy

systemowej ma szerszy zakres znaczeniowy niż pojęcie pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy (art. 2 k.p. i art. 22 § 1 k.p.), gdyż obejmuje ono również osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych lub umów, do których stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, w sytuacji, gdy umowę tę zawarły z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy lub jeżeli w ramach tej umowy wykonują pracę na rzecz tego pracodawcy, choćby umowa cywilno-prawna została zawarta z osobą trzecią. Objęcie definicją pracownika - oczywiście dla potrzeb prawa ubezpieczeń społecznych - nie tylko pracowników w znaczeniu, jakie temu pojęciu nadają przepisy Kodeksu pracy, ale także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (m.in. agentów, zleceniobiorców, wykonawców dzieła) oznacza jednocześnie rozszerzenie pracowniczego tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, co wpływa na sposób ustalania podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie. Hipotezą normy prawnej wynikającej z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej są objęte dwa rodzaje relacji pomiędzy zainteresowanymi podmiotami. Pierwszą jest sytuacja, gdy oba stosunki (pracowniczy i cywilnoprawny) dotyczą tych samych podmiotów jednocześnie występujących wobec siebie w roli pracodawcy - zleceniodawcy i pracownika - zleceniobiorcy, drugą zaś sytuacja, gdy na istniejący stosunek pracy nakłada się stosunek cywilnoprawny między pracownikiem i osobą trzecią, na podstawie którego pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy (zleceniobiorcy itp.) w ramach łączącej pracodawcę z ową osobą trzecią umownej więzi prawnej. W tym ostatnim przypadku to w istocie pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika - zleceniobiorcę, bez względu na to, czy w trakcie jej wykonywania pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzystał z jego majątku. Z regulacją art. 8 ust. 2a ustawy systemowej koresponduje unormowanie zawarte w art. 18 ust. 1a i art. 20 ust. 1 tej ustawy, dotyczące problematyki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. W sytuacjach, do których odwołuje się art. 8 ust. 2a, mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, a zatem konsekwentnie w art. 18 ust. 1a ustawy systemowej i następnie w art. 20 ust. 1 tej ustawy nakazano w stosunku do tych ubezpieczonych uwzględnienie w podstawie wymiaru składek również przychodu z tytułu umowy

agencji, umowy zlecenia lub innej umowy, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Dlatego w przypadku pracowników, o których mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi łączny przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, uzyskany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych. W odniesieniu do tej kategorii ubezpieczonych (pracowników) płatnikiem składek jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy (art. 18 ust. 1a ustawy). Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien zatem zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Obowiązki płatnika powinny bowiem obciążać podmiot, na rzecz którego praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. W aspekcie regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej miał zatem rację Sąd Okręgowy, uznając, że czynności wykonywane przez A. W. w ramach zawartych z L. Ż. umów zlecenia były w istocie wykonywane na rzecz odwołującej się, która w spornym okresie była pracodawcą zainteresowanej. A. W. zatrudniona na podstawie umów zlecenia była jednocześnie pracownikiem odwołującej się i świadczyła pracę jako kierowca autobusów. Praca świadczona w ramach umów zlecenia nie odbiegała od pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy. Świadczył o tym między innymi fakt, że kierowcy zgłaszali się do dyspozytora płatnika, który ustalał w grafiku, kiedy dany kierowca będzie jeździł w ramach umowy zlecenia. Nadto to J. R., będący kierownikiem ds. eksploatacji u odwołującej się, weryfikował kwalifikacje kierowców do pracy również w ramach umów zlecenia. W praktyce wyglądało to tak, że jeśli kierowca płatnika wyraził chęć do pracy na podstawie umowy zlecenia, wykonywał tę pracę w dalszym ciągu na rzecz swojego pracodawcy. Pracując na umowę zlecenie kierowca jeździł takim samym taborem i wykonywał te same obowiązki. Tym samym niewątpliwie do A. W. znajdował zastosowanie wspomniany wyżej art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a odwołująca

się była płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne z tytułu umów zlecenia zawartych między zainteresowaną i zleceniodawcą.

Sąd Apelacyjny podkreślił równocześnie, że orzecznictwie przyjmuje się, że zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne. Włączenie w tę konstrukcję prawną dodatkowego podmiotu jako formalnego kontrahenta pracownika nie powinno mieć zatem większego znaczenia, skoro beneficjentem pracy pozostaje ten sam pracodawca kosztem pracy pracownika. Znaczenie ma tu też zmniejszenie oskładkowania pracy, na czym z kolei pracownik straci w przyszłości, gdy zrealizuje się ryzyko ubezpieczeniowe związane ze zdrowiem lub starością. Wychodząc zatem z aksjologii ochrony praw pracownika, jak i szeroko rozumianej ochrony ubezpieczeniowej, trudno dopatrzyć się niekonstytucyjnego działania ustawodawcy, który praktyki takie próbuje ograniczyć.

Sąd drugiej instancji zauważył też, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej był wielokrotnie podstawą wyrokowania przez sądy powszechne oraz Sąd Najwyższy i jego konstytucyjność nie budziła zastrzeżeń. W zakresie konstytucyjności art. 8 ust. 2a ustawy systemowej Sąd Apelacyjny przypomniał, iż zabezpieczenie społeczne to domena ustawy zwykłej (art. 67 Konstytucji). Nadto przepis art. 8 ust. 2a ma do spełnienia określone cele, nie tylko z zakresu ubezpieczeń społecznych, a przyjęta w nim regulacja ma swoje racjonalne uzasadnienie, choćby łącznie z przeciwdziałaniem instrumentalnemu wykorzystywaniu przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2014 r., II UK 444/13, LEX nr 1508967). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 r., I UK 323/13 stwierdzono zaś, że art. 8 ust. 2a nie narusza art. 51 ust. 1 i art. 84 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Z tych przyczyn Sąd Apelacyjny nie dopatrył się przesłanek uzasadniających istnienie wątpliwości co do konstytucyjności regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

Sąd Apelacyjny podzielił zatem stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy znajdował zastosowanie pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09,

(OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46), zgodnie z którym pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy.

Końcowo Sąd drugiej instancji uznał, że bezpodstawny okazał się również zarzut naruszenia art. 2 Konstytucji RP. Opublikowany na stronach internetowych ZUS poradnik sam w sobie nie stanowił źródła prawa powszechnie obowiązującego. Dokonywana przez organ rentowy interpretacja art. 8 ust 2a ustawy systemowej w poprzednich latach nie miała więc dla Sądu orzekającego charakteru wiążącego i mogła być traktowana co najwyżej jako wsparcie argumentacji płatnika składek, albowiem ustaleń faktycznych, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, sąd orzekający dokonuje samodzielnie, a interpretacja przepisów należy do sądu.

(...) Przedsiębiorstwo Autobusowe K. Sp. z o.o. w S. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 14 czerwca 2018r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) art. 2 Konstytucji RP, przez przyjęcie wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej stojącej w sprzeczności z zasadą demokratycznego państwa prawa, w tym w szczególności z zasadą poprawnej legislacji;

2) art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że definiuje on pracodawcę jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne za osobę wykonującą pracę na podstawie umowy zlecenia, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli zawarła ją z osobą trzecią i w jej ramach wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, mimo że definicja legalna płatnika zawarta jest w art. 4 pkt 2 lit. a - za, a rola tego przepisu sprowadza się jedynie do objęcia takiej osoby, która świadczy pracę w ramach umowy zlecenia na rzecz pracodawcy, ubezpieczeniami społecznymi w zakresie właściwym dla osoby pozostającej w stosunku pracy;

3) art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej, przez jego niezastosowanie, podczas gdy z treści przedmiotowego przepisu jednoznacznie wynika, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne za osobę wykonującą umowę zlecenia jest podmiot

pozostający z tą osobą w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniem, tj. zleceniodawca tej osoby;

4) art. 17 ust. 1 oraz art. 17 ust. 2 w związku z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że podmiotem zobowiązanym do obliczenia, w tym także części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowanej przez ubezpieczonego, potrącenia ich ze środków ubezpieczonego a następnie przekazania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wraz z częścią finansowaną przez płatnika, za zleceniobiorcę może być podmiot trzeci, to jest podmiot niepozostający z ubezpieczonym w stosunku prawnym uzasadniającym wypłatę wynagrodzenia i objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, a zatem podmiot inny niż zleceniodawca ubezpieczonego;

5) art. 18 ust. 1 w związku z art. 18 ust. 1a w związku z art. 8 ust. 2a oraz art. 4 pkt 2 lit. a oraz art. 17 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, przez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że w podstawie wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne pracownika pracodawca ma obowiązek uwzględnić jego przychód z tytułu umowy zlecenia zawartej z osobą trzecią, jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje on pracę na rzecz pracodawcy, mimo że tego rodzaju przychód nie został przez pracodawcę wypłacony ani postawiony do dyspozycji pracownika i pracodawca nie jest stroną umowy cywilnoprawnej.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od organu na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie wyjaśniał, że u źródeł regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej legło 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, zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu).

Objęcie definicją pracownika (dla potrzeb ustawy systemowej) nie tylko pracowników w znaczeniu, jakie temu pojęciu nadają przepisy Kodeksu pracy, ale także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (agentów, zleceniobiorców, wykonawców dzieła) oznacza jednocześnie rozszerzenie pracowniczego tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Tytułem tym przestaje być jedynie stosunek pracy, o jakim mowa w art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, a staje się - w okolicznościach opisanych hipotezą normy art. 8 ust. 2a tej ustawy - szersza więź prawna między pracownikiem i pracodawcą, a nawet między pracownikiem, pracodawcą i osobą trzecią.

Ustawodawca mógł wprawdzie osiągnąć ten cel, nadając inne brzmienie art. 6 ust. 1 ustawy systemowej przez wprowadzenie dodatkowej kategorii osób podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w postaci zleceniobiorców wykonujących pracę na podstawie wymienionych wyżej umów cywilnoprawnych zawartych z własnym pracodawcą lub zawartych z osobą trzecią, ale realizowanych na rzecz własnego pracodawcy. W drodze odpowiedniej modyfikacji odesłań zamieszczonych w art. 11 i art. 12 ustawy systemowej osoby takie zostałyby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami chorobowym i wypadkowym, zaś w wyniku nowelizacji art. 9 ust. 1 powołanej ustawy wspomnianym umowom

cywilnoprawnym można było nadać charakter bezwzględnych tytułów obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, korzystających z prymatu nad innymi tytułami na równi z tytułem pracowniczym. W razie zastosowania takiej regulacji, podmiotem obowiązkowych ubezpieczeń społecznych byłby agent, zleceniobiorca czy wykonawca dzieła, a więc strona umowy cywilnoprawnej, a płatnikiem - zleceniodawca czy zamawiający dzieło, czyli podmiot zatrudniający daną osobę w ramach wspomnianej umowy, z której przychód stanowiłby samodzielną podstawę wymiaru składek. W art. 8 ust. 2a ustawy systemowej posłużono się jednak konstrukcją szerokiego rozumienia pojęcia pracownika na gruncie unormowań tego aktu prawnego. Wprowadzając do ustawy systemowej regulację art. 8 ust. 2a, ustawodawca nie miał na celu objęcia powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych również tej grupy zawodowej, gdyż - poza wykonawcami dzieła - osoby wymienione w powołanym przepisie są już z mocy art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej podmiotami obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. W konsekwencji wspomniane umowy agencji, zlecenia, a także inne umowy, do których na podstawie Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy o zleceniu oraz umowy o dzieło, zawarte lub wykonywane na rzecz własnego pracodawcy, nie stanowią samodzielnych tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym pracownika, o których mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Nie mamy też do czynienia ze zbiegiem tytułów ubezpieczenia społecznego w rozumieniu art. 9 tego aktu prawnego. Norma art. 8 ust. 2a wykreowała nie tylko szerokie pojęcie „pracownika”, ale także szeroką definicję pracowniczego tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tytułem tym jest łączący pracodawcę z pracownikiem stosunek pracy (który w tym układzie warunkującym powstanie obowiązku ubezpieczeń społecznych ma podstawowe znaczenie) oraz dodatkowo umowa cywilnoprawna zawarta przez pracownika z pracodawcą lub zawarta z osobą trzecią, ale wykonywana na rzecz pracodawcy. Warto przy tym zauważyć, że hipotezą komentowanej normy prawnej są objęte dwa rodzaje relacji pomiędzy zainteresowanymi podmiotami. Pierwszą jest sytuacja, gdy oba stosunki (pracowniczy i cywilnoprawny) dotyczą tych samych podmiotów jednocześnie występujących wobec siebie w roli pracodawcy-zleceniodawcy i pracownika-zleceniobiorcy, drugą zaś sytuacja, gdy, jak w okolicznościach faktycznych

niniejszej sprawy, na istniejący stosunek pracy nakłada się stosunek cywilnoprawny między pracownikiem a osobą trzecią, na podstawie którego pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy w ramach łączącej pracodawcę z ową osobą trzecią (zlecniodawcą) umownej więzi prawnej. W tym ostatnim przypadku pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika-zleceniobiorcę, bez względu na to, czy w trakcie jej wykonywania pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzystał z jego majątku.

Określone hipotezą normy art. 8 ust. 2a ustawy systemowej dwie sytuacje faktyczne, w jakich może znaleźć się osoba, do której przepis ten jest adresowany (pracownik wykonujący pracę na podstawie wymienionych umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą oraz umów cywilnoprawnych zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca jest świadczona na rzecz pracodawcy) mają równorzędny charakter z punktu widzenia skutków opisanych dyspozycją omawianej normy prawnej. Oznacza to, że konsekwencje prawne na gruncie ustawy systemowej, wynikające z realizacji takich umów, muszą być takie same, tzn. dla celów ubezpieczeń społecznych zarówno wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą, jak i zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy, jest traktowane tak jak świadczenie pracy w ramach klasycznego stosunku pracy łączącego jedynie pracownika z pracodawcą.

Jeśli zaś w sytuacjach, o których mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, w art. 18 ust. 1a ustawy systemowej nakazano - w odniesieniu do osób wymienionych w tym ostatnim przepisie - uwzględnienie w postawie wymiaru składek również przychodu z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Oznacza to, że w przypadku pracowników, o których mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi łączny przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 10 w związku z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej), uzyskany z

tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy i wspomnianych umów cywilnoprawnych. W myśl art. 17 ust. 1 ustawy systemowej na płatniku (w tym przypadku na pracodawcy) spoczywa zaś obowiązek obliczania, rozliczania i przekazywania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dokonując wykładni art. 18 ust. 1a ustawy systemowej, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09 (OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46) trafnie zauważył, że z przepisu tego wynika logicznie, iż w odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej płatnikiem jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie „uwzględnia się” w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy. Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien więc zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy.

W literaturze prawa ubezpieczeń społecznych podkreśla się z kolei, że pracodawca, zlecając osobie trzeciej (zleceniodawcy pracownika) wykonanie określonych usług, powinien skalkulować, iż będzie na nim ciążył obowiązek opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne (por. P. Prusinowski: Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, *Monitor Prawa Pracy* 2011 nr 6, s. 292). W omawianym przypadku ustawodawca instrumentalnie potraktował prawo ubezpieczeń społecznych dla osiągnięcia celów dotyczących funkcji ochronnej prawa pracy w zakresie reglamentacji czasu pracy. Jednocześnie komentowana regulacja ustawy systemowej ma demotywować pracodawcę przed dodatkowym zatrudnianiem własnych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza przed procederem przekazywania ich innym podmiotom gospodarczym celem zawarcia z nimi umów cywilnoprawnych realizowanych na swoją rzecz. W obydwu sytuacjach opisanych hipotezą normy art. 8 ust. 2a ustawy systemowej pracodawca nie uniknie finansowych skutków takiego właśnie zatrudnienia swoich pracowników. Skutkiem tym jest zaś obowiązek częściowego pokrycia przez płatnika, z własnych środków, kosztów składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne pracownika, o jakim mowa w komentowanym przepisie (por. pośród wielu: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266 oraz

postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2019 r., I UK 260/18, LEX nr 2685449).

Za pierwszym z powołanych wyżej orzeczeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11) wypada także podkreślić, że przepisy ustawy systemowej nie definiują pojęcia „płatnik składek”, aczkolwiek w art. 4 pkt 2 wymieniono enumeratywnie wszystkie podmioty mające ten status. Z całokształtu unormowań tego aktu można natomiast wysnuć wniosek, że płatnikiem jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zobowiązana do comiesięcznego obliczenia, pobrania i przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenia ze środków ubezpieczonego oraz własnych lub będących w jej dyspozycji (I. Jędrasik-Jankowska: Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego, tom I, Warszawa 2006, s. 42). Jednym z owych płatników jest w myśl art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej pracodawca. W żadnym z przepisów ustawy systemowej nie zamieszczono jednak własnej, autonomicznej definicji tego pojęcia. Na potrzeby regulacji omawianego aktu (a więc także jego art. 8 ust. 2a) należy zatem stosować termin „pracodawca” w znaczeniu, jakie nadaje mu art. 3 k.p. W myśl tego przepisu pracodawcą jest natomiast osoba fizyczna oraz jednostka organizacyjna, nawet nieposiadająca osobowości prawnej, jeśli zatrudnia ona pracowników. Tak zdefiniowany pracodawca jest z mocy art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej płatnikiem składek dla wszystkich pracowników w rozumieniu tego aktu, a zatem także dla tych, o których mowa w art. 8 ust. 2a, w tym także dla pracowników pozostających z nim w stosunku pracy i jednocześnie wykonujących na jego rzecz pracę w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią.

Za słusznością powyższego poglądu przemawia także - zawarta w art. 18 ustawy systemowej - regulacja problematyki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a wobec odesłania z art. 20 ust. 1 - także na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe. Skoro w sytuacjach, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, w art. 20 ust. 1 ustawy systemowej nakazano - w odniesieniu do osób wymienionych w tym ostatnim przepisie - uwzględnienie w postawie wymiaru składek również przychodu z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy, do której

zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Oznacza to, że w przypadku pracowników, o których mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi łączny przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 10 w związku z art. 18 ust. 1 ustawy), uzyskany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy i wspomnianych umów cywilnoprawnych. W myśl art. 17 ust. 1 ustawy systemowej na płatniku (w tym przypadku na pracodawcy) spoczywa zaś obowiązek obliczania, rozliczania i przekazywania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy uważa też za stosowne przypomnieć, że w jego orzecznictwie poczynawszy od przywołanej już uchwały z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, jednolicie przyjmuje się, że to pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnej zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne. Płatnikiem składek nie jest natomiast ta osoba trzecia (por. oprócz powołanego wcześniej wyroku z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266 m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824; z dnia 2 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727; z dnia 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 117; z dnia 22 października 2013 r., III UK 155/12, OSNP 2014 nr 9, poz. 138; z dnia 6 lutego 2014 r., II UK 279/13, LEX nr 1436176; z dnia 3 kwietnia 2014 r., II UK 399/13, LEX nr 1458679; z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 693/15, LEX nr 2238708; z dnia 27 kwietnia 2017 r., I UK 182/16, LEX nr 2279009). Analogiczne stanowisko zajmuje również w swoim orzecznictwie naczelny Sąd Administracyjny (por. m.in. wyrok z dnia 4 kwietnia 2019 r., II OSK 639/19, LEX nr 2679157).

Odnosząc powyższe rozważania do ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie przez Sądy *meriti*, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy stwierdza, że w sprawie tej – jak słusznie przyjęły Sądy obu instancji – rzeczywiście doszło do sytuacji stanowiącej ilustrację drugiego z przypadków określonych treścią art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, ponieważ zainteresowana A. W. wykonywała na podstawie umowy zlecenia zawartej z zainteresowanym L. Ż. pracę na rzecz skarżącej, z którą

pozostawała w stosunku pracy. To powodowało zaś, że łączący zainteresowaną A. W. ze skarżącą stosunek pracy z punktu widzenia regulacji prawa ubezpieczeń społecznych obejmował także czynności realizowane przez tę zainteresowaną w ramach umów zlecenia zawartych z zainteresowanym L. Ż., a dochód uzyskany z tego tytułu podlegał zsumowaniu z wynagrodzeniem za pracę uzyskanym od pracodawcy w związku z wykonywaniem czynności pracowniczych (art. 18 ust. 1a i art. 20 ust. 1 ustawy systemowej). Płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne obliczonych od tak zsumowanego dochodu była natomiast skarżącą będącą pracodawcą zainteresowanej (art. 17 ust. 1 i 2 w związku z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej). Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji nie narusza więc żadnego z wymienionych przepisów ustawy systemowej.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w sprawie nie doszło również do naruszenia art. 2 Konstytucji RP, zwłaszcza że skarżąca wiąże ten zarzut wyłącznie z przyjęciem w zaskarżonym wyroku określonej wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, która zdaniem skarżącej pozostaje w sprzeczności z zasadą demokratycznego państwa prawnego, w tym w szczególności z zasadą poprawnej legislacji. Wypada bowiem podkreślić, że Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie wyrażał pogląd, że dominujące w orzecznictwie stanowisko, zgodnie z którym jeżeli określony sposób rozumienia przepisu ustawy znalazł jednoznaczny i autorytatywny wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego bądź Naczelnego Sądu Administracyjnego, to należy uznać, iż przepis ten - w praktyce swego stosowania - nabrał takiej właśnie treści, jaką odnalazły w nim najwyższe instancje sądowe (por. m.in. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 października 2003 r., P 3/03, OTK - A 2003 Nr 8, poz. 82). Trzeba też zauważyć, że choć Trybunał Konstytucyjny postanowieniem z 27 marca 2018 r., P 1/16 (OTK-A 2018/15) umorzył postępowanie zainicjowane pytaniem prawnym Sądu Apelacyjnego w Szczecinie dotyczącym zgodności art. 8 ust. 2a ustawy systemowej między innymi z art. 2 Konstytucji RP, to jednak w uzasadnieniu tego postanowienia również stwierdził, że „jeżeli określony sposób rozumienia przepisu ustawy utrwalił się już w sposób oczywisty, a zwłaszcza jeśli znalazł jednoznaczny i autorytatywny wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego lub Naczelnego Sądu Administracyjnego, to

należy uznać, że przepis ten w praktyce nabrał takiej właśnie treści, jaką odnalazły w nim najwyższe instancje sądowe naszego państwa”. Oznacza to, że Trybunał podczas przeprowadzania oceny konstytucyjności prawa, powinien uwzględnić też rozumienie normy przez organy stosujące prawo, jeżeli ma ono charakter stały, powszechny i jednoznaczny. Co już zostało zaś podniesione, przedstawiona wyżej wykładnia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ma w orzecnictwie nie tylko Sądu Najwyższego, ale także Naczelnego Sądu Administracyjnego ugruntowany charakter.

Końcowo należy też podnieść, że w sporze toczącym się na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych nie wystarczy odwołanie się do zasad wynikających z art. 2 Konstytucji RP, gdyż domeną tej gałęzi prawa jest ustawa. Idea zabezpieczenia społecznego wiąże się z nałożeniem na pracodawcę (płatnika składek) ustawowych ciężarów finansowania kosztów świadczenia pracy, co z kolei wprost wyraża art. 84 Konstytucji. Tego obowiązku nie można zmodyfikować (zmniejszyć, wykluczyć) w drodze czynności prawnej. Przepis art. 84 Konstytucji zakłada precyzyjne określenie istotnych elementów stosunku daninowego w ustawie, tak aby jednostka mogła przewidywać konsekwencje swoich działań. Zasada ochrony zaufania jednostki do państwa i do prawa w sferze danin publicznych znajduje podstawę w art. 2 w związku z art. 84 Konstytucji. Dlatego jeśli stosowny obowiązek został wprost uregulowany w ustawie i był znany zobowiązanemu co do treści i wysokości, a ten zdecydował się na rozwiązanie niezgodne z tym uregulowaniem, to z powołaniem się na wartości konstytucyjne nie może skutecznie negować owego uregulowania tak jak czyni to skarżąca w niniejszej sprawie, gdyż prowadziłoby to do jednostronnego prymatu wykładni aprobowanej instrumentalne wykorzystanie prawa w celu stworzenia, w płaszczyźnie prawa pracy, systemu zatrudnienia własnych pracowników poza obowiązującymi zasadami ochrony stosunku pracy, również w aspekcie zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, a w płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych, przez uniknięcie konieczności wzrostu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, OSNP 2020 nr 2, poz.16).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.