

Sygn.akt III AUa 1015/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2020 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Teresa Suchcicka

Sędziowie: Alicja Sołowińska

Dorota Elżbieta Zarzecka

Protokolant: Edyta Katarzyna Radziwońska

po rozpoznaniu na rozprawie 13 lutego 2020 r. w B.

sprawy z odwołania (...) z o.o. z siedzibą w O.

przy udziale zainteresowanych: E. M. , R. Z., L. B. , M. K. , J. Ł. , B. S. , L. S. , E. W. , K. W., B. B. i (...) S.A.

przeciwko Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie płatnika składek oraz podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 18 września 2019 r. sygn. akt IV U 111/19

I. zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołania,

II. zasądza od S4H Sp. z o.o. z siedzibą w O. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego następujące kwoty:

- za I instancję 990 (dziewięćset dziewięćdziesiąt) złotych,

- za II instancję 240 (dwieście czterdzieści) złotych.

Sygn. akt: III AUa 1015/19

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O., decyzjami z dnia 27 listopada 2018 roku, o wskazanych numerach i dotyczącymi zainteresowanych: E. M., R. Z., L. B., M. K., J. Ł., B. S., L. S., E. W., K. W., B. B. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, w związku z art. 6 ust. 1 pkt 4 i ust. 4 oraz art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2017, poz. 1778 z późn. zm.) stwierdził zainteresowanym osobom, wykonującym pracę na podstawie umów zlecenia u płatnika składek S4H Sp. z o.o. z siedzibą w O., podstawę wymiaru składki zdrowotnej i składkę na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 0,00 złotych.

Od powyższych decyzji odwołania (tożsame w treści) wywiódł płatnik składek S4H Sp. z o.o. z siedzibą w O.. Zaskarżonym decyzjom zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia wyrażający się w wadliwym ustaleniu, że zleceniobiorcy wykonywali pracę na rzecz (...) S.A., podczas gdy zleceniobiorcy, na podstawie umowy zlecenia, wykonywali usługi na rzecz spółki S4H Sp. z o. o. Na tej podstawie płatnik wniósł o zmianę rozstrzygnięć organu zawartego w zaskarżonych decyzjach przez ustalenie zainteresowanym, jako osobom wykonującym pracę na podstawie umów zlecenia u płatnika S4H Sp. z o. o., podstawy wymiaru składki i składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne za okresy i w wysokości zadeklarowanej przez płatnika.

S4H sp. z o.o. z siedzibą w O. (płatnik składek) złożyła odwołania od powyższych decyzji (tożsame w treści). Zaskarżonym decyzjom zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, wyrażający się w wadliwym ustaleniu, że zleceniobiorcy wykonywali pracę na rzecz (...) S.A., podczas gdy zleceniobiorcy, na podstawie umowy zlecenia, wykonywali usługi na rzecz spółki S4H Sp. z o.o. Na podstawie zarzutów płatnik wniósł o zmianę rozstrzygnięć organu zawartego w zaskarżonych decyzjach przez ustalenie zainteresowanym, jako osobom wykonującym pracę na podstawie umów zlecenia u płatnika S4H Sp. z o.o., podstawy wymiaru składki i składkę na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne za okresy i w wysokości zadeklarowanej przez płatnika.

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wnosił o ich oddalenie i zasądzenie od skarżącego kosztów procesu według norm przepisanych. Zakład podtrzymał argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonych decyzji. Powtórzył, że S4H sp. z o. o. w okresie objętym kontrolą zawierała umowy zlecenia na „usługi czystościowo-porządkowe w pomieszczeniach (...)”. Z tytułu zawartych umów zlecenia (...) zgłaszała zleceniobiorców do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Umowy zlecenia były zawierane z osobami, które jednocześnie były zatrudnione na podstawie umowy o pracę w Poczcie Polskiej S.A. W ocenie organu rentowego praca wykonywana przez wymienionych zainteresowanych w ramach umów zlecenia podpisanych z S4H była faktycznie wykonywana na rzecz pracodawcy (...) S.A.

Sąd Okręgowy połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy o sygn. akt: IV U 143/19, IV U 145/19, IV U 148/19, IV U 169/19, IV U 173/19 i prowadzić je dalej pod sygnaturą akt: IV U 143/19.

Zainteresowana w sprawie Poczta Polska S.A. poparła odwołania wniesione przez S4H sp. z o.o. (...) decyzjom zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 8 ust. 2a w zw. z art. 18 ust. 1a ustawy dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; art. 8 ust. 2a ustawy. Zainteresowana domagała się zmiany zaskarżonych decyzji w całości przez ustalenie ubezpieczonym jako osobom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek S4H sp. z o. o., podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne za okres i w wysokości jak w odwołaniach spółki S4H sp. z o. o.

Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokiem z 18 września 2019 r. w pkt. I. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że E. M., R. Z., L. B., M. K., J. Ł., B. S., L. S., E. W., K. W. i B. B., jako osobom wykonującym pracę na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek (...) z o.o. z siedzibą w O., podstawę wymiaru składki i składkę na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne stanowią kwoty wynagrodzeń w wysokości wynikającej z zawartych umów zlecenia (pkt I), w pkt. II. zasądził od organu rentowego na rzecz zainteresowanej (...) Spółka Akcyjna z (...) w W. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że S4H spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. powstała w dniu 31 października 2014 roku. W okresie objętym kontrolą, tj. od 1 listopada 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. jedynym współnikiem był R. M., który był i jest aktualnie prezesem zarządu spółki. Zgodnie z wpisem w Krajowym Rejestrze Sądowym, nr (...), przeważającym przedmiotem działalności S4H spółki z o. o. jest niespecjalistyczne sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych ((...) 81.21Z).

Poczta Polska S.A. jako strona zamawiająca, zawarła z Zakładem (...) sp. z o. o. z siedzibą w G. jako wykonawcą - umowę nr (...) na okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 marca 2018 r., na podstawie której wykonawca został zobowiązany

do świadczenia kompleksowych usług w zakresie sprzątanania i utrzymania w czystości obiektów użytkowanych przez jednostki organizacyjne (...) S.A..

(...) sp. z o. o. zawarła umowę zlecenia z S4H spółką z o.o., jako podwykonawcą, na okres od 1 stycznia 2016 roku do 31 marca 2018 r., na świadczenie kompleksowych usług w zakresie sprzątanania i utrzymania w czystości obiektów użytkowanych przez jednostki organizacyjne (...) S.A.

Umowa zawarta przez Poczta Polska z (...) sp. z o.o. w § 3 stanowiła m.in., że wykonawca zobowiązuje się do:

- realizowania przedmiotu zamówienia własnym sprzętem, za pomocą wykwalifikowanych pracowników i przy wykorzystaniu zakupionych przez siebie i w ramach wynagrodzenia ustalonego w § 5 umowy, lub pozostających w dyspozycji wykonawcy, a potrzebnych do należytego wykonania usług porządkowych, urządzeń, materiałów, środków czystości i higieny, w tym worków foliowych na śmieci, papieru toaletowego, mydła w płynie, ręczników papierowych, a także środków konserwujących i dezynfekujących,
- realizowania przedmiotu umowy poprzez wykwalifikowany personel, posiadający ważne uprawnienia do wykonywania określonych prac (np. prac na wysokościach, tj. mycie okien, odśnieżanie dachów, czyszczenie oświetlenia sufitowego), za co pełną odpowiedzialność ponosi wykonawca,
- przeszkolenia własnego personelu w zakresie obowiązujących przepisów bhp i ochrony ppoż. oraz realizacji usług zgodnie z tymi normami,
- terminowej i starannej realizacji zamówienia zgodnie z treścią umowy,
- wyposażenia swoich pracowników w jednolite, estetyczne stroje oraz identyfikatory,
- przedłożenia zamawiającemu, najpóźniej 7 dni roboczych przed dniem realizacji usługi wykazu pracowników, którzy będą wykonywać usługę sprzątanania, zawierającego imię i nazwisko osoby sprzątajacej, serię i numer dowodu osobistego oraz miejsce pracy, a także pisemnego informowania zamawiającego o każdej zmianie osobowej wśród personelu wykonującego usługę.

Powyzsza umowa w § 5 określała łączną wysokość wynagrodzenia za wykonanie przedmiotu umowy i stanowiła, że wynagrodzenie obejmuje wszelkie koszty, jakie powstaną w związku z wykonywaniem usługi (np. wynagrodzenia pracowników, koszty transportu, środków czystości, piasku, soli, sprzętu itp.).

Zainteresowane w sprawie: E. M., R. Z. L. B., M. K., J. Ł., B. S., L. S., E. W., K. W. i B. B., zatrudnione na podstawie umowy o pracę w Poczcie Polskiej S.A, zawarły umowy zlecenia z S4H sp. z o.o. w zakresie wykonywania usług czystościowo-porządkowych. Z tytułu tych umów płatnik dokonał zgłoszenia zainteresowanej E. M., R. Z., L. B., M. K., J. Ł., B. S., L. S., E. W., K. W. i B. B. – do ubezpieczenia zdrowotnego, zaś od uzyskanych przychodów ubezpieczonych zadeklarował odpowiednio podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne i naliczył składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. przeprowadził kontrolę u płatnika składek S4H sp. z o.o. z siedzibą w O.. Kontrolą objęto okres od 1 listopada 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku. Konsekwencją dokonanej kontroli było ustalenie niepodlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i ustalenie podstaw wymiaru składek oraz wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne wymienionych wyżej zainteresowanych. Zakład ocenił, że w ramach wykonywanych umów zlecenia zawartych z S4H spółką z o. o. z siedzibą w O. zainteresowani ubezpieczeni w rzeczywistości wykonywali pracę na rzecz (...) S.A., z którą pozostawali w stosunku pracy. Rzeczywistym odbiorcą prac świadczonych przez zleceniobiorców był ich pracodawca Poczta Polska S.A. (...) powyższego ubezpieczeni nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek S4H sp. z o.o. a podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia oraz ubezpieczenie zdrowotne wynosi 0,00zł.

Właściwym płatnikiem składek od przychodów uzyskanych przez ubezpieczonych z tytułu umów zlecenia zawartych z odwołującym jest płatnik składek Poczta Polska S.A., na rzecz którego wykonywana była praca.

Sąd Okręgowy ustalił, że od końca 2006 r. Poczta Polska nie prowadzi usług sprzątanania we własnym zakresie. Wykonawca usług sprzątanania był wylaniany w drodze przetargu. Dnia 29 grudnia 2015 r. Poczta podpisała umowę na takie usługi ze spółką (...) Sp. z o.o., a ta wskazała jako podwykonawcę S4H spółkę z o.o.

Poczta Polska S.A. nie posiada w swojej strukturze organizacyjnej osób zatrudnionych na stanowisku sprzątaczek ani też sprzętu sprzątającego. To wykonawcy umów o świadczenie usług zapewniali środki higieniczne i czystościowe oraz niezbędny sprzęt do sprzątanania, w tym także do wykonania usług porządkowych, np. do wykonywania usługi odśnieżania.

J. G. – zatrudniona w Regionalnym Pionie Infrastruktury (...) w B. jako główny specjalista do spraw nieruchomości – zajmowała się przygotowaniem procedury przetargowej oraz odpowiadała za nadzór nad wprowadzeniem umów z „(...)”. Projekty umów na wykonanie usług czystościowo-porządkowych w pomieszczeniach (...), obowiązujące we wszystkich jednostkach spółki, były dostarczane przez centralę firmy. (...) Pion Infrastruktury Poczty w B. przekazywał listy pracowników wykonujących umowy zlecenia, które zawierały ich imiona i nazwiska, numer dowodu osobistego oraz adres obiektu. W ten sposób naczelnicy poczty byli informowani o obecności osób postronnych w urzędzie. Nadzór merytoryczny nad umowami ze strony (...) sprawowali koordynatorzy, którzy czuwali aby powierzchnia do sprzątanania zakontraktowana w umowie, nie została przekroczona oraz aby nie przekroczono wartości na jaką zawarto umowę. K. utrzymywali bieżący kontakt z użytkownikami obiektów. Do nich też spływały informacje o nienależytej realizacji usług sprzątanania.

W regionie północno-wschodnim, obejmującym obszar województwa (...) i (...) było 376 obiektów objętych umowami zlecenia z S4H sp. z o.o., wynikającymi z umów podwykonawstwa podpisanymi ze spółką (...) sp. z o.o. Z tytułu wykonania tych umów zatrudniano ponad 450 pracowników. Utrzymywanie czystości realizowane przez pracowników (...) S.A. obejmowało 60 placówek (15,96%). Powierzchnia wewnętrzna i zewnętrzna obiektów wynosiła odpowiednio 7.824,33 m² i 7868,00 m², z czego powierzchnia ta była obsługiwana przez pracowników odpowiednio w wysokości 10,13% oraz 6,94%. Na ogólne zatrudnienie przez spółkę S4H 456 pracowników, tylko 60 z nich (a więc 13,16%) pozostawało jednocześnie pracownikami spółki Poczta Polska S.A. (...) względem liczby roboczogodzin pracownicy (...) wypracowali, w spółce S4H, jedynie (...) roboczogodzin (łącznie 18 451), a więc 7,13% ogólnie przepracowanej liczby godzin. Lokalny rynek pracy w małych miejscowościach nie był zainteresowany świadczeniem tego typu prac z uwagi na mało atrakcyjne wynagrodzenie. Wówczas nie informując zamawiającego ((...)), spółka do wykonywania usług sprzątających w tych filiach, pozyskiwała zatrudnionego w tej placówce pracownika poczty.

Na podstawie umów zlecenia wymienieni powyżej zainteresowani jako pracownicy placówek (filii) sprzątały pomieszczenia poczty, które były stałym miejscem ich pracy. Prace porządkowe zainteresowani wykonywali codziennie przed rozpoczęciem godzin pracy filii poczty dla klientów lub bezpośrednio po wykonaniu podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę. W miejscowościach wiejskich, filie pocztowe otwarte są krótko, nawet 4 godziny dziennie, a prace sprzątające zajmują około 20-30 minut dziennie. Zdarzało się także, że w kilku filiach, położonych w pobliżu – prace sprzątające wykonywał jeden i ten sam pracownik Poczty.

Narzędzia do pracy, środki czystości i środki higieniczne zapewniał zleceniodawca. Umowy zlecenia i rachunki do umów były podpisywane i odsyłane listownie, a za wykonanie umowy zlecenia ubezpieczeni otrzymywali od zleceniodawcy wynagrodzenie płatne przelewem na konto.

Pracownicy Poczty nie nadzorowali bezpośrednio prac wykonywanych w ramach umów zlecenia. Sprawdzano jedynie efekty tych prac. Zgodnie z treścią umów, w przypadku nienależytego wykonania usług sprzątających, składane były wymienione wyżej arkusze usterkowe przez naczelników poczty. Na podstawie tych arkuszy, na koniec miesiąca naliczono kary umowne. W przypadku, gdy osoba sprzątająca nie pojawiała się w pracy przez 3 dni, wysyłano ponaglenia do wykonawcy.

Sąd Okręgowy dał wiarę zebranych w sprawie dokumentom, ich prawdziwość nie budziła wątpliwości, nie były także kwestionowane przez strony.

W ocenie Sądu Okręgowego, odwołania płatnika składek zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy powołał przepis ustawy dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm. w brzmieniu na dzień wydania decyzji), które regulują zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz obliczania i opłacania składek.

Objęcie obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (emerytalnym, rentowym i wypadkowym) pracowników wynika z art. 6 ust. 1 pkt 1 (podleganie ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym); art. 11 ust. 1 (podleganie ubezpieczeniu chorobowemu), art. 12 ust. 1 (ubezpieczeniu wypadkowemu); art. 13 pkt 1 (zakres czasowy podlegania ubezpieczeniom).

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 18 ust. 1 i 3 oraz art. 20 ust. 1).

Podstawą wydania zaskarżonych decyzji były przepisy ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej ustawa systemowa), zgodnie z którą obowiązek obliczania, potrącania, rozliczania i opłacania należnych składek za każdy miesiąc kalendarzowy z dochodów ubezpieczonych, spoczywa na płatniku składek (art. 46 ust. 1 cyt. ustawy) oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t. j. Dz. U. 2018. 1510 ze zm.). Stosownie bowiem do treści art. 109 ust. 2 tej ustawy, sprawy z zakresu wymierzania i pobierania składek na ubezpieczenie zdrowotne należą do właściwości organów ubezpieczeń społecznych.

Natomiast zgodnie z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. W myśl art. 8 ust. 2 a, 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.

Bezsporne w sprawie było, że zainteresowane w sprawie: E. M., R. Z. L. B., M. K., J. Ł., B. S., L. S., E. W., K. W. i B. B. – pracownicy (...) S.A. zatrudnione na podstawie umowy o pracę – oprócz obowiązków wynikających z tego stosunku pracy – wykonywały również pracę na podstawie umów zlecenia, których przedmiotem były usługi czystościowo-porządkowe w pomieszczeniach placówek (...).

Odwołujący się płatnik składek S4H spółka z o.o. stał na stanowisku, że wykonywane przez zainteresowanych w ramach zawartych umów zlecenia usługi czystościowo - porządkowe w pomieszczeniu placówki (...), były całkowicie niezwiązane z zakresem obowiązków wynikających z ich umów o pracę z pracodawcą, a zainteresowani w ramach umów cywilnoprawnych nie podlegali nadzorowi służbowemu Poczty.

Zainteresowana w sprawie Poczta Polska S.A. poparła odwołania płatnika składek i szeroko argumentując swoje stanowisko wskazała przede wszystkim, że usługi sprzątania obiektów do niej należących, od końca 2006 r. przestały być wykonywane przez pracowników Poczty i zostały całkowicie przejęte przez podmioty zewnętrzne – to jest wyspecjalizowane firmy sprzątające.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że art. 8 ust. 2a nie tylko rozszerza pojęcie „pracownika”, ale też kreuje definicję pracowniczego tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, łącząc obowiązek podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom, jako pracownika z aktywnością pracownika w ramach stosunku pracy oraz dodatkowo w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej przez niego z pracodawcą lub osobą trzecią, ale wykonywaną na rzecz pracodawcy.

Ustawodawca wprowadził regułę, że umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu tak jak umowa o pracę. Jeśli została ona zawarta wprawdzie nie z własnym pracodawcą, ale jeśli w ramach takiej umowy wykonywana jest praca na rzecz pracodawcy, z którym osoba wykonująca umowę zlecenia pozostaje w stosunku pracy, należy odprowadzać od niej składki na ubezpieczenia na takich samych zasadach jak w przypadku umowy o pracę.

Powyższy przepis akcentuje zatem, że status pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wyznacza w istocie nie tylko podstawa nawiązania więzi prawnej między pracownikiem, a pracodawcą, ale również fakt świadczenia pracy i rzeczywistego wykonywania obowiązków pracowniczych.

Opisana wyżej wykładnia art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych znajduje pełne uzasadnienie w judykaturze, bowiem w uzasadnieniu uchwały z dnia 2 września 2009 roku, wydanej w sprawie II UZP 6/09, Sąd Najwyższy w sposób nie budzący wątpliwości wskazał, iż o świadczeniu pracy na rzecz własnego pracodawcy (na podstawie umowy zawartej z innym podmiotem) świadczy uzyskanie przez pracodawcę rezultatu tej pracy. Powyższe nie oznacza jednak, że w każdym przypadku funkcjonowania trójkąta umów, przepis art. 8 ust. 2a znajdzie zastosowanie.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że kluczową kwestią dla objęcia pracownika – w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy – obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym jest ustalenie czy owo świadczenie pracy w sensie przedmiotowym miało w istocie miejsce, a zatem na gruncie niniejszej sprawy – czy odbiorcą usług wykonywanych przez ubezpieczonych na podstawie umów zlecenia zawartych ze spółką S4H był w rzeczywistości ich pracodawca, tj. Poczta Polska S.A.

W doktrynie przyjmuje się, że sformułowanie „na rzecz pracodawcy” wyrażone w komentowanym przepisie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej należy rozumieć przez pryzmat relacji, jaka zachodzi w typowym stosunku pracy. W konfiguracji trójpodmiotowej, gdy mamy do czynienia ze świadczeniem usługi na rzecz pracodawcy, a rolą podmiotu trzeciego jest w istocie pośrednictwo pracy, skutkuje to uznaniem, że w ramach umowy zlecenia świadczona jest praca na rzecz pracodawcy. Zupełnie inaczej przedstawia się natomiast sytuacja, gdy podmiot trzeci zobowiązany jest do wykonania na rzecz pracodawcy określonych usług, które świadczy w ramach prowadzonej przez siebie działalności. Wówczas kluczowe jest ustalenie, czy ponosi on ryzyko organizacyjne, techniczne, produkcyjne a także osobowe za wykonywane przez siebie usługi.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że celem regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest przeciwdziałanie obchodzeniu przepisów dotyczących obowiązku ubezpieczenia społecznego i zapłaty składek. Nie zawsze jednak, gdy „pojawia się” podmiot trzeci w układzie zależności prawnych wskazanych w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, należy przyjmować, że zostały spełnione przesłanki do zastosowania przedmiotowego unormowania. Kluczowe jest bowiem ustalenie normatywnej treści zwrotu „na rzecz pracodawcy”.

W ugruntowanym już orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przez wykonywanie pracy „na rzecz” pracodawcy, należy rozumieć „uzyskiwanie” przez pracodawcę „rezultatu pracy”. Tak wypowiedział się Sąd Najwyższy w powołanej już uchwale II UZP 6/09, która zasadniczo zapoczątkowała tę linię orzecniczą, w której chodzi o przysparzanie korzyści pracodawcy - czy to materialnych, czy niematerialnych, bez względu na to, czy pracownik wykonuje w ramach umowy cywilnoprawnej i umowy o pracę na rzecz swojego pracodawcy pracę tego samego rodzaju czy też inną (zob. np. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 21 kwietnia 2015 roku, III AUa 640/14, LEX nr 177137 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 lutego 2015 roku, III AUa 1568/14, LEX nr 1668573).

Z kolei w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 r., I UK 354/09 (LEX nr 602211), wskazano, że do zakwalifikowania świadczenia pracy w ramach umów cywilnoprawnych na rzecz pracodawcy, z którym zleceniobiorca pozostaje w stosunku pracy, musi istnieć bezpośredni związek między korzyścią pracodawcy, która jest wymierna i związana z realizacją celów statutowych, a pracami wykonywanymi przez jego pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych z innym podmiotem. Czynnikiem decydującym o tym, na rzecz jakiego podmiotu

była de facto wykonywana praca, jest jej finalny efekt (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2014 r., II UK 399/13).

Na uwagę zasługuje teza Sądu Najwyższego zawarta w wyroku z 7 lutego 2017 r., sygn. akt II UK 693/15. Sąd Najwyższy w orzeczeniu tym stwierdził, że: "praca wykonywana na rzecz pracodawcy" to praca, której rzeczywistym beneficjentem jest pracodawca, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią. Oznacza to, że bez względu na rodzaj wykonywanych czynności przez pracownika wynikających z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią, wystarczającą przesłanką zastosowania art. 8 ust. 2a 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. Wszystko to zaś ma na celu obniżenie kosztów zatrudnienia przez zastąpienie "oskładkowanego" wynagrodzenia za pracę "nieoskładkowanym" wynagrodzeniem za wykonanie dzieła lub za wykonanie usług.

Sformułowanie „na rzecz pracodawcy” w ujęciu art. 8 ust. 2a cyt. ustawy systemowej należałoby rozumieć przez pryzmat relacji jaka zachodzi w typowym stosunku pracy. W doktrynie prawa pracy stwierdza się, że wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy oznacza, że pracodawca jest wierzycielem świadczenia pracy i on zawłaszcza wynik pracy (W., 2013, Nb. 3 do art. 22). Oznacza to zarazem, że jest on bezpośrednim „odbiorcą” pracy wykonywanej przez pracownika. Chodzi zatem o ten aspekt pracy ludzkiej, który w odniesieniu do pracodawcy, po pierwsze oznacza obowiązek wykonywania jej osobiście oraz po drugie rozumiany jest czynnościowo (a więc powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu). Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 27 czerwca 2013r., (sygn. III AUa 2027/12, Lex nr 1342233), „zwrot „działać na rzecz” użyty został w art. 8 ust. 2 a u.s.u.s. 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 zleceniodawcy” (art. 734 i n. k.c.). W kontekście przepisu art. 8 ust. 2 a u.s.u.s., zwrot ten opisuje sytuację faktyczną, w której należy zastosować konstrukcję uznania za pracownika. Jest nią istnienie trójkąta umów, tj. 1) umowy o pracę, 2) umowy zlecenia między pracownikiem, a osobą trzecią i 3) umowy o podwykonawstwo między pracodawcą i zleceniodawcą. Pracodawca w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia umowy zlecenia/świadczenia usług z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniodawcą”.

Sąd Okręgowy dodał, że w uchwale z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, Sąd Najwyższy stwierdził, że zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej przez inną niż pracodawca spółkę, nawet z tej samej grupy kapitałowej (holdingu) nie oznacza automatycznie, że praca wykonywana dla spółki –zleceniodawcy, czy nawet holdingu jako całości, jest pracą wykonywaną na rzecz pracodawcy, która uzasadniałaby objęcie składkami wynagrodzenia z tytułu zlecenia, wykonywanego na rzecz innego podmiotu niż pracodawca (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2017 r., II UK 488/16).

Mając na względzie powyższe należałoby stwierdzić, że aby uznać osobę, o której mowa w art. 8 ust. 2a za pracownika musiałaby zostać stwierdzona konstrukcyjna cecha stosunku pracy z art. 22 k.p. Innymi słowy, mimo prawnego istnienia podmiotu trzeciego, więź jaka za pośrednictwem tego podmiotu, zachodzi pomiędzy zleceniobiorcą (czy wykonawcą) musiałaby w tym wąskim zakresie być analogiczna do relacji zachodzącej w ramach stosunku pracy (K. Ś. „O kontrowersjach wokół wyrażenia „na rzecz pracodawcy” w rozumieniu art. 8 ust. 2 a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

W ocenie Sądu Okręgowego, poczynione ustalenia wskazywały, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do wypełnienia hipotezy wymienionego powyżej przepisu. Nie ma bowiem przesłanek pozwalających na uznanie, aby wykonanie usług

czystościowo-porządkowych w ramach umów zlecenia zawartych z S4H, było w rzeczywistości świadczeniem pracy na rzecz (...) S.A.

Co więcej, zdaniem Sądu Okręgowego nie było podstaw do stwierdzenia, że doszło w tym zakresie do obejścia przepisów prawa. Dotyczy to zarówno „uniknięcia” przez Poczta Polską S.A. wypłaty wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych zatrudnionym pracownikom, czy tym bardziej nieoskładkowania ich dodatkowego przychodu.

Poczta Polska S.A. zawarła z Zakładem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. jako wykonawcą umowę o numerze (...) na okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 marca 2018 r., na podstawie których wykonawca został zobowiązany do świadczenia kompleksowych usług w zakresie sprzątnięcia i utrzymania w czystości obiektów użytkowanych przez jednostki organizacyjne (...) S.A.

W związku ze wskazaną wyżej umową (...) sp. z o.o. zawarł umowę z S4H sp. z o.o., jako podwykonawcą, umowę z 31 grudnia 2015 roku na okres od 1 stycznia 2016 roku do 31 marca 2018 roku, obejmującą swoim zakresem utrzymanie czystości powierzchni wewnętrznej, terenów zewnętrznych i odśnieżania dachów w placówkach (...).

Sąd pierwszej instancji zauważył, że działalność statutowa (...), to świadczenie szeroko rozumianych usług pocztowych na rzecz osób indywidualnych i pozostałych podmiotów w obrocie krajowym i zagranicznym (art. 1 i 2 ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. Prawo pocztowe). Zatem działalność pocztowa tej instytucji nie ma nic wspólnego z przedmiotem spornych umów zlecenia wykonywanych przez odwołujących.

Zainteresowane w sprawie wykonywały te usługi poza godzinami pracy wynikającymi z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w Poczcie Polskiej S.A.

Nie może też być mowy, że praca w ramach tych umów zlecenia była nadzorowana przez pracowników (...) i odbywała się w trybie art. 22 k.p. Odbiór prac następował bowiem na podstawie comiesięcznego protokołu. W przypadku stwierdzenia uchybień w zakresie wykonanej usługi, na koniec miesiąca naczelnik urzędu pocztowego, sporządzał arkusz usterkowy, który był podstawą do zastosowania kar zgodnie z treścią umowy. Ponadto wyznaczeni koordynatorzy z (...) mieli obowiązek skontrolować obiekt (raz na kilka miesięcy) jedynie co do jakości wykonanych usług. Nadzorowano zatem efekty pracy, co w sposób oczywisty wyklucza codzienny nadzór pracowniczy wynikający z przepisów kodeksy pracy.

Jak potwierdzili to świadkowie, w szczególności B. M., wiceprezes spółki (...), zatrudnienie pracowników Poczty w ramach spornych umów zlecenia dotyczyło małych placówek – filii Poczty – położonych w niewielkich miejscowościach województwa (...) i (...) - (...), ewentualnie niewielkich punktów pocztowych na terenie miasta. W tych - najczęściej wiejskich - placówkach, z uwagi na stosunkowo ograniczony rynek pracy oraz oferowane niskie wynagrodzenie miesięczne, S4H zatrudniał do usług porządkowo-czystościowych pracowników Poczty. Czynił to bez wiedzy (...) S.A., która nie była informowana, że prace objęte umowami zlecenia wykonywane są przez osoby zatrudnione w (...) S.A. na podstawie umowy o pracę.

Wykonawca wystawiał jedynie imienne listy pracowników ze wskazaniem obiektów, które miały być sprzątnięte. Na ich podstawie spółka nie mogła dokonać skutecznej weryfikacji i ustaleń czy wśród wymienionych osób są pracownicy (...).

Sąd Okręgowy ocenił zeznania świadków jako wiarygodne. Pozostają one zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w toku postępowania.

Poczta Polska więc w żadnej mierze, z powodów już wyżej opisanych, nie była zainteresowana aby zatrudniać swoich pracowników do dodatkowych prac przy sprzątnięciu użytkowanych przez siebie obiektów.

Sąd pierwszej instancji dostrzegł, że istotna, z perspektywy oceny sporu, była także kwestia statystyki dotycząca połączenia zatrudnienia w spółce S4H oraz Poczcie Polskiej. Sądowi z urzędu wiadomo jest, że w regionie obejmującym obszar województwa (...) i (...) było 376 obiektów objętych umowami z S4H Sp. z o.o., wynikającymi ze zleceniami podwykonawstwa podpisanymi ze spółką (...). Z tytułu wykonania tych umów zatrudniano ponad 450 pracowników.

Utrzymywanie czystości realizowane przez pracowników (...) S.A. obejmowało 60 placówek (15,96%). Powierzchnia wewnętrzna i zewnętrzna obiektów wynosiła odpowiednio 7.824,33 m² i 7.868,00 m², z czego powierzchnia ta była obsługiwana przez pracowników odpowiednio w wysokości 10,13% oraz 6,94%. Na ogólne zatrudnienie przez spółkę S4H 456 pracowników, tylko 60 z nich (a więc 13,16%) pozostawało jednocześnie pracownikami spółki Poczta Polska S.A. (...) względem liczby roboczogodzin pracownicy (...) wypracowali, w spółce S4H, jedynie (...) roboczogodzin (łącznie 18 451), a więc 7,13% ogólnie przepracowanej liczby godzin. Wynika to z dołączonych, do poszczególnych toczących się przed tutejszym sądem spraw, dokumentów, w tym do IV U 115/19. Statystyka ta potwierdza fakt, że zatrudnienie w ten sposób miało charakter raczej incydentalny, potwierdzając podnoszone w toku postępowania stwierdzenia dotyczące zatrudniania pracowników Poczty tylko w sytuacjach, gdy brakowało innej siły roboczej – zgodnie zresztą z zeznaniami świadków.

Jedynie na marginesie Sąd Okręgowy wskazał, że obecnie zdarza się, że w małych placówkach – za zgodą i wiedzą (...) S.A. – usługi sprzątnięcia wykonują jej pracownicy, ale w ramach umowy o pracę zawartej z wykonawcą kompleksowych usług sprzątnięcia i utrzymania w czystości obiektów użytkowych.

W konsekwencji Sąd Okręgowy, w świetle poczynionych ustaleń oraz zasad logiki i doświadczenia życiowego podzielił w pełni stanowisko odwołującego i zainteresowanej spółki Poczta Polska S.A., że w tych konkretnych przypadkach, które obejmują placówki położone w małych miejscowościach, bądź niewielkich miejskich punktach pocztowych – praca ubezpieczonych w ramach spornych umów zlecenia na wykonanie usług czystościowo-porządkowych w pomieszczeniach (...) S.A., była pracą dodatkową i w żadnej mierze nie obejmowała podstawowych czynności, związanych z realizacją celów statutowych zainteresowanej spółki. Nie ma również podstaw do przyjęcia, by w procesie tej pracy występowały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, jak też by zainteresowana ponosiła ryzyko organizacyjne w związku z wykonywaną usługą sprzątnięcia. Ryzyko to ponosiła spółka S4H, jako wykonawca umowy kompleksowego świadczenia usług sprzątnięcia. To na niej spoczywała wyłączna odpowiedzialność za prawidłowe zorganizowanie usług czystościowo-porządkowych, w tym za zakup sprzętu, środków czystości oraz środków higienicznych, niezbędnych do realizacji umowy, w tym także za ponoszenie kar związanych z nierzetelnym albo nieprawidłowym wykonywaniem zleconych zadań. W tych warunkach należy uznać, że bezpośrednim odbiorcą usług sprzątnięcia, wykonywanych przez zainteresowanych ubezpieczonych w ramach umów zlecenia, była spółka S4H i to na jej rzecz praca ta była wykonywana.

W ocenie Sądu Okręgowego, zważywszy na czysto uboczny charakter czynności sprzątnięcia-porządkowych w stosunku do przedmiotu własnej (podstawowej) działalności (...) i zlecenie tych czynności podmiotom zewnętrznym, które zgodnie z umowami, usługi te miały świadczyć przez własnych pracowników, odmienne przyjęcie, tj. podzielenie stanowiska organu rentowego w przedmiotowej sprawie pozostawałoby w sprzeczności z celem przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

W konsekwencji Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie I i II wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265), wskazując, że spór w przedmiotowej sprawie dotyczył formalnie 5 oddzielnych spraw połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Połączenie kilku oddzielnych spraw cywilnych w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (art. 219 k.p.c.) nie pozbawia ich odrębności. Tak więc, co do zasady zwrot kosztów procesu przysługuje uprawnionej stronie odrębnie w każdej z połączonych spraw (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2012 r., I CZ 164/11). Minimalna stawka kosztów zastępstwa procesowego w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wynosi 180 zł. W związku z powyższym, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, organ rentowy winien ponieść tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz zainteresowanej (...) S.A. kwotę 900 zł. Mając jednak na uwadze, że sprawy były rozpoznawane łącznie, Sąd uznał za uzasadnione obciążenie ZUS połową tych kosztów. Wspólne procedowanie spraw, w których co do zasady występują identyczne okoliczności faktyczne i prawne, zdecydowanie ogranicza rozmiar czynności procesowych podejmowanych przez profesjonalnego

pełnomocnika, co uzasadnia obciążenie strony przegrywającej jedynie połową tych kosztów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14 czerwca 2017 r., III AUa 1147/16).

Apelację od powyższego wyroku wydanego w połączonych sprawach (w istocie zatem apelacje ujęte w jednym piśmie procesowym) wywiódł organ rentowy zarzucając mu:

1) naruszenie prawa materialnego:

- art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity; Dz. U. z 2019r., poz. 300 ze zm.), poprzez jego błędną wykładnię, co w konsekwencji doprowadziło do jego niezastosowania, podczas gdy powinien on mieć zastosowanie, ponieważ została wypełniona dyspozycja przepisu polegająca na wykonywaniu przez zainteresowanych pracy której beneficjentem był pracodawca z którym pozostawali w stosunku pracy.

2) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. wyrażające się przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów oraz sprzeczność ustaleń sądu ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności danie wiary zeznaniom świadków J. G., M. W., A. P. oraz Z. W., I. P., B. M., P. J. i P. K. tj. pracownikom (...) S.A., którzy byli bezpośrednio zainteresowani wynikiem postępowania, a ponadto które w sposób istotny są sprzeczne z zeznaniami zainteresowanych znajdującymi się w aktach ZUS w zakresie osób które nadzorowały pracę sprzątające, w związku z czym ocena dokonana przez Sąd była niezgodna z zebrany materiał dowodowy, co spowodowało uznanie, że ubezpieczeni nie wykonywali pracy na rzecz (...) S. A.,

3) powyższe spowodowało błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzekania polegający na:

- przyjęciu, że nadzór nad pracą ubezpieczonych w ramach obowiązków wykonywanych z tytułu zawartej umowy zlecenia sprawowany był przez osoby reprezentujące S4H Sp. z o. o., nie zaś Naczelników Urzędów Poczтовых bądź innych osób związanych z Poczta Polska S.A.,
- uznaniu, iż beneficjentem prac wykonywanych w ramach zawartych umów - zlecenia była S4H Sp. z o. o., nie zaś Poczta Polska S. A.

Wskazując na te zarzuty organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości tj. o oddalenie odwołań, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Olsztynie.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Przechodząc do podniesionych zarzutów należy zauważyć, że w sprawie zasadniczo trafne są podniesione zarzuty naruszenie prawa materialnego, bowiem fakty istotne dla rozstrzygnięcia nie były w sprawie sporne. Jak się zdaje, nawet zarzuty organu rentowego sformułowane jako zarzuty procesowe, w istocie zawierały w sobie ukryty zarzut wadliwego zastosowania przepisów prawa materialnego w szczególności art 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019r. poz. 300 j.t.).

Porządkując zatem ustalenia Sądu Okręgowego w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia przypomnieć trzeba, iż sąd ten prawidłowo ustalił między innymi, że S4H spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. powstała w dniu 31 października 2014 roku. W okresie objętym kontrolą, tj. od 1 listopada 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. jedynym wspólnikiem był R. M., który był i jest aktualnie prezesem zarządu spółki. Zgodnie z wpisem w Krajowym Rejestrze Sądowym, nr (...), przeważającym przedmiotem działalności S4H spółki z o. o. jest niespecjalistyczne sprzątnięcie budynków i obiektów przemysłowych ((...) 81.21Z). Poczta Polska S.A. jako strona zamawiająca, zawarła z Zakładem (...) sp. z o. o. z siedzibą w G. jako wykonawcą - umowę nr (...) na okres od 1 stycznia 2016 r. do 31 marca 2018 r., na podstawie której wykonawca został zobowiązany do świadczenia kompleksowych usług w zakresie sprzątnięcia i utrzymania w czystości obiektów użytkowanych przez jednostki organizacyjne (...) S.A. (...) sp. z o. o.

zawarła umowę zlecenia z S4H spółką z o.o., jako podwykonawcą, na okres od 1 stycznia 2016 roku do 31 marca 2018 r., na świadczenie kompleksowych usług w zakresie sprzątnięcia i utrzymania w czystości obiektów użytkowanych przez jednostki organizacyjne (...) S.A. (...) zawarta przez Poczta Polska z (...) sp. z o.o. w § 5 określała łączną wysokość wynagrodzenia za wykonanie przedmiotu umowy i stanowiła, że wynagrodzenie obejmuje wszelkie koszty, jakie powstaną w związku z wykonywaniem usługi (np. wynagrodzenia pracowników, koszty transportu, środków czystości, piasku, soli, sprzętu itp.).

Zainteresowane w sprawie: E. M., R. Z. L. B., M. K., J. Ł., B. S., L. S., E. W., K. W. i B. B., zatrudnione na podstawie umowy o pracę w Poczcie Polskiej S.A, zawarły umowy zlecenia z S4H sp. z o.o. w zakresie wykonywania usług czystościowo-porządkowych. Z tytułu tych umów płatnik dokonał zgłoszenia zainteresowanej E. M., R. Z., L. B., M. K., J. Ł., B. S., L. S., E. W., K. W. i B. B. – do ubezpieczenia zdrowotnego, zaś od uzyskanych przychodów ubezpieczonych zadeklarował odpowiednio podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne i naliczył składki na ubezpieczenie zdrowotne na podstawie umowy.

Kontrola Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. przeprowadzona u płatnika składek S4H spółką z o. o. z siedzibą w O. doprowadziła do wydania zaskarżonych decyzji, opartych na przyjęciu, że w ramach wykonywanych umów zlecenia zawartych z S4H sp. z o.o. zainteresowani ubezpieczeni w rzeczywistości wykonywali pracę na rzecz (...) S.A., z którą pozostawali w stosunku pracy. Rzeczywistym odbiorcą prac świadczonych przez zleceniobiorców był ich pracodawca Poczta Polska S.A. (...) powyższego ubezpieczeni nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia u płatnika składek S4H sp. z o.o. a podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia oraz ubezpieczenie zdrowotne wynosi 0,00zł. Właściwym płatnikiem składek od przychodów uzyskanych przez ubezpieczonych z tytułu umów zlecenia zawartych z odwołującym jest płatnik składek Poczta Polska S.A., na rzecz którego wykonywana była praca. Rzeczywistym zatem odbiorcą prac świadczonych (sprzątnięcia) przez zleceniobiorców był ich pracodawca Poczta Polska S.A. (...) jest ten fakt – wprost wynikający z ustaleń Sądu Okręgowego zignorować i podważyć, że nie doszło do wykonywania pracy na rzecz swego pracodawcy.

Wobec powyższego składki na ubezpieczenie zdrowotne zadeklarowane przez płatnika składek S4H sp. z o. o. z siedzibą w O. są nienależne. Właściwym płatnikiem składek od przychodów uzyskanych przez ubezpieczonych z tytułu umów zlecenia jest płatnik składek Poczta Polska S.A., na rzecz którego wykonywana była praca.

Rozstrzygnięcie sprawy – tj. ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne dla objętych zaskarżonymi decyzjami zainteresowanych – wymagało zatem oceny, czy do poczynionych ustaleń faktycznych, zastosowanie znajdzie art. 8 ust.2a. ustawy, czy też nie.

Na wstępie przypomnieć trzeba, iż zgodnie z treścią art. 8 ust. 2a 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.

Nie ulega wątpliwości, iż potrzeba wprowadzenia tej regulacji przepisu wynikała z dwóch zasadniczo niekorzystnych zjawisk jakie dostrzegł ustawodawca. Po pierwsze z dążenia pracodawców do zmniejszenia obciążeń z tytułu składek, co osiągnęto poprzez zawieranie z własnymi pracownikami także umów cywilnoprawnych, które nie były oskładkowane tak jak umowy o pracę. Po drugie jednak, co nie jest bez znaczenia w niniejszej sprawie, część pracodawców zawierając dodatkowe umowy cywilnoprawne, faktycznie o wykonywanie tych samych czynności i w tych samych okolicznościach co w ramach stosunku pracy, omijała szereg bezwzględnie wiążących strony stosunku pracy przepisów, w tym zwłaszcza co do czasu pracy. Kierując się zasadą powszechności ubezpieczenia społecznego, orzecznictwo w przypadku art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, skłania się do wykładni rozszerzającej. W uchwale z 2 września 2009 r. II UZP 6/09 (OSNP Nr 3-4/2010, poz. 46), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego nie ulega wątpliwości, że w ukształtowanym - na gruncie tego przepisu - orzecznictwie przyjmuje się, że przepis ten rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Rozszerzenie to dotyczy dwóch sytuacji. Pierwszą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z wymienionych w nim 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 wymienioną umowę 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 systemowej jest to, że pracownik - będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą - jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z inną osobą. Jak wcześniej wspomniano, celem 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 tychże umów. Dlatego podzielić należy pogląd, że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy zawartej z nim lub z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy (por. szersze wywody w tym zakresie uchwała SN z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46 oraz wyrok SN z dnia 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 117, wyrok SN z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824; wyrok SN z dnia 2 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727, wyrok SN z dnia 18 października 2011, III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266, wyrok SN z dnia 3 kwietnia 2014 r. II UK 399/13). W świetle prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego, zainteresowane w okresach objętych zaskarżonymi decyzjami były pracownikami (...), a jednocześnie na rzecz placówek pocztowych świadczyły usługi sprzątania w oparciu o umowy cywilnoprawne. Zdaniem Sądu Apelacyjnego taka konstrukcja jest typową konstrukcją objętą hipotezą art. 8 ust. 2a. i nie można w związku z tym podzielić argumentacji Sądu Okręgowego, który nie zastosował tego przepisu do poczynionych przez siebie ustaleń faktycznych.

Mimo że, jak to wcześniej podkreślono, u podstaw wprowadzenia przez ustawodawcę regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, legło dążenie pracodawców do zmniejszenia obciążeń z tytułu składek uiszczanych ze stosunków pracy z własnymi pracownikami, przy zachowywaniu korzystania z ich pracy dodatkowo poza tymi stosunkami pracy, na podstawie zawieranych z nimi umów cywilnoprawnych (lub innym podmiotem ich zatrudniających) – to motywacja pracodawcy w tym zakresie nie ma znaczenia, bowiem nie należy do hipotezy tej normy prawnej. Inaczej mówiąc, nie ma znaczenia do zastosowania art. 8 ust. 2a to, czy pracodawca korzysta z pracy swoich pracowników na podstawie umowy z osobą trzecią dlatego, że działa na ich niekorzyść, zmniejszając uprawnienia (np. obchodząc przepisy o czasie pracy, godzinach nadliczbowych itd.), czy też dlatego, że ma określone wizję outsourcingu, w ramach której określone prace zleca podmiotowi zewnętrznemu. W obu tych przypadkach musi się liczyć z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa ubezpieczeń społecznych, a jednym z nich jest art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Konieczne jest zatem uwzględnianie tej regulacji w treści zawieranych umów z osobami trzecimi, w celu uniknięcia skutków ignorowania tej regulacji.

Przypomnieć trzeba, że przepisy regulujące system zabezpieczenia społecznego ze względu na swoją istotę i konstrukcję podlegają wykładni ścisłej. Nie powinno się stosować do nich wykładni celowościowej, funkcjonalnej lub aksjologicznej, w opozycji do wykładni językowej, jeżeli ta ostatnia prowadzi do jednoznacznych rezultatów interpretacyjnych, a zatem nie można ich poddawać ani wykładni rozszerzającej, ani zężającej, modyfikującej wyczerpująco i kazuistycznie określone przez ustawodawcę uprawnienia do świadczeń (por. w tym zakresie np. wyrok SN z dnia 7 lutego 2012 r., I UK 276/11; LEX nr 1313671).

Z treści art. 8 ust. 2a ustawy nie wynika, że podstawą do kwalifikowaniu umów zawieranych przez pracowników z osobą trzecią, na podstawie których świadczą pracę na rzecz pracodawcy, jest to, aby była to praca innego rodzaju – jak zdaje się to uwypuklać sąd pierwszej instancji, obejmująca wykonywanie innych czynności, niż te wynikające z łączącego strony stosunku pracy. Taki wymóg zresztą pozbawiałby realnej skuteczności przepis 8 ust. 2a, bo

pracodawca zawsze mógłby bez trudu wydzielić określonego rodzaju czynności z czynności wykonywanych w ramach zawartych stosunków pracy i powierzyć ich wykonywanie w ramach umowy cywilnoprawnych.

Nie jest też przekonujący argument Sądu Okręgowego, który można by ująć w tezie, że działalność statutowa (...), to świadczenie szeroko rozumianych usług pocztowych (art.1 i 1 ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. Prawo Pocztowe), a nie sprzątanie. W przypadku takich prac jak sprzątanie, nie jest przecież możliwe zrezygnowanie z wykonywania takiej usługi, bowiem nigdy nie ustaje potrzeba jej wykonywania. Nie chodzi tu tylko o zachowanie estetyki miejsca pracy danego pracodawcy, ale często wynikać to będzie z regulacji dotyczących zachowania przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych, epidemiologicznych itd. Inaczej mówiąc, potrzeba sprzątania jest konieczną usługą w ramach działania każdego pracodawcy, niezależnie od tego czy jest to przedsiębiorca produkujący określone artykuły przemysłowe, czy jest nim urząd publiczny, czy biuro. Od pracodawcy zależy jedynie to, w jaki sposób potrzebę sprzątania zabezpieczy, czy w oparciu o posiadanych i zatrudnianych w oparciu o stosunek pracy pracowników, czy też skorzysta z usług podmiotu zewnętrznego. Korzystając jednak z usług podmiotu zewnętrznego, który zatrudnia jego własnych pracowników, pracodawca musi jednak uwzględniać obowiązujące regulacje, w tym analizowany art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

Nie są też trafne argumenty zainteresowanej (...) podnoszone w toku, że Poczta Polska jako pracodawca nie ma instrumentów pozwalających zweryfikować czy pracownicy wykonują na jej rzecz usługi ramach innych stosunków prawnych, zawartych z osobami trzecimi, a nadto, że uzyskanie potrzebnych do tego informacji – prowadziłyby do naruszania przepisów dot. dóbr osobistych i danych osobowych. Podniesione w tym zakresie argumenty nie są trafne, bo nie może ulegać wątpliwości, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266). W konsekwencji płatnik (pracodawca) w myśl art. 17 ust. 1 ustawy systemowej obciążony obowiązkiem obliczania, rozliczania i przekazywania składek do ZUS - musi być również uprawniony do pozyskania niezbędnych do wypełnienia tego obowiązku informacji, a ich żądanie nie narusza ani ochrony danych osobowych ani dóbr osobistych osób, których dotyczą. W wyroku z dnia 24 września 2015 r. I UK 490/14 Sąd Najwyższy wskazał, że z art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych wynika, że przetwarzanie danych jest dopuszczalne wtedy, gdy jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą. Przepis ten odnosi się wprost do administratora danych osobowych lub odbiorcy danych, którzy - aby zrealizować prawnie dopuszczalne cele - muszą udostępnić dane osobowe, pod warunkiem jednak, że nie naruszy to praw i wolności osoby, której dane dotyczą. Już samo użycie określenia „jeżeli jest to niezbędne” wskazuje, że stosowanie tych przepisów wymaga nie tylko wykazania, że chodzi o realizowanie uprawnienia lub obowiązku wynikającego z przepisów prawa lub prawnie usprawiedliwionego celu, ale także dokonania oceny, czy dla realizacji tego konieczne jest (jest niezbędne) przekazanie danych, mimo że brak jest na to zgody osoby, której dane dotyczą. Ocena ta, to wyważenie racji i interesów, z jednej strony osoby, której dane dotyczą, mającej objęty ochroną prawną interes, aby jej dane nie były przetwarzane bez jej zgody, a z drugiej strony administratora danych, który ma także objęty ochroną interes prawny, polegający na tym, że ma prawo realizować prawnie usprawiedliwione cele i uprawnienia. Pracodawca jako płatnik składek na ubezpieczenia społeczne pracowników (również wykonujących pracę na rzecz tego pracodawcy na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią) ma obowiązek ustawowy obliczania, rozliczania i przekazywania tych składek do ZUS. Podstawę wymiaru składek stanowi zaś nie tylko przychód pracownika osiągnięty w związku z realizacją stosunku pracy (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej), ale i przychód uzyskany przez pracownika z tytułu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią, który uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tego pracownika (art. 18 ust. 1a ustawy systemowej). Wywiązanie się z tych obowiązków wymaga uzyskania przez pracodawcę (płatnika składek) zarówno informacji o tym, że osoba pozostająca z nim w stosunku pracy wykonuje pracę na jego rzecz na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią, jak i informacji o przychodzie uzyskiwanym przez pracownika z tytułu

wykonywania umowy cywilnoprawnej. W ocenie Sądu Najwyższego, nie budzi wątpliwości, że przetwarzanie tych danych jest niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionego celu, jakim jest konieczność wywiązania się z obowiązków nałożonych przez ustawę na pracodawcę jako płatnika składek. W konsekwencji nie ma zatem podstaw do nadania wyższej rangi ochronie danych osobowych w postaci przychodu zleceniobiorcy niż interesowi pracodawcy, polegającemu na realizacji obowiązku nałożonego na niego jako płatnika składek przepisami ustawy systemowej. W wyroku Sądu Najwyższego z 18 października 2011 r., III UK 22/11 jednoznacznie stwierdzono, że nie można kwalifikować jako naruszenia konstytucyjnych gwarancji w zakresie ochrony danych osobowych oraz obrazy dóbr osobistych sytuacji zasięgania 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 (por. też odpowiedź Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z 20 lipca 2012 r. w sprawie przetwarzania danych zleceniobiorcy pracującego na rzecz swojego pracodawcy; Rzeczpospolita z 20 sierpnia 2012 r.).

Reasumując, zaskarżone decyzje organu rentowego prawidłowo kwalifikują umowy cywilnoprawne pracowników (...) zwarte z odwołującą się S4H sp. z o.o. w ramach których świadczyli oni usługi na rzecz swego pracodawcy z których przychód, w związku z treścią art. 8 ust 2a ustawy systemowej pracodawca ten (płatnik) powinien uwzględnić w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zdrowotne.

W tym stanie rzeczy apelacja organu rentowego na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. podlegała oddaleniu.

O kosztach postępowania za pierwszą instancję orzeczono na zasadzie art. art. 102 k.p.c. oraz § 2 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.), zasądzając jedną stawkę we wszystkich połączonych sprawach, przyjmując najniższą stawkę na rzecz organu rentowego od wartości (w decyzjach ustalono wartość składek na 0 zł). Za drugą instancję również zasądzono jedną stawkę za wszystkie połączone sprawy, przewidzianą w § 10 ust. 1 pkt 2 powołanego wyżej rozporządzenia. Sąd Apelacyjny uznał, że nakład pracy w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, jak i w postępowaniu apelacyjnym, prowadzonym w technicznie połączonej jednej sprawie nie był istotny i uzasadniał zasądzenie najniższych stawek.