

Sygn. akt III AUa 1168/17

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 listopada 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:		SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:		SSA Iwona Łuka-Kliszcz SSA Krystian Serzysko

Protokolant: p.o. protokolanta sądowego Anna Madejczyk

po rozpoznaniu w dniu 21 listopada 2019 r. w Krakowie

sprawy z odwołania (...) **Sp. z o.o. w K.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.**

przy udziale zainteresowanych (...) **Sp. z o.o. w W. i E. W.**

o objęcie ubezpieczeniem

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 maja 2017 r. sygn. akt VII U 3733/16.

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala odwołanie i zasądza od (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

II. zasądza od (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

sygn. akt III AUa 1168/17

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 15 lipca 2016 r. stwierdził, że podstawa wymiaru składki i składka na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne dla E. W. z tytułu wykonywania umowy zlecenia u płatnika składek (...) sp. z o.o. w K. realizowanej na rzecz pracodawcy (...) sp. z o.o. jest równa 0,00 złotych.

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z dnia 17 maja 2017 r. w punkcie I. zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 15 lipca 2016 r., od której odwołanie wniesione zostało przez (...) sp. z o.o.

w K., w ten sposób, że stwierdził po stronie (...) sp. z o.o.

w K. obowiązek poboru i odprowadzenia składki na ubezpieczenie zdrowotne dla E. W. z tytułu umowy zlecenia obowiązującej od dnia 18 marca 2011 r. do dnia 30 czerwca 2011 r., a w punkcie II. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. na rzecz (...) sp. z o.o. w W. kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 1 października 2010 r. (...) sp. z o.o. w K. (będąca poprzednikiem prawnym odwołującej się Spółki) zawarła z (...) sp. z o.o. w W. umowę o świadczenie usług w zakresie wynajmu personelu. Przedmiotem umowy były zasady kierowania przez agencję osób niebędących pracownikami agencji do wykonywania określonych czynności

w miejscu wskazanym przez kontrahenta (§ 1). Agencja zobowiązała się do: skierowania osób, z którymi zawarła umowy cywilnoprawne do wykonywania określonych w powyższej umowie czynności w miejscu wskazanym przez kontrahenta (§ 2 pkt 1), wypłacenia wynagrodzeń i innych należności wynikających

z łączącego ich stosunku prawnego należnych osobom, wymienionym w pkt 1, za wykonane zadania w systemie godzinowym (§ 2 pkt 2), odprowadzenia podatków oraz innych świadczeń publicznoprawnych od wypłaconych wynagrodzeń, zgodnie z obowiązującymi przepisami (§ 2 pkt 3) (dowód: umowa o świadczenie usług w zakresie wynajmu personelu z dnia 1 października 2010 r. - akta rentowe, zeznania świadka J. W. – k. 87 v a.s.). W dniu 15 marca 2011 r. E. W. zawarła umowę zlecenia z (...) Sp. z o.o. w K. na okres od 18 marca 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. Zgodnie z tą umową zleceniobiorca zobowiązał się na zlecenie (...) do wykonywania czynności: dokonywania operacji kasowych/sprzedazy, obsługi towarów/hali (§ 2). Miejsce wykonania zlecenia oraz należna stawka godzinowa ustalane miały być szczegółowo przez strony każdorazowo przed podjęciem wykonywania czynności umownych i określone w dokumencie zwanym Kartą Zleceniobiorcy lub Kartą. Tym samym każda otrzymana przez zleceniobiorcę Karta miała być wiążącym dla stron uzupełnieniem umowy w tym przedmiocie i miała stanowić jej integralną część (§ 3 ust. 1). Ponadto zleceniobiorca miał podejmować wykonywanie czynności umownych jedynie w te dni, które sam, w porozumieniu ze zleceniodawcą sobie wyznaczył. Tym samym przy uwzględnieniu specyfiki prowadzonej działalności przez zleceniodawcę i wynikającej z tego nieregularności i różnorodności zakresu zleceń, zleceniobiorca nie miał obowiązku podejmowania prac każdego dnia a zleceniodawca nie musiał zapewniać zleceniobiorcy ciągłości zatrudnienia przy wykonywaniu umowy (§ 3 ust. 2). E. W. zgodnie z treścią umowy zlecenia oraz zgodnie z Kartą Zleceniobiorcy miała wykonywać czynności na rzecz spółki (...) sp. z o.o.

w W.. W okresie od 18 marca 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. ubezpieczona wykonywała umówione czynności w hipermarkecie (...) na stanowisku kasjera, gdzie łącznie przepracowała 53 godziny. (...) sp. z o.o. deklarowała składkę na ubezpieczenie zdrowotne za E. W. w miesiącach kwiecień 2011 r. i czerwiec 2011 r. z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Na podstawie umowy o pracę z dnia 11 stycznia 2002 r. zawartej pomiędzy (...) sp. z o.o. w W. a E. W., zainteresowana była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w W. na czas nieokreślony. Miejszem jej pracy był Hipermarket (...) w W. ul. (...). W okresie od 27 listopada 2008 r. do 12 września 2012 r. E. W. była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Specjalista w dziale (...) (dowód: umowa zlecenia z dnia 15 marca 2011 r. – akta rentowe, umowa o pracę z dnia 11 stycznia 2002 r. – k. 60 a.s., świadectwo pracy E. W. – k. 62 a.s., pismo z dnia 4 listopada 2008 r. – k. 63 a.s., zeznania świadka J. W. – k. 87 v a.s.). Zgodnie z „Regulaminem organizacyjnym pracodawców działających w ramach (...) sp. z o.o.” wprowadzonym na mocy uchwały zarządu z dnia 27 listopada 2008 r. zainteresowany jest zorganizowany w formie przedsiębiorstwa wielozakładowego, składającego się z odrębnych jednostek organizacyjnych, prowadzących działalność handlową - sklepów i jednostki nadzorującej - Siedziby (pkt 1 Regulaminu). Każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników, a także indywidualnie wprowadza między innymi stosowne regulaminy pracy i wynagradzania (pkt 2 Regulaminu). Wykaz i nazwy jednostek organizacyjnych stanowiących odrębnych pracodawców działających w obrębie zainteresowanego stanowi załącznik nr 1 do regulaminu (pkt 7 Regulaminu). Wśród wyodrębnionych jednostek organizacyjnych działających w ramach zainteresowanego posiadających status odrębnego pracodawcy, wymieniona została jednostka (...) zlokalizowana w W. przy ul. (...) (dowód: pismo z dnia 4 listopada 2008 r. – k. 63 a.s., uchwała Zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 27 listopada 2008 r. wraz załącznikiem - Regulaminem organizacyjnym pracodawców działających w ramach (...) sp. z o.o. – k. 50 – 59 a.s.). Sąd Okręgowy wskazał, że powyższy stan faktyczny był w zasadzie niesporny, a dowody stanowiące podstawę ustaleń nie budziły wątpliwości. Organ rentowy zakwestionował – jak się wydaje – wiarygodność uchwały Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 27 listopada 2008 r. Wskazywałaby na to treść pisma procesowego datowanego

na 22 marca 2017 r. (k. 71 a.s.), w którym zwrócono uwagę na rzekome braki formalne tej uchwały. Tymczasem całokształt materiału dowodowego pozwala przyjąć, że sporny dokument nie powstał wyłącznie na użytek sprawy niniejszej oraz innych spraw z udziałem (...) Sp. z o.o. i powoda wywołanych tą samą kontrolą ZUS. Okoliczność powzięcia takiej uchwały jest bowiem potwierdzona w piśmie skierowanym przez pracodawcę do E. W. w dniu 4 listopada 2008 r. (k. 63 a.s.). Czynność ta jest również powoływana w procesach pracowniczych z udziałem (...) sp. z o.o. po stronie pracodawcy (ppor. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 14 grudnia 2012 r. III APa 25/12). Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe strony powodowej w postaci zeznań świadka I. S. i A. D., ponieważ osoby te były podczas postępowania pierwszoinstancyjnego przedstawicielami ustawowymi (...) sp. z o.o. w K. (odpowiednio: członkiem zarządu i prokurentem), w sprawie mogły być zatem przesłuchane wyłącznie w charakterze stron. Tymczasem I. S. wezwany w takim charakterze na rozprawę w dniu 10 maja 2017 r. nie stawił się, a usprawiedliwienie tego niestawiennictwa dokonane przez obecnego na sali rozpraw prokurenta B. P. nie było udokumentowane oraz przekonujące. Inną sprawę pozostaje okoliczność, że po przeprowadzeniu pozostałych dowodów w sprawie, nie istniały takie fakty, które wymagały wykazania dowodem z przesłuchania stron. W powyższym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu Okręgowego organ rentowy popełnił uchybienia w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski, a w konsekwencji dokonał błędnej kwalifikacji prawnej. Istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy E. W. w okresie od 18 marca 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. była pracownikiem (...) sp. z o.o. w W., czy też (...) i podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu umowy zlecenia zawartej z (...) sp. z o.o. w K. (poprzednio noszącą nazwę (...) sp. z o.o. w K.) zwartej 15 marca 2011 r. W myśl art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą,

z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Podstawowym skutkiem uznania osoby wskazanej w art. 8 ust. 2a za pracownika, jest objęcie jej obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym tak, jak pracownika (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). W związku z tym, osoba ta podlega obowiązkowi zgłoszenia do wymienionych ubezpieczeń społecznych.

Określone

w omawianym przepisie dwie sytuacje faktyczne, w których może znaleźć się osoba, do której przepis ten jest adresowany (pracownik wykonujący pracę na podstawie wymienionych umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą oraz umów zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy), mają równorzędny charakter. Oznacza to, że skutki prawne 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 w ramach stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą. Regulacja art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych odnosi się przede wszystkim do pracownika. Zawiera ona rozszerzenie zakresu tego pojęcia w stosunku do art. 8 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy, co wobec braku w ustawie systemowej autonomicznej definicji tego pojęcia należy rozumieć w ten sposób, że w przepisie tym chodzi o osobę, o której mowa w art. 2 k.p., a zatem o osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, które kreują stosunek prawny o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012/21-22/266). Użyte w art. 8 ust. 2a sformułowanie, że „za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się” oznacza zaś przypisanie tej osobie cechy, której nie posiada i traktowanie jej tak, jakby tę cechę posiadała. Dla celów przewidzianych w ustawie systemowej art. 8 ust. 2a nakazuje przy tym traktowanie niektórych czynności, realizowanych formalnie w ramach wymienionych w tym przepisie umów prawa cywilnego poza stosunkiem pracy, jako pracy wykonywanej w charakterze pracownika. Prowadzi to do oczywistego wniosku, że jeśli zdefiniowanie pojęcia „pracownika” w rozumieniu art. 8 ust. 2a wymaga odwołania się do regulacji kodeksu pracy, to w taki sam sposób należy również definiować użyte w nim pojęcie „pracodawcy”. Chodzi zatem o pracodawcę w takim ujęciu, w jakim występuje on w art. 3 kodeksu pracy. Kwestia ta nie budzi zresztą jakichkolwiek kontrowersji, zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie Sądu

Najwyższego, w którym ugruntowany jest pogląd, że użyte w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych określenie „pracodawca” należy pojmować w znaczeniu, jakie nadaje mu art. 3 k.p. (por. powołany wcześniej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012/21-22/266 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2014 r., I UK 323/13, OSNP 2015/ 5/68). Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W myśl art. 3<sup>(1)</sup> § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Zatem za pracodawcę uważa się - poza osobą fizyczną - jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników, nawet jeśli nie posiada ona osobowości prawnej. Do kategorii pracodawców zalicza się osoby prawne, samodzielne jednostki organizacyjne, nie mające osobowości prawnej i nie stanowiące ogniwa osoby prawnej, jak spółki jawne i komandytowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r. I PK 25/04, OSNPUSiSP 2005/14/206), czy spółki cywilne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 1998 r. II UKN 525/97, OSNAPIUS 1999 /4/140 i postanowienie z dnia 29 stycznia 1999 r. II UKN 507/98, PPIPS 2000/2/3) oraz wyodrębnione części składowe tychże osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, zwane pracodawcami wewnętrznymi. W judykaturze

i doktrynie prawa pracy status pracodawcy przypisuje się zaś tym jednostkom wewnętrznym, które kumulatywnie spełniają dwie przesłanki, a mianowicie są one

w świetle aktów regulujących ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej wyodrębnione organizacyjnie i finansowo na tyle, by stanowić placówkę zatrudnienia dla pracowników, a nadto mają zdolność zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania wszelkich czynności prawnych

z zakresu prawa pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1977 r.,

I PZP 47/77, OSPiKA 1979 r./7-8/125 i uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993/4/49 oraz Ł. Pisarczyk: Pracodawca wewnętrzny, M.P.Pr. z 2004 r. Nr 12, str. 320 i P. Wąż: Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 KP, M.P.Pr. z 2007 r. Nr 3, str. 120).

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie organ rentowy błędnie ustalił, że ubezpieczona była pracownikiem zainteresowanej i że z tego względu zainteresowana powinna zgłosić ubezpieczoną do ubezpieczenia z tytułu umowy zlecenia zawartej pomiędzy ubezpieczoną a odwołującą się spółką, na podstawie której to umowy ubezpieczona wykonywała umówione czynności w hipermarkecie(...)w W. przy ul. (...) na stanowisku kasjera. Jak wynika

z materiału dowodowego, w okresie, którego dotyczy zaskarżona decyzja, ubezpieczona była pracownikiem (...)zlokalizowanego w W. przy ul. (...). Jak wykazało postępowanie dowodowe (...)Powstańców stanowi jednostkę organizacyjną spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., posiadającą samodzielność w zakresie zatrudniania pracowników, a tym samym status odrębnego pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Powyższa okoliczność wynika z „Regulaminu organizacyjnego pracodawców działających w ramach (...) sp. z o.o.” wprowadzonego na mocy uchwały zarządu z dnia 27 listopada 2008 r. (omawianej przy ocenie dowodów), zgodnie z którym zainteresowany jest zorganizowany w formie przedsiębiorstwa wielozakładowego, składającego się z odrębnych jednostek organizacyjnych, prowadzących działalność handlową - sklepów i jednostki nadzorującej - Siedziby (pkt 1 Regulaminu). Każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników, a także indywidualnie wprowadza między innymi stosowne regulaminy pracy i wynagradzania (pkt 2 Regulaminu). Wykaz i nazwy jednostek organizacyjnych stanowiących odrębnych pracodawców działających w obrębie zainteresowanego stanowi załącznik nr 1 do regulaminu (pkt 7 Regulaminu). Wśród wyodrębnionych jednostek organizacyjnych działających w ramach zainteresowanego posiadających status odrębnego pracodawcy, wymieniona została jednostka (...)zlokalizowana w W. przy ul. (...), gdzie

w okresie od 27 listopada 2008 r. do 12 września 2012 r. była zatrudniona E. W. w pełnym wymiarze czasu pracy w dziale (...) Zatem z powyższego wynika, że pracodawcą E. W. w rozumieniu art. 3 k.p. nie była spółka (...) sp. z o.o. w W., a (...) Sąd Okręgowy wskazał, że podziela stanowisko zainteresowanej, iż powyższemu nie stoi na przeszkodzie ustalenie, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej u pracodawcy (...)była zainteresowana, co doprowadziło organ rentowy do wadliwego ustalenia, iż zainteresowana jest również pracodawcą ubezpieczonej. Ustalenie, kto jest płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne, w odniesieniu do podmiotów wielozakładowych, jest bowiem kwestią odrębną od ustalenia, kto jest pracodawcą, w rozumieniu art. 3 k.p. Dla

podmiotów wielozakładowych, w szczególności osób prawnych, charakterystyczne jest, że jednostki organizacyjne takiego podmiotu - mimo iż przysługują im status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. - nie mają zdolności do bycia płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych przez te jednostki pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego powyższa okoliczność nie ma znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy, ponieważ art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, na którym oparta została zaskarżona decyzja, posługuje się pojęciem pracodawcy, nie zaś płatnika składek. Skoro więc brak było tożsamości pomiędzy podmiotem zatrudniającym ubezpieczoną (...) a podmiotem, na rzecz którego ubezpieczona wykonywała czynności (...) sp. z o.o.) w ramach umowy zlecenia zawartej z odwołującą się spółką (...) sp. z o.o. w K., przepis art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie znajdował zastosowania. W konsekwencji płatnikiem składek na ubezpieczenia z tytułu umowy zawartej przez ubezpieczoną z odwołującą powinna być odwołująca się spółka (...) Sp. z o.o. w K.. Z tego względu Sąd Okręgowy w punkcie I. sentencji wyroku zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził obowiązek po stronie (...) sp. z o.o. w K. poboru i odprowadzania składki na ubezpieczenie zdrowotne dla E. W. z tytułu umowy zlecenia obowiązującej od 18 marca 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. W punkcie II. sentencji wyroku Sąd Okręgowy mając na uwadze ostateczny wynik sprawy w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. na rzecz (...) sp. z o.o. w W. zwrot kosztów procesu w stawce minimalnej obowiązującej w dniu wniesienia odwołania, (obliczonej na podstawie wartości przedmiotu sporu) w oparciu o § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Z uwagi na to, że odwołująca nie wskazała wartości przedmiotu sporu, Sąd powyższą wartość obliczył mając na uwadze 9 % podstawy wymiaru minimalnego wynagrodzenia w wysokości 1 386 złotych oraz ilość przepracowanych godzin przez zainteresowaną, a także wysokość wynagrodzenia za godzinę pracy (53 godziny x 8 złotych = 424 złotych), co dało kwotę składki w wysokości 38 złotych.

**Apelację** od powyższego wyroku złożył Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. zarzucając: 1) naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art.8 ust. 2a w zw. z art.18 ust. 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez przyjęcie, że wyodrębnienie organizacyjne sklepów w ramach struktury (...) sp. z o.o. i umowy o pracę zawarte z tymi sklepami jako pracodawcami przez zainteresowaną oraz praca wykonywana przez zainteresowaną na rzecz (...) sp. z o.o. są wystarczające dla przyjęcia, że nie ma podstaw do naliczenia składki na ubezpieczenie społeczne od sumy przychodów jakie osiągała zainteresowana pracując dla tej samej spółki (...) sp. z o.o., raz będąc pracownikiem sklepu tej spółki, a drugi raz pracując dla spółki jako zleceniobiorca agencji pośrednictwa pracy (...) sp. z o.o.; 2) nie wyjaśnienie istotnych okoliczności mających wpływ na rozstrzygnięcie kwestii zbiegu ubezpieczenia z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia poprzez brak poczynienia ustaleń przez Sąd Okręgowy, w jakim zakresie nastąpiło wyodrębnienie organizacyjne sklepów w (...) sp. z o.o., w szczególności na ile sklepy były podmiotami samodzielnymi, czy wyodrębnienie organizacyjne sklepów, wiązało się z przekazaniem majątku oraz własnym funduszem płac, kto był faktycznym beneficjentem korzyści z pracy pracowników sklepów jak i jedynym zobowiązanym do odprowadzania składek i innych ciężarów za tych pracowników, w związku z powyższym błędnego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że w niniejszej sprawie nie było przesłanek dla przyjęcia zbiegu prawa do ubezpieczenia z umowy o pracę i zlecenia i w konsekwencji do sumowania podstaw do ubezpieczenia z umowy o pracę i umowy zlecenia na podstawie art. 8 ust. 2a w zw. z art. 18 ust.1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; 3) naruszenie przez Sąd Okręgowy konstytucyjnej zasady zaufania jednostki do państwa i sprawiedliwości społecznej przez pozbawienie zainteresowanej szansy uzyskania w przyszłości godziwej emerytury przez zaniżenie podstawy naliczenia składki, w sytuacji gdy zainteresowana świadczyła pracę na rzecz tej samej osoby prawnej zarówno ze stosunku pracy jak i umowy zlecenia zawartej z agencją pośrednictwa pracy (...) Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu apelujący wywodził, że nieprawidłowe było przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż wyodrębnienie organizacyjne w spółce (...) sp. z o.o. spowodowało, że spółka jako osoba prawna i sklep tej spółki są różnymi pracodawcami, co podważa możliwość naliczenia składki od sumy postaw naliczenia składek z umowy o pracę i zlecenia. Zdaniem organu rentowego w sytuacji, kiedy płatnikiem składek na ubezpieczenie jest spółka (...) sp. z o.o., a jej sklepy występują jako odrębni pracodawcy, to mamy do czynienia nadal tylko z

jednym podmiotem, tj. spółką. Z regulaminu organizacyjnego dla pracodawców spółki (...) wynika, że jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę. W sprawie nie zostało wyjaśnione, czy poza kompetencją jednostki organizacyjnej - tutaj sklepu - w zakresie zatrudniania, jednostka ta jest samobilansująca, posiada własny fundusz płac i własny majątek. Faktem jest, że sklepy, mimo, iż nie mają osobowości prawnej, posiadają pewną odrębność jako jednostki organizacyjne podległe spółce, jednak to spółka jako osoba prawna odpowiada majątkowo i przysługują tej spółce i wszelkie uprawnienia związane z opłacaniem składek na ubezpieczenie. To spółka jest płatnikiem składek, spółka wypłaca wynagrodzenia, czyli wypełnia zobowiązania za jednostki organizacyjne, jak również spółka jest beneficjentem świadczonej przez zainteresowaną pracy w obu stosunkach pracy i zlecenia. Sąd nie wyjaśnił, czy sklepy były zakładami samobilansującymi się, jak również nie wskazał, czy sklep czy też spółka ponoszą zobowiązania publicznoprawne za pracowników sklepów, tudzież dla którego podmiotu przypisuje się zyski z pracy zatrudnionych przez sklepy. Sąd ograniczył się w swoich rozważaniach do odwołania się do definicji pracodawcy zgodnie z art. 3 § 1 k.p. stanowiącym, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawcami mogą być zatem wszystkie osoby prawne, osoby fizyczne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, którym ustawa przyznaje zdolność prawną (art. 331 k.c.), zatrudniające pracowników. Tym samym również sklepy (...) mogły być pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., także wtedy gdy pozostają nadal w jej strukturze organizacyjnej. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyrok z dnia 22 stycznia 2013 r. sygn. akt III AUa 638/12 stwierdził, że przyznanie danej jednostce organizacyjnej zdolności do samodzielnego zatrudniania pracowników powinno być też konsekwencją jej wyodrębnienia organizacyjno - technicznego i finansowego w stopniu umożliwiającym samodzielne realizowanie stosunków pracy oraz zobowiązań wypływających z tego stosunku. To wyodrębnienie polega na formalnym wydzieleniu danej jednostki w strukturze organizacyjnej osoby prawnej oraz przyznaniu odrębnego statusu finansowego (np. w postaci własnego konta bankowego), który oznacza uprawnienie do autonomicznego dysponowania powierzonymi środkami finansowymi. W wymiarze finansowym minimalnym standardem jest posiadanie wyodrębnionego funduszu płac, z którego są wypłacane pracownikom wynagrodzenia. Wyodrębniona jednostka organizacyjna nie musi posiadać prawa własności powierzonego jej majątku, wyodrębnionego z majątku osoby prawnej, wystarczy możliwość dysponowania środkami majątkowymi, koniecznymi do zatrudniania pracowników. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Okręgowego utworzone jednostki organizacyjne jako pracodawcy nie będąc płatnikami składek na ubezpieczenia, będą posiadały zdolność prawną jedynie w zakresie stosunków pracy, przyznaną im między innymi przez art. 3 k.p., natomiast spółka (...) będzie ponosiła odpowiedzialność majątkową za zobowiązania prywatno-prawne i publiczno-prawne, wynikające z jej działalności prowadzonej za pośrednictwem tych sklepów, jako osoba prawna w ramach której zostały one utworzone. Podobnie wyodrębnienie finansowe pracodawcy jest tylko zabiegiem wewnątrz-organizacyjnym tej osoby prawnej, nie mającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli, w tym przypadku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zdaniem organu rentowego przyjmowanie w sposób bezkrytyczny rozwiązań korzystnych dla jednej strony kłóci się z zasadami zaufania jednostki do państwa i sprawiedliwości społecznej. Pozbawienie w przyszłości zainteresowanej godziwych świadczeń oznacza skazanie jej na ubóstwo i konieczność sięgania do kieszeni opieki społecznej.

**W odpowiedzi na apelację** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K., zainteresowany (...) sp. z o.o. w W. wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

### **Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje.**

Apelacja okazała się uzasadniona.

W związku z treścią decyzji z dnia 15 lipca 2016 r. zaskarżonej przez (...) sp. z o.o. w K. rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej wymagało, czy zaistniały podstawy do zastosowania wobec zainteresowanej E. W. konstrukcji tzw. rozszerzonego pojęcia pracownika przewidzianej w art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz. U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.). Zgodnie z treścią przywołanego przepisu za pracownika, w rozumieniu tej 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. W judykaturze wskazuje się, że pojęcie „pracownika” w rozumieniu art. 8 ust. 2a ma szerszy zakres znaczeniowy niż pojęcie pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy (por. art. 2 k.p. i art. 22 § 1 k.p.) i obejmuje 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 (por. uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 r., III UK 64/11, LEX nr 1215455, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012/21-22/266 lub LEX nr 1103619, uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010/3-4/46). Podstawowym skutkiem uznania osoby wskazanej w art. 8 ust. 2a za pracownika jest objęcie jej obowiązkowymi ubezpieczeniami, tak jak pracownika (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), z czym związany jest obowiązek zgłoszenia takiej osoby do ubezpieczeń społecznych.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy stwierdził, że zainteresowana będąc pracownikiem (...) sp. z o.o. w W. wykonywała w ramach umowy zlecenia zawartej z (...) sp. z o.o. w K. określone czynności, które to czynności były realizowane w ściśle określonym sklepie (hipermarkecie) C.. Organ rentowy stanął zatem na stanowisku, że czynności te jako świadczone na rzecz pracodawcy (tj. (...) sp. z o.o. w W.) powinny być traktowane jako wykonywane w ramach tego rozszerzonego pojęcia stosunku pracy, a w konsekwencji składki należne od wynagrodzenia otrzymywanego przez zainteresowaną z tytułu tych czynności w ramach umowy zlecenia powinny być odprowadzone przez (...) sp. z o.o. w W.. Natomiast z tytułu umowy zlecenia zawartej z (...) sp. z o.o. w K. zainteresowana nie podlega zdaniem organu rentowego ubezpieczeniom. Sąd I instancji uznając za nieprawidłową decyzję organu rentowego stwierdzającą niepodleganie ubezpieczeniu z tytułu umowy zlecenia zawartej pomiędzy (...) sp. z o.o. w K. i zainteresowaną, odwołał się do przepisu art. 3 k.p. zawierającego definicję pracodawcy. Zgodnie z tym przepisem za pracodawcę uznaje się jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one pracowników. W ocenie Sądu I instancji każda z jednostek organizacyjnych spółki (...) ujętych w regulaminie organizacyjnym spółki jest odrębnym pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., a kluczowe znaczenie odgrywa samodzielność tych jednostek organizacyjnych w zakresie zatrudniania pracowników. W konsekwencji Sąd I instancji wywiódł, że to nie (...) sp. z o.o. jest pracodawcą zainteresowanej. W ocenie Sądu Apelacyjnego zarówno uzupełniające postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Apelacyjny, jak i całościowy obraz okoliczności ujawnionych w toku postępowania pierwszoinstancyjnego nie dają podstaw do przyjęcia, że w sprawie niniejszej mamy do czynienia z sytuacją, w której konkretny hipermarket C., w którym czynności wykonywała zainteresowana, jest odrębnym pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. w zw. z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Sąd Apelacyjny uzupełniając postępowanie dowodowe zwrócił się do strony zainteresowanej (...) sp. z o.o. w W. o wykazanie, na czym polegało wyodrębnienie finansowe i organizacyjne podległych jednostek organizacyjnych (...) sp. z o.o., a w szczególności czy poszczególne jednostki organizacyjne posiadały wyodrębnione fundusze płac, kto wypłacał wynagrodzenie pracownikom poszczególnych jednostek, kto był wystawcą PIT – 11 dla pracowników, w jaki sposób rozliczano wynagrodzenie dla (...) sp. z o.o. za wykonanie umów zlecenia (czy było wypłacane przez poszczególne oddziały z ich środków) oraz kto wskazywał spółce (...) zapotrzebowanie na określone ilości osób do poszczególnych jednostek organizacyjnych w konkretnym okresie (k. 137 a.s.). W oparciu o udzieloną odpowiedź (pismo (...) sp. z o.o. z 15 lipca 2019r. – k. 139-145), które nie była w sprawie kwestionowana, Sąd Apelacyjny ustalił, że poszczególne jednostki organizacyjne (...) sp. z o.o., pomimo prowadzenia rekrutacji pracowników i zawierania z nimi umów o pracę, nie posiadały odrębnego funduszu płac, co roku dla każdej jednostki organizacyjnej Dział Ekonomiczny zainteresowanej Spółki ustala budżet roczny, w ramach którego jest uwzględniony budżet płac, każda jednostka ma określoną strukturę etatów, uzależnioną od wielkości sklepu i w ramach posiadanego budżetu płac ma prawo do podejmowania decyzji co do ilości etatów, jednak wynagrodzenie z tytułu stosunku pracy było wypłacane pracownikom poszczególnych jednostek organizacyjnych przez (...) sp. z o.o. i także ta spółka była wystawcą PIT – 11 dla pracowników tych jednostek. Wynagrodzenie dla (...) sp. z o.o. było wypłacane przez (...) sp. z o.o. W ocenie Sądu Apelacyjnego niewątpliwie w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie zostały spełnione wszystkie przesłanki pozwalające na uznanie danej jednostki organizacyjnej spółki (...) za odrębnym pracodawcą.

Z powołanego wyżej art. 3 k.p. wynika, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała ona osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Analiza tego uregulowania prowadzi do wniosku, że status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak również część tego podmiotu, która może zostać uznana za "jednostkę organizacyjną". Przepis nie wyjaśnia, jak również nie stawia żadnych warunków, w zakresie uformowania jednostki organizacyjnej działającej w ramach bardziej rozbudowanej struktury. Brak takiego uregulowania nie jest jednak równoznaczny z przyzwoleniem na dowolne kształtowanie podmiotowości pracodawcy – konieczne jest bowiem zapewnienie stabilności podmiotu, który ma być stroną praw i obowiązków umowy o pracę. Skoro przedmiotem stosunku pracy nie jest zobowiązanie o charakterze jednorazowym, a nadto praca ma być wykonywana w sposób skoooperowany, to za oczywisty należy uznać postulat zachowania stabilności po stronie podmiotu zatrudniającego. Oznacza to w konsekwencji, że wprawdzie jednostka organizacyjna będąca częścią osoby prawnej może być pracodawcą, to jednak status ten może osiągnąć po spełnieniu dodatkowych kryteriów. Takie kryteria nie zostały sformułowane przez ustawodawcę, a wypowiada się w tym zakresie zarówno doktryna, jak i orzecznictwo. Analiza treści art. 3 k.p. pozwala na wywiedzenie, że pracodawcą może być: - osoba prawna, albowiem - jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 1991 r., I PKN 47/91 (OSP 1992/7/151) - skoro w myśl art. 3 k.p. zakładem pracy (obecnie: pracodawcą) może być jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, to tym bardziej jest nim osoba prawna; - samodzielna jednostka organizacyjna, niemająca osobowości prawnej i niestanowiąca ogniw osoby prawnej, jak spółki jawne i komandytowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005/14/206); - wyodrębnione części składowe tych osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, zwane pracodawcami wewnętrznymi. W orzecznictwie wskazuje się na atrybuty, które powinien posiadać pracodawca. Niewątpliwie wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest istotnym argumentem za przyjęciem podmiotowości danej jednostki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 594/98, OSNAPiUS 2000/8/299). Nie można przy tym wykluczyć, że w pewnych wyjątkowych sytuacjach, realizacja wynagrodzenia może nastąpić przez inny podmiot (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001/12/409; z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150). Stan ten jednak nie może być trwały, co wynika stąd, że pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.) i konstrukcja ta wyklucza nadawanie statusu pracodawcy osobie, która nie realizuje podstawowego świadczenia względem pracownika. W następnej kolejności zauważyć należy, że Sąd Najwyższy silnie akcentuje konieczność formalnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej mającej spełniać rolę pracodawcy. Jednostka wchodząca w skład szerszej struktury może być pracodawcą, gdy po pierwsze, w statucie osoby prawnej znajdzie się tego rodzaju upoważnienie, a po drugie, osobie nią kierującej statut przyzna uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy, przy czym uprawnienia te będą faktycznie realizowane (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979/10/205 i z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 515/00, OSNP 2003/9/225). Ponadto w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że jednostka organizacyjna może być postrzegana na dwa sposoby. Po pierwsze, jako podmiot stosunków pracy, a po drugie, w znaczeniu techniczno-organizacyjnym (czyli jako placówka zatrudnienia) - zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 298/09, LEX nr 602256). Podsumowując wskazać należy, że wypracowany w orzecznictwie wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy obejmuje trzy elementy. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011/11-12/154, z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183, z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980), po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007/13-14/183). Odnosząc się jeszcze do wystarczającej samodzielności organizacyjnej i majątkowej jednostki organizacyjnej trzeba zwrócić uwagę na to, że wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze przedmiotu zauważa się, że wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy generuje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy (M. Piankowski: Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, s. 962 i podana tam literatura). W kontekście wyodrębnienia finansowego trzeba zauważyć, że zwykle będzie ono znacznie ograniczone,



gdyż taka jednostka nie jest właścicielem mienia, którym zarządza. Właścicielem jest spółka i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne, a także ustalać zasady rozliczeń ze spółką z tytułu obrotu majątkiem trwałym, majątkiem obrotowym i z innych tytułów.

Rozważając w realiach przedmiotowej sprawy warunki, jakie muszą zostać spełnione, aby można było przyjąć, że dany podmiot – nie będący osobą prawną,

a stanowiący oddzielną jednostkę organizacyjną – jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., należy w pierwszej kolejności zauważyć, w odniesieniu do kwestii zdolności do zatrudniania pracowników, iż zostało wprawdzie wykazane, że umowa o pracę zainteresowanej została zawarta z konkretnym hipermarketem, jednak w ślad za tym nie szły dalsze czynności związane z obowiązkiem zatrudnienia, a w szczególności to, co wynika z art. 22 k.p. czyli zatrudnienie za wynagrodzeniem. W żadnym wypadku nie można przyjąć, że za odrębnego pracodawcę może zostać uznany podmiot, który zawiera wprawdzie umowę o pracę, ale nie dokonuje wypłaty wynagrodzenia przewidzianego w takiej umowie. W sprawie niniejszej w toku postępowania apelacyjnego ujawnione zostało, że wynagrodzenie wypłacane było przez pracodawcę zewnętrznego (majątkowego) tj. (...) sp. z o.o. w W. (k. 144 a.s. – pismo procesowe (...) sp. z o.o. stanowiące odpowiedź na zapytania Sądu Apelacyjnego). Nie został też spełniony wymóg wyodrębnienia formalnego, ponieważ nie jest wystarczające, aby w uchwale zarządu spółki postanowione zostało, że poszczególne oddziały spółki będą odrębnymi pracodawcami. W tej kwestii obszernie wypowiadał się Sąd Najwyższy np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 30 stycznia 2019 r. I PK 231/17 (OSNP 2019/9/109), czy też w postanowieniu z dnia 4 grudnia 2018 r. I PZ 36/18 (LEX nr 2586266) podkreślając, że nie jest wystarczająca uchwała zarządu spółki, który to zarząd jest organem powołanym do bieżącego zarządzania i administrowania spółką.

W orzecznictwie i literaturze przedmiotu wskazuje się, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p. winno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Zapisy te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979/7-8/125 i uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993/4/49 oraz Ł. Pisarczyk, Pracodawca wewnętrzny, M.P.Pr. 2004 nr 12, s. 320 i P. Wąż, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., M.P.Pr. 2007 nr 3, s. 120). Tym samym konieczne jest, aby takie wyodrębnienie miało swoje umocowanie w statucie spółki lub w uchwale zgromadzenia wspólników, ewentualnie w układzie zbiorowym pracy. W rozpoznawanej sprawie nie zostały jednak przedstawione tego rodzaju akty prawne, zaś uchwała zarządu spółki – jak wskazano wyżej – nie jest wystarczająca. Nie został również w sprawie niniejszej wykazany atrybut pracodawcy w postaci autonomii finansowej. Wręcz przeciwnie, w odpowiedzi na zapytania Sądu Apelacyjnego zainteresowana spółka (...) wskazała (k. 144 – 145 a.s.), że wynagrodzenie było wypłacane przez (...) sp. z o.o. i to ta spółka była również płatnikiem składek, a także rozliczała się z kontrahentami (por. rozważania w odniesieniu do wymogu autonomii finansowej zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 88/14, OSNP 2016/11/138). Podkreślenia wymaga, że do postępowania odrębnego z zakresu ubezpieczeń społecznych, w zakresie postępowania dowodowego, ma zastosowanie - bez żadnych ograniczeń - reguła wynikająca z art. 232 k.p.c., obowiązuje więc zasada kontrydiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09, LEX nr 577847). W przypadku, gdy strona nie czyni zadość obowiązkowi wskazania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzi skutki prawne, musi się liczyć z niekorzystnymi dla niej następstwami procesowymi w postaci uznania wysuwanych przez nią twierdzeń za nie udowodnione, a w konsekwencji z przegraniem procesu. W przedmiotowej sprawie ani (...) sp. z o.o. w K., ani E. W., ani zainteresowana Spółka nie wykazali, że konkretny hipermarket działający w ramach spółki(...) może być traktowany jako odrębny pracodawca. Skoro pracownik wykonywał czynności zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i w ramach umowy zlecenia ale również na rzecz (...) sp. z o.o. w W., albowiem to (...) był beneficjentem czynności świadczonych w ramach umowy zlecenia, to jako zasadną trzeba ocenić zaskarżoną decyzję organu rentowego, że w stosunku do pracownika ma zastosowanie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewidujący rozszerzone pojęcie pracownika. Skoro tak, to pracownik ten nie podlega jako zleceniobiorca ubezpieczeniu społecznemu z tytułu umowy zlecenia z (...) sp. z o.o. Powyższa konstatacja doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia odwołania, o czym Sąd Apelacyjny wyrzekł w punkcie I. sentencji na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c.

Konsekwencją takiego rozstrzygnięcia co do istoty sprawy była zmiana rozstrzygnięcia o kosztach procesu zawartego w zaskarżonym wyroku. W związku z oddaleniem odwołania należało odwołującą się spółkę (...) sp. z o.o. w K. uznać za stronę przegrywającą sprawę i zasądzić od niej na rzecz organu rentowego - zgodnie z wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania - zwrot kosztów procesu za postępowanie pierwszoinstancyjne. Koszy te obejmowały wyłącznie ustalone w stawce minimalnej wynagrodzenie radcy prawnego zastępującego organ rentowy w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, które to wynagrodzenie wyniosło 120 złotych stosownie do § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

O kosztach postępowania apelacyjnego wyrzeczono w punkcie II. sentencji kierując się wynikającą z art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Wobec zasadności apelacji organu rentowego należało zasądzić od (...) sp. z o.o. w K. na rzecz organu rentowego zwrot kosztów postępowania apelacyjnego, które to koszty obejmowały ustalone w stawce minimalnej wynagrodzenie radcy prawnego zastępującego organ rentowy w tym postępowaniu, a to stosownie do § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

Iwona Łuka – Kliszczy Agata Pyjas – Luty Krystian Serzysko