

Sygn. akt **III AUa 280/20**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2021 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...) **sp. z o.o. w K.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

przy udziale : K. G.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji (...) sp. z o.o. w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Koninie

z dnia 11 grudnia 2019 r. sygn. akt III U 145/19

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdza, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne K. G. z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w K. nie wchodzi przychód uzyskany przez ubezpieczoną z tytułu umowy zlecenia z (...) Bank S.A. w W. w kwocie:

- 389,21 zł w listopadzie 2014r.

- 386,40 zł w lipcu 2017r.

- 1475 zł we wrześniu 2017r.

2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II i zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. na rzecz (...) sp. z o.o. w K. kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. na rzecz (...) sp. z o.o. w K. kwotę 240 zł z ustawowymi odsetkami tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

sędzia Marta Sawińska

--	--	--

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 listopada 2018r. znak (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne **K. G.** z tytułu umowy o pracę u płatnika

składek (...) sp. z o.o. w K. stanowi przychód uzyskany przez ubezpieczoną z tytułu umowy zlecenia zawartej z (...) BANK S.A. z siedzibą w W. a wykonywanej na rzecz własnego pracodawcy (...) sp. z o.o. a łączna kwota przychodu z wynagrodzeniem wypłaconym przez pracodawcę stanowiąca podstawę wymiaru składek wynosi :

- 11/2014 - 3.165,37 zł (emerytalno-rentowe, chorobowe i wypadkowe)

- 2.731,40 zł (zdrowotne)

- 07/2017 - 3.586,59 zł (emerytalno-rentowe, chorobowe i wypadkowe)

- 3.094,87 zł. (zdrowotne)

- 09/2017 - 4.033,56 zł (emerytalno-rentowe, chorobowe i wypadkowe)

- 23.480,56 zł (zdrowotne)

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że Spółka (...) sp. z o.o. w K. została wpisana do KRS pod nr (...) i prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży i serwisu samochodów osobowych dostawczych do 3,5t marki F. i C.. W dniu 12 września 2013r. Spółka ta zawarła z (...) BANK S.A. umowę partnerstwa. Na mocy tej umowy płatnik składek zobowiązał się do informowania klientów o możliwości kredytowania zakupu pojazdu przez Bank, w związku z tym płatnik składek zobowiązany był do udostępnienia klientom dostarczonych przez Bank materiałów określających warunki uzyskania kredytu. Bank zobowiązywał się do udzielania kredytów finansujących zakup pojazdów w firmie płatnika składek po spełnieniu warunków określonych tą umową oraz instrukcją udzielania kredytów na zakup pojazdów. Udzielenie kredytu uzależnione jest od zdolności kredytowej klienta kredytu, a zawarcie tej umowy nie powoduje powstania po stronie płatnika składek i wskazanych przez niego klientów roszczenia o zwarcie umowy kredytu. W § 3 strony postanowiły, że płatnik składek zobowiązuje się wyznaczyć osoby upoważnione do informowania klientów o możliwości i warunkach kredytowania oferowanych przez Bank. W § 4 postanowiono, że odwołująca Spółka będzie kierować zainteresowanych zaciągnięciem kredytu do G. (...) Banku (...). Za wykonanie czynności objętych umową odwołującej Spółce przysługuje wynagrodzenie w wysokości do 100% różnicy pomiędzy wysokością prowizji bankowej pobranej od klienta a wysokością prowizji stanowiącej całość przychodu Banku wynoszącą 0% przy kredytach na zakup pojazdów i 0% przy kredytach na zakup pojazdów używanych (...)

Wg ZUS rezultatem umowy było podpisanie umowy zlecenia dla ubezpieczonej K. G.. Ubezpieczona w okresie zatrudnienia, wykonywała umowę zlecenia dla Banku w miejscu wykonywania umowy o pracę. Zadania wykonywane przez ubezpieczoną były w zasadzie realizacją zobowiązania płatnika składek wynikających z umowy o partnerstwie. Swoje czynności ubezpieczona wykonywała w miejscu pracy i na sprzęcie pracodawcy i płatnik składek uzyskiwał rezultaty jej pracy. W związku z tym uznano, że płatnik składek, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem, jest płatnikiem za tą osobę i wydał zaskarżoną decyzję.

Spółka (...) sp. z o.o. wniosła odwołanie zarzucając naruszenie przez pozwanego prawa materialnego przez nieuprawnione zastosowanie przepisów art. 4 pkt. 2 lit. a, art. 8 ust. 2a i 18 ust. 1 i 1 a oraz art. 20 ust. 1 ustawy systemowej oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej skutkujące błędnym uznaniem, że Spółka była zobowiązana do deklarowania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od przychodów jakie uzyskała ubezpieczona z tytułu umowy zlecenia zawartej z (...) BANK. Spółka wniosła o uchylenie decyzji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania powołując argumenty zawarte we wcześniejszej decyzji.

Ubezpieczona poparła odwołanie Spółki (...).

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2019 r. Sąd Okręgowy w Koninie oddalił odwołanie (punkt I.), zasądając od odwołującej spółki na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II.).

U podstaw powołanego rozstrzygnięcia leży następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Spółka (...) sp. z o.o. w K. została wpisana do KRS pod nr (...) i prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży i serwisu samochodów osobowych dostawczych do 3,5t marki F. i C..

W dniu 12 września 2013r. Spółka ta zawarła z (...) BANK S.A. umowę partnerstwa. Na mocy tej umowy płatnik składek zobowiązał się do informowania klientów o możliwości kredytowania zakupu pojazdu przez Bank, w związku z tym płatnik składek zobowiązany był do udostępnienia klientom dostarczonych przez Bank materiałów określających warunki uzyskania kredytu. Bank zobowiązywał się do udzielania kredytów finansujących zakup pojazdów w firmie płatnika składek po spełnieniu warunków określonych tą umową oraz instrukcją udzielania kredytów na zakup pojazdów. Udzielenie kredytu uzależnione jest od zdolności kredytowej klienta kredytu, a zawarcie tej umowy nie powoduje powstania po stronie płatnika składek i wskazanych przez niego klientów roszczenia o zwarcie umowy kredytu. W § 3 strony postanowiły, że płatnik składek zobowiązuje się wyznaczyć osoby upoważnione do informowania klientów o możliwości i warunkach kredytowania oferowanych przez Bank. W § 4 postanowiono, że odwołująca Spółka będzie kierować zainteresowanych zaciągnięciem kredytu do G. (...) Banku (...). Za wykonanie czynności objętych umową odwołującej Spółce przysługuje wynagrodzenie w wysokości do 100% różnicy pomiędzy wysokością prowizji bankowej pobranej od klienta a wysokością prowizji stanowiącej całość przychodu Banku wynoszącą 0% przy kredytach na zakup pojazdów i 0% przy kredytach na zakup pojazdów używanych (...).

Przewidziano w tej umowie możliwość jej rozwiązania za 30 dniowym okresem wypowiedzenia.

W dniu 1 kwietnia 2015r. zawarty został aneks do tej umowy w § 2 Bank zobowiązał się do udzielania kredytów finansujących zakup pojazdów i urządzeń u przedsiębiorcy po spełnieniu warunków określonych niniejszą umową. Pozostałe warunki umowy były zbliżone do umowy z dnia 12 września 2013r.

(akta ZUS)

K. G. zawarła z odwołującą Spółką umowę o pracę w dniu 28 grudnia 2012r. na czas określony do 31 grudnia 2014r. na stanowisko szefa sprzedaży Oddziału we W. za wynagrodzeniem 1.600 zł. W dniu 31 grudnia 2014r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2016r. na mocy której ubezpieczona została zatrudniona jako szef działu sprzedaży, za wynagrodzeniem 1.750 zł. w pełnym wymiarze czasu pracy+ premia uznaniowa mniej niż wynagrodzenie minimalne.

Aneks z dnia 31 grudnia 2014r. strony uzgodniły, że wynagrodzenie zasadnicze odwołującej od dnia 1 stycznia 2015r. będzie wynosić 1.800 brutto + premia uznaniowa i mniej niż wynagrodzenie minimalne.

K. G. zawierała też umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

W dniu 30 grudnia 2016r. strony zawarły umowę o pracę na stanowisko szefa działu sprzedaży na czas określony od 1 stycznia 2017r. do 31 października 2018r., za wynagrodzeniem 2.000 zł. + premia uznaniowa i nie mniej niż minimalne wynagrodzenie. W dniu 16 października 2018r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko kierownika działu handlowego za wynagrodzeniem 2.100 + premia uznaniowa i nie mniej niż wynagrodzenie minimalne. Umowa o pracę łącząca ubezpieczoną i odwołującą rozwiązała się za wypowiedzeniem dokonanym przez odwołującą z dniem 30 listopada 2019r.

(dowód: akta osobowe ubezpieczonego)

W dniu 20 listopada 2014r. (...) BANK zawarł z K. G. umowę zlecenia na mocy której ubezpieczona zobowiązała się informowania swoich klientów o możliwości kredytowania zakupu pojazdu przez Bank, udostępniania klientom

dostarczonych przez Bank materiałów określających warunki uzyskania kredytu (§ 1). Ubezpieczona oświadczyła przy tym, że posiada niezbędne kwalifikacje do wykonania prac będących przedmiotem umowy i powierzone prace wykona osobiście. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Z tytułu czynności opisanych w § 1 ubezpieczonemu przysługiwało wynagrodzenie w wysokości określonej na podstawie odrębnych uzgodnień dot. poszczególnych okresów rozliczeniowych (§4). Podstawą wypłaty miał być rachunek sporządzony przez zleceniobiorcę, a zleceniobiorca zastrzegł sobie prawo kontroli wykonania zleconych prac (§5). Podobną umowę strony podpisały także 20 lipca 2017r.

(dowód: kserokopia umowy zlecenia k. 67-70 akt)

Pracownicy odwołującej Spółki mieli określoną listę 5-6 banków, z którymi współpracowała odwołująca Spółka. Pracownicy odwołującej Spółki oferowali produkty tych banków i jeśli klient wybrał jeden z tych banków przekazywał go opiekunowi odpowiedniego banku. Jeśli doszło do zawarcia umowy o finansowanie między klientem a tym bankiem, pracownik, w tym ubezpieczona otrzymywała określony procent wynagrodzenia. Dokumenty związane z umowami zlecenia, czy rachunki przynosił ubezpieczony do podpisu opiekun banku. Wynagrodzenie ubezpieczonej nie było jednakowe w każdym miesiącu, zależało od liczby sprzedanych samochodów wg określonej marży. Otrzymywała też w razie realizacji umowy zlecenia z bankiem, dodatkowe wynagrodzenie z tytułu udzielonego kredytu. Pracodawca wiedział, że ubezpieczona i inni pracownicy przedstawiają oferty banków oraz że świadczą odpłatną pracę. Jak zeznała ubezpieczona (k. 121v) umowa zlecenia jaką zawarła z G. (...) Bank była związana z umową o współpracy jaką zawarła odwołująca Spółka z tym Bankiem i zawarcie takiej umowy było obowiązkiem pracownika.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ZUS, w tym na podstawie umowy o współpracy między odwołującą a (...) BANKU S.A., na podstawie kserokopii umowy zlecenia zawartej między ubezpieczoną a (...) BANK, w oparciu o zeznania ubezpieczonej i częściowo w oparciu o zeznania Prezesa odwołującej Spółki.

W ocenie Sądu treść dokumentów nie budziła wątpliwości co do swojej treści i nie była też kwestionowana przez żadną ze stron.

Zeznania ubezpieczonej Sąd w zasadniczej części uznał za wiarygodne bowiem znajdowały one potwierdzenie w dokumentach. W ocenie Sądu umowa z ubezpieczoną była zawarta ze względu na zatrudnienie w odwołującej Spółce i ze względu na zakres wykonywanej pracy. Tym bardziej, że oferowanie produktów zainteresowanej Spółki było obowiązkiem umownym odwołującej Spółki wynikającym z umowy o współpracy, która gwarantowała środki techniczne do ich realizacji. Trudno byłoby przyjąć, że w godzinach pracy ubezpieczona wychodziła by oferować produkty Banku innym podmiotom, innym niż odwołująca. Wbrew zeznaniom Prezesa odwołującej, relacje między realizacją obowiązków pracowniczych ubezpieczonej w ramach których przedstawiała oferty zainteresowanej i kilku innych podmiotów, z którymi odwołująca miała zawarte umowy o partnerstwie, a obowiązkami odwołującej wynikającym z umów o partnerstwie - są zbieżne. Wynika to wyraźnie z zeznań ubezpieczonej. Zarówno odwołująca w ramach umowy o partnerstwie, jak i ubezpieczona w ramach umowy zlecenia zobowiązywali się do oferowania produktów (...) BANK za wynagrodzeniem. (...) BANK S.A. nie przedstawiła także umowy zawartej z klientem wskutek działań ubezpieczonego na produkty inne niż odwołującej pomimo, że w piśmie z dnia 28 października 2019r. (k.125) Bank ten stwierdził, że umowa zlecenie umożliwiała oferowanie kredytowania przez Bank zakupu pojazdów przez każdą firmę, nie było w tym zakresie ograniczeń. Takich przypadków ubezpieczona nie sygnalizowała.

Okoliczności faktyczne w niniejszej sprawie w zasadzie nie były sporne.

Spornym natomiast było to, czy przychód osiągnięty przez ubezpieczoną K. G. z tytułu umów zleceń zawartych z (...) BANK powinien być, dla potrzeb ubezpieczeń społecznych, ujmowany jako odrębne źródło „oskładkowania”, czy też powinien jedynie być uwzględniony w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy - przy czym ustalenie, że w przedmiotowej sprawie zachodził przypadek unormowany w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, wykluczało potraktowanie przychodów osiągniętych z tytułów zleceń jako tego rodzaju „odrębnego źródła” i powodowało po stronie pracodawcy konieczność zsumowania wynagrodzeń z umów cywilnoprawnych z wynagrodzeniem ze stosunku

pracy i ustalenie dopiero w ten sposób „skumulowanej” podstawy wymiaru składek tak na ubezpieczenia społeczne, jak i na ubezpieczenie zdrowotne.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U.2017.1778-j.t.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

W myśl art. 11 ust. 1 powołanej ustawy osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 (pracownicy) podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast osoby podlegające ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 12 ust. 1).

Definicja pracownika zawarta została w art. 8 ust. 1 ustawy, w którym za pracownika uważa się przede wszystkim osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

Zgodnie z treścią 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.**

W orzecznictwie podkreśla się, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej 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. W tym ostatnim przypadku, to w istocie pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika - zleceniobiorcę/wykonawcę dzieła, bez względu na to, czy w trakcie jej wykonywania pracownik pozostaje pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzysta z jego majątku. Celem takiej regulacji było, po pierwsze - 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 oraz po drugie - ochrona pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom), którzy zatrudniają tych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych w ogóle nieobjętych obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (umowa o dzieło) lub zwolnionych z tego obowiązku w zbiegu ze stosunkiem pracy (por. uchwałę z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09 oraz wyroki: z dnia 11 maja 2012 r., I UK 5/12, z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, z dnia 2 lutego 2010 r., I UK 259/09, z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11 oraz z dnia 07 lutego 2017 r. II UK 693/15).

„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 ustawy systemowej jest korzystanie przez pracodawcę z wymiernych rezultatów pracy swojego pracownika, wynagradzanego przez osobę trzecią ze środków pozyskanych od pracodawcy na podstawie umowy łączącej pracodawcę z osobą trzecią. Z punktu widzenia przepływów finansowych, to pracodawca przekazuje osobie trzeciej środki na sfinansowanie określonego zadania, stanowiącego przedmiot swojej własnej działalności, a osoba trzecia, wywiązując się z przyjętego zobowiązania, zatrudnia pracowników pracodawcy. Wszystko to zaś ma na celu obniżenie kosztów zatrudnienia przez zastąpienie „oskładkowanego” wynagrodzenia za pracę „nieoskładkowanym” wynagrodzeniem za wykonanie dzieła lub za wykonanie usług.

Hipotezą normy prawnej wynikającej z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej objęte są dwa rodzaje relacji pomiędzy zainteresowanymi podmiotami. Pierwszą jest sytuacja, gdy oba stosunki (pracy i zlecenia) dotyczą tych samych podmiotów występujących jednocześnie w roli pracodawcy- zleceniodawcy i pracownika- zleceniobiorcy. Druga ma miejsce wtedy, gdy na istniejący stosunek pracy „nakłada się” stosunek cywilnoprawny między pracownikiem a osobą trzecią, na podstawie którego pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy w ramach łączącej pracodawcę z osobą trzecią (zleceniodawcą) umowy więzi prawnej. W drugim przypadku pracodawca jest beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika, będącego jednocześnie zleceniobiorcą, bez względu na to czy w trakcie wykonywania tej pracy pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzystał z jej majątku.

Regulacja art. 8 ust. 2a ustawy systemowej koresponduje z przepisami art. 18 i 20 ust. 1 tej ustawy dot. składek na ubezpieczenia społeczne.

Zgodnie z treścią art. 18 ust. 1a ustawy w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się również przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło.

Przepis art. 20 ust. 1 ustawy systemowej stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Skoro zatem w sytuacjach do których odnosi się art. 8 ust. 2a ustawy systemowej uregulowane jest jedno, szeroko ujęte pracowniczy tytuł obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym to cyt. przepisy art. 18 i 20 ustawy systemowej nakazują uwzględnienie w podstawie wymiaru składek również przychodu z tytułu umowy agencyjnej, zlecenia, czy umowy o dzieło. Oznacza to, że w przypadku pracowników o których mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi łączny przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, uzyskany z tytułu zatrudnienia i umów cywilnoprawnych.

Zgodnie z przepisem art. 17 ust. 1 ustawy systemowej, na płatniku (pracodawcy) spoczywa obowiązek obliczania, rozliczania i przekazywania składek ZUS.

W odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, płatnikiem jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy (art. 36 ust. 1 i 2 ustawy systemowej).

Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składek, powinien więc zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Dotyczy to także sytuacji, gdy umowa cywilnoprawna została zawarta z innym podmiotem (osobą trzecią) lecz praca była wykonywana na rzecz pracodawcy, gdyż obowiązki płatnika powinny obciążać podmiot, na rzecz którego faktycznie świadczona jest praca w ramach umowy cywilnoprawnej i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy (np. wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2012r. I UK 5/12, z 18 października 2011r. III UK 22/11, z 14 stycznia 2010r. I UK 252/09 i z 22 lutego 2010 I UK 259/09). Pracodawca zdefiniowany w art. 4 pkt. 2a (jak w art. 3 k.p.) jest płatnikiem składek za pracowników w rozumieniu ustawy systemowej, czyli za pracowników pozostających w stosunku pracy i jednocześnie wykonujących na jego rzecz zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią. Wymienione w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej umowy cywilnoprawne nie stanowią samodzielnych tytułów ubezpieczenia społecznego, ani nie powodują zbiegu tytułów ubezpieczenia.

Uwzględniając przytoczone powyżej regulacje prawne, mające w sprawie zastosowanie, Sąd Okręgowy wskazywał, że kwestia objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem pracownika wykonującego pracę w ramach umowy zlecenia z osobą trzecią, kiedy jednocześnie związany jest umową o pracę z podmiotem, który w wyniku umowy o współpracy przejmuje

w ostatecznym rozrachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy - przez pracodawcę (jako płatnika składek) nie budzi żadnych wątpliwości.

Ponadto jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 października 2011r. III UK 22/11 pracodawca ma prawo domagania się od samego pracownika w ramach trójstronnego stosunku pracy: ubezpieczony, płatnik składek i organ rentowy żądania niezbędnych informacji dot. pracownika w celu prawidłowego wykonania obowiązków płatnika składek.

Przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej stanowi o wykonywaniu pracy na rzecz pracodawcy, z którym ubezpieczony pozostaje w stosunku pracy, a nie o wykonywaniu pracy „na korzyść” tego pracodawcy, ani „wyłącznie na rzecz pracodawcy”. Powyższe oznacza, że nie można wykluczyć zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w sytuacji, gdy pracodawca nie uzyskuje bezpośrednio korzyści z wykonywania przez ubezpieczonego pracy w ramach umowy cywilnoprawnej, ani też w sytuacji gdy ubezpieczony wykonuje pracę zarówno na rzecz pracodawcy jak i na rzecz podmiotu, z którym zawarł umowę.

W świetle ustaleń Sądu poczynionych w przedmiotowej sprawie oraz przy uwzględnieniu powołanych przepisów i rozważań ostatecznie przyjęto, że zaskarżona decyzja określająca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne w wysokości wszystkich przychodów uzyskanych przez ubezpieczoną, w tym także z tytułu umowy zlecenia zawarta z (...) BANK jest prawidłowa i brak było podstaw do jej zmiany.

W ramach umowy z (...) BANK ubezpieczona wykonywała czynności, które skutkowały tym, że odwołująca Spółka uzyskiwała rezultaty jej pracy związane z wymiernymi korzyściami finansowymi wynikającymi z zawartej umowy o partnerstwie (§ 9 i 12 tej Umowy). O tym kiedy i w jakim zakresie ubezpieczona będzie wykonywać swoje usługi na rzecz BANKU decydowały ustalenia dot. sposobu wykonywania umowy o pracę. Wszystkie podejmowane czynności przez ubezpieczoną były wykonywane w siedzibie pracodawcy, lub oddziale jak w tym przypadku, w ramach obowiązującego czasu pracy, przy wykorzystaniu sprzętu służbowego (komputerów, oprogramowania, obsługi stanowisk, co także wynikało z umowy o partnerstwie §3) na rzecz klientów odwołującej, w systemie podporządkowania pracowniczego. Nie można przyjąć, że w czasie pracy odwołująca jako pracodawca tolerowała wykonywanie przez pracowników w miejscu pracy usług na rzecz podmiotu zewnętrznego usług, z których nie osiągnęłaby żadnej korzyści.

W ocenie Sądu, przepis art. 8 ust. 2a ma zastosowanie także w przypadku, gdy beneficjentem świadczonej pracy przez ubezpieczonego była zarówno odwołująca się Spółka jak i zainteresowany (...) BANK, a także i sama ubezpieczona (postanowienie SN z dnia 5.07.2018r. II UK 157/17 niepublikowane).

W przedmiotowej sprawie zachodzą zdaniem sądu I instancji podstawy do zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że z umowy zlecenia zawarte z (...) BANK (...) wykonywała czynności, które skutkowały tym, że to ich pracodawca (odwołująca Spółka) uzyskiwał rezultaty ich pracy i związane z tym wymierne finansowe korzyści, zyskiwali bowiem większą sprzedaż swoich towarów, a także wynagrodzenie umówione w ramach umów o współpracę zawartych z (...) BANK.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd , na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie (...) sp. z o.o. w K. i orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II w oparciu o art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.)

Od powyższego wyroku apelację wniosła odwołująca spółka.

Zarzuty podniesione w apelacji objęły:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

dokonanie wybiórczej oceny dowodów, nieopartej na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału, a w konsekwencji uznaniu za częściowo jedynie wiarygodne zarówno zeznania ubezpieczonego, jak i prezesa odwołującej spółki pomimo, że zeznania te są logiczne, konsekwentne, jasne oraz spójne, a ponadto korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, a w sprawie brak jakiegokolwiek materiału dowodowego, który z zeznaniami by nie korespondował i który mógłby stanowić podstawę do odmowy nadania tym zeznaniom waloru wiarygodności, poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie tych fragmentów zeznań zarówno ubezpieczonego, jak i prezesa odwołującej spółki, z których wynikają okoliczności niekorzystne dla stanowiska forsowanego przez organ rentowy tj.:

- brak wiedzy pracodawcy o zawarciu przez K. G. umowy zlecenia z zainteresowaną spółką,

- fakt, że relację pomiędzy ubezpieczoną a zainteresowaną spółką zainicjowała ta spółka, a nie pracodawca, a wszelkie rozliczenia wykonywanego zlecenia odbywały się poza wiedzą i wolą pracodawcy,

- brak przepływu finansowego pomiędzy pracodawcą a bankiem idącego w ten sposób, że to pracodawca przekazuje osobie trzeciej środki finansowe na sfinansowanie określonego zadania stanowiącego przedmiot swojej własnej działalności, a osoba trzecia wywiązując się z przyjętego zobowiązania zatrudnia pracowników pracodawcy, a które to okoliczności wzięte pod uwagę musiałyby stanowić asumpt do uznania, że wyjątek przewidziany w art. 8 ust. 2 a Ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w niniejszej sprawie nie zachodzi;

b) art. 233 § 1 k.p.c., w związku z art. 278 § 1 k.p.c. poprzez całkowicie dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że wskutek wykonywania przez K. G. umowy zlecenia pracodawca zyskiwał korzyść w postaci wynagrodzenia z umowy współpracy oraz zwiększonej sprzedaży swych samochodów podczas, gdy pierwsza okoliczność jest sprzeczna z treścią umów zgromadzonych w aktach sprawy, druga z treścią zeznań prezesa odwołującej, który wprost wskazywał, że oferowanie zawarcia umowy leasingu w salonie nie ma żadnego wpływu na sprzedaż samochodów, w sprawie zaś brak jest jakichkolwiek innych środków dowodowych, które pozwalałyby na takie twierdzenie, sąd zaś nie jest biegłym, który mógłby takie twierdzenie opierać na swym doświadczeniu życiowym czy swej własnej wiedzy specjalistycznej,

II. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

a) art. 8 ust. 2 a ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego bezzasadne zastosowanie do stanu faktycznego sprawy, z którego, o ile prawidłowo ocenić dowody, wynika, że:

- zakres przedmiotowy obowiązków zleceniobiorcy wobec zleceniodawcy był odmienny od każdego z obowiązków spoczywających na odwołującej spółce ((...)) względem (...) Bank S.A., tym samym w żadnym wypadku (...) Bank S.A. nie może zostać uznany za podwykonawcę (...) sp. z o.o.,
- praca wykonywana przez K. G. w ramach umowy zlecenia, nie była pracą wykonywaną na rzecz swego pracodawcy,
- pracodawca nie zyskiwał żadnej korzyści wynikającej z tego, że jego pracownik zawarł umowę zlecenia z bankiem (wręcz przeciwnie- tracił na tym swą ewentualną prowilję z zawartej przez siebie umowy partnerstwa z (...) Bank S.A.),
- (...) Bank S.A. nie wynagradzało swego zleceniobiorcy ze środków pozyskanych od pracodawcy,
- pracodawca nie zainicjował relacji trójstronnej i w ogóle nie wiedział o zawarciu umowy zlecenia przez jego pracownika,

- finalnym odbiorcą pracy świadczonej przez ubezpieczonego na podstawie umowy zlecenia nie był odwołujący pracodawca, lecz (...) Bank S.A., a tym samym brak jest przesłanek warunkujących zastosowanie wyjątku wprowadzonego przez ten przepis.
- naruszenie art.98 k.p.c. poprzez błędne oszacowanie wartości przedmiotu sporu, podczas gdy prawidłowa jej wielkość to różnica między wysokością składki na ubezpieczenia społeczne wskazywanej przez płatnika a tą wymierzoną przez organ rentowy, to jest kwota 472,11 zł.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. oraz art. 386 § 1 k.p.c. apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, że przychody uzyskane przez ubezpieczoną z tytułu umowy zlecenia zawartej z (...) Bank S.A. nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu pracy łącznie z wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę (...) sp. z o.o. oraz poprzez zasądzenie od organu rentowego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Organ rentowy w odpowiedzi na apelację wnosił o jej oddalenie oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja wywiedziona przez odwołującą spółkę okazała się zasadna, co ostatecznie skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji pozwanego organu rentowego.

W szczególności, w ocenie Sądu Apelacyjnego, trafne okazały się sformułowane w apelacji zarzuty.

Podkreślić należy, że spór w analizowanej sprawie sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy prawidłowo organ rentowy, a następnie sąd I instancji stwierdzili, że przychód osiągnięty przez ubezpieczoną z tytułu umowy zlecenia zawartej z bankiem, powinien być uwzględniony w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy, a więc że w przedmiotowej sprawie zachodził przypadek opisany w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej.

Na wstępie należy stwierdzić, że z niekwestionowanego stanu faktycznego wynika, iż ubezpieczona K. G. zawarła z odwołującą Spółką umowę o pracę w dniu 28 grudnia 2012r. na czas określony do 31 grudnia 2014r. na stanowisko szefa sprzedaży Oddziału we W. za wynagrodzeniem 1.600 zł. W dniu 31 grudnia 2014r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2016r. na mocy której ubezpieczona została zatrudniona jako szef działu sprzedaży, za wynagrodzeniem 1.750 zł. w pełnym wymiarze czasu pracy+ premia uznaniowa mniej niż wynagrodzenie minimalne. Aneksami z dnia 31 grudnia 2014r. strony uzgodniły, że wynagrodzenie zasadnicze odwołującej od dnia 1 stycznia 2015r. będzie wynosić 1.800 brutto + premia uznaniowa i mniej niż wynagrodzenie minimalne.

K. G. zawierała też umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej.

W dniu 30 grudnia 2016r. strony zawarły umowę o pracę na stanowisko szefa działu sprzedaży na czas określony od 1 stycznia 2017r. do 31 października 2018r., za wynagrodzeniem 2.000 zł. + premia uznaniowa i nie mniej niż minimalne wynagrodzenie. W dniu 16 października 2018r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko kierownika działu handlowego za wynagrodzeniem 2.100 + premia uznaniowa i nie mniej niż wynagrodzenie minimalne. Umowa o pracę łącząca ubezpieczoną i odwołującą rozwiązała się za wypowiedzeniem dokonany przez odwołującą z dniem 30 listopada 2019r.

W dacie 20 listopada 2014r. (...) BANK zawarł z K. G. umowę zlecenia na mocy której ubezpieczona zobowiązała się informowania swoich klientów o możliwości kredytowania zakupu pojazdu przez Bank, udostępniania klientom dostarczonych przez Bank materiałów określających warunki uzyskania kredytu (§ 1). Ubezpieczona oświadczyła

przy tym, że posiada niezbędne kwalifikacje do wykonania prac będących przedmiotem umowy i powierzone prace wykona osobiście. Umowa została zawarta na czas nieokreślony. Z tytułu czynności opisanych w § 1 ubezpieczonemu przysługiwało wynagrodzenie w wysokości określonej na podstawie odrębnych uzgodnień dot. poszczególnych okresów rozliczeniowych (§4). Podstawą wypłaty miał być rachunek sporządzony przez zleceniobiorcę, a zleceniobiorca zastrzegł sobie prawo kontroli wykonania zleconych prac (§5). Podobną umowę strony podpisały także 20 lipca 2017r.

Analizując wyniki postępowania dowodowego należy dojść do wniosku, że odwołująca spółka posiadała umowy o współpracy z różnymi bankami. Instytucje finansowe zainteresowane były, aby korzystać z ich produktów przy sprzedaży i leasingu samochodów. Odwołująca nie miała przy tym wiedzy, że jej pracownicy, w tym ubezpieczona, mają zawarte umowy cywilnoprawne z instytucjami finansowymi, zabiegającymi o to, aby to ich produkt był wykorzystywany przy leasingu aut.

K. G. jako zleceniobiorca miała za zadanie informowanie klientów płatnika o możliwości uzyskania kredytu na zakup. Otrzymywała wynagrodzenie od każdej umowy, jaką zleceniodawca ostatecznie zawarł z takim klientem. Zatrudniająca ją w oparciu o umowę o pracę odwołująca spółka nie miała wiedzy o takiej działalności ubezpieczonego. Po uzyskaniu takich informacji zerwała umowę z (...) Bank S.A..

Tego typu ustalenia oraz okoliczności, o których będzie mowa niżej, w ocenie sądu odwoławczego dawały podstawy, aby uwzględnić zarzuty apelacji.

W tym miejscu należy wskazać podstawy prawne rozstrzygnięcia.

Zgodnie z art. 4 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U.2020.266. ze zm.- dalej jako ustawa systemowa) za ubezpieczonego uważa się osobę fizyczną podlegającą chociaż jednemu z ubezpieczeń społecznych, o których mowa w art. 1 tej ustawy. W myśl art. 4 pkt 2a ustawy systemowej płatnikiem składek jest pracodawca - w stosunku do pracowników i osób odbywających służbę zastępczą oraz jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, w tym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca Zakład.

Zgodnie z brzmieniem 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. 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.

Z kolei art. 18 ust. 1a ustawy przewiduje, że w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się również przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Art. 4 pkt 9 ustawy systemowej jako przychód definiuje: przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r., poz. 2032 ze zm.) za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń

w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

W uchwale z dnia 2 września 2009 roku sygn. akt II UZP 6/09 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło (tożsamo w wypadku umowy zlecenia) zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy (art. 8 ust. 2a ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych t.j. Dz. U. z 2007 r. Nr 4, poz. 74 ze zm.). W uzasadnieniu tej uchwały stwierdzono, że przesłanką decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, iż będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą, jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nim lub inną osobą. W konsekwencji, nawet, gdy osoba ta (pracownik) zawarła umowę cywilnoprawną z osobą trzecią, to pracę w jej ramach wykonuje faktycznie dla swojego pracodawcy (uzyskuje on rezultaty jego pracy)". Nadto Sąd Najwyższy wskazał, że „w stosunku do pracownika płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a art. 8 ust. 2a rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność w ramach umowy cywilnoprawnej, jeżeli w jej ramach świadczy on pracę na rzecz swojego pracodawcy, naturalne i zgodne z wykładnią literalną tego przepisu jest uznanie, że także w zakresie tej sfery aktywności należy go uznać na potrzeby ubezpieczeń społecznych za pracownika tego właśnie pracodawcy". Sąd Najwyższy podkreślił, że „obowiązki płatnika powinny obciążać podmiot, na rzecz którego praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona, i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy.

Sąd Okręgowy zasadnie wywodził, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy.

Trzeba jednak zauważyć, że sąd I instancji cytując stanowisko judykatury, nie przeniósł wniosków wynikających z cytowanych orzeczeń w sposób trafny na ocenę przedmiotu sporu w niniejszej sprawie. Słusznie wytknięto to w wywiedzonej apelacji.

I tak sąd I instancji powołał się m.in. na wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2017 roku, II UK 693/15, zgodnie z którym „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 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.) 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.

Cytując taki pogląd sąd I instancji uznał, że ubezpieczona realizując umowę zlecenia, wykonywała pracę na rzecz swojego pracodawcy, z którym łączyła ją umowa o pracę.

Tymczasem, jak to słusznie podniesiono w apelacji, zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że w przypadku ubezpieczonej występowało czytelne rozdzielenie zadań wykonywanych w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia. Ubezpieczona nie świadczyła bez wątpienia w obu wypadkach tego samego rodzaju pracy. W wykonaniu umowy zlecenia przekazywała jedynie klientowi płatnika informacje dotyczące możliwości kredytowania zakupu w Banku.

Czyniła to bądź w normalnym czasie pracy u odwołującego, bądź w czasie wolnym od pracy u odwołującego. Co bardzo istotne - w żadnym razie ubezpieczona nie wykonywała tych czynności w ramach umowy o partnerstwie łączącej odwołującą z Bankiem. Nie tylko nie wykonywała ich na zlecenie i pod kierunkiem odwołującego pracodawcy, ale nawet nie za jego wiedzą.

Także z punktu widzenia przepływów finansowych, odwołująca nie przekazywała Bankowi, czyli osobie trzeciej, środków na sfinansowanie określonego zadania, stanowiącego przedmiot swojej działalności, a Bank, wywiązując się z przyjętego zobowiązania, nie zatrudniał pracowników odwołującego. Bank w żadnym razie nie był więc podwykonawcą odwołującej.

Bez wątplenia, biorąc pod uwagę niesporne okoliczności niniejszej sprawy, nie ma jakichkolwiek podstaw do twierdzenia, że odwołująca i Bank działali w celu obniżenia kosztów zatrudnienia przez zastąpienie „oskładkowanego” wynagrodzenia za pracę „nieoskładkowanym” wynagrodzeniem za wykonanie usługi.

Podkreślić również należy, że zgodnie z umową o współpracy odwołującej spółce przysługiwała prowizja procentowa od wartości netto produktu finansowego w ramach umowy zawartej bezpośrednio na skutek działań odwołującej spółki. Odwołująca zatem, po spełnieniu warunków określonych w umowie partnerskiej, mogła uzyskać prowizję, ale nie można uznać, że jej źródłem byłaby praca świadczona przez własnego pracownika w ramach umowy zlecenia zawartej z zainteresowaną spółką. Na uwadze należy mieć bowiem, że to pracownicy Banku musieli podejmować szereg działań zmierzających do tego, aby klient zawarł umowę kredytu. Zleceniobiorca jedynie przekazywał klientowi informacje o potencjalnym produkcie finansowym Banku. Poza tym przepływ pieniędzy w takim przypadku szedłby w odwrotnym kierunku, niż tego wymaga art. 8 ust. 2a.

W okolicznościach sprawy zlecającym był Bank i to on był ostatecznym beneficjentem pracy wykonywanej w ramach umowy zlecenia. Finalnym efektem pracy było doprowadzenie do zawarcia umowy kredytowej, w zamian za co Bank był zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia zleceniobiorcy.

W ocenie sądu odwoławczego trafny był zarzut apelacji, że sąd I instancji wywiódł całkowicie błędne wnioski z faktu, że ubezpieczona otrzymywała z umowy zlecenia wynagrodzenie, które związane było z kredytowaniem zakupu pojazdów u odwołującej. Umowa zlecenia nie była związana ani z realizacją przez ubezpieczoną pracy na rzecz odwołującej, ani z realizacją umowy partnerskiej. Odwołująca nie przekazywała zainteresowanej środków na wynagrodzenie ubezpieczonego z umowy zlecenia.

Jak wyjaśnia Sąd Najwyższy „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. W takim przypadku pracodawca - w sensie organizacyjnym - jest odbiorcą pracy swoich pracowników, a w sensie prawnym - nabywcą zamówionej przez siebie usługi (dzieła). Natomiast w odwrotnym przypadku, gdy pracodawca sprzedaje usługi innemu podmiotowi, które wykonują jego pracownicy, nie ma zastosowania norma z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej” (zob. wyrok z 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596).

Sąd Apelacyjny podzielając w pełni zarzuty apelacji nie ma wątpliwości, że ubezpieczona nie wykonywała swych czynności w interesie odwołującej. Z punktu widzenia ubezpieczonej wykonywała je wyłącznie w swoim interesie, uzyskując z umowy zlecenia dodatkowe dochody. Celem działania nie było zwiększenie sprzedaży samochodów przez odwołującą. Realizując umowę zlecenia ubezpieczona nie wykonywała pracy na rzecz swego pracodawcy, czyli odwołującej. Finalnym beneficjentem i odbiorcą pracy świadczonej przez ubezpieczoną na podstawie umowy zlecenia nie była odwołująca, lecz Bank. Nie zmienia tego okoliczność, że dany klient Banku korzystał z pojazdów sprzedawanych przez odwołującą.

Zgodzić należy się z apelującymi, że pogląd sądu I instancji o zwiększeniu sprzedaży samochodów przez odwołującą w wyniku działań ubezpieczonej w ramach umowy zlecenia, jest zupełnie dowolny i nie oparty na żadnych konkretnych ustaleniach.

Przekonywujące jest natomiast stanowisko apelującej, że o poziomie sprzedaży samochodów i ewentualnym jego wzroście nie decyduje taka czy inna oferta kredytowa jakiegokolwiek banku, lecz wiele innych czynników, z których najważniejsze to : aktualna oferta handlowa dealera (dostępność określonych marek i typów pojazdów, aktualnie obowiązujące ceny pojazdów, warunki gwarancji, dostępność usług serwisowych, ceny części zamiennych, lokalizacja punktu sprzedaży itp.), moda, opinia innych użytkowników pojazdów, reklama i wiele jeszcze innych .

Podkreślić również należy, że odwołująca nie posiadała wiedzy o tym, że jej pracownik świadczy pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem. Oczywistym jest zatem, że nie mogła być i nie była inicjatorem zawierania takich umów, co jest typowe w przypadkach, do których stosuje się przepis art.8 ust.2a ustawy systemowej. Jak to już wskazano wyżej nie tylko nie uzyskiwała żadnych korzyści z realizacji takich umów, ale mogła z tego tytułu ponieść straty.

Powszechnie wiadomym jest , a znalazło to również wyraz w ustaleniach poczynionych w niniejszej sprawie , że do klientów dealerów samochodowych i do samych dealerów kierowana jest oferta licznych na rynku instytucji finansowych, które w różny sposób starają się dotrzeć ze swoją ofertą - także poprzez werbowanie pracowników dealerów samochodowych, którzy w zamian za uzyskaną korzyść majątkową, oferują klientom oferty tych a nie innych banków z pominięciem ofert innych jednostek oraz często -wbrew interesom swych pracodawców. Tak też było w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego rację ma apelujący, że skoro odwołująca nie zainicjowała relacji trójstronnej, a nawet nie wiedziała o istnieniu umowy zlecenia, to w okolicznościach sprawy nie może być mowy o strukturze trójkąta w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Występują natomiast dwie niezależne relacje dwójkowe: relacja dwójkowa na linii zleceniodawca (Bank) - zleceniobiorca i relacja dwójkowa na linii pracodawca (odwołująca) - pracownik, przy czym zleceniobiorca i pracownik to ta sama osoba , którą jest ubezpieczony.

W realiach niniejszej sprawy można jednoznacznie stwierdzić, że faktyczny zysk z czynności ubezpieczonej w ramach umowy zlecenia uzyskiwał wyłącznie Bank. Odwołująca w żadnej mierze nie finansowała wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczonego z umowy zlecenia.

Wydając zaskarżony wyrok sąd I instancji zdawał się pominąć fakt , że do postępowania odrębnego z zakresu ubezpieczeń społecznych w zakresie postępowania dowodowego ma zastosowanie reguła wynikająca z art. 232 k.p.c. W postępowaniu takim obowiązuje więc zasada kontrydiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę. Wydanie decyzji przez organ rentowy nie zwalnia go od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09, LEX nr 577847). W postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych kontroli podlega decyzja organu rentowego i rozkład ciężaru będzie zależał od rodzaju decyzji. Jeżeli jest to decyzja, w której organ zmienia sytuację prawną ubezpieczonego, to organ rentowy powinien wykazać uzasadniające ją przesłanki faktyczne. Organ rentowy, jako strona postępowania cywilnego ,ma więc udowodnić fakty, z których wywodzi skutki prawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008/5-6/78).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego słusznie apelujący zarzucał ,że w niniejszej sprawie organ rentowy nie przedstawił dowodów na to, że beneficjentem pracy ubezpieczonej wykonywanej w ramach umowy zlecenia zawartej z Bankiem była odwołująca. Zatem nie dowiódł procesowo prawdziwości swojego stanowiska zawartego w zaskarżonej decyzji. Merytoryczna kontrola decyzji w postępowaniu sądowym nie może oznaczać ustalania, czy wręcz poszukiwania za organ rentowy przez sąd faktów potwierdzających jej zasadność.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę na generalny cel unormowania art.8 ust. 2a ustawy systemowej.

Przyjęcie tej rozszerzonej definicji ma na celu ochronę praw pracowniczych poprzez zapobieganie nadużyciom w zatrudnianiu w godzinach nadliczbowych, ale nie tylko, bo również zapewnienia pracownikowi stabilnej sytuacji prawnej poprzez eliminowanie fluktuacji podmiotowej pracownika i „przerzucanie” go do różnych podmiotów w celu realizacji tego samego stosunku pracy. Konsekwencją tego jest odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne od całego przychodu pracownika, co ochrania nie tylko prawa pracownika związane ze świadczeniami z ubezpieczenia społecznego ale również zabezpiecza fundusz ubezpieczeń społecznych przed nieprawidłowościami związanymi z uszczuplaniem składek.

Takie też argumenty odnajdujemy w stanowisku Sejmu RP załączonym do sprawy wszczętej przed Trybunałem Konstytucyjnym z wniosku Prezydenta Konfederacji Lewiatan z dnia 18.11.2015r. w sprawie zgodności ustaw z Konstytucją to jest przepisu art.8 ust.2a in fine ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zarejestrowanej pod sygnaturą K15/16.

Dotychczasowe orzecznictwo sądowe, w przeważającej części, wskazuje na stany faktyczne w których pracodawcy chcąc uniknąć obciążeń składowych stosowali konstrukcje umów cywilnoprawnych zawieranych przez pracowników z podmiotem trzecim.

Jednocześnie analiza stanów faktycznych rozpoznawanych spraw pozwala na stwierdzenie, że przepis art.8 ust.2a ustawy systemowej znajdował zastosowanie głównie w tych sprawach, gdzie pracodawca związany był umową o współpracy z podmiotem traktowanym jako podwykonawca a z kolei pracownicy na podstawie zawieranych umów cywilnoprawnych wykonywali obowiązki pracownicze w ramach umowy zlecenia. (por. wyrok SA we Wrocławiu III AUa 670/19, wyrok SA w Katowicach III AUa 702/18, wyrok SA w Białymstoku III AUa 981/19, wyrok SA w Gdańsku III AUa 722/15, wyrok SA w Krakowie III AUa 1816/16).

Dodatkowym elementem uzasadniającym zastosowanie omawianego przepisu, był nieczytelny podział zadań pracowniczych wynikający z umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Sytuacje takie dominują w stanach faktycznych, gdzie występuje powiązanie osobowo- kapitałowe pomiędzy poszczególnymi podmiotami gospodarczymi; (przedsiębiorcami). Na tym tle powstał problem określenia „płatnika składek” w odniesieniu do przepisu art.8 ust.2a ustawy systemowej a mianowicie czy pojęcie to odnosi się do pracodawcy czy też podmiotu zawierającego z pracownikiem umowę cywilnoprawną. Ta kwestia została jednoznacznie wyjaśniona, orzecznictwem Sądu Najwyższego (Uchwała SN z 16.06.2016r. III UZP 6/16, Uchwała SN z 2.09.2009r. II UZP 6/09), w pełni przyjętym przez sądy powszechne.

Niewątpliwie dla zastosowania przepisu art. 8 ust.2a ustawy systemowej, konieczne jest ustalenie, że realizacja umów cywilnoprawnych przez pracownika jest w istocie **wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy**.

Trzeba jednak stwierdzić, że pojęcie „**na rzecz pracodawcy**” jest nieprecyzyjne i mało czytelne. W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009r.(II UZP 6/09), znajdujemy stwierdzenie, że praca wykonywana w ramach umowy cywilnoprawnej powinna być faktycznie wykonywana na rzecz pracodawcy który w jej efekcie uzyskuje rezultat tej pracy. Dodatkowo zawarto stwierdzenie, że art.8 ust.2a ustawy systemowej dotyczy z reguły takiej pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz pracodawcy, która mogłaby być świadczona przez jej wykonawcę w ramach stosunku pracy z tym pracodawcą z tym że wówczas pracodawca musiałby przestrzegać przepisów regulujących pracę w godzinach nadliczbowych oraz zmianę warunków pracy w trybie art.42 k.p.

W opracowaniu „Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych” (publ. MOPR 2011 nr 6), autor publikacji dr Piotr Prusinowski, zauważa że przepis art.8 ust.2a ustawy systemowej rozszerzając definicję pracownika uzależnia podleganie ubezpieczeniu społecznemu nie od tytułu prawnego zatrudnienia ale od tego na czyją rzecz praca była wykonywana. Zdaniem autora publikacji kryterium to jest nieostre i wieloznaczne. Zatem w ocenie Sądu Apelacyjnego to na orzecznictwie sądowym spoczywa obowiązek wypracowania takiej wykładni omawianego przepisu, która z jednej strony uwzględniałaby jego funkcję ochronną w prawie pracy i ubezpieczeń

społecznych a z drugiej strony nie ograniczała zasady swobody działalności gospodarczej poprzez nakładanie dodatkowych obciążeń publicznych, w tym wypadku składek na ubezpieczenie społeczne.

W rozpoznawanej sprawie, Sąd Apelacyjny nie może podzielić poglądu Sądu Okręgowego, że w sprawie znajduje zastosowanie uregulowanie art.8 ust.2a ustawy systemowej. Nie sposób pominąć, że stany faktyczne na tle których zapadały orzeczenia Sądu Najwyższego dotyczyły drastycznego naruszenia praw pracowniczych. I tak, jako przykład można powołać wyrok z dnia 3.06.2008r. (I PK 311/07), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy art.22 § 1 i 1¹k.p. dotyczą także pracy odpowiadającej cechom stosunku pracy objętej formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na rzecz którego praca ta była faktycznie wykonywana.

Także w wyroku z dnia 18.09.2014r. (III PK 136/13), Sąd Najwyższy oceniał nadużycie przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej w aspekcie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W uzasadnieniu stwierdzono, że w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą z sytuacją pracowników spółki dominującej.

Podobna sytuacja miała miejsce w stanie faktycznym na tle którego Sąd Najwyższy podjął uchwałę w składzie Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006r. (III PZP 2/06) stanowiąc, że „Postanowienia porozumienia zbiorowego w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zawartego w procesie prywatyzacji pośredniej (art.1 ust.2 pkt 1 i 1a oraz art.31 a -35 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996r. o komercjalizacji i prywatyzacji jedn. Tekst Dz.U. z 2020 r. nr 171, poz.1397 ze zm.), pomiędzy związkami zawodowymi działającymi u pracodawcy a spółką handlową, która po nabyciu akcji stała się spółką dominującą nad spółką zależną będącą pracodawcą, są przepisami prawa pracy w rozumieniu art.9 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie, w ocenie Sądu Apelacyjnego trudno się dopatrzeć naruszenia praw pracowniczych poprzez zawieranie przez pracowników Płatnika składek umów zlecenia z Bankiem.

W ocenie Sądu Apelacyjnego te elementy mają istotne znaczenie przy interpretacji pojęcia: **„wykonuje prace na rzecz pracodawcy z którym pozostaje w stosunku pracy”**.

Interpretacja ta musi bowiem uwzględniać cel dla którego w prawie ubezpieczeń społecznych zastosowano rozszerzoną definicję „pracownika”. Przepis ten bowiem wszedł w życie w 2000r. i był reakcją na niepożądane zjawiska związane z nadużyciem przez podmioty gospodarcze praw pracowniczych co w konsekwencji doprowadzało do nadużycia w sferze ubezpieczeń społecznych. Niewątpliwie pomocna dla tej oceny będzie metoda zaprezentowana w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2019r. (II UK 477/17 lex nr 2607880), zgodnie z którą, ocena czy doszło do nadużycia swobody tworzenia podmiotów zależnych – z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych- należy wybrać określone, obiektywne kryterium za pomocą którego zostanie zweryfikowana analizowana przesłanka.

Czyli ustanowienie tego kryterium odnosi się do pojęcia „nadużycia tworzenia podmiotów zależnych” ale z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych. W powołanym wyroku, Sąd Najwyższy oceniając ten problem wskazuje, że należy odpowiedzieć na pytanie czy powstały dwa odrębne tytuły ubezpieczenia społecznego pozostające ze sobą w relacji określonej w art. 9 ustawy systemowej, czy też mamy jeden tytuł ubezpieczenia społecznego, czyli umowę o pracę. Sąd Najwyższy wskazuje na zastosowanie podmiotowo –przedmiotowych przesłanek i przeprowadzenie tak zwanej „eliminacji pozytywnej”. Nie ulega wątpliwości, że zastosowanie tej metody bazuje na konkretnych okolicznościach rozpoznawanej sprawy. W stanie faktycznym opisanym w powołanym wyroku Sądu Najwyższego, kryterium podmiotowe odnosiło się do strony zainteresowanej – pracownika- z którym spółka celowa zawarła umowę zlecenia z uwagi na jego specjalistyczne kompetencje z zakresu informatyki. Natomiast kryterium przedmiotowe odniesiono do celu dla którego została utworzona spółka celowa poprzez postawienie pytania czy utworzenie tej spółki było konieczne dla osiągnięcia celu Płatnia składek, czyli opracowania zintegrowanego systemu informatycznego. Sąd Najwyższy uznał, że wymienione kryteria pozostają ze sobą we wzajemnej zależności, w sprawie będącej przedmiotem

oceny zasadności skargi kasacyjnej płatnika składek , przy czym tezę tą uzasadnia faktem kompetencji pracownika , które odgrywały istotną rolę z uwagi na jego specjalistyczną wiedzę i doświadczenie z zakresu informatyki.

Uwzględniając powyższe rozważania Sąd Apelacyjny na podstawie art.386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzając go decyzję uznając, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne K. G. z tytułu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. nie stanowi przychód uzyskany z tytułu umowy zlecenia zawartej z (...) Bank S.A.

W konsekwencji należało orzec o kosztach postępowania przed sądem I instancji.

Wartość przedmiotu sporu i zaskarżenia stanowiła kwota 472,11 zł.

Stroną wygrywającą sprawę jest odwołująca i to na jej rzecz, na podstawie art. 98 k.p.c. i 108 k.p.c. w związku z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U.2015.1804) w sprawie opłat za czynności adwokackie należało zasądzić zwrot kosztów procesu za I instancję. O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800. ze zm.)

sędzia Marta Sawińska