

Sygn. akt **III AUa 91/23**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2024 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2024 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy **N. K. i E. K.**

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

przy udziale : A. M.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 18 listopada 2022 r. sygn. akt VIII U 228/21

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i oddala odwołanie,
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 i zasądza od N. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 1800 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas po upływie tygodnia od doręczenia orzeczenia zobowiązanemu do zapłaty do dnia zapłaty - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 i oddala odwołanie,
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 i zasądza od E. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 1800 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas po upływie tygodnia od doręczenia orzeczenia zobowiązanemu do zapłaty do dnia zapłaty - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- zasądza od N. K. i E. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwoty po 1350 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

	Marta Sawińska	
--	----------------	--

## UZASADNIENIE

1) Decyzją z dnia 23 listopada 2020 r. nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 4 pkt 9, art. 8 ust. 2a, art. 18 ust. 1 i 1a, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266 ze zm.) w związku z art. 81 ust.1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1373 ze zm.), stwierdził, że przychód A. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika L. E. K. oraz przychody z tytułu umów zlecenia, zawartych z P. N. K. w okresie od marca 2017r. do stycznia 2018 r., stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z tytułu pracy świadczonej w ramach umów cywilnoprawnych, realizowanych na rzecz własnego pracodawcy L. E. K. i wynoszą kwoty wskazane tabelarycznie w decyzji.

2) Decyzją z dnia 23 listopada 2020 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 4 pkt 2a, art. 8 ust.2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 266) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1373 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składki i składka na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne dla A. M. z tytułu zatrudnienia na umowę zlecenia u płatnika składek P. N. K. w okresie od marca 2017r. do stycznia 2018 r. wynosi 0 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w przypadku ubezpieczonego nie doszło do zbiegu tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jedyнным ważnym tytułem podlegania ubezpieczeniom społecznym dla ubezpieczonego była wyłącznie umowa o pracę zawarta z firmą (...). Zleceniodawca P. N. K., niebędący pracodawcą nie jest zobowiązany do zgłoszenia zleceniobiorców do ubezpieczeń i nie powinien rozliczać za nich składek na ubezpieczenie zdrowotne. Natomiast pracodawca L. E. K., ustalając podstawę wymiaru składek pracowników, powinien zsumować przychód z wynagrodzenia tych pracowników z przychodem z „umowy cywilnej”.

Odwołania od powyższych decyzji złożyły E. K. oraz N. K. wnosząc o ich zmianę poprzez uznanie, że odwołujące prawidłowo obliczyły podstawę wymiaru składek dla osoby ubezpieczonej.

Wyrokiem z 18 listopada 2022 r., sygn. akt VIII U 228/21, Sąd Okręgowy w Poznaniu, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych odnośnie do odwołania N. K. - zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż podstawę wymiaru składek i składkę na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne dla A. M. z tytułu zatrudnienia na umowę zlecenia u płatnika składek N. P. - (...) w okresie od marca 2017 r. do stycznia 2018 r. stanowią kwoty zadeklarowane przez odwołującą N. K. (pkt 1 wyroku), odnośnie do odwołania E. K. - zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę ubezpieczonego A. M. w okresie od marca 2017 r. do stycznia 2018 r. stanowią kwoty zadeklarowane przez odwołującą E. K. (pkt 3 wyroku) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w P. na rzecz N. K. oraz E. K. po kwocie 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2 i 4 wyroku).

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

E. K. prowadzi działalność gospodarczą od 1 kwietnia 2011 r. Siedzibą firmy (...) jest K. ul. (...). Dodatkowymi adresami prowadzenia działalności są P. ul. (...) oraz K. ul. (...). Przeważającym przedmiotem działalności firmy (...) jest obróbka mechaniczna elementów metalowych.

N. K. prowadzi działalność gospodarczą od 1 sierpnia 2007 r. Siedzibą firmy (...) są K. ul. (...). Dodatkowym adresem prowadzenia działalności jest K. ul. (...).

Odwołująca N. K. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) zajmującą się obróbką mechaniczną elementów metalowych. N. K., jej brat K. K. (2) i matka E. K. prowadzą kilka różnych przedsiębiorstw, ściśle ze sobą współpracujących. Między podmiotami zachodzi przepływ kapitału, środków i pracowników.

Właścicielki firm (...), E. K., (...) N. K. są ze sobą spokrewnione.

Własnością firmy (...) jest tylko siedziba w K.. Pozostałe miejsca są wynajmowane przez E. K.. W P. znajdują się hale produkcyjne i część biurowca wynajmowane od Zakładów (...). W K. znajdują się maszyny oraz biuro.

Na podstawie umowy najmu zawartej 9 maja 2017 r. pomiędzy wynajmującym P. N. K. a najemcą L. E. K. firma (...) wynajmuje powierzchnię 150 m<sup>2</sup> w K. przy ul. (...) do prowadzenia działalności gospodarczej.

Na podstawie umowy najmu zawartej 2 stycznia 2014 r. pomiędzy wynajmującym L. E. K. a najemcą P. N. K. firma (...) wynajmuje powierzchnię 600 m<sup>2</sup> w P. przy ul. (...) do prowadzenia działalności gospodarczej.

Na podstawie umowy najmu z 22 października 2012 r. aneksu nr (...) do umowy oraz na podstawie umowy z 1 lipca 2016 r. między wynajmującym Zakładami (...) sp. z o. o. a E. K. firma (...) wynajmuje hale magazynowe o powierzchni 700 m<sup>2</sup>, hale magazynowo-produkcyjne powierzchni 1500 m<sup>2</sup>, miejsce do posadowienia butli na azot o pow. 25 m<sup>2</sup> część hali produkcyjno-magazynowej o łącznej powierzchni 1629,04 m<sup>2</sup> w P. przy ul. (...) w celu prowadzenia działalności gospodarczej.

Przedmiotem działalności E. K. jest obróbka stali. Kształtowało się to w latach 2011-2018 jako przeważająca działalność usługowa E. K. pod firmą (...). Od 2019 r. były to usługi spawalnicze.

Firma (...) mogła rozwinąć swoją działalność w oparciu o nieruchomości E. K., która stanowiła pierwsze zabezpieczenie dla finansowania przez bank działalności N. K.. E. K. prowadzi działalność ukierunkowaną na usługi spawalnicze, natomiast N. K. w ostatnich czterech latach wykonuje głównie usługi obróbki metalu korzystając z usług spawalniczych E. K.. Firma (...) świadczy usługi na rzecz firmy (...). Firma (...) przygotowuje pewne elementy, które dalej są poddawane w firmie (...) spawalniczej obróbce. W latach 2015 – 2017 firma (...) świadczyła na rzecz firmy (...) usługi np. wynajem pomieszczeń biurowych w K. i w P., usługi spawalnicze, malarskie, częściowo również usługi związane z gięciem blach.

Firmy wystawiały między sobą faktury za wzajemne wynajmowanie maszyn, czy za świadczenie usług spawalniczych bądź obróbki metali.

Firma (...) sprzedała firmie (...) kilka maszyn z oprogramowaniem z uwagi na zmianę struktury przychodów. Z uwagi na posiadaną specjalistyczną maszynę do obróbki profili rur firma (...) wykonywała jako podwykonawca pewne detale. Maszynę od trzech lat wynajmuje (...), która znajduje się w K.. Przepływy pieniężne między firmami dotyczą sprzedaży maszyn z uwagi na zmianę struktury przychodów.

L. E. K. zawierała z pracownikami firmy (...) umowy zlecenia, których przedmiotem były między innymi: prace spawacza, prace montażysty, przygotowanie dokumentacji spawalniczej, rozliczenie czasu spawania z wycenami, spawanie detali, szlifowanie detali, gratowanie, grawerowanie, prostowanie detali, czyszczenie detali, prace operatora prasy krawędziowej, prace specjalisty ds. wycen, pisanie programów, optymalizacja programów, obsługa maszyny, prace operatora lasera, ślusarza, prace pomocnika operatora lasera, kontrola ilościowa i jakościowa wypalonych detali, prace asystentki ds. sprzedaży, nadzór nad dokumentami, rozliczanie kosztów zleceń, wprowadzanie i rozliczanie dokumentów.

Firma (...) pozyskiwała zleceniobiorców z agencji pracy i z firmy (...). Wynikało to z potrzeby chwili w związku z małą liczbą pracowników z wiedzą techniczną i administracyjną lub brakiem stworzenia takiego stanowiska pracy w firmie (...). Miejscem wykonywania umów zlecenie wg dokumentów sporządzonych na piśmie był K., K., P.. Do P. zleceniobiorcy jeździli sporadycznie. Firma (...) z uwagi na zapotrzebowanie w zatrudnieniu służb technicznych dla obsługi własnej działalności zgłaszała zapytania do N. K. i innych osób w firmie (...) odnośnie wskazania osób niezbędnych do wykonania umów zlecenia. L. - (...) korzysta również z wynajmu pracowników zewnętrznych pozyskanych z agencji pracy.

Firmy (...) i (...) świadczyły między sobą usługi takie jak: gięcie laserowe, ciecie i spawanie. Głównie było tak, że jedna firma dostawała zlecenie z zewnątrz i w pewnym zakresie podzlecała wykonanie drugiej firmie. Firmy również wynajmowały sobie maszyny. Za takie podzlecenie usług pomiędzy tymi firmami były wystawiane faktury za usługi. Taka współpraca miała miejsce w zależności od potrzeb. Współpraca pomiędzy firmami przebiegała w dwie strony i w zależności od tego jaka maszyna była potrzebna do wykonania danej usługi to albo firma (...) zlecała usługę firmie (...) albo na odwrót. Umowy zlecenia były wykonywane w celu wykonania pracy w jednej, bądź drugiej firmie. Wynagrodzenie z umów zlecenie było wypłacane zleceniobiorcom.

Zleceniobiorcy na podstawie zawartych umów zlecenia wykonywali pracę najczęściej poza podstawowym czasem pracy, często przy pracach tego samego rodzaju. Wynagrodzenie wynikające z dodatkowych umów zlecenia zawartych z firmą (...) różniło się wysokością w każdym miesiącu. Ubezpieczeni w trakcie zatrudnienia w firmie (...) nie kwestionowali faktu zawierania dodatkowych umów cywilnoprawnych z drugim podmiotem, jak też wysokości otrzymywanego dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu, nie mieli wpływu na taką formę zatrudniania i nie odbywało się to z ich inicjatywy.

Zainteresowany A. M. urodził się (...) W dniu 1 lutego 2017r. zawarł umowę o pracę z E. K. na stanowisku pracownika produkcji, z miejscem wykonywania pracy w P., przy ul. (...). W dniu 31 sierpnia 2017 r. strony zawarły porozumienie zmieniające na mocy którego A. M. awansował na brygadzystę, miejsce świadczenia pracy pozostało tożsame. Zainteresowany był zatrudniony u E. K. do 15 stycznia 2021 r., przy czym w okresie od 1 września 2017r. do zakończenia umowy o pracę był brygadzystą. Umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika, bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W trakcie zatrudnienia u E. K. A. M. zawarł dwie umowy zlecenia z N. K.. W umowie zlecenia z 10 lutego 2017 r. z (...) K., jako miejsce wykonywania pracy wskazano: K., ul (...), a jako zakres zadań prace pracownika produkcji, na czas nieokreślony. W § 4 wskazano, że za wykonaną pracę, określoną w paragrafie 1 wykonawca otrzyma wynagrodzenie, którego wysokość będzie uzależniona od wykonanych prac i ustalona zostanie po ich wykonaniu, przy czym pracy stawka godzinowa będzie wynosić minimum 13 zł brutto za godzinę. W poszczególnych miesiącach stawka wynagrodzenia może być ustalona w kwocie wyższej jak stawka minimalna, w zależności od skomplikowania wykonywanych czynności.

Kolejną umowę zlecenia z N. K. zainteresowany zawarł dnia 20 lipca 2017r., a jej przedmiotem było: segregowanie detali, ściąganie detali ze stołu, szlifowanie, gratowanie, prostowanie detali, czyszczenie detali, kontrola ilościowa i jakościowa wypalonych detali. Umowa została zawarta na czas określony. Każda z umów zlecenia miała inny zakres prac.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd Okręgowy podkreślił, że odwołania N. K. i E. K. od zaskarżonych decyzji zasługiwały na uwzględnienie.

Następnie wskazał, że z niekwestionowanego stanu faktycznego wynika, że ubezpieczony był pracownikiem N. K., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Równocześnie w okresie wskazanym w zaskarżonych decyzjach zatrudniony był na podstawie umowy zlecenia u E. K., prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą. Ubezpieczony wykonywał umowę zlecenia w siedzibie pracodawcy.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy przytoczył podstawy prawne rozstrzygnięcia.

Zgodnie z art. 4 pkt. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.) za ubezpieczonego uważa się osobę fizyczną podlegającą chociaż jednemu z ubezpieczeń społecznych, o których mowa w art. 1 ustawy.

Z kolei w myśl art. 4 pkt 2a 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. Ten sam podmiot realizuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne (art. 85 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych) oraz Fundusz Pracy (art. 104 ust. 1 pkt 1a ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) i składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 9 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy).

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Zgodnie z 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.

W myśl 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.

Stosownie do art. 20 ust. 1 ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

Art. 4 pkt. 9 ustawy 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 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 1387) 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.

Dnia 2 września 2009 r. Sąd Najwyższy w sprawie II UZP 6/09 podjął uchwałę o treści: „Pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy (art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych t.j. Dz. U. z 2007 r. Nr 4, poz. 74 ze zm.)”. W uzasadnieniu tej uchwały przyjął, że „przesłanką decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że, będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą, jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nim lub inną osobą. W konsekwencji, nawet, gdy osoba ta (pracownik) zawarła umowę o dzieło 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 Najwyższy wskazuje, 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. Dla niniejszej sprawy kluczowe znaczenie miało ustalenie stron stosunku ubezpieczeniowego, a tym samym prawidłowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i opłacenia składek na te ubezpieczenia przez rzeczywistego płatnika składek.

W orzecznictwie wskazuje się, że zawarty w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej zwrot „działać na rzecz” użyty został w innym znaczeniu niż w języku prawa, w którym działanie „na czyją rzecz” może się odbywać w wyniku istnienia określonej więzi prawnej (stosunku prawnego). Stosunkiem prawnym charakteryzującym się działaniem na rzecz innego podmiotu jest stosunek pracy, do którego istotnych cech należy działanie na rzecz pracodawcy (art. 22 k.p.). Również wykonujący zlecenie „działa na rzecz zleceniodawcy” (art. 734 k.c.). W kontekście przepisu art. 8 ust. 2a ustawy zwrot ten opisuje zatem sytuację faktyczną, w której należy zastosować konstrukcję uznania za pracownika. Jest nią istnienie trójkąta umów, tj. 1) umowy o pracę, 2) umowy zlecenia między pracownikiem, a osobą trzecią i 3) umowy o podwykonawstwo między pracodawcą i zleceniodawcą. Pracodawca w wyniku umowy o podwykonawstwo przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia umowy zlecenia/świadczenia usług z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniodawcą. Konsekwencją konstrukcji uznania za pracownika jest konieczność opłacania przez pracodawcę składki na ubezpieczenia społeczne za osobę, z którą została zawarta umowa zlecenia, tak jak za pracownika. Stosownie do przepisu art. 32 ustawy, pracodawcę obciąża zatem także obowiązek poboru i odprowadzenia do ZUS składki na ubezpieczenie zdrowotne za osobę „uznaną za pracownika” (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 18 grudnia 2012 r., III AUa 1031/12). Pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o świadczenie usług zawartej z osobą trzecią, jest bowiem płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy.

Z regulacją art. 8 ust. 2a ustawy koresponduje unormowanie zawarte w art. 18 ust. 1a i w art. 20 ust. 1 tej ustawy, dotyczące problematyki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Skoro bowiem w sytuacjach, do których odnosi się art. 8 ust. 2a ustawy, mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, to konsekwentnie w art. 18 ust. 1a i następnie w art. 20 ust. 1 tej ustawy nakazano w stosunku do tych ubezpieczonych uwzględnienie w podstawie wymiaru składek – obok przychodu z umowy o pracę - również przychodu z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Płatnikiem tych składek, w myśl art. 4 pkt 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jest pracodawca, który jest zobowiązany uwzględniać w podstawie wymiaru składek za swoich pracowników także przychody uzyskiwane przez tych pracowników z tytułu umów cywilnoprawnych, o ile prace w ramach tych umów wykonują w warunkach objętych dyspozycją art. 8 ust. 2a tej ustawy. Jednolite stanowisko w tej kwestii zostało zaprezentowane w uchwale Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r. II UZP 6/09 oraz w wyrokach Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2010 r. I UK 252/09, czy z 22 lutego 2010 r., I UK 259/09 oraz z 18 października 2011 r., III UK 22/11.

Przepisy art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych stanowią z kolei, że do ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników (zgodnie z art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ww. ustawy - pracowników w rozumieniu ustawy o systemie

ubezpieczeń społecznych, czyli również w rozumieniu art. 8 ust. 2a ww. ustawy) stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. A zatem, w sytuacji ustalenia, że daną osobę należy kwalifikować jako pracownika na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne zastosowanie znajdują przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z zastrzeżeniem ust. 5, 6 i 10. Stosownie do treści art. 85 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych za osobę pozostającą w stosunku pracy składkę jako płatnik oblicza, pobiera z dochodu ubezpieczonego i odprowadza pracodawca.

Nadmienić należy, że jak zaznaczył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 18 października 2011 r., III UK 22/11, ratio legis wprowadzenia regulacji art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych było dążenie do ograniczenia korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych celem zatrudnienia własnych pracowników dla realizacji tych samych zadań, które wykonują oni w ramach łączącego strony stosunku pracy, a to celem ominięcia w ten sposób ograniczeń wynikających z ochronnych przepisów prawa pracy (m.in. w zakresie czasu pracy) oraz obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tychże umów.

Sąd Okręgowy podkreślił, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadza się do ustalenia, czy w stanie faktycznym znajdzie zastosowanie przytoczony art. 8 ust. 2a i czy przychód uzyskany przez ubezpieczonego z tytułu wykonywania umowy cywilnoprawnej zawartej z N. K. tj. z innym podmiotem niż własny pracodawca, w miesiącach i kwotach opisanych powyżej, stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu pracy wykonywanej w ramach umowy o pracę z odwołującą E. K. oraz czy w związku z tym prawidłowo kwoty te zostały doliczone do przychodu osiągniętego przez ubezpieczonego we wskazanych miesiącach w ramach stosunku pracy.

Odwołujące nie kwestionowały sposobu ustalenia podstawy wymiaru składek pod względem rachunkowym. Wykazywały natomiast, że praca świadczona przez ubezpieczonego w ramach zawartych przez niego z N. K. umów zlecenia nie była świadczona na rzecz pracodawcy a zleceniodawcy.

Należy też przypomnieć, że w kontekście przepisu art. 8 ust. 2a ustawy, utrwalone orzecznictwo wskazuje, pojęcie wykonywanie pracy należy rozumieć, jako przysparzanie korzyści pracodawcy – czy to materialnych, czy niematerialnych, natomiast bezsprzecznie takie korzyści muszą być wynikiem pracy. Czynnikiem decydującym o tym, na rzecz jakiego podmiotu praca była de facto wykonywana, jest jej efekt, a ściślej rzecz ujmując, należy w takiej sytuacji badać, który podmiot osiąga w ostatecznym rozrachunku korzyść z wykonania umowy. Podkreślić jednak należy, że treść tego przepisu nie prowadzi wprost do konkluzji, że w każdym przypadku, gdy zleceniobiorca osoby trzeciej pracuje w formie organizacyjnej wytyczonej przez własnego pracodawcę, to istnieje obowiązek uznania, że praca jest świadczona na rzecz własnego pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a, a nie na rzecz zleceniodawcy. Nie ulega również wątpliwości, że przepisy art. 8 ust. 1 i ust. 2a ustawy nie wykluczają obowiązującej w polskim porządku prawnym zasady swobody działalności gospodarczej, jak też nie ograniczają przedsiębiorcy w decydowaniu o zatrudnianiu i o sposobie prowadzenia działalności gospodarczej w zakresie wyboru formy organizacyjno-prawnej, zasad funkcjonowania, konkurowania z innymi podmiotami. Wskazana regulacja nie wymaga także, aby pracodawca postępował wbrew rachunkowi ekonomicznemu, ani też nie ogranicza pracowników, co do podejmowania dodatkowego zatrudnienia tylko u swojego pracodawcy.

Zdaniem sądu nie można niejako automatycznie przyjmować, że w każdym przypadku, gdy praca zleceniobiorcy wykazuje związek z działalnością własnego pracodawcy, będzie istniał obowiązek zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy. Ustawodawca nie wprowadził fikcji prawnej, domniemania, i nie ma podstaw, by w każdym takim przypadku z mocy prawa stwierdzać, że praca w ramach innego stosunku prawnego, z innym podmiotem, jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy. Przyjęcie takiej oceny byłoby nadinterpretacją treści normy zawartej w art. 8 ust. 2a ustawy. W ocenie sądu, po to, by stwierdzić, na czyją rzecz pracuje zleceniobiorca, należy uwzględnić wszystkie okoliczności, w jakich realizowana jest umowa zlecenia zawarta z osobą trzecią, zaś nie jest wystarczająca fragmentaryczna ocena działalności podmiotów, sprowadzająca się do stwierdzenia istnienia jakiegokolwiek więzi pracy zleceniobiorcy z działalnością podmiotu będącego jednocześnie pracodawcą zleceniobiorcy.

Pozwany organ rentowy wskazywał na obszar powiązań między odwołującymi się N. i E. K. podkreślając zbieżność przedmiotu prowadzonej działalności obu podmiotów. Zaakcentować jednakże należy, iż same powiązania między podmiotami gospodarczymi w zakresie przedmiotu działalności, czy miejsca położenia siedziby firmy nie są wystarczającą przesłanką dla stwierdzenia bezpośredniej, czy choćby pośredniej korzyści z pracy świadczonej przez A. M. rzecz odwołującej E. K.. Opisane przez pozwanego w decyzjach i odpowiedziach na odwołania okoliczności dotyczące powiązań osobowych, kapitałowych i odnoszące się do przedmiotu działalności – zdaniem Sądu I instancji - w żadnym razie nie mogą prowadzić same w sobie do wniosku o możliwości zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy. Owszem, okoliczności te mogą wskazywać na to, że być może zleceniobiorca wykonuje pracę na rzecz swojego pracodawcy, jednakże należy te okoliczności wykazać, to jest przede wszystkim udowodnić to, że w istocie praca wykonywana w ramach umowy zlecenia, czy innego podmiotu jest wykonywana na rzecz swojego pracodawcy, to jest czy pracodawca ten odnosi jakiegokolwiek korzyści z tej pracy, czy korzysta z jej efektów, co w sprawie nie nastąpiło.

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 (vide wyrok z 3 października 2017 r., II UK 488/16).

Odwołujące N. i E. K. to podmioty, które pomimo powiązań osobowych, prowadziły niezależną działalność gospodarczą. Obie firmy w spornym okresie miały zawarte odrębne kontrakty handlowe z różnymi kontrahentami oraz niezależnie czerpały korzyści ze swojej działalności.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że nie ma wątpliwości, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na ustalenie, że ubezpieczony wykonywał czynności w ramach zlecenia w interesie swojej pracodawcy.

Organ rentowy nie naprowadził żadnych dowodów na okoliczność tego, że beneficjentem tej konkretnej pracy wykonywanej w spornym okresie przez konkretną osobę- A. M. był jego pracodawca, a nie zleceniodawca.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą Sądu Najwyższego 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 kontradiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę. Wydanie decyzji przez organ rentowy nie zwalnia go od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej (vide wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2010 r., II UK 148/09).

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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z 15 lutego 2007 r., I UK 269/06).

W niniejszej sprawie organ rentowy nie przedstawił dowodów na to, że beneficjentem pracy ubezpieczonego wykonywanej w ramach umowy zlecenia zawartej z N. K. była E. K., pracodawczyni. Zatem nie dowiódł procesowo prawdziwości swojego stanowiska zawartego w zaskarżonych decyzjach w postępowaniu przed sądem I instancji.

Merytoryczna kontrola decyzji w postępowaniu sądowym nie może oznaczać ustalania, czy wręcz poszukiwania za organ rentowy przez sąd faktów potwierdzających jej zasadność.

Sporne decyzje organu rentowego mogłyby w takiej sytuacji zostać uznane za zasadne jedynie w wypadku wykazania, że prace wykonywane przez zainteresowanego w ramach umów zlecenia były w rzeczywistości świadczone na rzecz odwołującej N. K.. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwala jednak w żadnym razie na przyjęcie takiej



tezy. Dowody zaoferowane przez organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie, które miały wykazać motywów zawarcia umów zlecenia, jak również zobrazować proceder fikcyjnego zawierania tych umów okazały się niewystarczające dla uzasadnienia stanowiska pozwanego w indywidualnej sprawie. Organ rentowy, poza ogólnikowymi twierdzeniami, nie zaoferował żadnych dowodów, które prowadziłyby do konkretnych ustaleń wskazujących na to, że beneficjentem konkretnych prac wykonywanych w oparciu o umowy cywilnoprawne był pracodawca ubezpieczonego. Zdaniem Sądu I instancji było możliwe wykazanie takiej inicjatywy dowodowej, choćby poprzez powołanie jako świadków innych pracowników, zatrudnionych u E. K. w tym samym okresie, którzy mogli mieć wiedzę na temat tego, czy A. M. pracował w istocie dla E. K. a nie zleceniodawczyni.

Reasumując Sąd Okręgowy wskazał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala jedynie na przyjęcie, że A. M. zawierał umowy zlecenia z N. K. i umowy te wykonywał (brak podstaw w materiale dowodowym, by zakwestionować w tej materii twierdzenia odwołujących), za co otrzymywał stosowne wynagrodzenie. Brak przy tym podstaw do przyjęcia, że wykonywał je na rzecz swojego pracodawcy. Dla tych ustaleń nie może być wystarczające to, że inni pracownicy odwołującej podobne umowy zawierali, czy i na czyją rzecz je wykonywali, ani co o tychże umowach sądzili. Same powiązania obu firm nie dowodzą, iż praca wykonywana była na rzecz pracodawcy, a nie zleceniodawcy, tym bardziej, że z materiału dowodowego wynika także, że zarówno firma (...) jak i E. K. miały bardzo podobny profil działalności a ich pracownicy (zwłaszcza operatorzy laserów, programiści) w dużej mierze wykonywali zbliżoną pracę. Nie ulega wątpliwości, że firma (...) oraz firma (...), L. (...), to podmioty, które pomimo powiązań osobowo-gospodarczych, prowadziły odrębną działalność gospodarczą. Obie firmy w spornym okresie miały zawarte odrębne kontrakty handlowe z różnymi kontrahentami oraz niezależnie czerpały korzyści ze swojej działalności.

Mając powyższe na uwadze należy uznać, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne i składkę na ubezpieczenie zdrowotne A. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne i składkę na to ubezpieczenie z tytułu wykonywania przez A. M. umowy zlecenia na rzecz N. K. stanowią kwoty zadeklarowane przez płatników składek.

W konsekwencji na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. należało uwzględnić odwołania i zmienić zaskarżone decyzje w całości.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 i 4 stosownie do zasady odpowiedzialności strony za wynik postępowania wyrażonej w art. 98 § 1, 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 1668) zasądzając od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującej N. K. 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2 wyroku) oraz zasądzając od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującej E. K. 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, uwzględniając przy ustalaniu wysokości kosztów procesu wartość przedmiotu sporu w sprawach połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie art. 9 ust.2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie w niniejszej sprawie, że zachodzą podstawy do przyjęcia zbiegu tytułów ubezpieczenia,
2. naruszenie art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków i stron, a także dokumentów zgromadzonych w toku postępowania przed organem rentowym i w toku postępowania sądowego, co doprowadziło do błędu w ustaleniach stanu faktycznego, polegającego na przyjęciu, że w niniejszej sprawie nie zachodzą przesłanki zastosowania art. 9 ust.2 ustawy.

Wskazując na powyższe Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania od decyzji:

- z dnia 23 listopada 2020 r., znak (...)
- z dnia 23 listopada 2020 r., znak (...)

2. zasądzenie od Odwoływających na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje

ewentualnie:

3. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. odwołujące wniosły o:

1. oddalenie apelacji w całości,
2. obciążenie organu rentowego kosztami postępowania apelacyjnego oraz kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. jest uzasadniona, czego następstwem jest wydanie w sprawie wyroku reformatoryjnego.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że w niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy organ rentowy zasadnie ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonego A. M. i wliczając do podstawy wymiaru tych składek kwoty wypłacone z tytułu umów zlecenia zawartych przez osobę ubezpieczoną z P. N. K., które w ocenie organu rentowego były wykonywane na rzecz pracodawcy osoby ubezpieczonej tj. L. E. K..

Przechodząc w pierwszej kolejności do wskazania materialnoprawnej podstawy rozstrzygnięcia, przypomnieć należy, że zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, 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. Natomiast stosownie do treści art. 18 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1-3 stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Z kolei zgodnie z art. 18 ust. 1a powołanej 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. Jak wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie przesłanką decydującą o uznaniu ubezpieczonego za pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest to, że będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą, jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnej zawartej z nim lub innym podmiotem. Przez wykonywanie pracy „na rzecz” pracodawcy, w ocenie Sądu Najwyższego należy rozumieć „uzyskiwanie” przez pracodawcę „rezultatu pracy”.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej dodany od 30 grudnia 1999 r. ustawą z 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw odnosi się do równoczesnego zobowiązania się pracownika wobec jednego pracodawcy do świadczenia pracy na podstawie stosunku pracy oraz pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawartej z innym podmiotem. Na taki wypadek przewidziano w prawie ubezpieczeń społecznych konstrukcję „uznania za pracownika”. Stwierdzenie, że pracownik, który zawarł z innym podmiotem umowę cywilnoprawną wykonuje w ramach takiej umowy w rzeczywistości pracę na rzecz

pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy oznacza, że – bez względu na charakter lub rodzaj tej dodatkowej umowy – podlega z jej tytułu ubezpieczeniu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Celem takiej regulacji było zapobieżenie praktyce powielania umów o zatrudnienie z własnym pracownikiem w celu obejścia przepisów o czasie pracy oraz o ubezpieczeniu społecznym.

Po wejściu w życie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej Sąd Najwyższy w wyroku UK 22/11 wyjaśnił - co podtrzymano w późniejszym orzecznictwie (np. w powołanych wyżej sprawach II UK 279/13; II UK 356/18; III UK 356/19 oraz w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824; z 25 marca 2015 r., II UK 184/14, OSNP 2017 Nr 2, poz. 21; I UK 323/13 i postanowieniu Sądu Najwyższego z 8 października 2020 r., III UK 376/19, LEX nr 3146827) - że u źródeł regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej legło dążenie do ograniczenia 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 (między innymi w zakresie reglamentacji czasu pracy) oraz uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tychże umów. Chodziło również o ochronę pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom), którzy zatrudniają tychże pracowników w ramach umów cywilnoprawnych w ogóle nieobjętych obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (umowa o dzieło) lub zwolnionych z tego obowiązku w zbiegu ze stosunkiem pracy (umowa agencyjna, zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu). W tym duchu w sprawie sygn. II UK 477/17 przyjęto, że celem art. 8 ust. 2a ustawy systemowej było wzmocnienie ochrony pracownika, któremu dodatkowe czynności pracodawca byłby zobowiązany powierzyć w ramach godzin nadliczbowych, a tym samym zapłacić zwiększone wynagrodzenie wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne. Omawiany przepis ma zapobiegać pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem i wykonywaniu pracy na rzecz podmiotu, z którym dana osoba zawarła umowę o pracę. Z celu tego wyprowadzono założenie, że ma on służyć zapobieganiu tworzeniu spółek córek oraz zmwom firm w celu zatrudniania tych samych osób na podstawie umów o pracę przez jedną firmę i umów cywilnoprawnych przez drugą firmę. Z kolei - jak dalej podkreślono w sprawie III UK 376/19 - regulacja ustawy systemowej ma demotywować pracodawcę przed dodatkowym zatrudnianiem własnych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza przed procederem przekazywania ich innym podmiotom gospodarczym celem zawarcia z nimi umów cywilnoprawnych realizowanych na swoją rzecz.

Cel ten leżał także u podstaw ekstensywnej wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a zwłaszcza takiego rozumienia zwrotu „praca na rzecz pracodawcy”, zgodnie z którym jest to każda praca, której rezultat „zawłaszcza” pracodawca w ostatecznym rozrachunku rezultat pracy wykonanej przez swego pracownika, 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 (sprawa II UK 488/16).

Stwierdzenia, że pracodawca był beneficjentem pracy świadczonej w ramach stosunku cywilnoprawnego zawartego z innym podmiotem, nie wyklucza również fakt czerpania korzyści z czynności zleceniobiorcy przez zleceniodawcę. W każdym przypadku działanie takie służy również osobie trzeciej, działającej w celu osiągnięcia zysku. W uzasadnieniu wyroku z 10 marca 2015 r. (II UK 123/14) Sąd Najwyższy przyjął, że trafności zastosowania art. 8 ust. 2a nie wyklucza działanie przez pracownika w niepodzielnym interesie obu podmiotów (pracodawcy i zleceniodawcy). Tożsame stanowisko zajął Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z 24 maja 2017 r. (III AUa 46/17).

W postanowieniu z 27 stycznia 2022r. sygn. II USK 402/21 (rozpoznając skargę kasacyjną) Sąd Najwyższy podkreślił, że wykładnia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie budzi wątpliwości interpretacyjnych ani nie prowadzi do rozbieżności w orzecznictwie. Ostatnio wykładni tego przepisu dokonał Sąd Najwyższy w dwóch uchwałach z dnia 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21 oraz III UZP 6/21. W uchwale III UZP 3/21 przyjęto, że „pojęcie wykonuje pracę na rzecz pracodawcy”, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej obejmuje wykonywanie umowy zlecenia (innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) zawartej przez pracownika z przedsiębiorcą prowadzącym sprzedaż towarów jego pracodawcy (np. przez Internet), z którym przedsiębiorca ten powiązany jest osobowo lub kapitałowo, także wtedy, gdy zakres obowiązków wynikających z umowy zlecenia

jest odmienny od obowiązków objętych umową o pracę, a miejsce wykonywania umowy zlecenia znajduje się poza miejscem świadczenia umowy o pracę. Z kolei w uchwale III UZP 6/21 stwierdzono, że „finansowanie przez pracodawcę w jakikolwiek sposób wynagrodzenia z tytułu świadczenia na jego rzecz pracy przez pracownika na podstawie umowy zawartej z osobą trzecią, przemawia za zastosowaniem art. 8 ust. 2a ustawy systemowej”. Utrwalony jest też w orzecznictwie pogląd, że dyspozycje art. 8 ust. 2a ustawy systemowej rozszerzają pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych na dwie sytuacje. Pierwszą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z wymienionych umów prawa cywilnego przez osobę, która taką umowę zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy. Tak samo jest traktowane wykonywanie pracy na podstawie jednej z umów cywilnoprawnych przez osobę, która wprowadzi umowę taką zawarła z osobą trzecią, jednakże nadal świadczy pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Istotą decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest to, że - będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z takim pracodawcą - równocześnie świadczy nadal pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z pracodawcą albo z inną osobą. Pracodawca w wyniku takiej cywilnoprawnej umowy „o podwykonawstwo” przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat takiej pracy i dla takiej „pracowniczej” kwalifikacji prawnej dla celów ubezpieczeń społecznych nie ma istotnego znaczenia to, czy praca wykonywana na podstawie umowy cywilnoprawnej ma cechy zatrudnienia pracowniczego. Ważne jest to, aby beneficjentem pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej był pracodawca. Pracodawca jest płatnikiem składek nie tylko w stosunku do tych osób, które wykonują na jego rzecz 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 z nim zawartej, ale również w stosunku do osób wykonujących na jego rzecz pracę w ramach takich umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią (por. wyroki: z dnia 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 117; z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266; z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824; z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727; uchwała z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46).

W uchwale z 26 sierpnia 2021 r. sygn. III UZP 3/21 Sąd Najwyższy podkreślił też, że w doktrynie zwrócono uwagę, że omawiany problem daje podstawę do przyjęcia szerokiego znaczenia terminu „na rzecz pracodawcy”. Uzasadnia to cel i funkcja przypisane omawianej regulacji. Określenie to pozostaje synonimem „w interesie pracodawcy”. W rezultacie punkt ciężkości został przesunięty na korzystanie z efektu pracy. Nie ma znaczenia, czy w trakcie procesu pracy ubezpieczony pozostawał pod kierownictwem pracodawcy, czy korzystał z jego majątku, jak też czy pozostawał względem swojego pracodawcy w jakiegokolwiek relacji. Ważne jest jedynie, czy beneficjentem jego pracy był pracodawca. Nadanie takiego znaczenia terminowi „na rzecz pracodawcy” jest uzasadnione, jeśli zważyć na aspekt podmiotowy, który jest decydujący przy wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (P. P.: Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 6, s. 291 - 294). W doktrynie podkreśla się też, że zwrot „wykonywanie pracy” jest czymś innym niż jej „świadczenie”. Wykonywanie pracy to każda ukierunkowana wolą działalność człowieka (zob. P. Czarnecki: Ubezpieczenie społeczne - dodatkowe zatrudnienie, glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2010 r., III UZP 6/16, OSP 2017 nr 7 - 8, poz. 66). W tym ujęciu „wykonywanie pracy” jest pojęciem szerszym (bardziej pojemnym) niż „świadczenie pracy”.

Mając na uwadze powyższe ugruntowane stanowisko w ocenie Sądu Apelacyjnego apelacja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. jest zasadna.

Sąd Apelacyjny po ponownym przeanalizowaniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego stwierdza, że czynności, które były wykonywane w ramach spornych umów zlecenia przez osobę ubezpieczoną tj. A. M. z P. N. K. - były niezbędne dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania pracodawcy L. E. K., jako pracodawcy i to odwołująca L. E. K. osiągała ostatecznie korzyści z pracy ubezpieczonego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego wynika wbrew stanowisku Sądu I instancji oraz odwołujących jednoznacznie, że umowa/y cywilnoprawna/e zawarta/e między osobą ubezpieczoną A. M. a P. N. K. była/y faktycznie realizowana/e na rzecz odwołującej L. E. K., z którą jednocześnie osobę ubezpieczoną łączyła umowa o pracę. Zaznaczyć należy, że ustalony w sprawie stan faktyczny wskazuje jednoznacznie, że umowy zlecenia łączące ubezpieczonego A. M. z odwołującą N. K. w istocie obejmowały wykonywanie obowiązków,

wynikających ze stosunku pracy zawartego z odwołującą E. K. (wykonywał te same bądź zbliżone czynności co w ramach stosunku pracy). W stanie sprawy istotny jest fakt zależności pomiędzy firmami odwołujących, wskazujący na ścisłą współpracę obu podmiotów w zakresie zatrudniania osób na umowy zlecenia. Podmioty te, były powiązane ze sobą, prowadziły działalność w podobnym lub takim samym zakresie, a zlecone ubezpieczonemu zadania po 8-godzinny czasie pracy, pochodziły od tych samych osób. Wszystko wskazuje w ocenie Sądu Odwoławczego, że w ramach tych umów „rozliczano” ponadwymiarowy czas pracy pracowników, a zamiast wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wypłacano wynagrodzenie z umów zlecenia. Sąd Apelacyjny akcentuje nadto, że co do zasady praca wykonywana była w tym samym miejscu, przy użyciu tego samego sprzętu i pod nadzorem lub z polecenia tych samych osób. Wskazać też należy, że odwołujące wynajmowały sobie wzajemnie powierzchnie magazynowe celem prowadzenia działalności gospodarczej, wynajmowały powierzchnie biurowe, wynajmowały sobie wzajemnie maszyny, świadczyły usługi spawalnicze bądź obróbki metali. Co istotne, w przypadku uzyskania zlecenia przez firmę jednej z odwołujących, częstą praktyką było podzlecenie wykonania usług drugiej z firm.

Zgodzić się należy w ocenie Sądu Apelacyjnego ze stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w P., że za trafnością uznania spornej pracy za wykonywaną na rzecz pracodawcy przemawia także treść umowy zlecenia, a w szczególności jej zapisy odnoszące się do wynagrodzenia, ograniczające się do sformułowania „za wykonaną pracę (...) wykonawca otrzyma wynagrodzenie, którego wysokość będzie uzależniona od wykonanych prac i ustalona zostanie po ich wykonaniu - § 4 umowy zlecenia z dnia 10.02.2017 r.”. Umowa nie zawiera jakichkolwiek, uzgodnionych przez strony parametrów, które mogłyby być punktem wyjścia do kalkulacji wynagrodzenia - np. stawki za godzinę pracy, czy za wykonanie poszczególnej czynności, umowa nie zawiera nawet zapisu, z którego wynikałoby za jakie okresy, co jaki czas płatne będzie wynagrodzenie, zatem nie sposób przyjąć, aby zleceniobiorca faktycznie wykonujący jakieś czynności podejmował się jej nie dysponując praktycznie jakimkolwiek zobowiązaniem spółki do zapłaty określonego wynagrodzenia. Przyjęta treść zapisów umowy zlecenia co do wynagrodzenia, z właściwie jej brak, daje się wyjaśnić jedynie faktem, iż w istocie była to forma wypłaty nadgodzin za pracę wykonywaną w ramach umowy o pracę.

Powyższe ustalenia prowadzą do wniosku, że celem zawarcia przez ubezpieczonego spornej umowy zlecenia na wykonywanie takich samych prac (bądź podobnych/zbliżonych), jak te, które wykonywał w ramach umowy o pracę, nie było z pewnością osiągnięcie wynagrodzenia, skoro ubezpieczony wykonywał te same prace (bądź podobne/zbliżone), nic nie stało na przeszkodzie, aby w ramach łączącej go z pracodawcą umowy o pracę, dalej realizował te same obowiązki.

Sąd Odwoławczy wskazuje, że powiązania pomiędzy firmami odwołujących umożliwiały zawieranie umów zlecenia, które faktycznie pozorowały powstanie zbiegu tytułów do podlegania ubezpieczeniom społecznym, a współpraca i przepływy pieniężne pomiędzy odwołującymi i przekazywane wzajemnie środki powodowały, że środki finansowe na wypłatę wynagrodzeń dla zleceniobiorców pochodziły w istocie od pracodawcy. Współpraca między odwołującymi, przy uwzględnieniu zarówno bezpośrednich przepływów finansowych, jak i odrębnej od tych przepływów kompensacji długów, miała wymiar kilku milionów złotych rocznie, a zatem miała duże znaczenie dla zachowania istoty obu działalności. Przy takim stopniu wzajemnej współpracy oczywistym musiało być, że ubezpieczony świadczył pracę w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia, dla swojego pracodawcy, uzyskując wynagrodzenie formalnie z umów zlecenia, które pochodziło ze środków pracodawcy, który płacił drugiemu podmiotowi za wykonane usługi. Mając na uwadze powyższe ustalenia – w ocenie Sądu Odwoławczego – w przypadku ubezpieczonego nie doszło do zbiegu tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym, a jedynym rzeczywistym tytułem podlegania ubezpieczeniom społecznym dla ubezpieczonego jest wyłącznie umowa o pracę.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że P. N. K. zawierała z pracownikami firmy (...) umowy zlecenia, których przedmiotem były między innymi: prace spawacza, ślusarza, prace montażysty, przygotowanie dokumentacji spawalniczej, rozliczenie czasu spawania z wycenami, spawanie detali, szlifowanie detali, gratowanie, grawerowanie, prostowanie detali, czyszczenie detali, prace operatora prasy krawędziowej, prace specjalisty ds. wycen, pisanie programów, optymalizacja programów, obsługa maszyny, prace operatora lasera, ślusarza, prace pomocnika operatora lasera, kontrola ilościowa i jakościowa wypalonych detali, prace asystentki ds. sprzedaży, nadzór nad dokumentami, rozliczanie kosztów zleceń, wprowadzanie i rozliczanie dokumentów. Nadto firmy (...) i P. N. K. wystawiają

wzajemnie wobec siebie faktury, w tym kompensaty, dotyczące najmu pomieszczeń oraz maszyn, świadczenia usług spawalniczych lub obróbki metali.

Sąd Apelacyjny zaznacza, że prace, które wykonywał ubezpieczony A. M. w ramach umowy cywilnoprawnej to były prace, które wykonywał de facto w ramach realizowania umowy o pracę zawartej z odwołującą L. E. K. i wykonywał je w tym samym miejscu (P. Warsztatowa 8) – było to odgórnie ustalone.

W ocenie Sądu Apelacyjnego celem zawarcia przez ubezpieczonego umowy zlecenia z P. N. K. na wykonywanie niemalże takich samych prac, jak te, które ubezpieczony wykonywał w ramach umowy o pracę, zawartej z L. E. K., nie było z pewnością osiągnięcie wynagrodzenia, skoro ubezpieczony w ramach umowy zlecenia z P. N. K. wykonywał te same prace, nic nie stało na przeszkodzie, aby w ramach łączącej go z firmą (...) umowy o pracę, dalej realizował te same obowiązki. Tymczasem okoliczności ustalone w niniejszej sprawie wskazują na to, że

umowy zlecenia były zawierane z ubezpieczonym w celu realizowania tzw. nadgodzin.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, należało przyjąć, iż czynności, które były wykonywane w ramach umów zlecenia zawieranych z osobą ubezpieczoną (A. M.), były niezbędne dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania pracodawcy (L. E. K.) i to pracodawca był beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika - osobę ubezpieczoną w ramach umowy cywilnoprawnej z P. N. K..

Mając na uwadze powyższe na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 3 i oddalił oba odwołania (pkt 1 i 3 wyroku).

Zmiana zaskarżonego wyroku co do meritum sprawy, skutkowałą zmianą orzeczenia w przedmiocie zwrotu kosztów procesu w punkcie 2 i 4 i zasądzeniem od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. na rzecz każdej z odwołujących tj. N. K. i E. K. po kwocie 1800 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas po upływie tygodnia od doręczenia orzeczenia zobowiązanemu do zapłaty do dnia zapłaty - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2 i 4 wyroku).

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono w punkcie 4 wyroku na art. 98 § 1, § 1<sup>1</sup> i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 2 pkt 4 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zasądzając od odwołującej N. K. i odwołującej E. K. jako strony przegrywającej na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. po kwocie 1350 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty – tytułem zwrotu kosztów zastępstwa w instancji odwoławczej.

sędzia Marta Sawińska