Marek Szymanowski¹

Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie

ORCID ID: 0000-0001-8671-6314

PROBLEM PŁATNIKA SKŁADEK W ŚWIEŁE ART. 8 UST. 2A USTAWY Z 13 PAŹDZIERNIKA 1998 R. O SYSTEMIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH²

ABSTRACT

The issue of the social security contributor in the light of article 8(2a) of the social insurance system act of October 13, 1998

The article focuses on the regulation of the article 8(2a) of the social insurance system of October 13, 1998, which is one of the most controversial provisions in the social insurance law. Under this provision a person who performs work under a civil law contract is also regarded as an employee if that person has concluded such a contract with an employer with whom he has an employment relationship or if under such a contract he performs work for an employer with whom he has an employment relationship. It has been accepted in the judicature

¹ Sędzia Sądu Apelacyjnego w Białymstoku, wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury w Krakowie.

² T.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 423 z późn. zm., dalej jako: u.s.u.s.

that the effect of this regulation is that the employer is also the social security contributor on the employee's income earned on the basis of the civil law contract concluded with a third party. The doctrine opposes this approach, recognizing the entity employing the employee under the civil law contract as the contributor in this situation. The difference between the doctrine and judicature is also observed in the understanding of the performance of work for the employer. In author of the article supports the stance of judicature which, in fact, protects the rights of an employee (an insured party); however, the author also recognizes and evaluates the opposing arguments raised by doctrine.

Keywords: social security, social security contributor, employee insurance, social security contributions

Słowa kluczowe: ubezpieczenia społeczne, płatnik, ubezpieczenie pracownika, składki na ubezpieczenie społeczne

1. Wstęp

Zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika³ 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. Chyba nie ma przepisu w prawie ubezpieczeń społecznych budzącego w ostatnich latach tyle kontrowersji co przywołany art. 8 ust. 2a u.s.u.s. i to mimo stabilizującej się wykładni tej normy w orzecznictwie, w szczególności co do dwóch zasadniczych kwestii: kto jest płatnikiem składek od przychodów z umowy cywilnoprawnej zawartej przez pracodawcę z podmiotem trzecim, jeżeli praca w ramach takiej umowy wykonywana jest na rzecz pracodawcy, oraz co do rozumienia

³ Poza sporem jest, że uznanie za pracownika na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. odnosi się tylko do regulacji zawartych w ustawie systemowej i nie moderuje treści danego stosunku cywilnoprawnego (por. np. wyrok z 22 października 2013 r., III UK 155/12, OSNP 2014/9/138).

samemu pojęcia wykonywania pracy „na rzecz pracodawcy”. Uprawniona wydaje się teza, że wyraźnie zarysował się tu podział pomiędzy doktryną a judykaturą, którego osią jest kontestowanie w doktrynie poglądu judykatury, że to pracodawca powinien być płatnikiem składek na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. z umowy cywilnoprawnej zawartej między jego pracownikiem a innym podmiotem, jeżeli w ramach takiej umowy pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy. Również co się tyczy drugiej kwestii, to widoczne jest rozejście się doktryny i orzecznictwa, o ile doktryna idzie w kierunku zawężania rozumienia pojęcia *pracy na rzecz pracodawcy*, o tyle judykatura wyraźnie opowiada się za szerokim rozumieniem tego pojęcia i obejmowaniem nim wszelkich korzyści majątkowych lub niemajątkowych, uzyskiwanych w sposób bezpośredni lub choćby tylko pośredni, nawet potencjalnych, o czym bliżej w dalszej części.

Dla przybliżenia nakreślonego sporu konieczne jest przypomnienie, że regulacja art. 8 ust. 2a u.s.u.s. wprowadzona została przez art. 1 pkt 4b ustawy z 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw⁴, która to ustawa weszła w życie z mocą wsteczną od 30 grudnia 1999 r.⁵ Gdyby sięgnąć do uzasadnienia projektu, to wprowadzona zmiana była uzasadniana koniecznością korekty ustawy systemowej obowiązującej od 1 stycznia 1999 r. poprzez objęcie obowiązkiem opłacania składek na ubezpieczenia społeczne od przychodów z umów-zleceń i umów o dzieło zawartych ze swoim pracodawcą. Zmiana ta miała też przynieść wzrost bliżej nieokreślonych przychodów FUS i ówczesnych kas chorych⁶; i cel fiskalny został niewątpliwie osiągnięty, co potwierdza pośrednio szczególna aktywność organizacji pracodawców nakierowana na eliminację tej regulacji z porządku prawnego⁷. Wprawdzie ze wspomnianego uzasadnienia projektu *expressis*

⁴ Dz.U.1999.110.1256.

⁵ Por. art. 16 tejsze.

⁶ <https://orka.sejm.gov.pl/proc3.nsf> [dostęp: 30 października 2022 r.].

⁷ Wnioskodawcą w sprawie K 15/16 (OTK-A 2021/29), w której w wyroku z 13 maja 2021 r. Trybunał Konstytucyjny potwierdził zgodność art. 8 ust. 2a u.s.u.s. z art. 20 w zw. z art. 22, w zw. z art. 31 ust. 3, w zw. z art. 64 ust. 1 i 3 oraz w zw. z art. 2 konstytucji i z art. 2 i art. 51 ust. 1 konstytucji był prezydent Konfederacji Lewiatan. Zastrzec jednak trzeba, że Trybunał Konstytucyjny orzekał w składzie z udziałem sędziego, którego prawidłowość wyboru zanegował Europejski Trybunał Praw

verbis to nie wynika, jednak w doktrynie podnosi się, że celem wprowadzenia art. 8 ust. 2a u.s.u.s. była przede wszystkim ochrona uprawnień pracowniczych, uniemożliwiających pracodawcom nadużywanie ich ekonomicznie wyższej pozycji względem pracownika, z którym zawieranie umów cywilnoprawnych umożliwiało odejście od uprawnień pracowniczych związanych w szczególności z koniecznością zobowiązania pracownika do pracy w godzinach nadliczbowych nie tylko limitującej zakres takiego zatrudnienia, ale i rodzącej konieczność zapłaty podwyższonej stawki⁸ za czas takiej dodatkowej pracy. Wszystkiego tego można zaś uniknąć, gdy pracownik zostanie wypchnięty z łączącego go z pracodawcą stosunku pracy na rzecz umowy cywilnoprawnej rządzącej się swoimi prawami, a na dodatek to nie pracodawca będzie jej stroną. Ponieważ ominięcie takiej konstrukcji poprzez wprowadzenie innego (pośredniego) podmiotu do relacji pracownik–pracodawca było relatywnie łatwe, ustawodawca zastrzegł jednocześnie, że jeżeli w ramach umowy cywilnoprawnej pracownik wykonuje pracę na rzecz swojego pracodawcy, to powinien być traktowany w sferze prawa ubezpieczeń społecznych jak pracownik. Dostrzec trzeba, że regulacja art. 8 ust. 2a u.s.u.s. uelastycznia regulację art. 22 § 1¹ k.p., w myśl którego zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy⁹. Wprowadzenie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. oprócz ograniczenia obchodzenia regulacji

---

Człowieka w Strasburgu w wyroku z 7 maja 2021 r., skarga nr 4907/18, Xero Flor w Polsce spółka z o.o. przeciwko Polsce, LEX nr 3170326, i w konsekwencji uznał, że TK w takim składzie nie jest „sądem ustanowionym ustawą”.

⁸ Por. I. Jędrasik-Jankowska, *Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, PiZS 2011/8/22–28, s. 23.

⁹ W orzecznictwie wyklucza się możliwość zatrudnienia u tego samego pracodawcy w oparciu o więcej niż jeden stosunek pracy w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju (por.: wyrok SN z 13 marca 1997 r., I PKN 43/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 494, OSP 1998, nr 2, poz. 47; uchwała SN z 12 marca 1969 r., III PZP 1/69, OSNCP 1969, nr 11, poz. 197), a nawet w przypadku wykonywania na rzecz pracodawcy kilku rodzajów pracy podporządkowanej należy domniemywać, że strony łączy jeden stosunek pracy (wyrok SN z 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSNP 2004/4/60); w tym zakresie por. też. I. Nowacka, M. Rotkiewicz, *Umowy cywilnoprawne jako forma zatrudnienia. Umowa zlecenia, umowa o dzieło*, 2016 el/Legalis; *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, Warszawa 2014, s. 100.

prawa pracy¹⁰ w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zmierzają – jak to już wskazano – pośrednio do ograniczania unikania płacenia składek na ubezpieczenia społeczne¹¹. Można nawet powiedzieć, że świadomy obchodzenia bezwzględnie wiążących przepisów Kodeksu pracy o godzinach nadliczbowych ustawodawca zaczął takie obchodzenie w pewnym stopniu tolerować w zamian za odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne. Regulacja art. 8 ust. 2a u.s.u.s. nie wywraca bowiem co do zasady cywilnego charakteru takich umów, przekształcając je w umowy o pracę lub kreując ich nieważność, a jedynie nakazuje na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, stanowiącej odrębną gałąź prawa¹², traktować zleceniobiorcę jak pracownika.

Przed przejściem do poszerzonej analizy tak nakreślonych obu spornych zagadnień uprawniona wydaje się teza, że u źródeł wyraźnej różnicy w podejściu do wykładni art. 8 ust. 2a u.s.u.s. między doktryną a orzecznictwem leży różna optyka patrzenia na ten przepis i jego funkcje. Doktryna postrzega tę normę jako istotną ingerencję w zasadę swobody umów zdefiniowaną w art. 353¹ k.c.¹³, nakładającą na pracodawców trudny do realizacji obowiązek ustalenia podstawy wymiaru składek od umowy, której nie są stroną. W orzecznictwie akcentuje się natomiast ochronny w stosunku do pracownika (zleceniobiorcy) charakter tej normy, za którego odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne oraz w stosunku do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, bo z reguły zawieranie umów tego typu ma zmniejszyć obciążenia pracodawcy. W pewnym uproszczeniu doktryna postrzega pracodawcę jako *ofiara* tej regulacji, podczas gdy judykatura widzi właśnie w zachowaniu pracodawcy główny powód, dla którego wprowadzenie takiej regulacji stało się konieczne dla ograniczenia nadużywania mocniejszej pozycji pracodawcy w stosunku do pracownika i korzystania z jego pracy poza stosunkiem pracy.

10 Por. uzasadnienie wyroku SN z 18 grudnia 2014 r., III UK 69/14, OSNP 2016/8/107.

11 Por. Z. Kubot, *Uznanie za pracownika osoby prowadzącej pozarolniczą działalność*, PiZS 2013/11/24–29, s. 25.

12 W zakresie prawa ubezpieczeń społecznych jako odrębnej gałęzi prawa por. np. wywody uzasadnienia uchwały SN siedmiu sędziów z 21 kwietnia 2010 r., II UZP 1/10, OSNP 2010, nr 21–22, poz. 267.

13 Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.).

Wyprzedzając potencjalny zarzut zniekształcenia spojrzenia autora na powyższe zagadnienie przez pryzmat rozpoznawanych spraw sądowych, w których dochodziło do oskładkowania optymalizujących koszty pracodawców, stwierdzić trzeba, że odparcie takiego zarzutu nie wydaje się trudnym zadaniem. Uprawniona jest bowiem teza przeciwna, że podejście teoretyczne doktryny oparte na akcentowaniu problemów w praktyce niekiedy nawet niewystępujących, mających niewielkie znaczenie, dających się łatwo rozwiązać w systemie odrębnej gałęzi prawa, jaką są ubezpieczenia społeczne, lub mających jedynie techniczny charakter, dużo bardziej oddala od sensu analizowanego zagadnienia.

2. Pracodawca jako płatnik składek na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s.

Problem z określeniem płatnika na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. pojawia się w sytuacji, gdy praca świadczona jest na rzecz pracodawcy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem trzecim; w sytuacji bowiem zawarcia takiej umowy przez pracodawcę bezpośrednio z własnym pracownikiem, nawet jeżeli umowa ta zawierana jest w ramach prowadzonej przez tego pracownika pozarolniczej działalności gospodarczej¹⁴, płatnikiem bezspornie jest pracodawca. Określenie płatnika na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. ustawy nie jest tylko kwestią techniczną, w przypadku bowiem pracowników osiągających dochód ze stosunku pracy w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia określenie płatnika przesądzi o tym, czy w ogóle zajdzie potrzeba uiszczenia składek na ubezpieczenia społeczne. Jeżeli bowiem przyjmiemy, że płatnikiem w tej sytuacji nie jest pracodawca, lecz podmiot zawierający z pracownikiem umowę cywilnoprawną, to stosownie do art. 9 ust. 1a u.s.u.s. w związku z art. 18 ust. 4 pkt 5a u.s.u.s.

¹⁴ Dochód otrzymywany przez pracownika, który jako osoba prowadząca działalność gospodarczą zawiera ze swym pracodawcą umowę agencyjną lub umowę-zlecenie, traktuje się w zakresie obliczania wysokości składki na ubezpieczenie społeczne jako jego wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia u tego pracodawcy (wyrok SN z 2 czerwca 1998 r., II UKN 92/98, OSNAPiUS 1999, nr 12, poz. 406).

nie powstanie obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, a jedynie składek na ubezpieczenie zdrowotne. Uznanie z kolei pracodawcy za płatnika w takiej sytuacji powoduje, że nie dochodzi do zbiegu tytułów do ubezpieczenia i tym samym w ramach jednego tytułu do ubezpieczeń (*stosunku pracy*) przychód z umowy cywilnoprawnej powiększy przychód ze stosunku pracy.

Opowiadając się zdecydowanie za poglądem judykatury, że płatnikiem składek w przypadku zastosowania art. 8 ust. 2a u.s.u.s. jest pracodawca, trzeba dostrzec, że nie była to pierwsza myśl, lecz pogląd taki wyrażono dopiero w uchwale Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09¹⁵. W niej Sąd Najwyższy, odpowiadając na zagadnienie prawne Sądu Apelacyjnego w Gdańsku, uznał, że 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. Przed wydaniem przedmiotowej uchwały w istocie nie było przesądzone, kto jest płatnikiem w tym przypadku, a organy rentowe uznawały za płatnika zleceniodawcę, przy akceptacji tego poglądu przez sądy powszechne¹⁶. Wprawdzie wydana przez Sąd Najwyższy uchwała formalnie zgodnie z art. 390 § 2 k.p.c.¹⁷ wiązała jedynie w sprawie, w której zapadła, to została ona zaakceptowana w orzecznictwie innych składów Sądu Najwyższego¹⁸ oraz w orzecznictwie sądów powszechnych. Napotkała jednak zdecydowany sprzeciw doktryny, w której uznawano ją nawet za niewykonalną¹⁹. Przeciwno pogładowi SN w tym zakresie podnosi się argumenty, że wykonanie tej uchwały nie jest możliwe, pracodawca bowiem nie ma możliwości legalnego pozyskania danych dotyczących

15 OSNP 2010/3–4/46.

16 Por. np. wyrok SA w Białymstoku z 13 maja 2009 r., III AUa 318/09, niepubl.

17 Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805 z późn. zm.).

18 Por. wyroki SN: z 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 117; z 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, niepubl.; z 18 października 2011 r., III UK 22/11, niepubl.; z 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727; z 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013 nr 9–10, poz. 117; z 13 lutego 2014 r., I UK 323/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 68; z 7 lutego 2017 r., II UK 693/15, LEX nr 2238708; z 27 kwietnia 2017 r., I UK 182/16, LEX nr 2279009.

19 Por. I. Jędrasik-Jankowska, *Konstrukcja...*, s. 26.

wynagrodzenia z umowy cywilnoprawnej od zleceniodawcy, bo naruszałoby to dobra osobiste zleceniobiorcy (art. 23 i 24 k.c.), ani od zleceniobiorcy, bo naruszyłoby to art. 51 Konstytucji RP²⁰. Uchwała też miała naruszać zasady konstytucyjne wyrażone w art. 2, art. 84 i art. 217 konstytucji²¹. Podnosi się również w doktrynie, że art. 8 ust. 2a u.s.u.s. uniemożliwia pracownikowi prowadzenie działalności gospodarczej, skoro przepis ten pozwala na uznanie go za pracownika, a ponadto przepis ten stanowi ograniczenie swobody zawierania umów przez pracodawcę poprzez obciążenie go nadmiernymi ciężarami ubezpieczeniowymi²². Nadto zarzucono, że uzależnienie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od kryterium wykonywania pracy na rzecz pracodawcy nie koresponduje z realiami gospodarki wolnorynkowej²³. Kontestowanie uchwały Sądu Najwyższego w doktrynie następowało też poprzez zawężanie pojęcia płatnika²⁴ do definiowania go jedynie poprzez art. 4 pkt 2a u.s.u.s. z wykluczeniem wpływu na tę definicję art. 8 ust. 2a i art. 18 ust. 1a u.s.u.s.²⁵ Przeciwno przyjętej w orzecznictwie koncepcji płatnika składek z art. 8 ust. 2a u.s.u.s. wytaczano też argumenty, że rodzi ona różne problemy na gruncie prawa podatkowego, zwłaszcza w zakresie określenia przychodu i odliczeń od niego, prowadzi do sprzeczności norm w systemie prawa, a nawet irracjonalności²⁶. Nie bez pewnej racji podnosi się w doktrynie²⁷, że niekiedy regulacja art. 8

20 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

21 M. Kuśmierczyk, *Pojęcie „pracownika” dla celów ubezpieczeń społecznych*, cz. II, *Dor.Podat.* 2016, nr 7, s. 56.

22 Z. Kubot, *Uznanie za pracownika osoby prowadzącej pozarolniczą działalność*, *PiZS* 2013, nr 11, s. 27.

23 P. Prusinowski, *Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, *MOPR* 2011, nr 6, s. 291.

24 Z. Kubot, *Spór o definicję legalną płatnika składek*, *PiZS* 2017, nr 3, s. 18.

25 M. Rylski, *Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 ust. 2a u.s.u.s.)*. Uwagi polemiczne, cz. 2, *PiZS* 2018, nr 4, s. 14 i n.

26 M. Rylski, *Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 ust. 2a u.s.u.s.)*. Uwagi polemiczne, cz. 1, *PiZS* 2018, nr 3, s. 27.

27 A. Przybyłowicz, *Wykonawcy wspólnie realizujący zamówienie publiczne a art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis, Przegląd Prawa i Administracji”, t. CXIII, Wrocław 2018, s. 106.

ust. 2a u.s.u.s. będzie trudna do zastosowania lub w ogóle nie znajdzie zastosowania w przypadku realizacji, w ramach konsorcjum kilku podmiotów i różnych możliwych w związku z tym konfiguracji kapitałowo-osobowych, zamówienia publicznego na zasadach określonych w ustawie z 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych²⁸, co dotyczy zwłaszcza sytuacji, gdy potencjalne zastosowanie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. może mieć wpływ na składaną ofertę i wartość zamówienia.

Odnosząc się do prezentowanych w doktrynie poglądów negujących trafność wspomnianej uchwały i odwołującego się do niej orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych, nie można co do zasady uznać ich za trafne. W znacznej części trafność ta jest pozorna, a przy bliższym oglądzie i zderzeniu z realnymi sprawami, w których organ rentowy zastosował art. 8 ust. 2a u.s.u.s. i uznał pracodawcę za płatnika z umów cywilnoprawnych, prezentowane poglądy nie wytrzymują krytyki.

Regułą jest, o czym niżej, że w znamienitej większości oskładkowane przez organ rentowy na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. umowy cywilnoprawne dotyczą sytuacji, w których pracodawca prowadzi świadomą politykę zmierzającą do korzystania z pracy swoich pracowników poza stosunkiem pracy, na podstawie umowy zawartej przez siebie samego z innym podmiotem (zleceniodawcą) z umowy cywilnoprawnej, który z kolei zatrudnia zleceniobiorców, z reguły z góry powziętym zamiarem wykonywania przez nich tego zlecenia (świadczenia usług) na rzecz ich własnych pracodawców. Regułą w tych sprawach jest, że jeżeli dochodzi do zatrudnienia pracownika na warunkach art. 8 ust. 2a u.s.u.s., a zatem gdy ma on wykonywać pracę na rzecz swojego pracodawcy również na podstawie umowy cywilnoprawnej, to trudno znaleźć wiarygodny przykład, aby to pracownik wyszedł z inicjatywą zawarcia takiej umowy. Zwykle bowiem dostaje on propozycję od pracodawcy lub potencjalnego zleceniodawcy zawarcia takiej umowy, a na jej postanowienia ma niewielki wpływ, nierzadko też nawet nie rozróżnia świadczenia pracy na podstawie dwóch rodzajowo różnych umów. Argument zatem o braku wiedzy pracodawcy o pracujących u niego zleceniobiorcach innego podmiotu lub o rzekomych problemach pracodawcy z pozyskaniem

²⁸ Dz.U. z 2019 r. poz. 1843; zastąpiona obecnie ustawą z 11 września 2019 r. – Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1129 z późn. zm.).

danych osobowych niezbędnych do wykonania obowiązku uwzględnienia w podstawie wymiaru składek także przychodu z umowy cywilnoprawnej jest iluzoryczny. Pracodawca (płatnik z art. 8 ust. 2a. u.s.u.s.) dane te z reguły posiada lub ich uzyskanie może bez trudu zastrzec w umowie z podmiotem trzecim, na której podstawie tenże kieruje do niego swoich zleceniobiorców (*pracowników – pracodawcy płatnika*). Trafny jest w tym kontekście wyrok Sądu Najwyższego z 24 września 2015 r., I UK 490/14²⁹, w którym przyjęto, że prawidłowe wypełnianie przez płatników obowiązków składkowych, wymagające w sytuacji opisanej w art. 8 ust. 2a u.s.u.s. przetwarzania danych osobowych zleceniobiorców, służy zarówno dobru publicznemu, jak i dobru tej osoby, której dane są przetwarzane, a także leży w żywotnym interesie samego płatnika, który tym samym nie naraża się na dotkliwe konsekwencje niewywiązywania się ze swoich powinności wobec ZUS. Podobnie trafny pogląd w tym zakresie Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z 18 października 2011 r., III UK 22/11³⁰, że nie można kwalifikować jako naruszenia konstytucyjnych gwarancji w zakresie ochrony danych osobowych oraz obrazy dóbr osobistych w sytuacji zasięgania wiedzy o przychodach pracownika dla realizacji ustawowych obowiązków podmiotu zwracającego się o takie informacje (*w tym przypadku obowiązków płatnika składek, określonych w przepisach ustawy systemowej*). Ochrona danych osobowych³¹ nie stanowi zatem realnej przeszkody dla pracodawcy w wywiązaniu się przez niego z obowiązku płatnika na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s., wykonującego swoje ustawowe obowiązki.³²

W świetle miarodajnego orzecznictwa (*analizowanego poniżej*) uprawniony jest pogląd, że jednym z celów pracodawców zawierających umowy z podmiotami trzecimi jest ich zamiar legalnego (tańszego) skorzystania z pracy swoich pracowników, ale już poza stosunkiem pracy,

²⁹ LEX nr 1854103.

³⁰ OSNP 2012, nr 21–22, poz. 266; por. też uzasadnienie wyroku SN z 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 117 oraz wyroku SN z 22 października 2013 r., III UK 155/12, OSNP 2014, nr 9, poz. 138.

³¹ W tym zakresie por. też M. Zagórski, *Pojęcie pracownika na gruncie ubezpieczeń społecznych*, Dor.Podat. 2020, nr 7, s. 77.

³² M. Zagórski, *Korzystanie przez pracodawców z usług podmiotu zewnętrznego, który zatrudnia jego pracowników*, Dor.Podat. 2020, nr 6, s. 61.

ich zatrudnienie bowiem w ramach tego stosunku byłoby zbyt kosztowne. Gdyby celem pracodawców nie było korzystanie z pracy swoich pracowników, lecz innych osób, to w ogóle nie byłoby potrzeby korzystania z trzeciego podmiotu w tej konstrukcji, nie byłoby bowiem przeszkód do zawarcia umowy cywilnoprawnej bezpośrednio z osobami niebędącymi własnymi pracownikami. Rodzi się oczywiście pytanie, dlaczego istotne z punktu widzenia pracodawcy jest to, aby w ramach tych umów cywilnoprawnych to jego pracownicy świadczyli pracę na jego rzecz? Odpowiedź nie wydaje się skomplikowana; i nie chodzi tu tylko o to, że taka praca własnego pracownika zatrudnianego za pośrednictwem trzeciego podmiotu jest tańsza niż jego zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, ale pracodawca odnosi z takiego zatrudnienia inne jeszcze korzyści. Przede wszystkim w takiej sytuacji pracownik, mimo że pracuje częściowo w oparciu o stosunek pracy, a częściowo wykonuje zlecenie innego podmiotu, to wykonuje swoją pracę z reguły w tym samym miejscu i pod tym samym, szeroko rozumianym nadzorem swojego pracodawcy. Trudno w takiej sytuacji w praktyce doszukać się niuansów odróżniających reżim pracowniczy od reżimu danej umowy cywilnoprawnej. Realnie w praktyce zatem potencjalny zleceniobiorca sam nie rozróżnia wiążącego go reżimu pracowniczego od pracy świadczonej na podstawie umowy cywilnoprawnej, a nawet jeżeli go rozróżnia, to podporządkowanie z umowy o pracę rzutuje na korzystanie przez niego z jego uprawnień służących mu z umowy cywilnoprawnej. Konstrukcja ta daje zatem pracodawcy w praktyce zachowanie podporządkowania pracowniczego w korzystaniu z pracy swego pracownika również w zakresie, w jakim on ją świadczy na rzecz pracodawcy w oparciu o umowę cywilnoprawną zawartą z innym podmiotem. Kolejną bardzo istotną ekonomicznie korzyścią takiego zatrudnienia jest to, że praca, którą na rzecz pracodawcy w ramach umowy cywilnoprawnej świadczy pracownik, jest z reguły pracą, którą pracownik ten wykonuje na co dzień, a zatem ma sprawdzone, często niełatwe do nabycia kwalifikacje do jej świadczenia, co czyni zbędną rekrutację nowych osób, ich szkolenie i ponoszenie szeregu wydatków i ryzyk z tym związanych. Kolejną ważną i nie do przecenienia korzyścią pracodawcy z korzystania na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. z pracy swoich pracowników w oparciu o umowy cywilnoprawne z innym podmiotem jest to, że pracodawca korzysta

z pracy osób, które już zna i którym ufa, bo są przecież jego pracownikami. Pracodawca minimalizuje w ten sposób ryzyko ich potencjalnie niewłaściwego wykonywania umowy (*naruszenie konkurencji, kradzież danych, mienia i inne możliwości działania na szkodę pracodawcy lub osoby trzeciej na rachunek pracodawcy*). To właśnie z tych powodów pracodawcy chętnie korzystają z pracy swoich pracowników również poza łączącym ich stosunkiem pracy. Suma powyższych korzyści nie tylko prowadzi do realnego zmniejszania szeroko rozumianych kosztów pracy pracodawców, ale przede wszystkim poprawia ich konkurencyjność na rynku, uzyskują oni bowiem lepszą pozycję konkurencyjną w zderzeniu z pracodawcami (*producentami/usługodawcami*), którzy korzystają z pracy swoich pracowników tylko w ramach stosunku pracy i ewentualnych godzin nadliczbowych w jego ramach wypracowanych. Ta zależność w istocie zapewne wymusza i u takich pracodawców rozszerzenie zatrudnienia pracowników poza stosunkiem pracy, w przeciwnym razie ich koszty pracy w stosunku do pracodawców stosujących już takie praktyki będą za wysokie i wpłyną negatywnie na ceny produktów czy usług przez nich oferowanych, co przełoży się szybko na kondycję ekonomiczną takich pracodawców. Trudno się zgodzić z tezą podnoszoną niekiedy w doktrynie³³, że to właśnie regulacja art. 8 ust. 2a u.s.u.s. w zakresie przestrzegania reguł konkurencji dyskryminuje przedsiębiorców kooperujących z podmiotami zatrudniającymi w ramach stosunków pracy wykonawców świadczących pracę u tych przedsiębiorców. Przedsiębiorcy ci sami bowiem dokonują wyboru kontrahenta, a zatem nie muszą zatrudniać zleceńoborców powiązanych stosunkiem pracy z pracodawcą, na którego rzecz świadczą oni pracę również w ramach umowy cywilnoprawnej, a ponadto nawet gdy dochodzi do sytuacji objętej hipotezą art. 8 ust. 2a u.s.u.s., to płatnikiem składek jest przecież pracodawca, a nie przedsiębiorca z umowy cywilnoprawnej.

Praktyka orzecznicza ujawnia wiele prób tworzenia konstrukcji, których ukrytym, ostatecznym celem jest ominięcie regulacji art. 8 ust. 2a u.s.u.s. i zmniejszenie obciążeń pracodawcy korzystającego z pracy pracownika lub co najmniej odnoszącego korzyść z takiej pracy poprzez

33 S. Koczur, *Beneficjent pracy jako kryterium objęcia systemem ubezpieczeń społecznych*, MOPR 2013, nr 7, s. 352.

tworzenie coraz to przeróżnych konfiguracji, których wspólnym, ostatecznym mianownikiem jest to, że pracownik świadczy pracę na rzecz swego pracodawcy, dodatkowo poza stosunkiem pracy.

Tytułem pewnej egzemplifikacji w dotychczasowym orzecznictwie za próbę obejścia art. 8 ust. 2a u.s.u.s. uznawano między innymi konstrukcje, w których ramach:

- » pielęgniarki zatrudnione na umowach o pracę w szpitalu poza swoim normalnym czasem pracy wykonywały taką samą pracę w tym samym szpitalu (z reguły na tym samym oddziale) w ramach umowy-zlecenia łączącej je z przedsiębiorcami³⁴;
- » spółka zajmująca się produkcją i handlem produktów mięsnych powierzała agentowi na część tygodnia prowadzenie swojej hurtowni, do której wykonywania to umowy zatrudniał on następnie na umowy-zlecenia pracowników tejże spółki. W ramach cywilnoprawnych umów wykonywali oni tę samą pracę i w tym samym miejscu, tyle że w soboty i niedziele³⁵;
- » powiązane ze sobą spółki z branży farmaceutycznej na podstawie zawartej między sobą umowy kierowały do pracy w pierwszej z nich pracowników zatrudnianych na podstawie umów-zleceń zawartych przez drugą spółkę z pracownikami tej pierwszej spółki. W efekcie pracownicy ci świadczyli część pracy w tej samej aptece w oparciu o umowę o pracę z pierwszą spółką, a drugą część w oparciu o umowę cywilnoprawną zawartą z drugą spółką. Zastosowanie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. było tu bardziej niż oczywiste;
- » dochodziło do świadczenia pracy ochroniarskiej na obiektach chronionych przez swego pracodawcę częściowo na podstawie umowy o pracę, a częściowo na podstawie umowy cywilnoprawnej łączącej pracownika z innym podmiotem, który z kolei na podstawie umowy o współpracy z pracodawcą zleceniobiorcy wysyłał go do ochrony tych samych obiektów poza godzinami, w których realizowany był stosunek pracy³⁶;

34 Por. wyrok SN z 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727.

35 Por. niepublikowane postanowienia SN: z 15 grudnia 2016 r., I UK 136/16; z 24 listopada 2016 r., I UK 70/16; z 14 listopada 2016 r., I UK 9/16; z 12 czerwca 2015 r., I UK 505/14.

36 Por. postanowienie SN z 16 czerwca 2020 r., I UK 220/19, LEX nr 3158140.

- » dochodziło do korzystania przez operatora pocztowego na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem trzecim z pracy swoich pracowników, na której podstawie to umowy sprzątała oni placówki, w których byli zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę, co mogli czynić nawet w czasie realizacji stosunku pracy. Novum w tej konstrukcji było, że zleceniodawca został wybrany w drodze przetargu, ale i tak ostatecznie okazywało się, że do wykonania zlecenia posługuje się on pracownikami operatora, a nie innymi osobami niezwiązanymi z pracodawcą³⁷;
- » dochodziło do świadczenia pracy na rzecz przedsiębiorstwa autobusowego (swego pracodawcy) także na podstawie umowy-zlecenia zawartej z podmiotem trzecim³⁸;
- » dochodziło do świadczenia pracy na rzecz spółki zajmującej się odbiorem odpadów komunalnych (swego pracodawcy) także na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z inną spółką, co umożliwiało świadczenie przez pracowników tej pracy także w soboty i niedziele³⁹.

W przypadku pracodawców w istocie niekonkurujących *sensu stricto* na rynku, jak np. uczelni wyższych, zawieranie umów cywilnoprawnych z własnymi pracownikami (wykładowcami) miało z reguły na celu zwiększenie wynagrodzeń tychże pracowników, tyle że bez odprowadzania składek od tej części ich wynagrodzeń. Naruszenie interesu pracownika nie następuje tutaj wprost, pracodawca bowiem stara się w ramach środków, którymi dysponuje, podwyższyć wynagrodzenie, ale te negatywne skutki dla pracownika pojawią się w postaci mniejszej kwoty zgromadzanych składek na jego koncie, co przełoży się w przyszłości na wysokość jego świadczeń. W tego typu konstrukcjach pracodawcy próbują zmniejszyć obciążenia składkowe, np. w przypadku pracowników naukowych, w ten sposób, że uczelnia poza stosunkiem pracy zawiera z nimi umowy o przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu

37 Por. np. wyroki SA w Białymstoku z 18 listopada 2020 r.: III AUa 707/20 niepubl.; III AUa 716/19, LEX nr 3040414.

38 Por. postanowienie SN z 19 lutego 2020 r., I II UK 104/19, LEX nr 2805036.

39 Por. w tym zakresie postanowienia SA w Białymstoku: z 10 kwietnia 2018 r., III AUa 92/18, LEX nr 2546200; z 24 kwietnia 2018 r. III AUa/125, niepubl.; z 28 marca 2018 r., III AUa 44/18, niepubl.

dydaktycznego, przy czym treść tych umów przewiduje zobowiązanie pracownika uczelni do wygłoszenia wykładu oraz opracowania i utrwalenia programu zajęć na określony umowami temat, opracowania, utrwalenia i udostępnienia, określonym przez uczelnię osobom, nowych materiałów dydaktycznych i szkoleniowych w zakresie objętym przedmiotem tych zajęć, zrealizowania indywidualnych ćwiczeń i dodatkowych konsultacji merytorycznych dotyczących zajęć według oryginalnych metod opracowanych przez autora, opracowania i utrwalenia tematów, zadań i ćwiczeń do sprawozdań, zaliczeń i egzaminów oraz ich przeprowadzenia według wskazówek uczelni, dokonania oceny i recenzji pisemnych prac osób określonych przez uczelnię. Organ rentowy tego typu umowy osładkował na podstawie art. 8 ust. 2a u.s.u.s., co było akceptowane przez sądy powszechne⁴⁰ i Sąd Najwyższy⁴¹. W wyroku z 24 marca 2015 r., II UK 184/14⁴², SN generalnie przyjął, że art. 8 ust. 2a u.s.u.s. jest także stosowany do wynagrodzenia (honorarium) z tytułu zawarcia umowy o przeniesienie autorskich praw majątkowych w sytuacji objętej hipotezą normy art. 8 ust. 2a u.s.u.s. i stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli okoliczności faktyczne sprawy wskazują na stałe i systematyczne realizowanie tego prawa w ramach umowy (umów) o dzieło w rozumieniu art. 627 k.c. Bez znaczenia przy tym jest, w jakim stopniu autorskie prawa majątkowe wynikające z jego pracy wykonywanej za pośrednictwem drugiego podmiotu przechodzą na rzecz tego podmiotu czy też należą do pracodawcy (uczelni)⁴³.

Skoro w znamienitej większości przypadków to pracodawca działa z wyraźnym zamiarem skorzystania w sposób świadomy z pracy swoich pracowników poza stosunkiem pracy, to ma w istocie kontrolę nad informacjami niezbędnymi mu jako płatnikowi lub bez trudu może je uzyskać, odpowiednio układając istotne postanowienia umowy z podmiotem trzecim, na której podstawie jego pracownicy mają wykonywać pracę na jego rzecz. Zasłanianie się regulacjami dotyczącymi ochrony

40 Por. wyroki np. SA w Białymstoku: z 19 maja 2015 r., III AUA 1275/14 i III AUA 1640/14, niepubl.

41 Por. np. postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej SN: z 17 sierpnia 2016 r., I UK 382/15, niepubl.; z 17 sierpnia 2016 r., I UK 401/15, niepubl.

42 OSNP 2017/2/21.

43 Por. wyrok SN z 23 września 2020 r., II UK 356/18, LEX nr 3106186.

danych osobowych – jak to wyżej wskazano – jest w tej sytuacji nieprzekonujące, istnieje bowiem możliwość wcześniejszego zadbania o uzyskanie stosownych zgód lub nawet skorzystanie z regulacji⁴⁴ umożliwiających wykorzystanie tych danych bez takich zgód w realizacji zadania publicznego. Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych stanowiącego odrębną i specyficzną gałąź prawa oraz pewnego prymatu pracowniczego ubezpieczenia potencjalna dyferencjacja sytuacji prawnej ubezpieczonego, który w ramach tej samej umowy będzie lub nie będzie podlegał ubezpieczeniu społecznemu, w zależności od tego, na czyją rzecz świadczy pracę, nie kłóci się z celem regulacji prawa ubezpieczeń społecznych⁴⁵.

3. Pojęcie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy

W doktrynie pojęcie *wykonywania pracy na rzecz pracodawcy* w przeciwieństwie do orzecznictwa jest wykładane zawyżająco. W doktrynie dominuje raczej stanowisko, że regulacja z art. 8 ust. 2a u.s.u.s. neguje możliwość stosowania tego przepisu do stanów faktycznych, w których korzyść trafia do pracodawcy zupełnie pośrednio, jedynie w tym sensie, że pracodawca przynależy do organizmu gospodarczego, którego jedna z części korzysta z wykonywanej pracy (tak np. P. Czarnecki)⁴⁶. Podobne stanowisko co do konieczności odniesienia przez pracodawcę bezpośredniej korzyści reprezentuje I. Jędrasik-Jankowska, która podkreśla przy tym, że działanie na cudzą rzecz musi wynikać z zawartej umowy

⁴⁴ Por. art. 6 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE L z 2016 r., nr 119, s. 1 z późn. zm.) oraz art. 3–5a ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1781).

⁴⁵ Por. w tym zakresie też P. Prusinowski, *Obowiązek zapłaty składek...*, s. 291.

⁴⁶ P. Czarnecki, *Ubezpieczenie społeczne – dodatkowe zatrudnienie cywilnoprawne (art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) – prawo pracy – pracodawca organizacyjny i właścicielski – holding. Glosa do uchwały SN z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, OSP 2017/7–8/66, s. 29.*

o pracę (umowy-zlecenia), a zatem nie można działać na cudzą rzecz na podstawie umowy zawartej z innym podmiotem⁴⁷. Akcentuje się też, że pojęcie *pracy na rzecz pracodawcy* nie zostało zdefiniowane ustawowo i nie można w związku z tym jednoznacznie powiedzieć, o jakie sytuacje chodzi⁴⁸. W doktrynie wąsko jest też rozumiane pojęcie beneficjenta pracy tak zatrudnianego pracownika i podkreśla się w związku z tym, że to zleceniodawca jest beneficjentem w przypadku pracy zleceńbiornicy u jego pracodawcy (a nie ten pracodawca), bo to on uzyskuje zysk z tej pracy. Nadto podnosi się, że dla pracodawcy wymierną wartość może stanowić dopiero kompleksowa usługa świadczona przez kontrahenta, a nie praca świadczona w ramach umowy cywilnoprawnej przez pojedynczego pracownika. W konsekwencji korzystanie z fizycznego rezultatu pracy nie stanowi synonimu bycia beneficjentem pracy⁴⁹.

W istotnym kontraście do poglądów doktryny jest stanowisko judykatury, która dość jednolicie stoi na stanowisku szerokiego rozumienia *pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy*, co niewątpliwie służy realizacji celu ochronnego (w stosunku do pracownika) i fiskalnego (w stosunku do Funduszu), które to regulacja art. 8 ust. 2a u.s.u.s. miała osiągnąć. W orzecznictwie odkodowywanie normy art. 8 ust. 2a u.s.u.s. następuje poprzez definiowanie pojęcia wykonywania pracy na rzecz pracodawcy przede wszystkim poprzez uchwycenie korzyści odnoszonej przez pracodawcę z takiej pracy, która to korzyść może być korzyścią finansową, majątkową, niemajątkową, bezpośrednią lub pośrednią, a jej odniesienie skutkuje uznaniem pracodawcy za beneficjenta pracy swojego pracownika również w zakresie pracy świadczonej przez niego na podstawie umowy cywilnoprawnej z osobą trzecią. Dobrym potwierdzeniem tej tezy jest postanowienie Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2020 r., I UK 220/19⁵⁰, w którym sąd ten potwierdził, że należy szeroko rozumieć pojęcie *pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy*, podkreślając, że

47 I. Jędrasik-Jankowska, *Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczenia społecznego*, PiZS 2011, nr 8, s. 22–28

48 M. Kuśmierczyk, *Pojęcie „pracownika” dla celów ubezpieczeń społecznych*, cz. I, Dor.Podat. 2016, nr 6, s. 61.

49 S. Koczur, *Beneficjent pracy...*

50 LEX nr 3158140; por. też postanowienie SN z 18 listopada 2020 r., III UK 439/19, LEX nr 3080586.

istotne jest to, kto jest rzeczywistym beneficjentem takiej pracy, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią. Bez znaczenia w tym zakresie jest też rodzaj wykonywanych czynności przez pracownika⁵¹ wynikających z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią. Do zastosowania art. 8 ust. 2a u.s.u.s. wystarczającą przesłanką 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. Wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy będzie oczywiste w sytuacji, gdy pracodawca zamawia u pośrednika (*osoby trzeciej*) określone dzieła, ale jednocześnie wskazuje na konkretnego wykonawcę tego dzieła, który jest jego pracownikiem. W takiej sytuacji to w sferze faktycznej i prawnej dzieło to zamawia u swego pracownika i zastosowanie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. jest oczywiste⁵². Z reguły sytuacja nie jest jednak tak klarowna, pracodawca i osoba trzecia, starając się bowiem wymknąć spod konstrukcji art. 8 ust. 2a u.s.u.s., tworzą skomplikowane konfiguracje, w których rozmywa się i staje się trudne do określenia, czy praca rzeczywiście wykonywana jest na rzecz pracodawcy. Wykładnia pojęcia na rzecz pracodawcy zmierza z reguły do odkodowania, czy pracodawca w danych okolicznościach faktycznych, z reguły świadomie przez strony zagmatwanych, jest rzeczywistym beneficjentem, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią⁵³. Dobrym przykładem takiego zakodowania korzyści odnoszonej przez pracodawcę może być stan faktyczny, który legł u podstaw uchwały Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21⁵⁴. W uchwale Sąd Najwyższy przyjął, że stwierdzenie „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy”, o którym mowa w art. 8 ust. 2a u.s.u.s., obejmuje wykonywanie umowy-zlecenia (innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) zawartej przez

51 W doktrynie zarzuca się zbyt szerokie rozumienie pojęcia pracownik, por. A. Kuśmierczyk, *Pojęcie „pracownika” dla celów ubezpieczeń społecznych*, cz. I, Dor.Podat. 2016, nr 6, s. 63.

52 Por. wyrok SN z 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013/9–10/117.

53 Por. wyrok SN z 7 lutego 2017 r., II UK 693/15, LEX nr 2238708.

54 Legalis nr 2601864.

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.

Istotne jest przy stosowaniu konstrukcji z art. 8 ust. 2a. u.s.u.s. ustalenie, czy w ramach umowy pracodawcy z osobą trzecią środki finansowe płyną od pracodawcy do osoby trzeciej, która z nich opłaca zlecnioobiorcę (pracownika), czy też odwrotnie to osoba trzecia przekazuje środki na rzecz pracodawcy. W tym drugim przypadku z reguły nie zajdą przesłanki do zastosowania art. 8 ust. 2a u.s.u.s. Znaczenie w tym zakresie może też mieć pochodzenie samych środków, z których finansowana jest umowa cywilnoprawna⁵⁵. Nie ulega jednak wątpliwości, że kierunek przepływu środków jest jednym z relewantnych elementów zastosowania bądź nie art. 8 ust. 2a u.s.u.s.⁵⁶, co potwierdził też ostatnio Sąd Najwyższy w uchwale z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21⁵⁷, podkreślając, 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 u.s.u.s. Trzeba zgodzić się z poglądami doktryny, że zastosowanie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. będzie wyłączone w sytuacji, w której podmiot trzeci zobowiązany jest jedynie do dostarczania pracodawcy określonego produktu, który wytwarza w ramach prowadzonej przez siebie działalności, jeżeli ten podmiot ponosi też ryzyko organizacyjne, techniczne, produkcyjne, a także osobowe za produkt przez siebie wytwarzany. W takiej sytuacji pracodawca w istocie kupuje określony produkt od podmiotu trzeciego, u którego w ramach umowy cywilnoprawnej zatrudniony jest przy produkcji pracownik tego pracodawcy⁵⁸.

55 Por. wyroki SN z 25 maja 2010 r., I UK 354/09, LEX nr 602211; z 7 lutego 2017 r., II UK 693/15, LEX nr 2238708; z 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596.

56 Por. w tym zakresie też wyrok SN z 25 maja 2010 r., I UK 354/09, LEX nr 602211.

57 Legalis nr 2601863.

58 Por. w tym zakresie M. J. Zieliński, *Kontrowersje wokół wykonywania pracy na rzecz własnego pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecz-*

W orzecznictwie pracodawcę uważa się za beneficjenta pracy swego pracownika nawet w sytuacjach, gdy *prima facie* trudno wprost taką korzyść uchwycić. W wyroku SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17⁵⁹, przyjęto, że art. 8 ust. 2a u.s.u.s. ma zastosowanie także w takiej sytuacji, gdy w ramach tej samej grupy kapitałowej spółka akcyjna powołuje jako jedynego wspólnik spółkę celową do wdrożenia jednolitego systemu informatycznego na rzecz spółek należących do grupy kapitałowej. Powołana spółka celowa gospodarczo wykorzystywała w pełni funkcjonalny zintegrowany system, udostępniając go spółkom z grupy kapitałowej zgodnie z zasadami wynikającymi z umowy licencyjnej zawartej z inną jeszcze spółką, aby w ten sposób zapewnić tym spółkom grupy pełną obsługę procesów biznesowych z wykorzystaniem tego systemu. W spółce celowej byli zatrudnieni tylko kierownicy projektu i asystenci. Wdrożenie nadzorował z kolei specjalny komitet powołany przez grupę kapitałową. Spółka celowa zdecydowała się zatrudnić na podstawie umów cywilnoprawnych osoby będące pracownikami spółek grupy kapitałowej do pracy przy tworzeniu odpowiednich modułów, w których mapowano procesy, znajdujących się do tej pory w różnych systemach bądź poza systemami w poszczególnych spółkach grupy kapitałowej. Dotyczyło to wszelkich procesów aplikowanych w spółkach, między innymi kadr, naliczania wynagrodzeń czy rozliczania czasu pracy. Istotną przesłanką zatrudnienia w spółce celowej była wiedza i doświadczenie pracownika o konkretnym systemie działającym w spółce go zatrudniającej. Stworzony system zarządzania był uniwersalny i mógłby z niego korzystać dowolny podmiot gospodarczy. Zleceniobiorcy byli osobami biorącymi udział w testach i analizie przedwdrożeń. Spółka akcyjna zawarła ze swoją spółką celową umowę o rozliczenie nakładów na licencje i wdrożenie systemu; kwestia sporna w sprawie sprowadzała się do przesądzenia, czy pracownik spółki akcyjnej biorący udział we wdrożeniu projektu na podstawie umowy cywilnoprawnej ze spółką celową pracował na rzecz swego pracodawcy, w sytuacji gdy projekt wdrażany był we wszystkich spółkach grupy kapitałowej, a zatem jego pracodawca

nyn a zgodność tego przepisu z Konstytucją RP, „Acta Universitatis Wratislaviensis, Przegląd Prawa i Administracji”, t. CXIII, Wrocław 2018, s. 177.

59 OSNP 2020, nr 2, poz. 16.

(spółka akcyjna) w żaden bezpośredni sposób nie korzystał z efektów wykonywanych przez niego czynności. Nie uczestniczył on też w całym procesie wdrożenia systemu, tylko w początkowych etapach. W sprawie tej SN odwołał się do konstrukcji przebijania przesłony (*veil piercing*) i uzasadnienia cytowanej już uchwały Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09. Sąd Najwyższy podkreślił, że przy art. 8 ust. 2a u.s.u.s. chodzi o przysparzanie korzyści pracodawcy, które należy czytać nie tylko jako rzeczywisty zysk już w momencie pracy pracownika, ale oceniać to także przez pryzmat potencjalnych zysków (spodziewanych lub wysoce prawdopodobnych), jakie w niedalekiej przyszłości przyniesie praca danej osoby, nawet wówczas gdy jest to praca zespołowa, w której wyodrębnienie pojedynczego rezultatu pracy nie składa się na gotowy produkt, moduł, system. Spełnienie przesłanki z art. 8 ust. 2a u.s.u.s. w postaci wykonywania pracy na rzecz pracodawcy nastąpi zatem już choćby tylko poprzez powstanie możliwości wykorzystania przez pracodawcę w przyszłości korzyści pośrednich, będących efektem pracy pracownika.

W orzecznictwie przy definiowaniu pracy wykonywanej na rzecz swojego pracodawcy podkreśla się potrzebę istnienia bezpośredniego związku między korzyścią pracodawcy, która jest wymierna i związana z realizacją celów statutowych, a pracami wykonywanymi przez jego pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych z innym podmiotem⁶⁰.

4. Próba podsumowania

Wprowadzenie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. było spóźnioną reakcją ustawodawcy na zjawiska w systemie ubezpieczeń społecznych i prawie pracy polegające na obchodzeniu przez pracodawców bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy w zakresie norm czasu pracy pracownika i związanej z tym konieczności odpłatności za godziny nadliczbowe oraz unikania płacenia składek na ubezpieczenie społeczne. Wprowadzona

⁶⁰ Por. wyrok SN z 25 maja 2010 r., I UK 354/09, LEX nr 602211.

regulacja wprowadzie nie zmusiła pracodawców do zatrudniania swoich pracowników wyłącznie w ramach stosunku pracy (godzin nadliczbowych), złagodziła jednak z punktu widzenia pracownika nierówności relacji pracownik–pracodawca poprzez zobligowanie pracodawców do odprowadzenia składek również od umów cywilnoprawnych niezależnie od tego, czy zawierają je sami, czy za pośrednictwem osoby trzeciej, jeżeli praca w ich wykonaniu następuje na rzecz pracodawcy, co będzie miało pozytywny wpływ na świadczenia pracowników (ubezpieczonych) w przyszłości. Nie można nie dostrzegać, że nawet najbardziej przemysłna konstrukcja prawna nie powstrzyma przedsiębiorców (pracodawców) od podejmowania prób zmniejszania swoich szeroko rozumianych obciążeń publicznoprawnych, a intensywność tych prób będzie proporcjonalna do wzrostu obciążeń fiskalnych, zwłaszcza w oderwaniu od realnej konkurencji panującej w danym segmencie rynku. Można zatem przyjąć, że regulacja ta jest pewnym kompromisem ustawodawcy dopuszczającym z jednej strony odejście od sztywnych norm prawa pracy na rzecz fiskalnego interesu państwa, który w pewnym zakresie jest zgodny z interesem pracownika mogącego w przyszłości odnieść korzyść w sferze prawa ubezpieczeń także ze swojej pracy świadczonej w oparciu o umowę cywilnoprawną, która to praca bez takiej regulacji mogłaby pozostać w ogóle poza systemem ubezpieczeń społecznych. Podnoszone w doktrynie problemy pracodawcy jako płatnika składek nie odgrywają w praktyce istotnej roli, a pracodawcy należycie dbający o swoje interesy bez trudu mogą się z tego obowiązku określonego w art. 8 ust. 2a u.s.u.s. wywiązać. W praktyce orzeczniczej problemy w tym zakresie dotyczą z reguły tych pracodawców, których już pierwotnym celem była próba uniknięcia płacenia składek od części pracy, świadczonej na ich rzecz przez ich pracowników, za pośrednictwem innego podmiotu. Znalezienie się przez nich w tych okolicznościach na kolizyjnym kursie z normą prawa ubezpieczeń społecznych (*ius cogens*) art. 8 ust. 2a u.s.u.s. jest prostą i uprawnioną konsekwencją nadużywania swojej mocniejszej w stosunku do pracownika pozycji. Konkludując, w mojej ocenie przy zastosowaniu art. 8 ust. 2a u.s.u.s. istotne przede wszystkim jest wychwycenie, w danych okolicznościach faktycznych, intensywności relacji zachodzących między pracownikiem i efektami jego pracy wykonywanej w ramach umowy cywilnoprawnej a korzyściami uzyskiwanymi

przez pracodawcę z tej pracy i zakresu nadzoru przez niego sprawowanego w procesie realizacji umowy cywilnoprawnej. W sytuacji zatem, gdy pracodawca z takiej pracy odnosi dające się wychwycić korzyści, finansuje tę pracę pośrednio za pomocą trzeciego podmiotu, a w trakcie jej wykonywania sprawuje realny (choćby tylko pośredni) nadzór na jej wykonywaniu przez swego pracownika, zastosowanie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. będzie oczywiste.

Bibliografia

- Czarnecki P., *Ubezpieczenie społeczne – dodatkowe zatrudnienie cywilnoprawne (art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) – prawo pracy – pracodawca organizacyjny i właścicielski – holding. Glosa do uchwały SN z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, OSP 2017, nr 7–8, poz. 66.*
- Jędrasik-Jankowska I., *Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczenia społecznego*, PiZS 2011, nr 8.
- Kubot Z., *Spór o definicję legalną płatnika składek*, PiZS 2017, nr 3.
- Kubot Z., *Płatnik składek od własnych, a nie cudzych umów cywilnoprawnych*, PiZS 2017, nr 4.
- Kubot Z., *Uznanie za pracownika osoby prowadzącej pozarolniczą działalność*, PiZS 2013, nr 11.
- Koczur S., *Beneficjent pracy jako kryterium objęcia systemem ubezpieczeń społecznych*, MOPR 2013, nr 7.
- Kuśmierczyk M., *Pojęcie „pracownika” dla celów ubezpieczeń społecznych*, cz. I, Dor.Podat. 2016, nr 6.
- Kuśmierczyk M., *Pojęcie „pracownika” dla celów ubezpieczeń społecznych*, cz. II, Dor.Podat. 2016, nr 7.
- Nowacka I., Rotkiewicz M., *Umowy cywilnoprawne jako forma zatrudnienia. Umowa zlecenia, umowa o dzieło*, 2016 el/Legaliz.
- Nowakowski T., *Umowa o dzieło a umowa o świadczenie usług w świetle orzecznictwa sądów pracy i rozważań doktryny prawa cywilnego*, MOPR 2021, nr 3.
- Prusinowski P., *Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych*, MOPR 2011, nr 6.
- Przybyłowicz A., *Wykonawcy wspólnie realizujący zamówienie publiczne a art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis”, Przegląd Prawa i Administracji, t. CXIII, Wrocław 2018.
- Rylski M., *Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 ust. 2a u.s.u.s.). Uwagi polemiczne*, cz. 1, PiZS 2018, nr 3.
- Rylski M., *Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 ust. 2a u.s.u.s.). Uwagi polemiczne*, cz. 2, PiZS 2018, nr 4.

- Sobiech M., *Pojęcie pracownika na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych*, Dor.Podat. 2018, nr 1.
- Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz, red. B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, Warszawa 2014.
- Zagórski M., *Pojęcie pracownika na gruncie ubezpieczeń społecznych*, Dor.Podat. 2020, nr 7.
- Zagórski M., *Korzystanie przez pracodawców z usług podmiotu zewnętrznego, który zatrudnia jego pracowników*, Dor.Podat. 2020, nr 6.
- Zieliński M. J., *Kontrowersje wokół wykonywania pracy na rzecz własnego pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych a zgodność tego przepisu z Konstytucją RP, „Acta Universitatis Wratislaviensis”, Przegląd Prawa i Administracji, t. CXIII, Wrocław 2018.*

Orzecznictwo

- Uchwała SN z 12 marca 1969 r., III PZP 1/69, OSNCP 1969, nr 11, poz. 197.
- Uchwała SN z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 46.
- Uchwała SN (7) z 21 kwietnia 2010 r., II UZP 1/10, OSNP 2010, nr 21–22, poz. 267.
- Uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21, Legalis nr 2601864.
- Uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21, Legalis nr 2601863.
- Wyrok SN z 13 marca 1997 r., I PKN 43/97, OSNP 1997, nr 24, poz. 494.
- Wyrok SN z 2 czerwca 1998 r., II UKN 92/98, OSNAPiUS 1999, nr 12, poz. 406.
- Wyrok SN z 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 60.
- Wyrok SN z 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, niepubl.
- Wyrok SN z 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727.
- Wyrok SN z 25 maja 2010 r., I UK 354/09, LEX nr 602211.
- Wyrok SN z 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012, nr 21–22, poz. 266.
- Wyrok SN z 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 117.
- Wyrok SN z 22 października 2013 r., III UK 155/12, OSNP 2014, nr 9, poz. 138.

- Wyrok SN z 13 lutego 2014 r., I UK 323/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 68.
 Wyrok SN z 24 marca 2015 r., II UK 184/14, OSNP 2017, nr 2, poz. 21.
 Wyrok SN z 18 grudnia 2014 r., III UK 69/14, OSNP 2016, nr 8, poz. 107.
 Wyrok SN z 24 września 2015 r., I UK 490/14, LEX nr 1854103.
 Wyrok SN z 7 lutego 2017 r., II UK 693/15, LEX nr 2238708.
 Wyrok SN z 27 kwietnia 2017 r., I UK 182/16, LEX nr 2279009.
 Wyrok SN z 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596.
 Wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, OSNP 2020, nr 2, poz. 16.
 Wyrok SN z 23 września 2020 r., II UK 356/18, LEX nr 3106186.
 Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 13 maja 2021 r., K 15/16 (OTK-A 2021/29).
 Wyrok ETPC w Strasburgu z 7 maja 2021 r., skarga nr 4907/18, Xero Flor w Polsce spółka z o.o. przeciwko Polsce, LEX nr 3170326.
 Wyrok SA w Białymstoku z 19 maja 2015 r., III AUA 1275/14 (niepubl.).
 Wyrok SA w Białymstoku z 19 maja 2015 r., III AUa 1640/14 (niepubl.).
 Wyrok SA w Białymstoku z 18 listopada 2020 r., III AUa 707/20 (niepubl.).
 Wyrok SA w Białymstoku z 18 listopada 2020 r., III AUa 716/19, LEX nr 3040414.
 Wyrok SA w Białymstoku z 2 czerwca 2021 r., III AUa 474/21 (niepubl.).
 Wyrok SA w Białymstoku z 1 lipca 2021 r., III AUa 574/21 (niepubl.).
 Wyrok SA w Białymstoku z 8 września 2021 r., III AUa 477/21 (niepubl.).
 Postanowienie SN z 12 czerwca 2015 r., I UK 505/14 (niepubl.).
 Postanowienie SN z 17 sierpnia 2016 r., I UK 382/15 (niepubl.).
 Postanowienie SN z 17 sierpnia 2016 r., I UK 401/15 (niepubl.).
 Postanowienie SN z 15 grudnia 2016 r., I UK 136/16 (niepubl.).
 Postanowienie SN z 24 listopada 2016 r., I UK 70/16 (niepubl.).
 Postanowienie SN z 14 listopada 2016 r., I UK 9/16 (niepubl.).
 Postanowienie SN z 19 lutego 2020 r., I II UK 104/19, LEX nr 2805036.
 Postanowienie SN z 16 czerwca 2020 r., I UK 220/19, LEX nr 3158140.
 Postanowienie SN z 16 czerwca 2020 r., I UK 220/19, LEX nr 3158140.
 Postanowienie SN z 18 listopada 2020 r., III UK 439/19, LEX nr 3080586.
 Postanowienie SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2018 r., III AUa 92/18, LEX nr 2546200.