



Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 listopada 2020 roku (III AUa 233/20)

Art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy, w tym na wykonywanie pracy na podstawie jednej z wymienionych umów cywilnoprawnych przez osobę, która wymienioną umowę zawarła z osobą trzecią, jednakże w jej ramach wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Zatem wystarczającą przesłanką zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest korzystanie przez pracodawcę z wymiernych rezultatów pracy swojego pracownika, wynagradzanego przez osobę trzecią ze środków pozyskanych od pracodawcy na podstawie umowy łączącej pracodawcę z osobą trzecią.

Przewodniczący: SA sędzia Jolanta Hawryszko (sprawozdawca)

Sędziowie: SA Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk, SA Romana Mrotek

Sąd Apelacyjny po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 listopada 2020 r. w Szczecinie sprawy Kancelarii (...), (...) Spółki (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., przy udziale A.S., M.J. (1), M.J. (2), M.K. (1), M.K. (2), J.K., na skutek apelacji płatnika składek Kancelarii (...) od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 20 lutego 2020 r., sygn. akt IV U 1122/19, oddalił apelację (pkt 1) oraz zasądził

od Kancelarii (...) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. kwotę 2700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego organu rentowego w postępowaniu apelacyjnym (pkt 2).

Uzasadnienie

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją nr (...) z 5 czerwca 2019 r. wyliczył podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne A.S. z tytułu pracy wykonywanej na rzecz płatnika składek Kancelarii (...), w okresie od stycznia 2016 do grudnia 2017. W uzasadnieniu organ wskazał, że ubezpieczona była zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez płatnika Kancelaria (...) oraz zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego przez (...) Spółka (...) sp. z o.o. z tytułu zawartej umowy zlecenia. W ocenie organu rentowego, praca ubezpieczonej świadczona była na rzecz własnego pracodawcy. Oznacza to, że Kancelaria (...) jako pracodawca, na rzecz którego ubezpieczona wykonywała pracę z tytułu zawartej umowy zlecenia z (...) Spółka (...) sp. z o.o., był zobowiązany naliczać składki od sumy przychodów zarówno ze stosunku pracy, jak i od wypłat z tytułu zawartej umowy zlecenia. Jednocześnie organ decyzją z 5 czerwca 2019 r. nr (...), dotyczącą A.S., za okres od stycznia 2016 do grudnia 2017 stwierdził zerową podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zawartych umów zlecenia u płatnika składek (...) Spółka (...) sp. z o.o. Wskazał, że płatnik składek (...) Spółka (...) sp. z o.o. zadeklarował składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne od przychodów osiąganych z tytułu zawartej umowy zlecenia przez ubezpieczoną, która świadczyła pracę na rzecz Kancelarii (...), z którą pozostawała w stosunku pracy i która zobowiązana była naliczać składkę zarówno ze stosunku pracy, jak i od wypłat z tytułu zawartej umowy zlecenia.

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych kolejnymi decyzjami z 5 czerwca 2019 r.
- nr (...) dotycząca M.J. (2) za okres od stycznia 2015 do grudnia 2017,
 - nr (...) dotycząca M.K. (1) za okres od stycznia 2015 do października 2015,
 - nr (...) dotycząca M.K. (2) za okres od stycznia 2015 do grudnia 2015,
 - nr (...) dotycząca J.K. za okres od stycznia 2015 do grudnia 2016,
- wyliczył podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne z tytułu pracy na rzecz płatnika składek Kancelarii (...) i wskazał, że płatnik składek nie uwzględniła w podstawie wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne przychodu z tytułu umów zlecenia łączących ubezpieczonych z (...) Spółka (...) sp. z o.o. Ubezpieczeni świadczyli, bowiem w ramach

umowy zlecenia pracę na rzecz tego płatnika, z którym pozostawali w stosunku pracy, tj. Kancelarii (...), wobec czego po stronie tego płatnika istniał obowiązek opłacania składek od przychodu z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia. Jednocześnie organ decyzją z 5 czerwca 2019 r. nr (...) dotyczącą M.K. (2), za okres od stycznia 2015 do grudnia 2017, stwierdził zerową podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne z tytułu umów zlecenia u płatnika składek (...) Spółka (...) sp. z o.o. Wskazał, że płatnik składek (...) Spółka (...) sp. z o.o. zadeklarował składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne od przychodów osiągniętych z tytułu zawartej umowy zlecenia przez ubezpieczoną, chociaż w ramach umowy zlecenia świadczone pracę na rzecz Kancelarii (...), z którym zatrudniony pozostawał w stosunku pracy.

Organ rentowy decyzją z 5 czerwca 2019 r. nr (...), wyliczył podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne M.J. (1) z tytułu pracy wykonywanej na rzecz płatnika składek (...) Spółki (...) sp. z o.o. w okresie od stycznia 2015 do grudnia 2017, ponieważ płatnik składek nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne, przychodu z tytułu umowy zlecenia łączącej ubezpieczoną z płatnikiem składek Kancelarii (...). Ubezpieczona świadczyła w ramach umowy zlecenia pracę na rzecz tego płatnika, z którym pozostawała w stosunku pracy, tj. (...) Spółki (...) sp. z o.o., wobec czego po stronie tego płatnika istniał obowiązek opłacania składek od przychodu z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia.

Jednocześnie organ rentowy decyzją nr (...) z 5 czerwca 2019 r., stwierdził zerową podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne M.J. (1) z tytułu zawartej umowy o zlecenie u płatnika składek Kancelarii (...) za okres od stycznia 2015 do grudnia 2017. Organ rentowy wskazał, że płatnik składek Kancelaria (...) zadeklarował składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne od przychodów osiągniętych z tytułu umowy zlecenia realizowanej na rzecz (...) Spółki (...) sp. z o.o., z którą pozostawała w stosunku pracy.

Płatnik składek Kancelaria (...) wniosła odwołania od decyzji z 5 czerwca 2019 r. dotyczących: A.S., M.J. (1), M.J. (2), M.K. (1), M.K. (2), J.K.; wniosła o zmianę zaskarżonych decyzji przez stwierdzenie, że prawidłowo naliczała składki. W uzasadnieniu argumentowała, że zakres obowiązków pracowników i zleceniobiorców, wykonywanych w ramach umowy zlecenia, był odmienny od wykonywanych na podstawie umowy o pracę; pomiędzy Kancelarią (...) a Spółką (...) sp. z o.o. nie zawierano jakiegokolwiek umów handlowych, na podstawie których pracownicy jednego podmiotu wykonywali jakiegokolwiek prace na rzecz drugiego, a także nie miały miejsca żadne przepływy pieniężne z takiego tytułu. Organ rentowy nie wziął pod

uwagę okoliczności, jaką jest odrębne funkcjonowanie Spółki. Tym samym organ rentowy niezasadnie wywiódł wypełnienie przesłanek art. 8 ust. 2a ustawy.

Płatnik składek Spółka (...) sp. z o.o. w K. wniosła odwołania od decyzji z 5 czerwca 2019 r. dotyczących A.S., M.J. (1), M.K. (2). Domagała się zmiany zaskarżonych decyzji, poprzez stwierdzenie, że prawidłowo dokonywała naliczenia składek. Płatnik składek podniosła identyczne zarzuty, które we wniesionych odwołaniach podniosła Kancelaria (...).

Uczestnicy: A.S., M.J. (2), M.K. (1), M.K. (2) poparli odwołania płatników. Uczestniczki M.J. (1) i J.K. nie zajęły stanowiska w sprawie.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołania wniosł o ich oddalenie, z argumentacją użytą w uzasadnieniu zaskarżonych decyzji.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po połączeniu odwołań od wskazanych decyzji, wyrokiem z 20 lutego 2020 r. oddalił odwołania oraz zasądził od Kancelarii (...) na rzecz Zakładu 3.600 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że B.P. jako przedsiębiorca działa od 20 lutego 1994 r. Do 1 sierpnia 2019 r. prowadziła firmę pod nazwą Kancelaria (...). Zajmowała się działalnością finansowo-księgową, doradztwem podatkowym oraz świadczeniem innych usług finansowych. Od 31 lipca 2019 r. dokonała zmiany urzędowej w rejestrze, wskazując że obecnym przedmiotem działalności ww. podmiotu jest wyłącznie działalność w ramach pozaszkolnych form edukacji. Stałym miejscem działalności jest K., ul. (...).

Spółka (...) sp. z o.o. w K. (KRS: (...)), od 15 września 2005 r. świadczy usługi w zakresie rachunkowo-księgowym oraz podatkowego. Do 13 listopada 2019 r. jej współnikami byli B.P. – 64 udziały, E.P. – 8 udziałów i T.P. – 8 udziałów. Obecnie B.P. ma 24 udziały, E.P. – 8 udziałów, T.P. – 8 udziałów, a (...) S.A. posiada 48 udziałów. Prezesem Zarządu Spółki jest B.P., a Wiceprezesem Zarządu E.P. Siedzibą Spółki jest K., ul. (...). Struktura zatrudnienia osób fizycznych w obu tych podmiotach miała następujący charakter: pracownicy zatrudniani na podstawie umowy o pracę w Spółce (...), jednocześnie zawierali umowy zlecenia z B.P., jako osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, których przedmiotem miało być wykonywanie zleconych czynności. Z kolei pracownicy zatrudniani na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie prowadzonym przez B.P., zawierali umowy zlecenia z ww. spółką (...). Pracownicy powierzone im obowiązki wynikające z umowy o pracę i zlecenia wykonywali w jednym budynku, w którym mieści się zarówno siedziba Spółki, jak i firmy (...). Pokoje te są wieloosobowe, każdy z pracowników miał swoje własne biurko i komputer, nie było rozróżnienia miejsc pracy pod kątem prawnym zawieranej umowy. W firmach nie było rozróżnienia, w którym miejscu siedzi pracownik Spółki, a w którym osoba zatrudniona na podstawie umowy

o pracę u B.P. Wszyscy pracownicy swoje zadania wykonywali na swoim stałym stanowisku pracy. Rachunek za wykonanie umowy zlecenia otrzymywali osobiście od B.P., osobie tej przekazywali również efekt swojej pracy. Pracownicy nie rozliczali czasu poświęconego na czynności wynikające z podpisanej umowy zlecenia. Zadania wyznaczane w ramach obowiązków pracowniczych i dotyczących umowy zlecenia wyznaczała B.P.

A.S. od 11 stycznia 2016 zawarła z Kancelarią (...) umowę o pracę na stanowisku księgowej, na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Do jej obowiązków na tym stanowisku należało: dekretowanie dokumentów, księgowanie dokumentów i wyciągów bankowych; przygotowywanie deklaracji podatkowych oraz sprawozdań i raportów na potrzeby wewnętrzne oraz instytucji wewnętrznych; prowadzenie rejestru podatku VAT; prowadzenie ewidencji środków trwałych; sporządzanie rocznych zeznań podatkowych; bieżące aktualizowanie wiedzy i śledzenie zmian w przepisach prawa podatkowego. Od 29 grudnia 2017 zatrudniona została na stanowisku kierownika działu księgowości. Do jej zadań na tym stanowisku pracy należało: dekretowanie dokumentów, księgowanie dokumentów i wyciągów bankowych; sprawowanie pieczy nad poprawnością księgowania dokonywanych przez podległych pracowników; przygotowywanie deklaracji podatkowych oraz sprawozdań i raportów na potrzeby wewnętrzne oraz instytucji zewnętrznych; prowadzenie rejestru podatku VAT; prowadzenie ewidencji środków trwałych; sporządzanie rocznych zeznań podatkowych; bieżące aktualizowanie wiedzy i śledzenie zmian w przepisach prawa podatkowego. Pracowała w siedzibie Kancelarii w K. przy ul. (...). Od 1 lipca 2019 jej pracodawcą jest Spółka (...) sp. z o.o. w K. W dniu 11 stycznia 2016 ubezpieczona zawarła ze Spółką (...) sp. z o.o. w K. umowę zlecenia, której przedmiotem było wykonywanie czynności w zakresie asysty w doradztwie podatkowym świadczonej na doraźne zlecenie wg potrzeb zleceniodawcy, w tym: ocena stopnia trudności i stanu ksiąg rachunkowych oraz dokumentacji kadrowo-płacowej nowo przyjmowanych klientów, świadczona również w siedzibie klienta; negocjowanie warunków współpracy oraz stawek za usługi nowo przyjmowanych klientów; przygotowanie projektów umów w zakresie prawa cywilnego; przygotowywanie dodatkowych zestawień i sprawozdań ułatwiających bieżące zarządzanie firmą wg wytycznych klienta; przygotowywanie rozwiązań w zakresie obsługiwanych przez zleceniodawcę postępowa oraz kontroli podatkowych, w tym szczególności analiza dokumentów, planowanie strategiczne, przygotowywanie projektów pism; przygotowywanie projektów dokumentów korporacyjnych związanych z obsługą funkcjonowania, zakładania oraz likwidacji spółek. Z tytułu wykonania ww. umowy otrzymywała stałe miesięczne wynagrodzenie. Aktualnie nie wykonuje żadnych czynności z tytułu umowy zlecenia. Została przejęta przez spółkę jako pracownik.

M.J. (1) jest zatrudniona w Spółce (...) sp. z o.o. w K. od 4 marca 2008 r., na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu na stanowisku księgowej. Zakres obowiązków na tym stanowisku był identyczny jak A.S. Pracę nadzorowała B.P. Dnia 1 maja 2015 ubezpieczona zawarła z Kancelarią (...) umowę zlecenia, której przedmiotem było wykonywanie prac biurowych na doraźne zlecenie wg potrzeb zleceniodawcy: sporządzanie inwentaryzacji towarów i rozliczenia pracowników odp. materialnie w sklepie i hurtowni. Z tytułu wykonania ww. umowy ubezpieczona otrzymywała stałe miesięczne wynagrodzenie.

M.J. (2) jest zatrudniona od 9 listopada 2007 na czas nieokreślony w Kancelarii (...) na stanowisku kadrowej w pełnym wymiarze czasu pracy. Do jej obowiązków na tym stanowisku należy: prowadzenie teczek osobowych; naliczanie list płac; przygotowywanie deklaracji rozliczeniowych i zgłoszeniowych do ZUS; przygotowywanie deklaracji miesięcznych i rocznych do Urzędu Skarbowego tj. PIT 4R, PIT 9AR, PIT 11; prowadzenie rozliczeń z PFRON; przygotowywanie sprawozdań do GUS; wydawanie zaświadczeń dla pracowników; weryfikacja terminów ważności badań lekarskich medycyny pracy i szkoleń BHP. Od 1 stycznia 2011 pracuje na stanowisku księgowej. Jej obowiązki na tym stanowisku są identyczne co A.S. Od 31 października 2013 została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. zatrudnienia i rachuby płac – obowiązki identyczne jak wcześniejsze, na stanowisku kadrowej. Od 1 lipca 2019 jej pracodawcą jest Spółka (...) sp. z o.o. w K. M.J. (2) 9 listopada 2007 r. zawarła z (...) Spółką (...) sp. z o.o. umowę zlecenia na czas nieokreślony, na wykonywanie prac biurowych, na doraźne zlecenie, sporządzanie zestawień i rozdziałników na zlecenie. Za wykonanie zlecenia otrzymywała comiesięczne wynagrodzenie. Zdarzało się, że wykonywała je w godzinach pracy dla Kancelarii w tym samym miejscu pracy. Rachunek otrzymywała od B.P.

M.K. (1) w Kancelarii (...) zatrudniona była od 2 grudnia 2013. do 13 lipca 2018, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku samodzielnego pracownika ds. koordynacji danych. Do jej obowiązków należało: sporządzenie raportów i zestawień otrzymanych od klientów; wprowadzanie danych do programów (...); weryfikacja kompletności dokumentów wygenerowanych w systemie fakturującym (...); odbieranie danych i drukowanie danych przesyłanych przez klientów kancelarii; bieżące śledzenie zmian w przepisach prawa podatkowego krajowego i unijnego; współpraca z księgowością. Dnia 31 grudnia 2013 zawarła umowę zlecenie z (...) Spółką (...) sp. z o.o. w zakresie prac porządkowych i biurowych na doraźne zlecenie wg potrzeb zleceniodawcy. Za wykonanie zlecenia otrzymywała od Spółki stałe, comiesięczne wynagrodzenie ok. 220–250 zł. Umowa trwała do lipca 2017, ubezpieczona porządkowała dokumenty.

M.K. (2) 2 grudnia 2013 zawarł z Kancelarią (...) umowę o pracę na czas określony do 1 grudnia 2014, w wymiarze pełnego etatu na stanowisku księgowego.

Do jego obowiązków należało: układanie dokumentów; dekretowanie dokumentów; wprowadzanie faktu do programu księgowego; bieżące aktualizowanie wiedzy i śledzenie zmian w przepisach prawa podatkowego. Z dniem 2 grudnia 2014 powierzono mu stanowisko kadrowego. Jego zakres obowiązków na tym stanowisku był identyczny co M.J. (2). Od 2 grudnia 2014 zatrudniony jest na czas nieokreślony. Następnie z dniem 18 listopada 2016 powierzono mu obowiązki pracownika ds. zatrudnienia i płac. Od 1 lipca 2019 r. jego pracodawcą jest Spółka (...) sp. z o.o. w K. W dniu 2 grudnia 2014 zawarł z (...) Spółką (...) sp. z o.o. umowę zlecenia na wykonywanie prac biurowych na doraźne zlecenie wg potrzeb zleceniodawcy, rozliczania dotacji i sporządzania zestawień do instytucji. Za wykonanie powyższego zlecenia otrzymywał comiesięczne wynagrodzenie. Aneksiem z 2 grudnia 2014 zawarto aneks do ww. umowy zlecenia, zgodnie z którym M.K. (2) zobowiązał się w okresie od 1 grudnia 2015 do 23 grudnia 2015 do pomocy w rozliczaniu projektu unijnego na doraźne zlecenie wg potrzeb zleceniodawcy. Za tę usługę otrzymał wynagrodzenie. M.K. (2) wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia otrzymywał po negocjacjach ze Spółką (...). Do jego obowiązków z umowy zlecenia należało m.in. pomoc firmom przy wypełnianiu wniosków do zatrudniania cudzoziemców.

J. K. w Kancelarii (...) zatrudniona była w okresie od 1 sierpnia 2007 do końca lutego 2017 na stanowisku księgowej, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zakres jej obowiązków na tym stanowisku był identyczny co A.S. Od 1 czerwca 2010 zawarła z (...) Spółki (...) sp. z o.o. umowę zlecenia na wykonywanie prac biurowych na doraźne zlecenie wg potrzeb zleceniodawcy – rozliczanie recept. Za wykonanie usługi otrzymywała stałe, comiesięczne wynagrodzenie. Ubezpieczona wykonywała drobne prace dla zleceniodawcy: pojedyncze wnioski kredytowe zestawienie wartości VAT. Zlecenia otrzymywała od B.P. i to jej przekazywała wszystkie wykonane prace.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił odwołań płatników składek, ponieważ ocenił, że zawarcie umów zlecenia z osobami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę, miało na celu wyłącznie obniżenie kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, przez ograniczenie poboru danin publicznoprawnych i wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy wskazał, że nie mieli racji płatnicy składek twierdząc, że podstawy prawnej decyzji nie można upatrywać w treści art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. W aktualnym stanie prawnym to właśnie art. 8 ust. 2 a ww. ustawy systemowej stoi na przeszkodzie instrumentalnemu wykorzystywaniu zasady swobody umów i swobody form prowadzenia działalności gospodarczej, w celu obniżenia kosztów działalności poprzez nieuzasadnione pomniejszenie należnych danin publicznoprawnych, w tym należności z tytułu ubezpieczeń społecznych. Nie ma też znaczenia to, że jednym z dwóch podmiotów była spółka, a drugim osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą.

W obu przypadkach łącznikiem była osoba B.P. Organ nie kwestionował tego, że w obrocie gospodarczym mogą istnieć odrębne podmioty, choćby powiązane kapitałowo. Okoliczność, że w Kancelarii (...) oraz w Spółce (...) sp. z o.o. były w latach 2014–2015 prowadzone kontrole w zakresie obowiązków dotyczących opłacania i naliczania składek na ubezpieczenie społeczne i inne Fundusze nie miała znaczenia. Nie stwierdzono wtedy żadnych nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia i „wymiany” pracowników pomiędzy podmiotami zatrudniającymi, nie oznacza to, że taka ocena nie mogła być przeprowadzona na obecnym etapie w zaskarżonych decyzjach. W czasie kontroli nie zostały wydane żadne decyzje ZUS, natomiast ustalenia kontrolne poczynione przez organ rentowy nie korzystają z walorów prawomocności. Nadto, kontrola dotyczyła zupełnie innych okresów niż te, które zostały wskazane w treści zaskarżonych decyzji. W świetle protokołu kontroli z dnia 11 czerwca 2014 r. okres objęty kontrolą dotyczył lat 2011–2013, a nie okresów wymienionych w treści decyzji ZUS.

W ocenie Sądu Okręgowego, kluczowa była interpretacja pojęcia prawnego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym za pracownika w rozumieniu ustawy systemowej, 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. Hipotezą normy prawnej wynikającej z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej objęte są dwa rodzaje relacji pomiędzy wskazanymi podmiotami. Pierwszą jest sytuacja, gdy oba stosunki (pracowniczy i cywilnoprawny) dotyczą tych samych podmiotów jednocześnie występujących wobec siebie w roli pracodawcy – zleceniodawcy i pracownika – zleceniobiorcy, drugą zaś sytuacja, gdy na istniejący stosunek pracy nakłada się stosunek cywilnoprawny między pracownikiem i osobą trzecią, na podstawie którego pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy (zleceniobiorcy itp.) w ramach łączącej pracodawcę z ową osobą trzecią umownej więzi prawnej. W tym ostatnim przypadku to w istocie pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika – zleceniobiorcę, bez względu na to, czy w trakcie jej wykonywania pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzystał z jego majątku. Sąd I instancji ocenił, że czynności wykonywane przez każdego z pracowników/ubezpieczonych w związku z podpisaniem umowy zlecenia, w istocie nadal wykonywane były na rzecz ich pracodawcy, a charakter świadczonej przez nich pracy, nie odbiegał od pracy wykonywanej w ramach dotychczasowego stosunku pracy. Sąd I instancji podkreślił także, że zatrudnianie

pracowników poza normalnym czasem pracy, na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju, co objęte stosunkiem pracy, również stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne. W ocenie Sądu Okręgowego decydującym kryterium dla oceny, czy wykreowana relacja prawna trzech podmiotów: pracodawcy, pracownika/zleceniobiorcy i osoby trzeciej/zleceniodawcy nie narusza normy z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, jest właśnie przesłanka świadczenia pracy przez zleceniobiorcę osoby trzeciej na rzecz własnego pracodawcy. Nie można jednak automatycznie przyjmować, że w każdym przypadku, gdy praca zleceniobiorcy wykazuje jakikolwiek związek z działalnością własnego pracodawcy, będzie istniał obowiązek zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Po to, by stwierdzić, na czyją rzecz pracuje zleceniobiorca, należy uwzględnić wszystkie okoliczności, w jakich realizowana jest umowa zlecenia. Nie jest wystarczająca fragmentaryczna ocena ustalonego układu podmiotów i więzi między podmiotami prawa, by stwierdzić, że wystąpiła sytuacja określona w w/w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Nie jest też uprawniony pogląd, prezentowany przez płatników składek, że warunkiem uniemożliwiającym zastosowanie przez ZUS art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest brak przepływów środków finansowych na zatrudnienie danej osoby na podstawie umowy zlecenia, czy też brak odrębnej umowy pomiędzy podmiotem zatrudniającym na podstawie umowy o pracę, a podmiotem zatrudniającym na podstawie umowy zlecenia. Formalne wyodrębnienie obu podmiotów tj. działających jako spółka i jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą również nie wyklucza możliwości zastosowania w/w przepisu. Istotne jest bowiem ustalenie, kto faktycznie odniósł korzyść z wykonywania pracy przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w związku z podpisaniem przez niego umowy zlecenia z podmiotem trzecim. W niniejszym przypadku brak umowy czy przepływów finansowych nie stanowi skutecznego podważenia argumentacji ZUS, tym bardziej, że oba podmioty były ze sobą powiązane osobowo, kapitałowo i organizacyjnie profilem działalności, a osobą łączącą była B.P., która występowała w roli przedsiębiorcy i reprezentanta spółki kapitałowej jako zleceniodawca i pracodawca. Była osobą zatrudniającą jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą oraz jako osoba działająca i zatrudniająca w spółce (...). W ostatecznym rozrachunku, przez obniżenie kosztów działalności gospodarczej związanych z opłacaniem składek ubezpieczeniowych z tytułu podpisanych umów zleceń, korzyść zawsze odnosiła B.P. W analizowanym przypadku zaistniała podstawa faktyczna do stwierdzenia obejścia prawa, w celu uniknięcia płacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne, przez rozłożenie na oba podmioty kosztów zatrudnienia pracowniczego. Beneficjentem pracy wykonywanej przez osoby wymienione w zaskarżonych

decyzjach był i tak ostatecznie pracodawca, a nie zleceniodawca. Płatnik nie wyka-
zał innego celu, któremu miało służyć powstanie dwóch odrębnych podmiotów,
zatrudnianie tych samych osób i wymiana pracowników pomiędzy tymi dwoma
podmiotami w sytuacji, gdy wykonywali oni te same czynności, przy tożsamym
zakresie powierzonych obowiązków, na rzecz zatrudniającego go na podstawie
umowy o pracę pracodawcy. Brakowało tutaj wyraźnego wyodrębnienia działań
osób pod kątem podmiotu, na rzecz którego wykonują swoje czynności. Umowy
zlecenia były zawarte na czas nieokreślony, przedmiot i miejsce wykonywania
świadczenia był taki sam co na podstawie umowy o pracę. Przedmiot umowy zle-
cenia i sposób realizacji umów zlecenia był zbieżny z zakresem obowiązków pra-
cowniczych, bądź wpisywał się w charakter i organizację pracy płatnika pracodawcy.
Charakter i przedmiot zawartych umów zlecenia, a także sposób organizacji pracy
(umowy na czas nieokreślony, nadzór B.P., miejsce świadczenia pracy, organizacja
pracy) to elementy wskazujące na to, że celem zawierania umów zlecenia było nie
tylko przysporzenie korzyści dla ubezpieczonych (dodatkowy dochód), ale także
ominięcie regulacji ochronnych z zakresu prawa pracy i prawidłowego opłacania
składek ubezpieczeniowych. Przedmiot zawieranych wieloletnich umów zlecenia,
które funkcjonowały jednocześnie z umowami o pracę, nakładał się na „stosunek
pracy” i wpisywał się w charakter i potrzeby organizacyjne podmiotów działają-
cych jako płatnik-pracodawca. Pracownicy nie rozróżniali spośród siebie osób
wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o pracę. Zawsze
mieli jedno wyodrębnione stanowisko pracy. Każdorazowo osobą zlecającą ubez-
pieczonym do wykonania pracę była osoba B.P. To ona też przekazywała im
rachunki z tytułu rozliczenia podpisanej umowy zlecenia. B.P. była prezesem
zarządu spółki (...) i jednocześnie prowadziła własną działalność gospodarczą.
Przez zawieranie z pracownikami odrębnych umów zlecenia, zarówno spółka, jak
i płatnik składek B.P. omijali przepisy o czasie pracy w godzinach nadliczbowych
oraz przepisy dotyczących poboru składek na ubezpieczenie społeczne. To właśnie
stanowiło korzyść dla pracodawcy, który nie musiał opłacać pracownikom wyna-
groждения za pracę w nadliczbowych godzinach ani deklorować wyższej podstawy
wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne. Był on więc beneficjentem tego, co
zostało wykonane przez pracowników na podstawie umowy zlecenia. Okoliczno-
ścią to potwierdzającą są również powiązania kapitałowo-osobowe istniejące
pomiędzy spółką a B.P. jako osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodar-
czą. B.P. zarządzała bowiem tymi dwoma podmiotami, pełniła funkcje kierownicze
i zarządcze. Miejszem realizacji pracy zleconej przez B.P. było w istocie stanowisko
pracy u zatrudniającego ubezpieczonych pracodawcy. Skarżący nie przedstawili
uzasadnienia sytuacji wzajemnej wymiany pracowników między spółką (...) a Kan-
celarią (...). Brak wzajemnych formalnych rozliczeń między tymi podmiotami, nie

podważał zastosowania przez Zakład regulacji prawnych wynikających z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zakres obowiązków zleconych umowami cywilnoprawnymi oraz wynikających z umów o pracę pokrywał się, gdyż były to nadal czynności związane z pracą polegającą na wykonywaniu czynności księgowych i dotyczących sporządzania dokumentacji. Pracownicy pracując na podstawie tak zawartej umowy cywilnoprawnej, wykonywali obowiązki nadal na rzecz swojego dotychczasowego pracodawcy. Różnica polegała jedynie na tym, że w miejsce pracodawcy pojawił się podmiot trzeci, co miało legitymizować tego rodzaju postępowanie, wprowadzając walor zgodności z prawem. Tym sposobem doprowadzono do wyłączenia z podstawy wymiaru składek z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę część przychodów ubezpieczonych, tj. osiągniętych na podstawie odrębnie zawartych umów z podmiotem trzecim. Jest to umyślne działanie płatników składek, którzy tym sposobem realizowali cel zmniejszenia obciążeń. Skarżący podzielili koszty zatrudnienia pracowników w ten sposób, że od przychodów pracowników uzyskiwanych z tytułu umowy zlecenia nie odprowadzali składek na ubezpieczenia społeczne. Praca na umowę zlecenia była bowiem tańsza niż w przypadku pracy u jednego pracodawcy z wypłaceniem w tej sytuacji należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W realiach sprawy, takie instrumentalne działanie nie może korzystać z ochrony prawnej. Pomimo wskazania w treści umów zleceń zawieranych przez zainteresowanych, przedmiotu umowy przez określenie wykonywania prac na „doraźne zlecenie zleceniodawcy”, umowy obowiązywały przez okres co najmniej kilku miesięcy do nawet paru lat. Nie można było więc mówić o rzekomo tylko doraźnej potrzebie zleceniodawcy do zaoferowania wykonywania szeregu prac, które miały rzekomo różnić się rodzajowo od prac wykonywanych przez ubezpieczonych w ramach stosunku pracy. Ponadto B.P. od 31 lipca 2019 dokonała zmiany urzędowej w rejestrze CEIDG, wskazując że obecnym przedmiotem jej działalności jako ww. podmiotu jest wyłącznie działalność w ramach pozaszkolnych form edukacji. Stałym miejscem wykonywania działalności jest nadal K., ul. (...). W przypadku ubezpieczonych, w podstawie wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe, należało zatem uwzględnić dodatkowo przychód z tytułu umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Sąd Okręgowy oddalił odwołania płatników składek od decyzji objętych rozpoznaniem w niniejszej sprawie, wskazując że dotyczy to również odwołań od decyzji ZUS ustalających zerową podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu umowy zlecenia, albowiem jedynym tytułem do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych dla osób wymienionych w treści zaskarżonych decyzji we wskazanym okresie będzie umowa o pracę, a nie umowa zlecenie. Decyzje ZUS ustalające

zerową podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne, w konsekwencji również były prawidłowe. Nie było bowiem dodatkowego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego niż umowa o pracę dla osób objętych treścią zaskarżonych decyzji ZUS.

Apelację od całości wyroku złożyła płatnik składek B.P. i zarzuciła rozstrzygnięciu:

1. Obrazę przepisów postępowania: – art. 232 k.p.c. przez przerwienie na stronę skarżącą obowiązku wykazania, że nie zaszyły przesłanki do wydania przez ZUS decyzji ingerujących w sytuację prawną skarżącą, w efekcie czego Sąd złamał zasady kontradyktoryjności procesu oraz zdjął całkowicie z autora decyzji obowiązek wykazania prawidłowości zawartych w nich tez, a także poprzez prowadzenie inkwizycyjnego postępowania w zakresie zbierania nowych środków dowodowych oraz oparcia wyroku na okolicznościach, które nie były podstawą decyzji, pomimo braku sporu pomiędzy stronami w zakresie faktów, co doprowadziło do wyjścia przez Sąd poza zakres sprawy; – art. 233 k.p.c. przez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, prowadzącą do bezpodstawnych twierdzeń co do nadużycia prawa przez skarżącą, co stanowiło jednocześnie wyjście przez Sąd poza zakres sprawy; – art. 477 14 § 1 k.p.c. w zw. z art. 320 § 1 k.p.c. przez oddalenie odwołań skarżącej i utrzymanie w mocy decyzji ZUS w oparciu na twierdzeniach co do okoliczności faktycznych oraz prawnych, które wykraczają poza zakres sprawy wyznaczony przez decyzje oraz odwołania, w szczególności opierając wyroki na twierdzeniach co do naruszeń przez skarżącą prawa, które nie były stawiane przez ZUS w decyzjach, tym samym działając w zastępstwie Organu; – art. 477 14 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, tj. niedokonanie kontroli merytorycznej decyzji zawierających błędy w interpretacji i zastosowaniu prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 2a in fine ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz których argumentacja prawna w części nie ma pokrycia w przepisach prawa.
2. Obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 2a in fine ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez błędną jego interpretację wyrażającą się w uznaniu, że przepis ten można zastosować w sytuacji, kiedy nie ma miejsca przeniesienie efektów pracy pracownika na jego pracodawcę przez podmiot trzeci udzielający temu pracownikowi zlecenia, ale fakt powiązań pomiędzy odrębnymi podmiotami prawa uzasadnia twierdzenie, że podmioty te pomimo prowadzenia odrębnych działalności, a także braku wzajemnych świadczeń i płatności, osiągają korzyści w postaci zmniejszenia obciążeń składkowych, która to korzyść wypełnia przesłankę wykonywania przez pracownika pracy na rzecz swojego pracodawcy w sytuacji, gdy wykonuje on zlecenie na rzecz drugiego podmiotu dla celów działalności tego drugiego podmiotu.

Apelująca wniosła o zmianę zaskarżonych decyzji przez stwierdzenie prawidłowości wypełnienia przez skarżącą obowiązków ustawowych w zakresie objętym decyzjami, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie go do ponownego rozpoznania sądowi I instancji. Podkreśliła, że w przedmiotowych sprawach ZUS wydał decyzje, w których wkracza w sytuację prawną skarżącej. W takim rodzaju sprawy to Organ wysuwa twierdzenia, że skarżąca dokonała uchybień w prawidłowości naliczania składek, więc to na nim spoczywa ciężar dowiedzenia stawianych tez. Sąd natomiast powołany jest do sprawdzenia, czy wydana decyzja jest prawidłowa. W aktach organu rentowego znajduje się materiał dowodowy wskazujący, że istnienie odrębnych podmiotów gospodarczych, Kancelarii i Spółki, było uzasadnione rynkowo oraz organizacyjnie. Pomiędzy pracodawcą oraz zleceniodawcą nie ma świadczenia żadnych usług, umów o współpracy ani płatności. Praca świadczona przez pracowników na podstawie umowy o pracę była dla celów działalności pracodawcy, a na podstawie umowy zlecenia dla celów działalności zleceniodawcy i nie było możliwe, aby czynności świadczone na podstawie umów zlecenia były świadczone w godzinach nadliczbowych. Pracodawca i zleceniodawca są odrębnymi podmiotami, posiadają odrębnych klientów, mogą funkcjonować niezależnie od siebie. W efekcie nie miało miejsca podjęcie przez skarżącą jakichkolwiek czynności zmierzających do obejścia prawa, niemniej ze względu na brak uwzględnienia przez Organ takich zarzutów w decyzji nie było w postępowaniu konieczności ani możliwości się do tego odnosić.

Zdaniem apelującego część uzasadnienia decyzji, która nie ma pokrycia w przepisach prawa, stanowi istotny element argumentacji organu rentowego. Organ rentowy stwierdził, że skoro zlecenia były świadczone na rzecz pracodawcy, to zastosować można art. 8 ust. 2a u.s.u.s. Organ rentowy jednakże nie argumentuje, że powołany przepis wprost się stosuje do opisanego stanu faktycznego, ale dopiero po przyjęciu tezy o doniosłości powiązań pomiędzy podmiotami, która jest elementem ciągu logicznego uzasadnienia. O ile sformułowanie uzasadnienia prawnego decyzji jest bardzo pobieżne i trudno czytelne, to właśnie ta treść wyznacza zakres sprawy i podlega rozpatrzeniu co do merytorycznej prawidłowości, a odpowiedzialność za treść decyzji ponosi jej autor. W tej sytuacji, opierając zastosowanie prawa na tezie, która nie wynika z przepisów prawa, zdaniem apelującego organ rentowy działał bez podstawy prawnej, a taka decyzja nie może funkcjonować w obiegu prawnym. W ocenie apelującego Sąd Okręgowy nie wypełnił należycie swojej funkcji kontroli merytorycznej zaskarżonych decyzji. Sąd powinien był ocenić, czy do stanu faktycznego, który Organ przyjął za podstawę decyzji, poprawnie zastosowane zostało prawo. Zamiast tego Sąd rozszerzył sprawę, odrywając się od treści decyzji, przeprowadził inkwizycyjne postępowanie, dowolnie zinterpretował materiał dowodowy, postawił nowe tezy i zarzuty, po czym dostosował do nich

wykładnię prawa materialnego. W takim modelu postępowania strona skarżąca nie ma żadnej możliwości obrony swoich praw.

Sąd Apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja jest niezasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, który Sąd Apelacyjny w całości aprobuje. Sąd Apelacyjny, co do zasady, podziela też ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Na wstępie należy zaznaczyć, że w rozpoznawanej sprawie przedmiotem zaskarżonych decyzji organu rentowego było określenie podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia z tytułu umów zawieranych przez określonego płatnika składek/pracodawcę z osobami przez niego zatrudnianymi, co w szczególności dotyczyło umów cywilnych zlecenia oraz umów o pracę. Wymaga zauważenia, że w uzasadnieniu decyzji organ rentowy wprost wskazywał, że przedmiot kontroli obejmował sprawdzenie prawidłowości i rzetelności obliczenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest ZUS oraz zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. W nawiązaniu do przedmiotu kontroli, organ określił podstawę prawną zaskarżonych decyzji, odwołując się do treści przepisów art. 83 ust. 1 pkt 3, w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 ust. 1 i 2a, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 18 ust. 1 i 1a, art. 20 ust. 1 ustawy systemowej oraz art. 81 ust. 1 i 6 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. W protokole kontroli płatnika składek – Kancelarii (...), organ rentowy wyczerpująco wskazał zakres przeprowadzonej kontroli, jak też wskazał okres, którym objęto kontrolę. W ustaleniach tego protokołu organ szczegółowo, na podstawie zgromadzonych dowodów, wskazał w stosunku do poszczególnych zatrudnionych osób, podstawy wymiaru składek za poszczególne miesiące, sumując wynagrodzenia wynikające z umowy o pracę oraz z umowy zlecenia. Tak obliczone podstawy wymiaru składek zostały ujęte w treści zaskarżonych decyzji. W uzasadnieniach zaskarżonych decyzji organ rentowy jednoznacznie przyjął, że zatrudniani zleceniobiorcy świadczyli pracę, w ramach umowy zlecenia na rzecz tego płatnika, z którym pozostawali w stosunku pracy, wobec czego po stronie tego właśnie płatnika/pracodawcy istniał obowiązek obliczania i opłacania składek, od sumy przychodu z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia. Tak określony przez organ obszar kontroli, wprost wskazywał na to, że Sąd Okręgowy – wbrew zarzutom apelacji – przy rozstrzyganiu niniejszej sprawy i przy ocenie prawnej na gruncie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, nie wyszedł poza granice wyznaczone treścią zaskarżonej decyzji. Należy przy tym podkreślić, że nie ma wątpliwości orzeczniczych w zakresie zagadnienia, że organ rentowy

ma uprawnienia do badania ważności umów cywilnoprawnych. Zgodnie, bowiem z art. 68 ustawy systemowej, do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne. Natomiast w myśl art. 83 ustawy, ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw, w szczególności dotyczących ustalania wymiaru składek. Organ rentowy zatem niewątpliwie ma kompetencję do badania charakteru i do oceny prawnej umów stanowiących tytuł do zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, w tym badania prawidłowości ustalania wymiaru składek.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz obliczania i opłacania składek reguluje powołana wcześniej ustawa z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2020.266 j.t.). Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt 1 tej ustawy, pracownicy, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, z zastrzeżeniem art. 8 i 9. Zgodnie z art. 11 ust. 1 pracownicy podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Z kolei w myśl art. 12 ust 1 osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu. W myśl art. 8 ust 1 za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Sąd Apelacyjny, odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego uznał, że Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował w sprawie przepis art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z treścią przedmiotowego przepisu:

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.

Powyższe rozwiązanie legislacyjne jest wyrazem dążenia ustawodawcy do objęcia obowiązkiem opłacania składek na ubezpieczenia społeczne przychodów z umów zlecenia i o dzieło zawartych, bądź wykonywanych na rzecz tego samego pracodawcy, a tym samym uniemożliwienie pracodawcom, będącym płatnikami składek na ubezpieczenie osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, unikania powinności uiszczenia składek od przychodów, osiąganych w związku z wykonywaną na ich rzecz pracą oraz przeciwdziałanie praktyce unikania regulowania wobec pracowników zobowiązań z tytułu godzin nadliczbowych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, iż pojęcie pracownika, w rozumieniu powyższego unormowania, ma szerszy zakres znaczeniowy niż pojęcie pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy (art. 2 k.p. i art. 22 § 1 k.p.), gdyż obejmuje również osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilno-prawnych lub umów,

do których stosuje się przepisy kodeksu cywilnego w sytuacji, gdy umowę tę zawarły z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy lub jeżeli w ramach tej umowy wykonują pracę na rzecz tego pracodawcy, choćby umowa cywilno-prawna została zawarta z osobą trzecią (por. uchwała Sądu Najwyższego z 2.09.2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010/3-4 /46 oraz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 18.10.2011 r., III UK 22/11, LEX nr 1103619 i uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z 26.01.2012 r., III UK 64/11, LEX nr 1215455). Objęcie definicją pracownika – dla potrzeb prawa ubezpieczeń społecznych – nie tylko pracowników w znaczeniu, jakie temu pojęciu nadają przepisy kodeksu pracy, ale także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (m.in. agentów, zleceniobiorców, wykonawców dzieła), oznacza jednocześnie rozszerzenie pracowniczego tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, co wpływa na sposób ustalania podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie. Hipotezą normy prawnej wynikającej z art. 8 ust. 2a ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych objęte są dwa rodzaje relacji pomiędzy zainteresowanymi podmiotami. Pierwszą jest sytuacja, gdy oba stosunki (pracowniczy i cywilnoprawny) dotyczą tych samych podmiotów jednocześnie występujących wobec siebie w roli pracodawcy/zleceniodawcy i pracownika/zleceniobiorcy, drugą zaś sytuacja, gdy na istniejący stosunek pracy nakłada się stosunek cywilnoprawny między pracownikiem i osobą trzecią, na podstawie którego pracownik/zleceniobiorca wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, ale w ramach łączącej pracodawcę z osobą trzecią umownej więzi prawnej. W tym ostatnim przypadku to w istocie pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika/zleceniobiorcę, bez względu na to, czy w trakcie jej wykonywania pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy, i czy korzystał z jego majątku. Z regulacją art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych koresponduje unormowanie zawarte w art. 18 ust. 1a i w art. 20 ust. 1 tej ustawy, dotyczące problematyki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. W sytuacjach, do których odwołuje się art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, a zatem 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 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.

Podsumowując, w przypadku pracowników, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi łączny przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, uzyskany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych. W odniesieniu do tej kategorii ubezpieczonych/

pracowników płatnikiem składek jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy (art. 18 ust. 1a ww. ustawy). Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Obowiązki płatnika muszą bowiem obciążać podmiot, na rzecz którego praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, a który dąży do unikania obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Ugruntowane stanowisko w tej kwestii zostało zaprezentowane w wyrokach Sądu Najwyższego: z 14.01.2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824, z 22.02.2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727 i z 18.10.2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012/21-22/266 oraz w postanowieniu Sądu Najwyższego z 26.01.2012 r., III UK 64/11, LEX nr 1215455. Należy przy tym zauważyć, że celem rozwiązania zaprezentowanego w powołanym przepisie, 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. Z drugiej strony 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. Ten ostatni wątek ma na celu zapobieganie 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.

W orzecznictwie przyjmuje się, że zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z 30.06.2006 r., II UKN 523/99, OSNP 2002/1/22). Podkreśla się przy tym w orzecznictwie, że włączenie w tę konstrukcję prawną dodatkowego podmiotu jako formalnego kontrahenta pracownika, nie powinno mieć większego znaczenia, skoro beneficjentem pracy pozostaje ten sam pracodawca, kosztem pracy pracownika. Znaczenie ma też zmniejszenie oskładkowania pracy, na czym z kolei pracownik straci w przyszłości, gdy zrealizuje się ryzyko ubezpieczeniowe związane ze zdrowiem lub starością. Orzecznictwo akcentuje, że wychodząc z aksjologii ochrony praw pracownika, jak i szeroko rozumianej ochrony ubezpieczeniowej, nie można dopatrzeć się niekonstytucyjnego działania ustawodawcy, który powyżej opisane praktyki próbuje ograniczyć. Należy przy tym zauważyć, że art. 8 ust. 2a był wielokrotnie podstawą wyrokowania przez sądy powszechne i Sąd Najwyższy, i jego konstytucyjność nie budziła zastrzeżeń. W zakresie konstytucyjności art. 8 ust. 2a ustawy systemowej przypomnieć wypada, iż zabezpieczenie społeczne to

domena ustawy zwykłej (art. 67 Konstytucji). Nadto przepis art. 8 ust. 2a ma do spełnienia określone cele, nie tylko z zakresu ubezpieczeń społecznych, a przejęta regulacja ma swoje racjonalne uzasadnienie, choćby łączone z przeciwdziałaniem instrumentalnemu wykorzystywaniu przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16.05.2014 r. II UK 444/13, LEX nr 1508967. Sąd Najwyższy wprost w wyroku z 13.02.2014 r., I UK 323/13 stwierdził, że przepis art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nie narusza art. 51 ust. 1 i art. 84 Konstytucji RP.

Sąd Apelacyjny wskazuje również, że relacja między pracodawcą a organem rentowym nie jest typowym zobowiązaniem prawa cywilnego, lecz następstwem wykreowania tytułu ubezpieczenia społecznego, który – co wynika z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – powstaje z mocy prawa, niezależnie od woli stron i w drodze umowy nie może być zmodyfikowany. Krzyżowanie się prawa pracy i ubezpieczeń społecznych jest oczywiste. O ile reguły prawa cywilnego do stosunku pracy mają zastosowanie przez art. 300 KP, o tyle w prawie ubezpieczeń stosownego odesłania brak.

Sąd Apelacyjny, odnosząc się do przedmiotowej sprawy, miał na uwadze, że jej ustalenia wskazują, że pracownicy zatrudniani na podstawie umowy o pracę w Spółce (...), jednocześnie zawierali umowy zlecenia z B.P., jako osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, a przedmiotem umów zlecenia były czynności merytorycznie zbieżne z obowiązkami pracowniczymi. Analogicznie, pracownicy zatrudniani na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwie prowadzonym przez B.P., zawierali umowy zlecenia ze spółką (...). Nadto, Sąd Apelacyjny miał na uwadze, że w gruncie rzeczy, to właśnie B.P. była w strukturze funkcjonowania pracodawcy osobą wiodącą. B.P. prowadziła jednoosobową działalność gospodarczą, a jednocześnie była dominującym udziałowcem spółki. Zlecała i nadzorowała pracę wszystkich zatrudnionych, i czyniła to niezależnie od formy zatrudnienia i podmiotu zatrudniającego. Wszyscy zatrudnieni pracowali w jednym, stałym miejscu pracy, niezależnie od zatrudniającego podmiotu i formy zatrudnienia, a ich wszystkie zawodowe obowiązki wzajemnie się przenikały. Z ustaleń sprawy wynika, że wszyscy zatrudnieni pracowali na rzecz B.P., i to niezależnie od formy organizacyjnej, w jakiej funkcjonowała jako przedsiębiorca, a przy tym zakres działalności obu podmiotów był tożsamy. Jakkolwiek, w sprawie nie była kwestionowana odrębność prawna dwóch podmiotów, firmowanych przez B.P., to w istocie, tak pracownicy, jak i zleceniobiorcy obu podmiotów wykonywali czynności zawodowe tylko na rzecz B.P. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można negatywnie oceniać faktu istnienia równoległych stosunków zatrudnienia, jednak z drugiej strony, nie można zaaprobować i chronić prawnie takich działań, które związane są z brakiem czytelnego podziału prac na wykonywane w ramach poszczególnych więzi zatrudnienia

czy sztucznego podziału jednego zadania roboczego między różne więzi zatrudnienia z różnymi podmiotami. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotne było to, że praca zatrudnionych była kluczowa dla działalności B.P., jako przedsiębiorcy, zarówno w ramach działalności gospodarczej, jak również w ramach spółki. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku II UK 477/17 z 17.01.2019 r., OSNP 2020/2/16, wolą stron, niezależnie czy celową/zamiarem bezpośrednim, czy też objętą świadomością/zamiarem ewentualnym, nie można zniwelować obowiązku ubezpieczenia społecznego, który powstaje z mocy prawa (...). Sąd Najwyższy wskazał, że dążenie do optymalizacji kosztów działalności gospodarczej nie może odbywać się z pomięciem reguł ubezpieczenia społecznego, bowiem obie wartości nie pozostają względem siebie w hierarchicznej zależności. Potrzebny jest rozsądny kompromis, który uchwyci interes Państwa w zabezpieczeniu obowiązków składkowych, nie tamując rozwoju przedsiębiorczości.

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, przedstawiona konstrukcja stanu faktycznego sprawy jest typowa dla objęcia hipotezą art. 8 ust. 2a. B.P. w istocie była pracodawcą wszystkich zatrudnionych, pracowników i zleceniobiorców, tak w ramach jednoosobowej działalności, jak i spółki. Chociaż prawnie funkcjonowała w ramach dwóch podmiotów obrotu gospodarczego, to realnie, na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, była jednoosobowym pracodawcą, zatrudniającym osoby na umowę o pracę oraz na umowę zlecenia. Zatem zgodnie z art. 8 ust. 2a wszystkie osoby posiadające status pracowniczy i zatrudnione przez nią na podstawie umowy zlecenia, powinny być uznane za pracowników w rozumieniu ustawy systemowej, a to dlatego, że – jak to stanowi ww. przepis – zawarły umowę zlecenia z pracodawcą, z którym pozostawały w stosunku pracy. Stan faktyczny sprawy należy więc ocenić prawnie na podstawie art. 8 ust. 2a, w konstrukcji zatrudniony – pracodawca, a nie w konstrukcji potrójnego węzła prawnego.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów apelacji, Sąd Okręgowy nie naruszył art. 232 k.p.c., ponieważ adresatem normy wyrażonej w zdaniu pierwszym tego przepisu są wyłącznie strony. Niesłuszne jest twierdzenie, że w toku postępowania złamane zostały przez Sąd zasady kontrydiktoryjności procesu. Należy zaznaczyć, że do postępowania odrębnego z zakresu ubezpieczeń społecznych w zakresie postępowania dowodowego ma zastosowanie – bez żadnych ograniczeń – reguła wynikająca z art. 232 k.p.c.; obowiązuje więc zasada kontrydiktoryjności i dowodzenia swoich twierdzeń przez stronę (por. wyrok SN z 7.01.2010, II UK 148/09, LEX nr 577847). W przypadku, gdy strona nie czyni zadość obowiązkowi wskazania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzi skutki prawne, musi się liczyć z niekorzystnymi dla niej następstwami procesowymi w postaci uznania wysuwanych przez nią twierdzeń za nie udowodnione, a w konsekwencji z przegraniem procesu. W przedmiotowej sprawie, niewątpliwie to na płatniku składek spoczywał

obowiązek wykazania, że składki od zawieranych z ubezpieczonymi umów były prawidłowo odprowadzane, ponieważ to odwołująca z powyższego faktu wywodzi skutek prawny w postaci uznania, że zawarcie umów zlecenia z osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę nie miało innych celów niż obniżenie kosztów prowadzonej działalności. Odnosząc się natomiast do twierdzeń apelującego, że Sąd Okręgowy wyszedł poza zakres sprawy i przeprowadził z urzędu postępowanie dowodowe, należy podkreślić, że rolą sądu ubezpieczeń społecznych jest badanie stosunku pracy, jak również prawidłowości zawierania umów cywilnoprawnych przez pracodawcę z pracownikiem, pod kątem przesłanek wynikających z przepisów prawa. Sąd Okręgowy dopuścił dowody, które pozwoliły na zbadanie, w jakim celu strony zawierały umowy zlecenia. Przepis ten stanowi istotny wyjątek od zasady kontradiktoryjności i wynikającego z niej ciężaru dostarczenia dowodów przez strony. Przeprowadzenie dowodu przez sąd z urzędu, z reguły jest korzystne dla jednej ze stron, co może prowadzić do naruszenia zasady równości, a przede wszystkim do podważenia zaufania do sądu. Oczywistym jest przy tym, że uzupełnienie z urzędu materiału faktycznego sprawy nie może prowadzić do wyjścia poza granice zgłoszonego żądania, ani wykraczać poza krąg okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie. Jednak w niniejszej sprawie brakuje podstaw, aby uznać, że Sąd Okręgowy dopuszczając dowody z urzędu, naruszył zasadę kontradiktoryjności.

Sąd Apelacyjny również nie uwzględnił zarzutu naruszenia art. 233 §1 k.p.c. w zakresie oceny dowodów, bowiem apelujący nie wskazał konkretnych dowodów objętych zarzutem. Tym samym, już tylko z tego względu stanowisko apelującego nie podlega jakiegokolwiek analizie prawnej. Należy zauważyć, że apelujący ograniczył zarzut jedynie do wskazania, że bezpodstawnie Sąd I instancji wskazywał na nadużycie prawa przez skarżącą. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 §1 k.p.c. konieczne jest jednak wskazanie przyczyn dyskwalifikujących rozumowanie sądu. W szczególności apelujący nie wskazał, w czym upatruje uchybień Sądu w zakresie dokonanej oceny dowodów, na czym polegała wadliwość stanowiska zaprezentowanego w uzasadnieniu, które z powyższych reguł rządzących tą oceną zostały naruszone. Nie uwzględniono też zarzutu naruszenia art. 477 14 k.p.c. W sprawie Sąd Okręgowy uznał, że nie było podstaw do uwzględnienia odwołania od zaskarżonych decyzji, a zatem prawidłowo na mocy art. 477 14 § 1 k.p.c. oddalił odwołania. Przy tym zarzut naruszenia wskazanego przepisu apelujący wiązał również z naruszeniem 320 §1 k.p.c., jednak art. 320 k.p.c. dotyczy rozłożenia zadzonego świadczenia na raty, wobec czego niewątpliwie nie było podstaw do jego stosowania. Nie był zasadny także zarzut naruszenia art. 477 14 §2 k.p.c. Apelujący wskazywał, że przepis został naruszony przez niedokonanie merytorycznej oceny decyzji zawierających błędy w interpretacji i zastosowaniu prawa materialnego,

tj. art. 8 ust. 2a, oraz których argumentacja prawna w części nie ma pokrycia w przepisach prawa. Sąd Apelacyjny wyjaśnia zatem, że sądowe postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych ma nie tylko charakter kontrolny, ale przede wszystkim rozpoznawczy. Ta druga właściwość wyznacza rolę sądu, jest nią samodzielna ocena przesłanek warunkujących prawo do świadczenia lub zobowiązanie. Zasadność odwołania ocenia się na podstawie właściwych przepisów prawa materialnego, i dlatego postępowanie sądowe skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego. Sąd ubezpieczeń społecznych rozstrzyga bowiem istotę sprawy dotyczącą prawa, zobowiązania albo roszczenia strony, co znajduje wyraz w kompetencji tego sądu do oddalenia odwołania, jeżeli nie ma podstaw do jego uwzględnienia albo zmiany zaskarżonej decyzji w całości lub w części i orzeczenia co do istoty sprawy. Takiej kontroli merytorycznej dokonał Sąd Okręgowy, oceniając prawidłowość zastosowania do stanu faktycznego sprawy art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Kontrolna rola sądu musi korespondować z zakresem rozstrzygnięcia dokonanego w decyzji administracyjnej, zgodnie bowiem z systemem orzekania w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, w postępowaniu wywołanym odwołaniem do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych sąd rozstrzyga o prawidłowości zaskarżonej decyzji (art. 477 § 14 i art. 477 § 14a k.p.c.) w granicach jej treści i przedmiotu (por. wyrok SN z 23.4.2010 r., II UK 309/09, Legalis).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację płatnika składek.

O kosztach postępowania Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. Do celowych kosztów postępowania należy koszt ustanowienia zastępstwa procesowego, który w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych w postępowaniu przed sądem apelacyjnym wynosi 2.700 zł, wg § 2 pkt 5 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Dz.U. 2018.265 j.t. Sąd wziął przy tym pod uwagę, że organ rentowy w stosunku do płatnika wydał szereg decyzji opartych na zbliżonym stanie faktycznym i takim samym stanie prawnym. Niezbędny zatem nakład pracy pełnomocnika organu, jak również charakter sprawy, wkład jego pracy w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sprawy uzasadniały przyznanie wynagrodzenia w jednej stawce minimalnej, i był to koszt celowy. Storna przegrywająca jest, bowiem zobowiązana tylko do zwrotu kosztów celowych, a nie wszelkich poniesionych przez stronę wygrywającą. W postanowieniu z 11.05.2012 r., I UZ 17/12, OSNP2013/11-2/141, Sąd Najwyższy uznał, że wydanie przez organ rentowy wielu decyzji dotyczących wysokości podstawy składek na ubezpieczenie społeczne osobno do każdego ubezpieczonego, nie powinno przekładać się na zwielokrotnienie kosztów zastępstwa procesowego stron.