

Sygn. akt VIII U 1164/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Kamila Niemczyk

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2016 r. w Gliwicach

sprawy Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale M. W., K. W., M. W. (1)

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołania Zakładów (...) Spółki Akcyjnej
|w G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 25 kwietnia 2016 r. **nr** (...)

oddala odwołanie.

(-) SSO Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII U 1164/16

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 25 kwietnia 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne I. W. jako pracownika płatnika składek Zakładu (...) Spółki Akcyjnej w G., za okres: maj 2012r. w kwocie wskazanej w decyzji. Zainteresowanymi w sprawie, w miejsce zmarłej, są spadkobiercy: K. W., M. W. (2) oraz M. W. (1).

W uzasadnieniu ww. decyzji ZUS podniósł, że została ona wydana po kontroli płatnika składek przeprowadzonej w Przedsiębiorstwie Produkcji i Handlu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. oraz takiej samej kontroli przeprowadzonej w Zakładzie (...) Spółki Akcyjnej w G., której zakresem objęto okres od stycznia 2009r. do grudnia 2013r. W toku obu tych kontroli ustalono, że spółka (...) w latach 2008 – 2013 zawierała umowy produkcyjne z odwołującym (...) S.A., których przedmiotem była produkcja materiałów elektroizolacyjnych prowadzona z użyciem maszyn i urządzeń oraz wyłącznie z surowców i materiałów przekazanych przez (...) S.A., w ilości i asortymencie

bieżąco uzgadnianym przez strony. Dalej ustalono, że w celu realizacji tych umów spółka (...) zawierała umowy zlecenia z pracownikami odwołującego (...) S.A., w tym również z ubezpieczoną, której dotyczy decyzja będąca przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie. Z kolei odwołujący IZO – ERG zastrzegł sobie prawo do bieżącego nadzoru nad pracą wykonywaną w ramach realizacji tych umów. W efekcie powyższych ustaleń organ rentowy uznał, że praca wykonywana w ramach przedmiotowych umów zlecenia była przez zleceniobiorców faktycznie wykonywana na rzecz swojego pracodawcy. O powyższym zdaniem ZUS świadczy to, że poszczególni zleceniobiorcy świadczą, w ramach realizacji tych umów, pracę w miejscu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, tj. w halach produkcyjnych (...) S.A. Zakres czynności określonych w umowie zlecenia obejmował obsługę procesu produkcyjnego polegającego na wytwarzaniu materiałów elektroizolacyjnych, tj. takie same czynności jak realizowane w ramach umów o pracę. Tym samym umowy zlecenia nie mogą stanowić podstawy do objęcia, z tytułu ich wykonywania, obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym.

Od powyższej decyzji odwołanie złożył płatnik składek, domagając się jej zmiany w całości i wyłączenia z podstawy wymiaru składek, przychodów uzyskiwanych przez zainteresowaną z tytułu umowy zlecenia zawartej z Przedsiębiorstwem Produkcji

i Handlu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.. W uzasadnieniu odwołujący zakwestionował prawidłowość zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2015r., poz. 121 ze zm.).

W odpowiedzi na odwołanie od wyżej wymienionej decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. wniósł o jej oddalenie podtrzymując swe dotychczasowe stanowisko. Dodatkowo podniósł, że w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych pracownicy, którzy poza zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę u swojego pracodawcy zawierają umowy cywilnoprawne (np. umowy zlecenia) z podmiotami trzecimi, ale w ramach których praca wykonywana jest na rzecz własnego pracodawcy przez tego pracownika, są na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych traktowani jako pracownicy w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W konsekwencji należy odprowadzać od takiej umowy cywilnoprawnej składki na ubezpieczenia społeczne. Płatnikiem tych składek jest pracodawca, z którym pracownik ma zawartą umowę o pracę. W ocenie ZUS taka sytuacja wystąpiła w niniejszej sprawie. Zainteresowana w ramach umów zlecenia wykonywała pracę na rzecz pracodawcy tj. Zakładu (...) Spółki Akcyjnej w G., z którym pozostawali w stosunku pracy, mimo iż umowy zlecenia zostały zawarte z podmiotem trzecim Przedsiębiorstwem Produkcji i Handlu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G., a nie z pracodawcą, na rzecz którego nastąpiło faktyczne świadczenie pracy, co zostało ustalone w trakcie kontroli przeprowadzonych przez ZUS.

Zawiadomione o toczącym się postępowaniu Przedsiębiorstwo Produkcji i Handlu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G., nie przystąpiło do sprawy w charakterze zainteresowanego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Zakłady (...) Spółka Akcyjna w G. powstały w roku 1999, a przedmiotem ich działalności jest, między innymi, produkcja tworzyw sztucznych, płyt, arkuszy, rur i kształtowników z tworzyw sztucznych, materiałów elektroizolacyjnych.

Z kolei Przedsiębiorstwo Produkcji i Handlu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. powstało w dniu 27 października 2008r. i jej jedynym udziałowcem jest spółka (...). Spółka ta ma taki sam przedmiot działalności, jak spółka właścicielska. Siedziby obu tych spółek mieszczą się pod tym samym adresem, tj. w G. przy ulicy (...). Prezesem spółki (...) jest W. S., będący równocześnie dyrektorem do spraw finansowych – członkiem zarządu w Spółce (...).

Zakład (...) Spółka Akcyjna w G. zajmuje się produkcją materiałów elektroizolacyjnych w postaci rur, płyt, prętów. Pracownicy są zatrudnieni w działach produkcyjnych i działach wspomagających produkcję m.in. magazynowym. Praca jest wykonywana na halach. Proces produkcji składa się z kilku etapów. Pracownicy produkcyjni są to pracownicy obsługujący podstawowe linie produkcyjne. Jedną linią to są tzw. powlekarńki – jest ich 7. Następnym etapem procesu są prasy. Dodatkowe elementy to przygotowanie żywic i obcinanie płyt na obcinarkach. Obsługiwane są też urządzenia do toczenia, skrawania

i wiercenia.

Pracownicy „IZO-ERG-u” pracują na 3 zmiany przez 5 dni w tygodniu. Z uwagi na niedobory kadrowe przy produkcji, koniecznym stało się zatrudnienie dodatkowych pracowników. W soboty i niedziele była uruchamiana produkcja, przy której pracowali pracownicy Spółki (...), którzy byli równocześnie pracownikami Spółki (...).

Zakład (...) Spółka Akcyjna w G.

i Przedsiębiorstwo Produkcji i Handlu (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w G. zawarły w dniach 30 grudnia 2008r., 28 grudnia 2009r., 30 grudnia 2010r., 30 grudnia 2011r., 21 grudnia 2012r. i 20 grudnia 2013r. kolejne jednobrzmiące umowy produkcyjne, których przedmiotem była produkcja materiałów elektroizolacyjnych w ilości i asortymencie bieżąco uzgodnionym przez strony.

Produkcja materiałów elektroizolacyjnych, będąca przedmiotem umowy, miała być prowadzona wyłącznie z surowców i materiałów przekazanych przez zleceniodawcę i przy użyciu jego maszyn i urządzeń. Nadto dozór techniczny Zakładu (...) S.A. zobowiązany był do nadzorowania i odbioru technicznego wytworzonych materiałów elektroizolacyjnych.

Za wykonane produkty, o których mowa w § 1 pkt. 1 zleceniobiorca miał otrzymać umowne wynagrodzenie naliczane według stawki za tonę wytworzonych materiałów, bez względu na ich asortyment.

Umowy były zawierane na okresy roczne, tj. od 1 stycznia do 31 grudnia roku następującego po roku zawarcia danej umowy.

Sąd ustalił, że Przedsiębiorstwo Produkcji i Handlu (...) Sp. z o.o. w ramach prowadzonej działalności zawarło umowy zlecenia z zainteresowanymi w niniejszej sprawie na wykonywanie czynności niezbędnych do obsługi procesu produkcyjnego polegającego na wytwarzaniu materiałów elektroizolacyjnych. Umowy były zawierane na okres jednego roku lub na część roku, w tym przypadku z terminem do końca roku, zaś ich przedmiot miał być realizowany w zależności od potrzeb i w czasie dogodnym dla zleceniodawcy. W treści tych umów określono również wynagrodzenie za wykonaną pracę, które było naliczane według stawki godzinowej. Umowy zlecenia były podpisywane przeważnie z początkiem danego roku kalendarzowego na okres jego trwania, zdarzało się, że w trakcie roku również podpisywano umowy na okres do końca roku. Do umów tych zawierano też aneksy, na mocy których zmieniane były stawki godzinowe za wykonaną pracę lub okres obowiązywania umowy – do końca kolejnego roku.

Zainteresowana w okresach spornych pozostawała w stosunkach pracy z Zakładem (...) S.A. w G..

O możliwości zawarcia umowy zlecenia zainteresowana dowiedziała się od swoich przełożonych – pracowników (...) Spółki Akcyjnej w G., którzy proponowali jej zawarcie takich umów. Wyglądało to w ten sposób, że zapotrzebowanie na dodatkową pracę ustalane było na bieżąco przez kierowników wydziałów spółki (...). Kierownik zgłaszał to dyrektorowi ds. produkcji w formie pisemnej. Po uzyskaniu zgody dyrektora do spraw produkcji pytał pracowników, którzy są chętni do dodatkowej pracy. Po zebraniu odpowiedniej liczby chętnych do pracy, kierownictwo spółki (...) zatwierdzało listę, która była następnie przekazywana (...).

Sąd ustalił, iż w ramach zawartych umów zlecenia pracownicy wykonywali zasadniczo takie same obowiązki i te same czynności co w ramach zawartych umów o pracę z IZO – ERG. Pracę świadczyli na swoich stanowiskach pracy. Praca wykonywana przez nich na podstawie umów zlecenia była świadczona na rzecz Zakładu (...) S.A. i przy użyciu narzędzi należących do tego zakładu. Była to dodatkowa praca wykonywana przez zainteresowanych po godzinach pracy wynikających z ich umów o pracę, jak również w soboty i niedziele.

Spółka (...) zapewniała nadzór techniczny, kierownictwo nad zleceniobiorcami, jak również zapewniała odpowiednie stanowiska pracy i wszelkie narzędzia i materiały do wykonywania pracy w ramach umowy zlecenia.

Pracę w ramach umów zlecenia mogli wykonywać wszyscy chętni pracownicy spółki (...), którzy mieli podpisane umowy zlecenia z (...), z tym że pracownicy produkcyjni wykonywali takie same prace, jak świadczone dla spółki (...)

w ramach umowy o pracę. Z kolei pracownicy dozoru w ramach realizacji umów zlecenia mogli również wykonywać dozór nad pracą zleceniobiorców, mogli też, podobnie jak pracownicy umysłowi spółki (...), wykonywać proste prace produkcyjne nie wymagające stosownych kwalifikacji, czy uprawnień. Mogli też zajmować się pracami porządkowymi.

Rozliczeń dokonywano po zakończonym miesiącu pracy. W odwołującej spółce (...) funkcjonował jeden czytnik i dwie różne karty, przy pomocy których rejestrowany był czas pracy: jedna karta dotyczyła rejestracji pracy w ramach stosunku pracy, a druga pracy dla (...) Sp. z o.o.

Przy rozliczeniu Spółka (...) podawała (...) S.A. ile ton produktów zostało wykonanych w danym okresie rozliczeniowym. Brano pod uwagę czas pracy na rzecz każdego z tych podmiotów i na tej podstawie ustalano ile kilogramów zostało wykonanych przez każdy podmiot. Za określona masę produktów określona była cena w umowie pomiędzy spółkami.

Sąd ustalił, że spółka (...) w celu realizacji przedmiotowych umów produkcyjnych, zawierała umowy zlecenia tylko z pracownikami grupy spółki (...).

W okresie od 7 marca 2014r. do 15 kwietnia 2014r. organ rentowy przeprowadził kontrolę w spółce (...). Podobną kontrolę przeprowadzono okresie od 29 czerwca 2015r. do 9 lipca 2015r. i od 1 września 2015r. do 2 października 2015r. w spółce (...). Przedmiotem obu tych kontroli było ustalenie prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek i wpłat, do pobierania których zobowiązany jest organ rentowy, zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i do ubezpieczenia zdrowotnego, prawidłowości ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacania tych świadczeń oraz dokonywania rozliczeń z tego tytułu, prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe oraz wystawiania zaświadczeń.

W następstwie przeprowadzonych postępowań organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję ustalającą w stosunku do spółki (...) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Ustalona podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowiła sumę wynagrodzenia wynikającego z umów o pracę zawartych przez pracowników ze spółką (...), które zostało podane przez płatnika składek do ZUS jako „podstawa emerytalna” i z umów zlecenia zawartych przez pracowników ze spółką (...), w ramach których pracownicy wykonywali pracę na rzecz swojego pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy. tj. spółki (...).

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie: akt Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym w szczególności zawartych w tych aktach: umów produkcyjnych z dnia 30 grudnia 2008r., 28 grudnia 2009r., 30 grudnia 2010r., 30 grudnia 2011r., 21 grudnia 2012r. i 20 grudnia 2013r. oraz umów zlecenia zawartych między spółką (...) a pracownikami, zeznań świadka A. S..

Ostatecznie stan faktyczny nie był kwestionowany przez strony. Strony nie kwestionowały ani okresów ani wyliczeń dotyczących wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Spór dotyczył jedynie oceny stosunków prawnych łączących obie spółki i pracowników.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wyjaśnić, że organ rentowy ma uprawnienia do badania ważności umów cywilnoprawnych. Zgodnie, bowiem z art. 68 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2015r., poz. 121 ze zm.) do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne. Po myśli natomiast art. 83 ustawy ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw w szczególności dotyczących ustalania wymiaru składek.

Organ rentowy posiada więc kompetencję do badania charakteru i do oceny prawnej umów stanowiących tytuł do zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, w tym badania prawidłowości ustalania wymiaru składek i może wydawać decyzje w tym przedmiocie.

Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz obliczania i opłacania składek reguluje ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r., poz. 963 ze zm.).

Zgodnie z treścią art. 6 ust 1 pkt 1 tej ustawy, pracownicy (z wyłączeniem prokuratorów), 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.

Po myśli art. 8 ust 1 za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

Zgodnie z art. 8 ust. 2a za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Zgodnie zaś z art. 13 pkt 1 obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W myśl art. 46, ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód

w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

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

Z kolei obowiązek ubezpieczenia zdrowotnego osób zatrudnionych na umowę zlecenie wynika z art. 66 ust 1 pkt 1 lit. e ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r.

o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U.

z 2015r., poz. 581 ze zm.). Do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników, zgodnie z art. 81 ust. 1 tej ustawy stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników, przy czym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe potrąconych przez płatników, zgodnie z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie zaś z treścią art. 48b ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład może sporządzać z urzędu zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, zgłoszenia wyrejestrowania ubezpieczonego z ubezpieczeń społecznych, imienne raporty miesięczne, zgłoszenia płatnika składek, zgłoszenia wyrejestrowania płatnika składek, deklaracje

rozliczeniowe oraz dokumenty korygujące te dokumenty, zwane dalej "dokumentami związanymi z ubezpieczeniami społecznymi określonymi w ustawie".

Wreszcie w myśl art. 83 ust 1 pkt 2 ustawy systemowej ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. przebiegu ubezpieczeń.

Przedmiotem zaskarżenia w przedmiotowej sprawie była decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która określała wymiar składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

W niniejszej sprawie istota sporu sprowadza się zatem do oceny prawidłowości ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne dla pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2016r., poz. 963 ze zm.) oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. Dz. U. z 2015r., poz. 581 ze zm.).

Z kolei, aby dokonać oceny prawidłowości ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracownika, należy dokonać oceny charakteru umów zleceń, jakie pracownik zawarł ze Spółką (...) przez pryzmat art. 8 ust. 2a ustawy systemowej tj. ocenić, czy praca wykonywana w ramach umowy zlecenia była w istocie pracą świadczoną na rzecz własnego pracodawcy.

W ocenie Sądu charakter decydujący w niniejszej sprawie ma określenie na rzecz którego z podmiotów praca była rzeczywiście wykonywana. Ustalenie powyższego faktu sprowadza się ostatecznie do ustalenia, który podmiot osiąga w ostatecznym rozrachunku korzyść z wykonania umowy. Z treści umów zleceń zawartych między (...) Sp. z o. o. w G. a zainteresowaną wynika, że praca świadczona przez nią na podstawie tych umów wykonywana była na rzecz Zakładu (...) Spółki Akcyjnej w G., tj. podmiotu z którym łączyła zainteresowaną umowa o pracę, z tym że była świadczona za pośrednictwem Spółki (...).

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009r., sygn. akt II UZP 6/09 (OSNP 2010/3-4/46) pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy (art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2007r. Nr 4, poz. 74 ze zm.). Pogląd ten potwierdził Sąd Najwyższy również w wyroku z dnia 14 stycznia 2010r. sygn. I UK 252/09 (LEX nr 577824) oraz w wyroku z dnia 13 lutego 2014r. sygn. (I UK 323/13 (LEX nr 145519) wskazując, iż teza ta jest aktualna także w stosunku do pracowników wykonujących taką pracę na podstawie umowy zlecenia.

Zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Przepis ten rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Rozszerzenie to dotyczy dwóch sytuacji. Pierwszą jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z wymienionych umów prawa cywilnego, przez osobę, która umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy. Drugą, jest wykonywanie pracy na podstawie jednej z tych umów przez osobę, która umowę taką zawarła z osobą trzecią, jednakże w jej ramach wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Przesłanką decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest to, że – będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą – jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nim lub inną osobą. W konsekwencji, nawet, gdy osoba ta (pracownik) zawarła umowę zlecenia z osobą trzecią, to pracę w jej ramach wykonuje faktycznie dla swojego pracodawcy (uzyskuje on rezultaty jej pracy). Można też wskazać, że art. 8 ust. 2a dotyczy z reguły takiej pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz pracodawcy, która mogłaby być świadczona przez jej

wykonawcę w ramach stosunku pracy z tym pracodawcą, z tym, że musiałby on wówczas przestrzegać przepisów o godzinach nadliczbowych, powierzeniu pracownikowi do wykonywania pracy innej niż umówiona (art. 42 § 4 k.p.) i innych ograniczeń i obciążeń wynikających z przepisów prawa pracy.

Podstawowym skutkiem uznania osoby wskazanej w art. 8 ust. 2a za pracownika, jest objęcie jej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym, tak jak pracownika (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). W związku z tym, osoba ta podlega obowiązkowi zgłoszenia do wymienionych ubezpieczeń społecznych. Obowiązek ten obciąża płatnika składek (art. 36 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), który jest także zobowiązany obliczać, rozliczać i przekazywać składki co miesiąc do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (art. 17 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Ponadto, płatnicy składek w stosunku do pracownika, obliczają części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowane przez ubezpieczonych i po potrąceniu ich ze środków ubezpieczonych przekazują do Zakładu (art. 17 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

W ocenie Sądu mając na uwadze, że w stosunku do pracownika płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4 pkt. 2 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a art. 8 ust. 2a rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność w ramach umowy cywilnoprawnej, jeżeli w jej ramach świadczy on pracę na rzecz swojego pracodawcy, naturalne i zgodne z wykładnią literalną tego przepisu jest uznanie, że także w zakresie tej sfery aktywności należy go uznać na potrzeby ubezpieczeń społecznych za pracownika tego właśnie pracodawcy. Za taką wykładnią przemawia także art. 18 ust. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, według którego, w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się również przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Z przepisu tego wynika logicznie, że płatnikiem jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie "uwzględnia się" w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy. Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien więc zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy.

Wniosek powyższy nie budzi wątpliwości w przypadku pracownika, z którym sam pracodawca zawarł umowę cywilnoprawną w sytuacji określonej w art. 8 ust. 2a.

W takim przypadku uznanie pracodawcy za płatnika składek jest oczywiste i zgodne z ogólną zasadą wynikającą z ustawy systemowej, że płatnikiem składek jest podmiot, będący stroną stosunku uzasadniającego objęcie obowiązkiem ubezpieczenia - pracodawca, zleceniodawca. Takie rozwiązanie wydaje się również uzasadnione w sytuacji, gdy umowa cywilnoprawna została zawarta z innym podmiotem (osobą trzecią), lecz praca w jej ramach jest wykonywana na rzecz pracodawcy. Przemawiają za nim wyżej podniesione argumenty, a ponadto fakt, że obowiązki płatnika powinny obciążać podmiot, na rzecz którego praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona, i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Należy też wziąć pod uwagę, że wskazanej w art. 18 ust. 1a operacji uwzględnienia w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy przychodu uzyskiwanego z tytułu umowy cywilnoprawnej nie jest w stanie wykonać osoba trzecia, będąca zamawiającym (zlecającym) w umowie cywilnoprawnej zawartej z pracownikiem. Teoretycznie może ona nawet nie wiedzieć, że zleceniobiorca (przyjmujący zamówienie) jest pracownikiem podmiotu, dla którego świadczy usługi (wykonuje dzieło) w ramach własnej umowy. Wobec tego należy przyjąć, że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy zlecenia zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy.

Dodatkowy problem powstaje z oceną dodatkowej pracy wykonywanej przez pracowników w spółkach zależnych od pracodawcy lub z nim powiązanych. Pracodawcy bowiem, aby zaoszczędzić, między innymi na wypłatach wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czy też należnych składkach na pracownicze ubezpieczenia społeczne, niekiedy powołują lub wykorzystują spółki zależne, w których na podstawie umów cywilnoprawnych mają świadczyć pracę ich pracownicy. Przeważnie wykonują oni wtedy, po godzinach pracy u swojego pracodawcy, pracę tego samego rodzaju

co wykonywana zwykle w normalnych godzinach pracy. Bywają też sytuacje, że w ramach umów cywilnoprawnych wykonują oni wprawdzie pracę innego rodzaju, niż w normalnych godzinach pracy, jednak w ramach tych umów również świadczą pracę na rzecz swojego pracodawcy i pod jego nadzorem, wykonując czynności nie wymagające specjalnych kwalifikacji, jak proste prace produkcyjne, prace magazynowe, transportowe, czy porządkowe. Ocena takich praktyk była kilkakrotnie przedmiotem rozstrzygnięć sądowych jak choćby w wyrokach Sądu Najwyższego: z 5 listopada 2013r., w sprawie II PK 50/13 (OSNP Nr 9/2014, poz. 129); z 20 listopada 2013r. w sprawie II PK 55/13 (L.) oraz z 26 listopada 2013r. w sprawie II PK 63/13 (www.sn.pl). Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach podkreślił, że spółki należące do grupy spółek,

z którymi dana osoba zawarła umowę o pracę i umowę zlecenia, są odrębnymi podmiotami prawnymi. Połączenie pracy wykonywanej na rzecz każdej z tych spółek przez uznanie, że umowa zlecenia została zawarta w celu obejścia prawa (art. 58 k.c.), byłoby ewentualnie możliwe przy przyjęciu konstrukcji pominięcia osobowości prawnej spółki, zwanej także konstrukcją nadużycia osobowości lub przebijania welonu korporacyjnego. Stanowi ona wyraz dezaprobaty dla sytuacji, w której korzystanie ze swobody w kreowaniu osób prawnych prowadzi do szczególnie negatywnych konsekwencji dla pozostałych uczestników obrotu. Można więc uznać, że w orzecznictwie próbuje się zwalczać patologię polegającą na tym, iż przedsiębiorcy celowo tworzą nowe podmioty zatrudniające pracowników, aby unikać płacenia za pracę w godzinach nadliczbowych, choć faktycznie pracownicy wykonują tę samą pracę pod tym samym kierownictwem. W takich przypadkach stosowana jest wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca na pomijanie prawnej odrębności poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej lub wzajemnie powiązanych.

Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 2013r. w sprawie II PK 50/13 (OSNP Nr 9/2014, poz. 129), przyjmując, że skoro wszystkie czynności kierownicze, w zależności od czasu, miejsca, i sposobu wykonywania pracy, następowały w ramach relacji między pracodawcą a pracownikami, to taka więź musi być oceniana jako stosunek pracy. Nie jest bowiem tak, że zawarta umowa cywilnoprawna (np. umowa zlecenia) rodzi trwały stosunek obligacyjny przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie są realizowane na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia, faktycznie jest wykonywana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem.

W ocenie Sądu, mając na uwadze powyższe rozważania oraz ustalony stan faktyczny, należało podzielić stanowisko organu rentowego, zawarte w zaskarżonej decyzji.

Z materiału dowodowego wynika bowiem jednoznacznie, że zainteresowana pozostawała w stosunku pracy z płatnikiem składek i wykonywała na rzecz tej spółki pracę w ramach umowy zlecenia z (...) Sp. z o.o. w G.. Wykonywała typowe obowiązki pracownicze, na swoim stanowisku pracy i przy użyciu materiałów i narzędzi swojego pracodawcy tj. spółki (...), który nie tylko zapewniał stanowiska pracy, materiały i wszelkie narzędzia pracy ale sprawował także nadzór techniczny i kierownictwo nad zleceniobiorcami. Nie bez znaczenia pozostaje też, że spółka (...) pozostaje jedynym udziałowcem spółki (...), zaś prezes tej ostatniej jest równocześnie dyrektorem do spraw finansowych IZO – ERG. Podkreślenia też wymaga, że przyczyna dla której zawierano umowy zlecenia była konieczność wykonania pracy na rzecz pracodawcy IZO – ERG, którą należałoby wykonać w nadgodzinach.

Konsekwencją powyższego jest uznanie, że płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy zlecenia jest pracodawca, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne stanowi sumę przychodów uzyskiwanych z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznając odwołania za bezzasadne, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku w punkcie 1.

(-) SSO Grażyna Łazowska