

dr Łukasz Jurek

ORCID: 0000-0002-7863-2249

lukaszjurek@gmail.com

Katedra Prawa Sądowego

Wydział Prawa i Ekonomii, Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie, radca prawny

Uwagi na tle konstrukcji normatywnej uznania za pracownika z art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 22 listopada 2023 r., III AUa 3684/22

Słowa kluczowe: pracownik; ubezpieczony; zatrudnienie; podleganie; definicja

Glosa ma charakter aprobujący wobec wyroku Sądu Apelacyjnego. Przedmiotowe orzeczenie jest związane z wprowadzoną przez ustawodawcę konstrukcją normatywną uznania za pracownika zawartą w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Regulacja ta rozszerza w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych definicję pracownika poza sferę stosunku pracy, która obejmuje również osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa została zawarta z własnym pracodawcą lub jeżeli praca w ramach umowy jest wykonywana na rzecz pracodawcy, z którym strona pozostaje w stosunku pracy. Przedmiotowa regulacja warta jest analizy z uwagi na wypracowaną przez Sąd Najwyższy i sądy powszechne linię orzeczniczą, istotnie odstupującą od wykładni literalnej, której efekty należy krytycznie odnieść *do ratio legis*, który przyświecał ustawodawcy.

Wprowadzenie

Sprawa, na kanwie której zapadło glosowane orzeczenie¹, dotyczyła zasadności zastosowania w przedmiotowym stanie faktycznym przepisu art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych². Zgodnie z jego literalnym brzmieniem 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, o ile taką umowę 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. Zakresem przedmiotowej normy prawnej objęte są zatem dwa rodzaje stanów faktycznych: przypadki, gdy stosunki pracowniczy i cywilnoprawny dotyczą tożsamyh podmiotów, które jednocześnie

¹ Wyrok SA w Warszawie z 22 listopada 2023 r., III AUa 3684/22, niepubl.

² Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350, 620 i 622), dalej: ustawa systemowa.

występują wobec siebie w podwójnych rolach (pracodawca–pracownik i zleceniodawca–zleceniobiorca) oraz gdy na stosunek pracy dodatkowo nakłada się stosunek cywilnoprawny między pracownikiem i podmiotem trzecim. Nie chodzi przy tym o jakąkolwiek umowę cywilnoprawną, ale tylko o taką, w ramach której pracownik faktycznie wykonuje pracę na rzecz swojego pracodawcy, nie zaś formalnego zleceniodawcy.

Przedmiotowa sprawa warta jest analizy również z uwagi na praktykę orzeczniczą wypracowaną na tle art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Jak wskazuje przebieg prac legislacyjnych, intencją ustawodawcy było, aby jedyną przesłanką decydującą o uznaniu osoby świadczącej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej za pracownika w rozumieniu ustawy systemowej była wyłącznie ta dotycząca faktycznego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, z którym ubezpieczony pozostaje w stosunku pracy. Tymczasem na gruncie orzecznictwa wypracowano dodatkowe przesłanki, które powinny zostać poddane analizie w kontekście realizacji celów samej regulacji.

I. Konstrukcja uznania za pracownika

Trafnie wskazuje Sąd Apelacyjny w Gdańsku³, że ustawodawca posłużył się w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej określeniem „działać na rzecz” w innym znaczeniu, niż nadaje mu język prawa, gdzie działanie „na czyjaś rzecz” może mieć miejsce jedynie w sytuacji, gdy istnieje określony stosunek prawny. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest bowiem konieczność działania na rzecz pracodawcy⁴, podobnie wykonujący umowę-zlecenie działa na rzecz zleceniodawcy⁵. Jak dalej trafnie wywodzi Sąd, przywołane zwroty opisują sytuację

faktyczną, tj. istnienie trójkąta umów, w przypadku którego należy zastosować konstrukcję uznania za pracownika. Wymaga przy tym podkreślenia, że ostatecznie to pracodawca faktycznie korzysta z rezultatów pracy wykonywanej formalnie na rzecz zleceniodawcy pomimo zawarcia przez pracownika umowy-zlecenia z tym podmiotem, a także obowiązywania umowy o współpracy między pracodawcą i zleceniodawcą. W orzecznictwie wskazuje się, że wystarczające jest wykazanie, że pracodawca w tej sytuacji odnosi jakiegokolwiek korzyści ze świadczonej na tych warunkach pracy na rzecz podmiotu trzeciego czy też korzysta z jej efektów⁶. Za zbyt daleko idące należy uznać zatem oczekiwanie, aby był jej wyłącznym beneficjentem, co w praktyce nie byłoby możliwe do wykazania.

Konsekwencją przyjęcia powyższego rozwiązania przez ustawodawcę jest powierzenie całości obowiązków płatnika składek za osoby uznane za pracowników pracodawcy⁷. W podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, uwzględnia się także przychody z umów cywilnoprawnych, gdzie z pracy ubezpieczonego faktycznie korzysta pracodawca, tj. 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 dzieło⁸. Na uwagę zasługuje stanowisko Sądu Apelacyjnego w Katowicach⁹, który wskazał, że niedopuszczalne jest wykorzystywanie przez spółkę istnienia spółki zależnej, której jest jedynym wspólnikiem i udziałowcem, utworzonej w celu uniknięcia odprowadzenia należnych

³ Zob. m. in. wyrok SA w Gdańsku z dnia 25 lutego 2015 r., III AUa 1568/14, Legalis nr 1241297.

⁴ Zob. art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465; 2024, poz. 878, 1222, 1871 i 1965).

⁵ Zob. art. 734 i n. ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 2024, poz. 1061 i 1237).

⁶ Zob. wyrok SA w Poznaniu z dnia 10 kwietnia 2024 r., III AUa 91/23, Legalis nr 3126247; uchwała SN z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, LEX nr 514221.

⁷ Zob. art. 18 ust. 1a ustawy systemowej.

⁸ Zob. m.in. wyrok SN z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727; wyrok SA w Rzeszowie z dnia 18 grudnia 2012 r., III AUa 1109/12, LEX nr 1240047.

⁹ Zob. wyrok SA w Katowicach z dnia 6 czerwca 2013 r., III AUa 1922/12, LEX nr 1335640.

składek na sporne ubezpieczenia. Za utworzeniem danego podmiotu powinien zatem przemawiać cel gospodarczy, a nie jedynie chęć optymalizacji zobowiązań z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne.

W glosowanym orzeczeniu Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (dalej: Sąd Apelacyjny) po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 22 listopada 2023 r. sprawy o podstawę wymiaru składek na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Warszawie od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XIV Wydział Pracy Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 października 2022 r. (XIV U 275/22) zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił odwołanie płatnika składek F.X. oraz zasądził na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Warszawie koszty zastępstwa procesowego za obydwie instancje. W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy płatnik składek F.X. odwołał się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w Warszawie w przedmiocie stwierdzenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne G.Z. jako pracownika z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę u tegoż płatnika składek oraz z tytułu umów-zleceń zawartych z płatnikiem składek A.S.

Płatnik składek F.X. wniósł o zmianę decyzji, ewentualnie o jej uchylenie, organ rentowy zaś wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Następnie Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych¹⁰ zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, że przy obliczaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne G.Z. jako pracownika z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów o pracę u F.X. w Warszawie

nie uwzględnia się umów-zleceń zawartych z A.S. Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była zatem kwestia, czy wobec G.Z. zatrudnionego na podstawie umowy o pracę u F.X. i wykonującego jednocześnie umowy-zlecenia na rzecz A.S. znajdzie zastosowanie przepis art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. W ocenie sądu I instancji czynności, które wykonywał G.Z. w ramach umów-zleceń zawartych z A.S., nie były wykonywane na rzecz jego pracodawcy, tj. F.X. Za powyższym stanowiskiem, jak wskazano w uzasadnieniu do przywołanego wyroku, przemawiają zarówno zeznania świadków, jak i samego ubezpieczonego.

Węzłowe znaczenie w ocenie Sądu ma również fakt, że zakres wykonywanych czynności w ramach stosunku pracy i umowy-zlecenia nie tylko nie był tożsamy, a zasadniczo się różnił. W tej sytuacji za w pełni uzasadniony uznano wniosek, że pracodawca F.X. nie uzyskiwał rezultatów ani jakichkolwiek korzyści z wykonanych przez ubezpieczonego G.Z. umów cywilnoprawnych z A.S., pomimo że płatników składek łączyła umowa o współpracę. W konsekwencji sąd I instancji przyjął, że umowy cywilnoprawne były źródłem nowego świadczenia. Zasadne w ocenie Sądu jest zatem przypisanie roli płatnika składek do podmiotu będącego stroną stosunku prawnego, który uzyskuje rezultaty tej pracy. W konsekwencji za nieuprawniony należy uznać pogląd, że umowy zawarte przez ubezpieczonego G.Z. były czynnościami dokonanymi w celu obejścia prawa, mającymi umożliwić unikanie kosztów związanych z odprowadzaniem składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywanej umowy-zlecenia. W ocenie sądu I instancji organ rentowy nie przedstawił w toku postępowania jakichkolwiek dowodów, że w ramach obydwu umów ubezpieczony G.Z. wykonywał tożsame czynności w tym samym miejscu i czasie, na rzecz tego samego podmiotu.

Od powyższego wyroku Sądu Okręgowego apelację złożył organ rentowy, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c.,

¹⁰ Wyrok SO w Warszawie z dnia 28 października 2022 r., XIV U 275/22, niepubl.

poprzez wykraczającą poza granice swobodnej oceny dowodów ocenę materiału zgromadzonego w sprawie oraz naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez jego niezastosowanie i bezzasadne przyjęcie, że pojęcie „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy” obejmuje jedynie wykonywanie tożsamyh obowiązków na podstawie umowy o pracę i umowy-zlecenia w tym samym miejscu świadczenia pracy, podczas gdy z tego przepisu nie można w sposób uprawniony wywieść tego rodzaju przesłanek. Mając na względzie powyższe, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylene zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji, oraz o zasądzenie od F.X. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w Warszawie kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje według norm przepisanych. W odpowiedzi na apelację F.X. wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego apelacja była uzasadniona. Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że przedmiot działalności obydwu spółek zatrudniających ubezpieczonego G.Z. był tożsamy. Obie spółki miały również tożsamą siedzibę. Ponadto J.K. był współnikiem obydwu spółek i posiadał 95 udziałów, T.K. zaś był prezesem zarządu obu spółek i w obydwu posiadał po 5 udziałów. Strony nie kwestionują również faktu, że obydwie spółki łączy umowa o współpracy. Zgodnie z jej brzmieniem F.X. zobowiązała się kupić, a A.S. sprzedać każdorazowo zamówione przez odbiorcę produkty. Dodatkowo z tytułu realizacji umowy odbiorca zobowiązuje się do uiszczenia na rzecz dostawcy ceny z tytułu zamówionych produktów.

W realiach przedmiotowej sprawy F.X. zawarła umowę o pracę z G.Z., zaś A.S. zawierała z nim umowy-zlecenia obejmujące sprzątnię

magazynów, pomoc w adaptacji pomieszczenia dla celów socjalnych oraz pomoc przy remanencie. G.Z. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku magazyniera, z wynagrodzeniem 2600 zł brutto, w wymiarze pełnego etatu, z określeniem miejsca wykonywania pracy – siedziby firmy. G.Z. w zeznaniach w toku prowadzonej przez ZUS kontroli potwierdził, że czynności z umowy o pracę wykonywał w siedzibie firmy, zaś w ramach kolejnych umów-zleceń w różnych miejscach, choć nie potrafił ich jednoznacznie wskazać, zasłaniając się brakiem pamięci. Wymaga podkreślenia, że również zatrudniona w obydwu spółkach świadek I.A. nie potrafiła podać lokalizacji, w których znajdowały się sprzątane przez G.Z. magazyny, a także wskazać, do której z firm przynależne były pomieszczenia socjalne, przy których adaptacji uczestniczył. Dodatkowo podczas zeznań w toku kontroli płatnika składek świadek I.A. zeznała, że przyjęty biznesowy model działalności w związku z realizacją umowy o współpracy polegał na tym, że osobom zatrudnionym w spółce A.S. na podstawie umów o pracę proponowano możliwość dodatkowego zatrudnienia w F.X. Podobne rozwiązanie przyjęto wobec pracowników F.X. Dodatkowo, co istotne w ocenie Sądu Apelacyjnego, to sam G.Z. podczas zeznań składanych w toku kontroli prowadzonej przez ZUS przyznał, że nie potrafi odróżnić czynności realizowanych w ramach poszczególnych umów.

W ocenie Sądu Apelacyjnego węzłowe znaczenie w przedmiotowej sprawie miały ustalenia faktyczne, z których wynikają bardzo silne powiązania kapitałowe, osobowe, organizacyjne i ekonomiczne między pracodawcą a zleceniodawcą, tj. między spółkami F.X. i A.S. Sąd Apelacyjny odwołał się przy tym do dominującej linii orzeczniczej, która wskazuje, że im silniejsze są tego rodzaju powiązania między pracodawcą i podmiotem trzecim, który zleca pracownikom wykonywanie umowy cywilnoprawnej, tym łatwiej w konkretnym stanie faktycznym ustalić, że praca świadczona w ramach umowy cywilnoprawnej była wykonywana na

rzecz pracodawcy, a także w jego interesie. Sam ubezpieczony, zeznając przed organem rentowym, przyznał, że nie potrafił odróżnić tych dwóch umów, zaś w pozostałych kwestiach zasłaniał się niepamięcią. Sąd Apelacyjny zwrócił też uwagę, że całokształt okoliczności sprawy, a w szczególności zakres współpracy pomiędzy obydwoma podmiotami potwierdzony umową o współpracy, przy oczywistym istnieniu tożsamości składu osobowego obydwu podmiotów, a także wysokość uzyskiwanych przez ubezpieczonego zarobków na podstawie umowy o pracę (w granicach minimalnego wynagrodzenia przewidzianego przepisami prawa) i dość wysokiego wynagrodzenia wypłacanego z tytułu umów cywilnoprawnych uprawnia do przyjęcia, że w istocie praca świadczona w spornym okresie przez ubezpieczonego w ramach umów-zleceń odbywała się w niepodzielnym interesie obydwu podmiotów i wzbogacała obydwa podmioty. Z powyższego wynika zatem, że zawarcie umów cywilnoprawnych z ubezpieczonym faktycznie miało na celu obniżenie kosztów pracy, które obciążają pracodawcę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, a także sądów powszechnych wskazuje się, że w tej sytuacji należy przyjąć, że praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy na zasadzie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej¹¹.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zastosowanie przywołanego przepisu ustawy systemowej nie może odbywać się w oderwaniu od przesłanek, które na gruncie niniejszej sprawy mają węzłowe znaczenie, tj. w szczególności od faktu wzajemnych powiązań o charakterze biznesowym obydwu spółek, które występują w ich strukturze właścicielskiej, a także w modelu zarządzania. Co istotne, adresy obydwu spółek są tożsame, podobnie jak modele rekrutacji pracowników. Spółki przyjęły również koncepcję ich wymiany. Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w jednej ze spółek pracują na podstawie umowy cywilnoprawnej w drugiej. Należy też zgodzić się z poglądem

Sądu Apelacyjnego, że sama wysokość wynagrodzenia ubezpieczonego G.Z., ustalona w wysokości minimalnego wynagrodzenia, zupełnie nie koresponduje z realiami stołecznego rynku pracy. Jednoznacznie wskazuje to na fakt, że nie stanowiła ona faktycznego świadczenia za wykonaną pracę, a jedynie została ustalona celem optymalizacji zobowiązań składkowych, skoro znacząco wyższe wynagrodzenie przysługiwało mu z tytułu umowy-zlecenia z dalece mniejszym zakresem obowiązków. Sąd Apelacyjny trafnie podzielił również pogląd organu rentowego, że fakt wykonywania tożsamych lub odmiennych czynności w ramach obydwu umów nie ma znaczenia w kontekście brzmienia przywołanego przepisu ustawy systemowej. Tymczasem w ocenie Sądu Okręgowego okoliczność, że zakres czynności jest odmienny, miała przemawiać za brakiem jego zastosowania. W tym kontekście wymaga podkreślenia, że ani uzasadnienie do projektu¹², ani też dokumentacja z prac sejmowych nie wskazuje, by taka była intencja ustawodawcy. Co istotne, Sąd Okręgowy w żaden sposób nie uzasadnił przyjęcia tego poglądu, trudno zatem w jakikolwiek sposób odtworzyć tok jego rozumowania, który wydaje się być pozbawiony uzasadnionych podstaw.

Wymaga podkreślenia, że duże wątpliwości budzi linia orzecznicza wypracowana przez Sąd Najwyższy, sprowadza się ona bowiem do znaczącego zawężenia przesłanek określonych przez ustawodawcę. Literalne brzmienie przywołanego przepisu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie budzi wątpliwości i nie nastrocza też nadmiernych trudności przy jego interpretacji, celem ustawodawcy¹³ było bowiem objęcie zakresem regulacji wszystkich przypadków, gdzie w ramach innych umów zawartych z podmiotem trzecim praca jest faktycznie wykonywana na

¹¹ Zob. m. in. wyrok SA w Szczecinie z dnia 12 maja 2022 r., III AUa 360/21, LEX nr 3440733.

¹² Zob. ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 110, poz. 1256).

¹³ Na co wskazuje też przebieg prac legislacyjnych.

rzecz własnego pracodawcy. Skoro przywołany wyżej przepis ustawy systemowej „(...) rozszerza pojęcie pracownika na jego dalszą aktywność wykonywaną na podstawie m.in. umowy-zlecenia czy umowy o dzieło, jeżeli w jej ramach świadczy on pracę na rzecz swojego pracodawcy, to zgodnie z wykładnią literalną tego przepisu należy uznać, że także w zakresie czynności wynikających z zawartej umowy cywilnoprawnej należy go uznać (na potrzeby prawa ubezpieczeń społecznych) za pracownika”¹⁴. W orzecznictwie wskazuje się, że przepisy prawa ubezpieczeń społecznych wymagają wykładni ścisłej i wykluczają stosowanie zasad współżycia społecznego¹⁵. Dodatkowo w całości należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego wyrażony przez Izbę Cywilną w uchwale składu 7 sędziów, że wykładni językowej nie należy stosować w sytuacji, gdy jej wynik doprowadzi do absurdu albo do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji¹⁶. Należy zatem przyjąć, że wykładnia celowościowa i systemowa nie powinny niweczyć rezultatów należytej dokonanej wykładni językowej, co prowadzić będzie do wykreowania w sposób niedopuszczalny mocą orzeczenia sądowego požądanej, ale niewyrażonej w przepisie normy prawnej¹⁷. Taka praktyka może powodować również ryzyko naruszenia zasady trójpodziału władz. W orzecznictwa wskazuje się *in fine*, że zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda* nie ma potrzeby ani też uzasadnienia do sięgania po inne metody wykładni. W konsekwencji wykładnia pozajęzykowa w takim przypadku powinna jedynie dodatkowo wzmacniać wyniki wykładni językowej¹⁸. Rozważania te w pełni podzielane są

też w piśmiennictwie z zakresu teorii prawa, gdzie wypracowano ugruntowane stanowisko w zakresie reguł pierwszeństwa wykładni językowej¹⁹.

Odstępstwo od tej zasady powinno obejmować szczególnie uzasadnione przypadki, a nie tworzyć w istocie trwały model rozstrzygania spraw. W orzecznictwie z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych można dostrzec tendencję do nadmiernego odstępowania od wykładni językowej przy braku ku temu wystarczających podstaw natury aksjologicznej. Zjawisko to musi być analizowane również w kontekście bezpieczeństwa prawnego obywateli, jeżeli zastosowanie się do językowo jednoznacznej nomy prawnej może pociągać za sobą negatywne konsekwencje²⁰.

W piśmiennictwie wskazuje się, że wyjątki od tej zasady powinny być określone dość ściśle. Ma to miejsce choćby w przypadku, gdy rezultaty wykładni językowej są jasne, ale pozostają w zasadniczej sprzeczności z hierarchią wartości systemu prawa²¹. Trafnie wskazuje także Krzysztof Pleszka, że dopiero w szczególnych przypadkach rola wykładni funkcjonalnej nie ogranicza się wyłącznie do bycia dyrektywą wyboru jednego ze znaczeń językowych. W takiej sytuacji możliwe jest tworzenie takich znaczeń językowych, które są różne od alternatyw językowych. Dla przekroczenia tej granicy niezbędne jest jednak silne uzasadnienie o charakterze aksjologicznym, które odwołuje się w pierwszej kolejności do wartości konstytucyjnych²².

Wymaga pokreślenia, że w sprawach na gruncie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wskazuje się, że „finansowanie przez

¹⁴ Wyrok SN z dnia 18 marca 2014 r., II UK 449/13, LEX nr 1451362.

¹⁵ Wyrok SN z dnia 6 marca 2007 r., I UK 287/06, Legalis nr 176170.

¹⁶ Uchwała 7 sędziów SN z dnia 1 marca 2007 r., III CZP 94/06, Legalis nr 81308.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ Zob. m.in. uchwała 7 sędziów SN z dnia 25 kwietnia 2003 r., CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1; wyrok TK z dnia 28 czerwca 2000 r., K 25/99, OTK 2000, nr 5, poz. 141.

¹⁹ M. Zieliński, *Wykładnia prawa. Zasady. Reguły. Wskazówki*, Warszawa 2002, s. 49 i n.

²⁰ Więcej na temat bezpieczeństwa prawnego w: J. Potrzebszcz, *Bezpieczeństwo prawne z perspektywy filozofii prawa*, Lublin 2013.

²¹ Por. L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.

²² K. Pleszka, *Językowe znaczenie tekstu prawnego jako granica wykładni* [w:] *Filozoficzno-teoretyczne problemy sądowego stosowania prawa*, red. M. Zirk-Sadowski, Łódź 1997, s. 69–77.

pracodawcę w jakikolwiek sposób wynagrodzenia z tytułu świadczenia na jego rzecz pracy przez pracownika na podstawie umowy zawartej z osobą trzecią przemawia za zastosowaniem²³ tego przepisu. Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazuje na wagę kryterium dotyczącego tego, z których środków jest finansowane wynagrodzenie pracowników dodatkowo zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej²⁴. Ponadto zwraca się uwagę, że „w sytuacji powiązania kapitałowego pracodawcy i usługodawcy – zlewających się w jedną ekonomiczną całość – nie ulega wątpliwości, że mamy do czynienia z wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy. Istnienie między pracodawcą powiązań osobowych i (lub) kapitałowych nie przesądza jeszcze o zastosowaniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, jeśli nie zostanie ustalone, że pomiędzy tymi podmiotami doszło do porozumienia²⁵. W kolejnym z orzeczeń zwraca się uwagę na fakt, że „samo uzyskiwanie jakichkolwiek korzyści przez pracodawcę z tytułu czynności wykonywanych przez pracownika na podstawie umowy zlecenia zawartej z podmiotem trzecim nie traktuje się w orzecznictwie jako kryterium decydującego o zastosowaniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej²⁶”.

Na gruncie orzecznictwa wypracowano zatem dodatkowe przesłanki, przy których spełnieniu możliwe będzie zastosowanie przedmiotowego przepisu. W przywołanych orzeczeniach trudno dostrzec jednak jakiegokolwiek przekonujące podstawy stanowiące uzasadnienie o charakterze aksjologicznym. Skłaniać się należy zatem do przyjęcia tezy, że wypracowano określony sposób rozumienia przepisu, nie dbając jednak o to, by go odpowiednio i przekonująco uzasadnić. W takim przypadku za przywołanymi powyżej poglądami, wypracowanymi na gruncie orzecznictwa i piśmiennictwa,

przyjąć należy, że nie nastąpiły wystarczające podstawy do odejścia od wykładni literalnej, przyjęta linia orzecznicza prowadzi bowiem do zawężenia, wbrew woli ustawodawcy, sposobu rozumienia przywołanego przepisu przez wypracowanie dodatkowych zawężających przesłanek. Na gruncie przedmiotowej sprawie Sąd Apelacyjny trafnie wywodził, że te dodatkowe przesłanki występują, co pozwala na zastosowanie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Trudno jest jednak uciec od refleksji, że sama potrzeba ich poszukiwania wynika z przyjętej linii orzeczniczej, nie zaś z woli ustawodawcy, i musi budzić istotne wątpliwości, także w odniesieniu do wartości w systemie prawa uznawanych za fundamentalne.

W realiach przedmiotowej sprawy trudno jest nie odnieść się również do jednej z podstawowych zasad prawa prywatnego, tj. zasady swobody umów²⁷. Umożliwia ona stronom umowy takie ukształtowanie stosunku prawnego, który będzie zgodny z ich oczekiwaniami, pod warunkiem że jego treść lub też cel nie sprzeciwiają się ani właściwości samego stosunku, ani ustawie i zasadom współżycia społecznego. W orzecznictwie zwraca się uwagę²⁸, że wymóg badania woli stron w stosunkach zobowiązaniowych nie będzie prowadzić do eliminacji skutku w postaci obejścia prawa, także w sytuacji polegającej na chęci uniknięcia płacenia składek na ubezpieczenia społeczne w wyższej kwocie. W konsekwencji samo zawarcie umowy nie będzie stanowić niepodważalnego dowodu na to, że strony istotnie złożyły wolne od wad oświadczenie woli, zgodnie z treścią zapisaną w tym dokumencie. W orzecznictwie wskazuje się również, że o czynności prawnej mającej na celu obejście prawa możemy mówić w sytuacji, gdy pozwala ona na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń, które zostały nałożone przez ustawodawcę, i tylko z takim zamiarem została dokonana²⁹.

²³ Wyrok SN z dnia 23 lipca 2024 r., II USKP 16/24, Legalis nr 3104705.

²⁴ Wyrok SN z dnia 25 maja 2010 r., I UK 354/09, LEX nr 602211.

²⁵ Wyrok SN z dnia 13 sierpnia 2024 r., II USKP 30/24, Legalis nr 3111122.

²⁶ Wyrok SN z dnia 25 maja 2010 r., I UK 354/09, Legalis nr 317004.

²⁷ Wprowadzoną w art. 353¹ k.c.

²⁸ Zob. m.in. wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 grudnia 2023 r., III AUa 1240/22, Legalis nr 3095144.

²⁹ Wyrok SN z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006, nr 23–24, poz. 366.

Podsumowanie

Rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego należy uznać za w pełni uzasadnione. Mając na względzie zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy, nie może budzić wątpliwości, że wyłącznym celem działania płatnika składek było ograniczenie zobowiązań wobec Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a także kosztów wynikających z przepisów prawa pracy (m.in. praca w godzinach nadliczbowych, finansowanie przez pracodawcę urlopów wypoczynkowych etc.). Tego rodzaju działania m.in. z zakresu optymalizacji składkowej nie tylko uszczuplają finanse Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i pogłębiają jego deficyt, ale tworzą również nieuczciwą przewagę konkurencyjną po stronie płatnika składek. Wiąże się to z możliwością wypierania z rynku tych podmiotów, które działają w granicach obowiązującego prawa, wywiązując się z nałożonych przez ustawodawcę zobowiązań. Podmioty te powinny być objęte skuteczną ochroną przez szeroko rozumiane organy władzy państwowej, m.in. przez eliminowanie działań płatników składek, które mogą godzić w prawo obywateli do zabezpieczenia społecznego. Wynikający z art. 67 ust. 1 ustawy zasadniczej obowiązek jego zapewnienia wiąże się nie tylko z koniecznością zorganizowania systemu

instytucji publicznych realizujących te zadania, ale przede wszystkim z potrzebą stworzenia mechanizmów gromadzenia środków finansowych³⁰. Wykładnia poszczególnych przepisów powszechnie obowiązujących nie może odbywać się zatem w sposób dowolny, w oderwaniu od obowiązków, które zostały nałożone na organy władzy publicznej, co wiązałoby się również z zawężeniem obowiązków i kosztów po stronie płatników składek. Taki pogląd znajduje pełne oparcie w piśmiennictwie, gdzie wskazuje się, że do zadań państwa należy nie tylko stworzenie systemu zabezpieczenia społecznego, ale także jego utrzymywanie i modyfikowanie, mając na względzie zmieniającą się sytuację społeczną i gospodarczą³¹. Obowiązki z przywołanego przepisu ustawy zasadniczej nie ograniczają się tylko do państwa, ale wiążą też pracodawców i pracowników. W piśmiennictwie wskazuje się, że stanowią one zaliczkę na poczet przyszłych świadczeń indywidualnych, które są wypłacane z systemu zabezpieczenia społecznego, pozostałe zaś ponoszone koszty tego rodzaju stanowią przejaw solidaryzmu społecznego³².

³⁰ Wyrok TK z dnia 19 grudnia 2012 r., K 9/12, OTK-A 2012, nr 11, poz. 136.

³¹ M. Florczak-Wątor [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Warszawa 2023.

³² *Ibidem*.

Abstract

Comments on the normative construction of recognition as an employee under Art. 8 section 2a of the Act on the social security system – commentary to the judgment of the Court of Appeal in Warsaw of 22 November 2023, III AUa 3684/22

Keywords: employee; insured; employment; subordination; definition

The commentary approves the judgment of the Court of Appeal. The judgment in question is in line with the statutory normative structure contained in Article 8 section 2a of the Act on the social security system. This provision in the field of social security law modifies the concept of an employee, going beyond the employment relationship, which is extended to persons performing work on the basis of an agency contract, a mandate contract or another contract for the provision of services, or a contract for specific work, if the contract was concluded with the employer's own or if work under the contract is performed for the employer with whom the party has an employment relationship. The regulation in question is worth analyzing due to the developed line of case law, which should be linked to the legislator's intention, which differs significantly from a literal interpretation, the effects of which should be critically assessed in relation to the legislator's purpose.

Bibliografia**Literatura**

- Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.
- Potrzeszcz J., *Bezpieczeństwo prawne z perspektywy filozofii prawa*, Lublin 2013.
- Tuleja P., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2023.
- Zieliński M., *Wykładnia prawa. Zasady. Reguły. Wskazówki*, Warszawa 2002.
- Zirk-Sadowski M., *Filozoficzno-teoretyczne problemy sądowego stosowania prawa*, Łódź 1997.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 2024, poz. 1061 i 1237).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2023, poz. 1465; 2024, poz. 878, 1222, 1871 i 1965).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2024, poz. 497, 863, 1243 i 1615).
- Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 110, poz. 1256).

Orzecznictwo

- Wyrok TK z dnia 28 czerwca 2000 r., K 25/99, OTK 2000 nr 5, poz. 141.
- Uchwała SN z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1
- Wyrok SN z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006, nr 23–24, poz. 366.
- Uchwała SN z dnia 1 marca 2007 r., III CZP 94/06, Legalis nr 81308.
- Wyrok SN z dnia 6 marca 2007 r., I UK 287/06, Legalis nr 176170.
- Uchwała SN z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, LEX nr 514221.
- Wyrok SN z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, LEX nr 585727.
- Wyrok SN z dnia 25 maja 2010 r., I UK 354/09, LEX nr 602211.
- Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 18 grudnia 2012 r., III AUa 1109/12, LEX nr 1240047.
- Wyrok TK z dnia 19 grudnia 2012 r., K 9/12, OTK-A 2012, nr 11, poz. 136.
- Wyrok SA w Katowicach z dnia 6 czerwca 2013 r., III AUa 1922/12, LEX nr 1335640.
- Wyrok SA w Gdańsku z dnia 25 lutego 2015 r., III AUa 1568/14, Legalis nr 1241297.
- Wyrok SO w Warszawie z dnia 28 października 2022 r., XIV U 275/22, niepubli.
- Wyrok SA w Warszawie z 22 listopada 2023 r., III AUa 3684/22, niepubli.
- Wyrok SA w Poznaniu z dnia 5 grudnia 2023 r., III AUa 1240/22, Legalis nr 3095144
- Wyrok SA w Poznaniu z dnia 10 kwietnia 2024 r., III AUa 91/23, Legalis nr 3126247.
- Wyrok SN z dnia 23 lipca 2024 r., II USKP 16/24, Legalis nr 3104705.
- Wyrok SN z dnia 13 sierpnia 2024 r., II USKP 30/24, Legalis nr 3111122.