

Zagadnienia ogólne

Dr hab. Renata Babińska-Górecka, prof. UWr

Uniwersytet Wrocławski

ORCID: 0000-0002-9893-3276

e-mail: renata.babinska-gorecka@uwr.edu.pl

Problem niepodlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (uwagi na tle relacji przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej do przepisu art. 9 ust. 1 ustawy systemowej)

The problem of not being subject to social insurance for performing work based on civil law contracts (comments on the relationship between Article 8(2a) of the System Act and Article 9(1) of the System Act)

Streszczenie

Artykuł podejmuje zagadnienie dopuszczalności kwalifikacji umów cywilnoprawnych jako tytułów obowiązkowego ubezpieczenia społecznego z zastosowaniem klauzul nadużycia czy obejścia prawa ubezpieczeń społecznych. Przedmiotem artykułu jest także zbadanie, czy stosując prawo ubezpieczeń społecznych można weryfikować stosunki prawne prawa cywilnego, prawa pracy, prawa handlowego, w szczególności ze skutkiem prawnym dla tych gałęzi prawa. Artykuł odnosi się także do możliwości naruszenia prawa ubezpieczeń społecznych przez zastosowanie instytucji prawa cywilnego (np. umowy zlecenia), prawa handlowego (np. forma spółek) lub prawa pracy (np. art. 3 k.p.), które zostały zastosowane na gruncie tych gałęzi prawa w sposób zgodny z prawem.

Słowa kluczowe

nadużycie prawa, obejście prawa, prawo cywilne, prawo ubezpieczeń społecznych

JEL: K31

Umowy cywilnoprawne jako tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym – uwagi ogólne

Zgodnie z przepisami art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 11 ust. 2 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie

Abstract

The article deals with the admissibility of qualifying civil law contracts as compulsory social insurance titles with the use of abuse clauses or circumvention of social insurance law. The subject of the article is also to examine whether the legal relations of civil law, labour law, commercial law can be verified by applying social security law, in particular with legal effect for these branches of law. The article also refers to the possibility of violating social security law by applying civil law institutions (e.g. contracts of mandate), commercial law (e.g. company form) or labour law, which were applied on the basis of these branch of law in a lawful manner.

Keywords

social insurance law, civil law, abuse of the law, circumvention of the law

ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. 2022 r., poz. 1009; dalej: ustawa systemowa), wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej oraz umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia stanowi tytuł obowiązkowego ubezpieczenia emerytal-

nego i rentowego oraz wypadkowego, a także tytuł dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowego wykonawców pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej) może się w danym czasie, pomimo trwania tytułu, nie zaktualizować albo może ustać, przekształcając się, co do zasady, w dobrowolność za sprawą zastosowania reguł rozstrzygania zbiegu tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego ujętych w przepisach art. 9 ust. 1–3 ustawy systemowej.

Wedle przepisu art. 9 ust. 1 ustawy systemowej, wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej oraz umowy o świadczenie usług, będące tytułem względnym ubezpieczenia emerytalnego i rentowego w razie zbiegu z tytułem bezwzględnym oraz z prymatem, jakim jest np. stosunek pracy (art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej) przekształca się, co do zasady (zob. wyj. z art. 9 ust. 1a ustawy systemowej), w tytuł dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

Do takiego przekształcenia – pomimo faktycznego zbiegu umowy cywilnoprawnej np. ze stosunkiem pracy – nie dochodzi w razie spełnienia warunków określonych w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Wówczas to sytuacja wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej) przy jednoczesnym pozostawaniu w stosunku pracy (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej) nie wiąże się z przekształceniem obowiązku ubezpieczenia z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w dobrowolność, lecz podlega specyficznej kwalifikacji prawnej uznania za pracownika, stając się nowym tytułem obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, chorobowego i wypadkowego: umową agencyjną, umową zlecenia lub inną umową o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zawartą z pracodawcą, z którym pozostaje się w stosunku pracy albo umową agencyjną, umową zlecenia lub inną umową o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia i w ramach której wykonuje się pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje się w stosunku pracy (art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej).

Za sprawą przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej także wykonywanie pracy na podstawie umowy o dzieło rodzi obowiązek ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego, jeśli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym pozostaje się w stosunku pracy albo w ramach takiej umowy wykonuje się pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje się w stosunku pracy.

Omawiany przepis ma zapobiegać pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem i wykonywaniu pracy na rzecz podmiotu, z którym dana osoba zawarła umowę o pracę (por. wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, OSNP 2020/2/16).

Niepodleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych jako przejaw naruszenia prawa ubezpieczeń społecznych?

Relacja przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej do przepisu art. 9 ust. 1 ustawy systemowej w świetle poglądów judykatury

Jak już zauważono – rozstrzygnięcie o podleganiu lub niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym z tytułu umów cywilnoprawnych może znajdować podstawę prawną odpowiednio w przepisie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej lub w przepisie art. 9 ust. 1 ustawy systemowej.

Przy czym, skutkiem zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest zakwestionowanie zastosowania przepisu art. 9 ust. 1 ustawy systemowej, czyli regulacji przewidującej dobrowolność w podleganiu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej przy jednoczesnym pozostawaniu np. w stosunku pracy (zbieg tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego).

Problem relacji przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej do przepisu art. 9 ust. 1 tej ustawy jest przedmiotem licznych wypowiedzi nie tylko doktryny (zob. Ślebzak, 2021, s. 369–370 i powołana tam literatura), ale przede wszystkim judykatury (zob. m.in. uchwała SN z 2 września 2009, II UZP, 6/09, OSNP 2010/3-4/46; wyrok SN z 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012/21-22/266; wyrok SN z 22 października 2013 r., III UK 155/12, OSNP 2014/9/138; uchwała SN z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, Legalis; wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, Legalis; uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21, Legalis; uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21). Oznacza to zarazem, że interesujące mnie zagadnienie przysparza wielu trudności w interpretacji i stosowaniu prawa w praktyce tak organów rentowych, jak i sądów.

Warto w szczególności odnotować podejścia, wedle których sytuacje niezgłoszenia do ubezpieczeń społecznych (niepodlegania ubezpieczeniom społecznym) z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, ze względu na jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy, stanowią przejaw naruszenia prawa ubezpieczeń społecznych (np. wyrok SA w Szczecinie z 27 lutego 2020 r., III AUa 534/19, Legalis) lub jego obejścia (zob. np. uzasadnienie uchwały SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21, Legalis).

Niepodleganie ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej z powodu jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy bywa nadto kwalifikowane jako „nadużycie konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 k.p.”, które może zostać – w ocenie judykatury-

zakwestionowane na podstawie „znanej w piśmiennictwie i orzecznictwie Sądu Najwyższego konstrukcji »uniesienia« czy »przebicia zasłony osobowości prawnej«, określonej również jako »pomijanie osobowości prawnej«, »pomijanie prawnej odrębności osób prawnych« lub »przebijanie welonu korporacyjnego«” (wyrok SN z 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596).

W odniesieniu do zagadnienia relacji art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej do art. 9 ust. 1 tej ustawy, na podstawie koncepcji „unoszenia (przebijania) zasłony osobowości prawnej” kwestionuje się w orzecznictwie stany prawne, w których w ramach powiązań między spółkami prawa handlowego funkcję zatrudnienia pracowników powierza się spółce zależnej, która jest pozbawiona uprawnień właścicielskich. Uznaje się wtedy, że sama koncepcja „unoszenia zasłony osobowości prawnej” pozwala na wykrycie nadużycia czy obejścia prawa ubezpieczeń społecznych przez ujawnienie prawdziwego pracodawcy (zob. uchwała SN z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, Legalis i powołane tam orzecznictwo SN). Dodatkowo, w ocenie SN „badanie nadużycia swobody tworzenia podmiotów zależnych odbywa się także z perspektywy prawa ubezpieczeń społecznych” (wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, LEX nr 2607880).

Ponadto zawieranie w określonych warunkach umów cywilnoprawnych przez osoby pozostające jednocześnie w stosunku pracy traktuje się jako przejaw „nadużycia umów cywilnoprawnych w sferze prawa pracy z konsekwencjami dla prawa ubezpieczeń społecznych” (zob. uzasadnienie uchwały SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21, Legalis).

Stąd zastosowanie przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej, wykluczające oparcie się na przepisie art. 9 ust. 1 ustawy systemowej, judykatura wprost traktuje jako reakcję na „nadużycia w sferze prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych” (zob. uzasadnienie uchwały SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21, Legalis).

Wstępna analiza orzecznictwa pozwala stwierdzić, że w procesie kwestionowania zastosowania art. 9 ust. 1 ustawy systemowej na rzecz art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej sądy wskazują różne, często nieadekwatne podstawy prawne. Niejednokrotnie u podstaw takich rozstrzygnięć leży nie tylko fikcja prawna uznania za pracownika (art. 8 ust. 2a ustawy systemowej), lecz także przepisy kodeksu cywilnego dotyczące nadużycia prawa, jego obejścia czy nieważności lub pozorności czynności prawnej, jako dokonanej w celu uniknięcia oskładkowania, a także wypracowane w orzecznictwie koncepcje „unoszenia zasłony osobowości prawnej”, „przebijania welonu korporacyjnego”, itp.

Tymczasem na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ochrona przed „nadużyciem formy spółki” czy „nadużyciem swobody kontraktowania” może odbywać się wyłącznie w granicach określonych przez przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej. Stąd praktyka stosowania przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej połączona

z subsydiarnym sięganiem do przepisów kodeksu cywilnego o nadużyciu lub obejściu prawa oraz do opartych na tych instytucjach koncepcji orzeczniczych jest nie tylko zbędna, lecz nadto skutkuje rozszerzającą i nieuzasadnioną interpretacją oraz stosowaniem tego przepisu.

Ponadto analiza orzecznictwa pokazuje, że choć dane stosunki prawne (powiązania organizacyjno-prawne między spółkami prawa handlowego; umowy cywilnoprawne, na podstawie których wykonywana jest praca; umowa o pracę) są legalne w świetle adekwatnego dla ich oceny reżimu prawnego, to organy rentowe oraz sądy, stosując prawo ubezpieczeń społecznych, odmawiają im wynikających z tego prawa konsekwencji prawnych (np. kwestionują zbieg tytułów), na podstawie zarzutu o jego naruszeniu, nadużyciu czy też obejściu.

Zatem pomimo tego, że – jak tłumaczy się w judykaturze – „w każdym zatem przypadku ocenie pod kątem zgodności z normami prawa cywilnego nie podlega stosunek ubezpieczenia społecznego, lecz wpływający na niego pośrednio stosunek o charakterze cywilnoprawnym lub taki, do którego przepisy prawa cywilnego znajdują zastosowanie z mocy odesłania ustawowego” (por. postanowienie SN z 29 września 2020 r., III UK 496/19), to jednak w istocie powodem zakwestionowania ważności czynności prawnych prawa cywilnego czy prawa pracy nie jest właściwy reżim tych gałęzi prawa, lecz ogólne zasady, cele czy funkcje prawa ubezpieczeń społecznych.

Okazuje się zatem, że niejako pod „zasłoną” oceny stosowania prawa cywilnego czy prawa pracy jako źródła ubezpieczeniowych stanów faktycznych, wprowadza się na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych klauzule generalne nadużycia prawa, jego obejścia oraz zasad współzycia społecznego.

Przytoczone poglądy judykatury skłaniają do postawienia następujących pytań, które wyznaczają kierunek i treść dalszych rozważań. Czy ocena stosunków prawnych prawa cywilnego lub prawa pracy jako sprzecznych z zasadami współzycia społecznego lub zmierzających do obejścia prawa albo jego nadużycia (art. 5 i 58 k.c.) może odbywać się przez pryzmat celu, funkcji i zasad prawa ubezpieczeń społecznych? Czy można naruszyć prawo ubezpieczeń społecznych przez zastosowanie konstrukcji prawa cywilnego (np. umowy zlecenia, itp.), prawa handlowego (np. forma spółek) i prawa pracy (np. art. 3 k.p.), które zostały zastosowane na gruncie tych gałęzi prawa w sposób zgodny z prawem? Czy stosując prawo ubezpieczeń społecznych, w szczególności odnosząc się do wzajemnej relacji przepisów art. 9 ust. 1 i art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej, można weryfikować stosunki prawne prawa cywilnego (w tym prawa spółek handlowych) oraz prawa pracy także ze skutkiem prawnym dla tych gałęzi prawa?

Cel przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej w relacji do art. 9 ust. 1 ustawy systemowej

Koncepcja zbiegu tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego jest oparta na schemacie, wedle którego

w każdym przypadku wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej) przy jednoczesnym pozostawianiu w stosunku pracy lub wystąpieniu innego tytułu określonego w przepisie art. 9 ust. 1 ustawy systemowej (tzw. tytuł bezwzględny) dochodzi do przekształcenia się – poza wyjątkiem ujętym w przepisie art. 9 ust. 1a ustawy systemowej – obowiązku ubezpieczenia z tytułu umowy cywilnoprawnej w dobrowolność.

Powodem, dla którego począwszy od lat 70. XX wieku zaczęto stopniowo obejmować obowiązkiem ubezpieczenia społecznego umowy cywilnoprawne, ze świadomym pominięciem umowy o dzieło, było ustalenie, że osoby „wykonujące pracę” na podstawie tych umów znalazły się w podobnej sytuacji do pracowników i w związku z tym nie jest uzasadnione ich odmienne traktowanie w prawie ubezpieczeń społecznych (Sobczyk, 2012, s. 4), oraz iż treść ryzyka socjalnego w przypadku umów cywilnoprawnych ewoluowała, zbliżając się do tradycyjnego ryzyka pracowników (Gersdorf, 2013, s. 92; Kaczmarek, 2010, s. 47; inaczej: Zieleniecki, 2013, s. 52).

De lege lata zresztą elementem konstrukcyjnym normatywnego ujęcia tytułu ubezpieczenia społecznego w postaci umowy cywilnoprawnej jest – poza wskazaniem w przepisie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej konkretnej umowy prawa cywilnego: zlecenia, agencyjnej i o świadczenie usług, stanowiącym odesłanie do przepisów art. 734 k.c., art. 750 k.c. oraz art. 758 k.c. – wyraźne dookreślenie, że umowa taka jest podstawą „wykonywania pracy”, czyli kreowania zatrudnienia (por. na temat społecznej roli zatrudnienia: Jończyk, 2012a, s. 2–4). Interpretując przepis art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej, można przyjąć w konkretnym stanie faktycznym, że pomimo zawarcia umowy cywilnoprawnej nie mamy do czynienia z wystąpieniem tytułu ubezpieczenia społecznego, gdyż nie spełniono warunku wykonywania na podstawie tej umowy pracy. Z punktu widzenia tego przepisu, liczy się „rzeczywisty stan i sposób wykonywania zatrudnienia, a nie sam fakt sporządzenia umowy”. Istotne jest, by dana umowa cywilnoprawna miała znaczenie jako „źródło utrzymania” (zob. uzasadnienie wyroku SA w Szczecinie z 27 lutego 2020 r., III AUa 534/19, Legalis)¹. Warto wskazać, że zwrot „wykonywanie pracy” nie tylko występuje w przepisach ustawy systemowej, charakteryzujących tytuły cywilnoprawne ubezpieczenia społecznego, lecz znajdujemy go przede wszystkim w przepisie art. 22 § 1 k.p. Uzasadnia to wniosek, że charakteryzujący cywilnoprawne tytuły ubezpieczenia społecznego zwrot „wykonywanie pracy” nie oznacza „każdej ukierunkowanej wolą działalności człowieka” (zob. Czarnecki, 2017, s. 27). Zwrot ten określa aktywność, która spełnia ważną rolę społeczno-ekonomiczną, będąc źródłem dochodu pozwalającego na zaspokojenie potrzeb życiowych zatrudnionych i ich rodzin oraz stanowiąc podstawę do tworzenia i finansowania instytucji zabezpieczenia na wypadek ryzyk ubezpieczeniowych (zob. Jończyk, 2012a, s. 2 i nast.; Jończyk, 2013, s. 3; Babińska-Górecka, 2015, s. 32–33). Tymczasem przepis art. 9 ust. 1 ustawy systemowej sprawił, że

bez względu na ubezpieczeniowe racje, związane ze znaczeniem danej formy aktywności zawodowej i zarobkowej dla zaspakajania życiowych potrzeb zatrudnionego i jego rodziny, każda umowa cywilnoprawna pozostając w zbiegu np. ze stosunkiem pracy, przestała rodzić obowiązek ubezpieczenia. Jednocześnie za sprawą przepisu art. 9 ust. 1–1a ustawy systemowej urzeczywistnieniu podlega zasada zagwarantowania ochrony ubezpieczeniowej stosownej do podstawy wymiaru składek w wysokości co najmniej kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zasada ta budzi wątpliwości z punktu widzenia dążenia do zapewnienia świadczeń długoterminowych w adekwatnej wysokości (krytycznie na temat tego rozwiązania w kontekście niskiej stopy zastąpienia przyszłej emerytury lub renty: Kaczmarek, Krajewski, 2017, s. 56 i nast.). Poza tym, niezależnie od tego, jaka jest wysokość podstawy wymiaru składki np. ze stosunku pracy (tytułu bezwzględnego i z prymatem), pozostającego w zbiegu z umową cywilnoprawną, błędne jest założenie, że zawsze pozostająca w zbiegu z tytułem bezwzględnym aktywność na podstawie umowy cywilnoprawnej ma marginalne znaczenie z punktu widzenia społeczno-ekonomicznych funkcji zatrudnienia oraz powodów funkcjonowania ubezpieczenia społecznego, jego założeń oraz zasad i źródeł finansowania.

Na marginesie można jedynie dodać, że właściwszym kryterium kształtowania zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, byłoby społeczno-ekonomiczne znaczenie danej umowy dla jej wykonawcy oraz uwzględnienie aspektu funkcji i źródeł finansowania zabezpieczenia społecznego. Chodziłoby o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego nie wszystkich umów cywilnoprawnych, w tym także tych, które spełniają wyłącznie określoną rolę w obrocie gospodarczym, ale tylko tych, które jednocześnie są podstawą prawną wykreowania zatrudnienia (por. na temat znaczenia zwrotu „zatrudnienie” – Babińska-Górecka, 2015, s. 32–33; Jończyk, 2012b, s. 2–4). Tak ukształtowany tytuł ubezpieczenia społecznego powinien mieć jednocześnie bezwzględny charakter.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, uznać można, że u podstaw ustanowienia przepisu art. 9 ust. 1 ustawy systemowej legły nie względy natury ubezpieczeniowej, odnoszące się do ogólnych założeń ochrony na wypadek ziszczenia się ryzyka socjalnego, lecz dążenie do wykreowania narzędzia „zwiększenia konkurencyjności, zysków po stronie zatrudniających przedsiębiorców, względnie większych przychodów po stronie zatrudnionych osób” (Ślebzak, 2021, s. 368). Przepis ten sprzyja jednocześnie praktykom tworzenia bądź korzystania przez pracodawców z podmiotów trzecich, które – powiązane z nimi kapitałowo lub gospodarczo – zawierają umowy cywilnoprawne, niepodlegające oskładkowaniu, z pracownikami tych pracodawców (Ślebzak, 2021, s. 371).

Z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych powstał więc problem nieskładkowania przychodów z tytułu umów cywilnoprawnych (niepodlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umów cywilnoprawnych).

Przy czym na gruncie prawa pracy, w odniesieniu do analogicznych stanów faktycznych, wystarczy postawić zarzut obejścia przepisów prawa pracy (zob. Zieliński, 2018, s. 171) czy nadużycia określonych praw, w tym swobody kontraktowania. Podważenie ważności zawartych umów cywilnoprawnych pozwala na ustalenie, że mamy do czynienia wyłącznie z wynagrodzeniem ze stosunku pracy oraz z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych.

Z uwagi na odmienne normatywne i aksjologiczne uwarunkowania prawa ubezpieczeń społecznych i prawa pracy, tylko i wyłącznie rozstrzygnięcia podejmowane w sporach z zakresu prawa pracy można opierać na wypracowanych w orzecznictwie koncepcjach „przebiecia welonu korporacyjnego”, wyeliminowaniu „nadużycia formy spółki”, „nadużycia swobody kontraktowania” czy „nadużycia koncepcji pracodawcy”. Określenia „welon korporacyjny” czy „nadużycie formy spółki” odnoszą się do sytuacji tworzenia – na podstawie prawa spółek handlowych oraz w sposób zgodny z tym prawem – różnych podmiotów (osób prawnych), które powiązane kapitałowo (holding, grupa kapitałowa, relacja spółka dominująca i spółka zależna, spółka powiązana- zob. art. 4 § 1 pkt 4 lit. a, d, f oraz pkt 5 k.s.h.) realizują wspólne cele gospodarcze i statutowe, w tym cel związany z zatrudnianiem. Z kolei określenie „nadużycie koncepcji pracodawcy” dotyczy sytuacji ocenianych przez pryzmat przepisu art. 3 k.p. wraz z jego utrwaloną w doktrynie i judykaturze koncepcją zarządcą pracodawcy. Ponieważ koncepcja ta nie wymaga, by podmiot zatrudniający pracowników miał osobowość prawną lub posiadał określony majątek, to w konkretnym stanie faktycznym sprawy można rozdzielić pomiędzy różne podmioty zależne funkcje zatrudniania tych samych osób jako pracowników oraz wykonawców umów cywilnoprawnych. W efekcie przyjęte rozwiązania organizacyjno-kapitałowe pozwalają na zatrudnianie przez powiązane ze sobą podmioty tych samych osób na różnych podstawach prawnych (stosunek pracy, umowa cywilnoprawna) oraz jednocześnie niestosowanie przepisów ochronnych kodeksu pracy (czas pracy, praca w godzinach nadliczbowych). Z kolei ewentualny zarzut „nadużycia swobody kontraktowania” może dotyczyć, np. zawarcia umowy o świadczenie usług, pomimo braku faktycznego zamiaru realizowania obowiązków wynikających z takiej umowy, przy jednoczesnej woli stworzenia fikcji w celu osiągnięcia określonych skutków w obrocie gospodarczym (ulożenie stosunku prawnego w sposób sprzeciwiający się np. naturze umowy) czy też w celu obejścia prawa pracy (np. przepisów k.p. o czasie pracy).

W odniesieniu do problemu obchodzenia przepisów prawa pracy, nie wydaje się znajdować uzasadnienia zagadnienie określane w judykaturze mianem „nadużycia osobowości prawnej”. Koncepcja ta zwraca uwagę na kwestię wykreowania podmiotu zależnego, ale mającego osobowość prawną – spółki prawa handlowego – jedynie w celu powierzenia mu funkcji zatrudniania pracowników. Tymczasem należy zauważyć, że nawet ewentualne „uniesienie zasłony osobowości prawnej” nie będzie

miało znaczenia, dopóty dopóki wykreowany, nowy podmiot będzie miał jako jednostka organizacyjna, pozbawiona – w wyniku podjętych zabiegów stosowania prawa – osobowości prawnej, zdolność do zatrudniania pracowników zgodnie z przepisem art. 3 k.p. oraz przyjętą przez doktrynę i orzecznictwo koncepcją zarządcą pracodawcy (tak też: uchwała SN z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, Legalis). Natomiast można wtedy mówić o nadużyciu polegającym na powierzeniu zatrudnienia pracownikom podmiotowi zależnemu, będącym *de facto* przejawem „nadużycia formy spółki” w odniesieniu do indywidualnego stosunku pracy, gdy okaże się, że takie nadużycie prawa jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.), prowadząc do uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Zastosowana wtedy konstrukcja obchodzi jednocześnie koncepcję zarządcą pracodawcy, gdyż taki zależny pracodawca nie jest np. w stanie wypłacać wynagrodzeń czy ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą względem pracowników.

Jak już zasygnalizowano, koncepcje wypracowane w orzecznictwie, określane mianem „przebijania welonu korporacyjnego”, eliminowania „nadużycia formy spółki”, „nadużycia swobody kontraktowania” albo „nadużycia (obejścia) koncepcji pracodawcy”, mogą zwalczać obchodzenie przepisów o czasie pracy czy wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok SN z 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014/9/129; wyrok SN z 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13, LEX nr 1455193; wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13; wyrok SN z 17 marca 2015 r., I PK 179/14, OSNP 2016/11/140; wyrok SN z 20 listopada 2013 r., II PK 55/13; wyrok SN z 26 listopada 2013 r., II PK 63/13; wyrok SN z 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, LEX nr 2300072). U podstaw dogmatycznoprawnych zastosowania tych koncepcji na gruncie prawa pracy leży przepis art. 8 k.p. bądź znajdujący zastosowanie do stosunku pracy – przepis art. 58 k.c.w zw. z art. 300 k.p.

Na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych natomiast zdecydowano się, poprzez dodanie przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej, na ustanowienie fikcji prawnej uznania za pracownika, obejmującej m.in. przypadek wykonywania – na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem trzecim – pracy na rzecz własnego pracodawcy (tak też: Ślebzak, 2021, s. 371).

Przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej zapobiega obchodzeniu przepisów dotyczących obowiązku składkowego z wykorzystaniem (nadużyciem) unormowań regulujących zbieg tytułów (np. art. 9 ust. 1 ustawy systemowej) przez działania określane w orzecznictwie mianem „nadużycia swobody kontraktowania” lub „nadużycia formy spółki” (por. Zieliński, 2018, s. 171). To ostatnie polega m.in. na tworzeniu podmiotów zależnych (np. spółka zależna) w celu powierzenia im wyłącznie zadania zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, przy czym praca na podstawie tych umów jest wykonywana na rzecz podmiotu będącego zarazem pracodawcą (np. spółka dominująca). Z kolei „nadużycie swobody kontraktowania” wyraża się w zawieraniu umów o podwykonawstwo między pracodawcą a pod-

miotem trzecim oraz kreowaniu zatrudnienia cywilnoprawnego z osobami pozostającymi w stosunku pracy w celu skorzystania ze zwolnienia z obowiązku ubezpieczenia społecznego.

Fikcja prawna uznania za pracownika wykonawcy umowy cywilnoprawnej na rzecz własnego pracodawcy ma zakres normowania ograniczony wyłącznie do kwestii wyłączenia zastosowania przepisu art. 9 ust. 1 ustawy systemowej oraz spowodowania skutku w postaci objęcia całych przychodów (ze stosunku pracy oraz umowy cywilnoprawnej) obowiązkiem składkowym (art. 18 ust. 1 i ust. 1a ustawy systemowej). Pomimo tego, że przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej nakazuje uznawać za pracownika osobę wykonującą na podstawie umowy cywilnoprawnej pracę na rzecz własnego pracodawcy, to jednak na gruncie przepisów definiujących wypadek przy pracy i tzw. wypadek niepracowniczy mamy do czynienia z regulacją *lex specialis*, wedle której osoba taka nie jest uważana za pracownika i w związku z tym korzysta z mniejszej ochrony niż pracownik w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy systemowej w zw. w art. 2 k.p. (por. tzw. związek zdarzenia z pracą w definicji wypadku przy pracy oraz tzw. wypadku niepracowniczego) ².

Przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej nie zakazuje też tworzenia określonych konstrukcji prawnych, powoływania określonych podmiotów, z którymi – w różnych układach – następuje zawieranie różnych umów, stanowiących tytuły do podlegania ubezpieczeniom społecznym (por. Ślezbak, 2021, s. 369).

Stosując przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej oraz art. 9 ust. 1 tej ustawy nie można weryfikować stosunków prawnych prawa cywilnego czy prawa pracy. Dlatego błędne jest twierdzenie, że „u źródeł regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej legło dążenie do ograniczenia korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych celem zatrudnienia własnych pracowników dla realizacji tych samych zadań, które wykonują oni w ramach łączącego strony stosunku pracy, by w ten sposób ominąć ograniczenia wynikające z ochronnych przepisów prawa pracy” (zob. uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21, Legalis; wyroki SN: z 18 października 2011 r., III UK 22/11, Legalis; wyrok SN z 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, Legalis; wyrok SN z 16 maja 2014 r., II UK 444/13, LEX nr 1508967; z 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824; z 25 marca 2015 r., II UK 184/14, z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17; postanowienie SN z 8 października 2020 r., III UK 376/19, LEX nr 3146827).

Przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej jest autonomiczną względem prawa pracy i prawa cywilnego instytucją prawną, ustanawiającą wyjątek od przepisu art. 9 ust. 1 ustawy systemowej, mającą na celu zapobieżenie obejściu obowiązku składkowego czy też nadużyciu prawa do optymalizacji składkowej. Skutki prawne zastosowania tego przepisu nie przenoszą się na grunt prawa cywilnego czy prawa pracy. Z punktu widzenia prawa pracy, ubezpieczony jest nadal pracownikiem podmiotu, z którym zawarł umowę o pracę, pozostając jednocześnie zleceniobiorcą podmiotu trzeciego, z któ-

rym zawarł umowę o świadczenie usług. Czynności te na gruncie prawa cywilnego i prawa pracy traktowane są jako realizacja ważnych umów cywilnoprawnych, wywołujących określone skutki w sferze prawa cywilnego oraz realizujących swoje cele w obrocie społeczno-gospodarczym. Zastosowanie przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej nie prowadzi ani do ustalenia nieważności umowy cywilnoprawnej ani też stwierdzenia wykonywania danej pracy w ramach stosunku pracy, np. w godzinach nadliczbowych.

Przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej – w granicach w nim określonych i wyznaczonych przez sformułowania: „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy”, „za pracownika uważa się (...)” oraz „na podstawie umowy zlecenia (...)” – ma na celu wyłącznie zapobieżenie pojawiającym się w praktyce działaniom służącym „optymalizacji składkowej” (Ślezbak, 2021, s. 369) czy legalnemu unikaniu oskładkowania określonych przychodów z pracy. Podstawy prawne dla tzw. legalnego unikania oskładkowania stwarza bowiem m.in. przepis art. 9 ust. 1 ustawy systemowej.

Zakres zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w części dotyczącej umowy cywilnoprawnej zawartej przez pracownika z osobą trzecią

Dla rozgraniczenia przypadków, w których znajdzie zastosowanie konstrukcja zbiegu tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, skutkująca niepodleganiem ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 9 ust. 1 ustawy systemowej) albo fikcja prawna uznania za pracownika wykonawcy pracy na podstawie takiej umowy (art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej), kluczowe znaczenie ma właściwe zinterpretowanie przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej, czyli w jego części dotyczącej umowy cywilnoprawnej zawartej przez pracownika z podmiotem trzecim.

Istotne jest zatem ustalenie, w jakim stopniu i zakresie przyjęta fikcja uznania za pracownika, ukształtowana za pomocą takich zawrotów, jak: „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy”, „za pracownika uważa się (...)” oraz „na podstawie umowy zlecenia (...)” odnosi się do stanów faktycznych uznawanych w judykaturze za naruszenie prawa ubezpieczeń społecznych, jego „nadużycie” czy „obejście” oraz wypracowanych w orzecznictwie konstrukcji „nadużycia formy spółki”, „nadużycia swobody kontraktowania”, itp.

Odnosząc się do znaczenia zwrotu „pracodawca” na gruncie przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej, należy mieć na uwadze fakt, że prawo ubezpieczeń społecznych nie dysponuje własną definicją pracodawcy. Stosując się do zasad wykładni systemowej (np. zakaz wykładni homonimicznej) oraz uwzględniając wymóg zachowania wewnętrznej spójności systemu prawa, należy zastosować definicję zawartą w art. 3 k.p. oraz posłużyć się wypracowaną w doktrynie i zaakceptowaną przez judykaturę zarządczą koncepcją pracodawcy (uchwała SN z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, Legalis; Baran,

2020, s. 55; por. krytycznie: Prusinowski, 2011, s. 291–292). Wystarczy zatem wskazać za Sądem Najwyższym (uchwała SN z 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, Legalis wraz z powołanym tam orzecnictwem), że „aby jednostki będące częścią większej struktury mogły być uznane za pracodawcę, muszą spełniać dwa podstawowe warunki, uregulowane w przepisach wewnętrznych określających ich status: w zakresie wyodrębnienia finansowo-organizacyjnego oraz samodzielnego zatrudniania pracowników (...)”. Stąd w powołanej uchwale SN uznaje się, że „spółka kapitałowa wchodząca w skład »holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych«, a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa) jest pracodawcą, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej”. W doktrynie i judykaturze nie dopuszcza się także możliwości przyznania statusu pracodawcy podmiotowi dominującemu w zgrupowaniu lub całemu zgrupowaniu (Pisarczyk, 2008, s. 175; tak też Kubot, 2014, s. 20). Zdaniem SN „o pracodawcy wielopodmiotowym można więc mówić w przypadkach, w których pozwalają na to wyrażnie lub z istoty istniejące unormowania prawne” (III UZP 6/16).

Poza zakresem zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej będzie mieściła się sytuacja polegająca na tym, że w wyniku zawarcia umowy cywilnoprawnej z podmiotem należącym do grupy kapitałowej, praca na jej podstawie nie jest wykonywana na rzecz pracodawcy (np. spółka zależna), lecz na rzecz całej grupy lub innego podmiotu należącego do grupy (np. spółka dominująca). Okazuje się zatem, że sama przynależność pracodawcy do danej grupy kapitałowej nie wystarcza, by praca wykonywana na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem trzecim mogła zostać zakwalifikowana jako świadczenie na rzecz tego pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (zob. Raczkowski, 2009, s. 65 i inne).

Można więc stwierdzić, że przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej nie obejmuje wszystkich możliwych przejawów „nadużycia formy spółki”. Niezależnie od tego – jak słusznie zauważył SN – tylko przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej „stanowi jedyny – prawnie skonkretyzowany – instrument pomijania prawnej odrębności członków holdingu (...). Jego prawne skonkretyzowanie ma tę zaletę, że abstrahuje od konieczności dowodzenia jakichkolwiek nadużyć pozycji pracodawcy w grupie spółek” (III UZP 6/16). Jest to niewątpliwa dogodność i ułatwienie z jednej strony (por. Zieliński, 2018, s. 171), z drugiej – istotne ograniczenie, niepozwalające na podważenie wszelkich „nadużyć formy spółki” ze skutkiem na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych w postaci zakwestionowania zbiegu tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego.

Ponadto „dla zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej konieczne jest ustalenie, że realizacja umów cywilnoprawnych przez pracownika jest w istocie »wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy«” (uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21, Legalis).

Mając na uwadze fakt, że zwrot „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy” użyty w art. 8 ust. 2a *in fine* usta-

wy systemowej występuje też w przepisie art. 22 § 1 k.p., należy założyć tożsamość znaczeniową obu pojęć. Jednocześnie warto zauważyć, że zwrot „wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy” z art. 22 § 1 k.p. nie obejmuje zarazem wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, za wynagrodzeniem wypłacanym przez pracodawcę oraz w miejscu przez niego wyznaczonym. Stąd relacja zachodząca między wykonawcą umowy cywilnoprawnej a podmiotem, z którym pozostaje on w stosunku pracy tylko w zakresie samego zwrotu „wykonywanie pracy na rzecz” musi być analogiczna do relacji występującej w stosunku pracy, zgodnie z przepisem art. 22 § 1 k.p. (por. Zieliński, 2018, s. 177; inaczej, szerzej kwestię tę ujmuje SN w uchwale z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21).

Ponieważ celem przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej jest – jak wyżej wykazano – wyłącznie kwestia oskładkowania umów cywilnoprawnych, na podstawie których wykonywana jest praca na rzecz własnego pracodawcy, to z punktu widzenia zawartego w tym przepisie sformułowania „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy” bez znaczenia pozostaje to, czy ów pracodawca sprawuje nadzór nad miejscem, w którym wykonywana jest praca na podstawie umowy cywilnoprawnej oraz czy praca ta jest wykonywana pod jego kierownictwem. Pracodawca nie musi pracy wykonywanej na jego rzecz, ale na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem trzecim ani organizować, ani też nadzorować (wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, Legalis). Nie spoczywają także na nim obowiązki z zakresu bhp, w tym obowiązek ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Jak już wskazano, do osoby wykonującej pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej na rzecz własnego pracodawcy stosuje się konstrukcję tzw. wypadku niepracowniczego (art. 3 ust. 3 ustawy wypadkowej), zaś obowiązek sporządzenia karty wypadku ciąży na podmiocie trzecim, z którym została zawarta umowa cywilnoprawna (art. 5 ust. 1 pkt 14 ustawy wypadkowej), a nie na pracodawcy.

Jak stwierdza się w doktrynie, „aby ustalić, czy praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy, należałoby w pierwszej kolejności poddać analizie charakter i rolę podmiotu trzeciego oraz treść stosunku prawnego, jaki go łączy z pracodawcą” (Zieliński, 2018, s. 177). Należy wtedy wziąć pod uwagę to, czy podmiot trzeci uzyskuje z faktu zawarcia umowy cywilnoprawnej korzyść w postaci, np. ekonomicznego zysku lub wywiązania się dzięki jej wykonaniu z jakiś ciążących na nim zobowiązań. Nie można przyjąć, że „praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy”, jeśli podmiot trzeci, dzięki pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą będącą pracownikiem innego podmiotu, dostarcza temu podmiotowi (pracodawcy) produkt lub usługę, wytwarzaną w ramach prowadzonej przez siebie działalności, ponosząc przy tym ryzyko organizacyjne, techniczne, produkcyjne i osobowe (Zieliński, 2018, s. 177). Choć jej wykonywanie pozostaje w interesie pracodawcy, przynosząc mu pewne wymierne korzyści (w danym momencie lub odroczone w czasie), to jednak nie moż-

na pominąć faktu, że także podmiot trzeci jest beneficjentem pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej. Tymczasem w zakresie zwrotu „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy”, w związku z przyjęciem jego tożsamości znaczeniowej z określeniem „wykonywanie pracy (...) na rzecz pracodawcy” z art. 22 § 1 k.p., nie mieści się sytuacja, w której beneficjentem pracy pracownika jest także inny podmiot. W doktrynie przyjmuje się, że „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy” oznacza, iż „pracodawca jest wierzycielem świadczenia pracy i on zawłaszcza wynik pracy” (Zieliński, 2018, s. 176 i powołana tam literatura).

Brakuje więc podstaw do przyjęcia, że zwrot „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy” użyty w art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej jest synonimem określenia „w interesie pracodawcy” (por. inaczej: Prusinowski, 2011, s. 292; wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17 i powołane tam orzecznictwo). Zwrot „w interesie pracodawcy” jest wieloznaczny, nadto nie występuje ani w języku prawnym, ani w języku prawniczym. Posługiwanie się nim na gruncie interpretacji i stosowania przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej, prowadzące do nieprzewidywalnych wyników, grozi podważeniem poczucia pewności i bezpieczeństwa prawnego oraz zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa (art. 2 Konstytucji RP).

Określenie „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy” oznacza zatem sytuację, w której pracodawca jest wyłącznym beneficjentem pracy, a nie sytuację, w której czynności wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z innym podmiotem przynoszą pracodawcy jakąkolwiek korzyść (por. wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17).

Przy czym wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej w zw. z art. 22 § 1 k.p. polega na starannym działaniu pracownika (por. podobnie: wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, Legalis), a nie na dostarczeniu konkretnego materialnego lub niematerialnego rezultatu pracy. Chodzi zatem o sam fakt świadczenia pracy, który w założeniu powinien – w zależności od treści zawartych umów o podwykonawstwo lub innych zobowiązań oraz charakteru działalności pracodawcy – przynieść pracodawcy przysporzenie w postaci zwiększenia jego dóbr lub/i wywiązania się z określonych zobowiązań³.

Pojęcie „wykonywania pracy na rzecz pracodawcy” współtworzą zatem, poza elementem, jakim jest beneficjent przysporzenia związanego z wykonywaną pracą (nie tylko „wykonaną”), także umowy o współpracy czy inne zawierane między tymi podmiotami porozumienia (zob. uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21, Legalis) oraz transfery finansowe przechodzące między pracodawcą a podmiotem trzecim, służące wynagradzaniu pracownika z tytułu wykonywania pracy w ramach umowy cywilnoprawnej (por. np. uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21, Legalis i powołane tam orzecznictwo). Zarówno umowa o podwykonawstwo, jak i transfer środków od pracodawcy stanowi podstawę prawną sankcjonującą przysporzenie na rzecz pracodawcy

w postaci pracy wykonawcy umowy cywilnoprawnej (zob. wyroki SN z: 7 lutego 2017 r., II UK 693/15; 8 października 2020 r., III UK 376/19; 3 października 2017 r., II UK 488/16).

Zastosowanie przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej wymaga prowadzenia ustaleń dotyczących relacji prawnych pomiędzy np. zleceniodawcą a pracodawcą, na rzecz którego wykonywana jest praca na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zawarte między nimi umowy mogą być podstawą wniosku, że w rzeczywistości rolą podmiotu trzeciego jest pośrednictwo pracy. Zbędne są natomiast ustalenia dotyczące specyfiki powiązań pomiędzy podmiotami wykreowanymi przez prawo spółek handlowych (por. wyrok SA w Warszawie z 28 października 2020 r., III AUa 1196/18, Legalis). Brakuje też podstaw prawnych i zasadności dla ustalania np. nieważności czy pozorności umowy cywilnoprawnej (por. Jończyk, 2006, s. 94–95). Nie mają tu znaczenia ustalenia faktyczne dotyczące tego, czy pracodawca, pozostając w określonych relacjach z podmiotem trzecim, zawierającym umowy cywilnoprawne z jego pracownikami, dopuszcza się obejścia przepisów k.p. o czasie pracy i o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (zob. inaczej: uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21 i powołane tam orzecznictwo). Nie jest też istotny cel zawarcia umowy cywilnoprawnej oraz bez znaczenia pozostają konsekwencje jej zawarcia na gruncie prawa pracy. Zastosowanie przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej zakłada ważność umowy cywilnoprawnej, bez względu na to, w jakim celu została ona zawarta. Ustalenie treści czynności prawnej (np. umowy o świadczenie usług) jest w procesie rozgraniczenia zastosowania przepisów art. 9 ust. 1 i art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej częścią składową ustalania stanu faktycznego sprawy. Stąd oceną w tym zakresie można dokonywać jedynie zgodnie z treścią przepisów kodeksu cywilnego, w tym z uwzględnieniem zasady swobody kontraktowania (por. Brzeziński, 2008, s. 51). Nadto, rozgraniczając zastosowanie przepisów art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej i art. 9 ust. 1 tej ustawy, nie powinno się badać relacji – w kontekście oceny występowania cech i elementów stosunku pracy – w jakiej pozostaje wykonawca umowy cywilnoprawnej zarówno wobec podmiotu trzeciego, jak i pracodawcy.

Z powyższych rozważań wynika, że zakres zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej nie obejmuje przypadków (stanów faktycznych), które w orzecznictwie są określane jako „nadużycie koncepcji pracodawcy” (zob. wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, Legalis). Koncepcja ta – jak już zauważono – oparta jest na modelu zarządczym, dopuszczającym sytuacje, w których uprawnienie do zatrudnienia pracowników powierza się np. w obrębie grupy spółek podmiotowi zależnemu, pozbawionemu uprawnień właścicielskich (np. 0% udziałów) i w danym układzie stosunków organizacyjno-kapitałowych niebędącemu zarazem beneficjentem pracy swojego pracownika, wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem trzecim (np. z inną spółką z grupy). Wtedy benefi-

centem pracy może się okazać zarówno spółka dominująca, jak i cała grupa. Przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej nie dotyczy tym samym sytuacji określanych mianem „nadużycia swobody tworzenia podmiotów zależnych” (wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17), gdy rolę pracodawcy powierzono spółce zależnej, pozbawionej uprawnień właścicielskich, jeśli spółka ta jednak spełnia warunki, jakie stawia się w prawie pracy podmiotowi będącemu pracodawcą.

Poza zakresem zastosowania art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej znajdują się także przypadki, gdy podmiot trzeci osiąga ekonomiczny zysk wynikający z pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej, zaś pracodawca jest jednym z wielu lub jedynym podmiotem, który nabywa dobra lub usługi wykonywane na podstawie umów cywilnoprawnych (por. inaczej np.: wyrok SN z 10 marca 2015 r., II UK 123/14; wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17). Podobna ocena dotyczy sytuacji, w której występują „różnego rodzaju wspólne przedsięwzięcia podejmowane przez pracodawcę i osoby trzecie, gdy z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że pracodawca sam nie mógłby zrealizować zadania gospodarczego, które wykonywane jest przy współpracy z osobą trzecią i dzięki wykorzystaniu przez tą osobę pracy jego własnych pracowników” (uchwała SN z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21, Legalis, wyrok SN z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17, Legalis; postanowienie SN z 15 grudnia 2020 r., III UK 570/19).

Podsumowanie

Przepis art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej służy likwidacji zjawiska obchodzenia/ unikania oskładkowania przychodów z umów cywilnoprawnych, na podstawie których praca jest wykonywana na rzecz własnego pracodawcy. Skutek ten można osiągnąć wyłącznie stosując powołany przepis. Granice zastosowania fikcji prawnej uznania za pracownika są bowiem prawnie określone. W każdym razie zastane poglądy doktryny i judykatury oraz analiza dogmatycznoprawna tego przepisu, uwzględniająca racje wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, pozwalają na ich odkodowanie.

Wychodząc poza zakres zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej, nie można powoływać się na koncepcje „unoszenia welonu korporacyjnego”, eliminowania zjawisk: „nadużycia formy spółki”, „nadużycia swobody kontraktowania” czy „nadużycia koncepcji pracodawcy”⁴.

Zastosowanie powyższych koncepcji, zmierzających do oceny stosunków prawnych prawa cywilnego czy prawa pracy, których – jak już zauważono – nie obejmuje zakres zastosowania art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej, wymagałoby bowiem odwołania się poza system prawny albo oparcia się na przepisach art. 5 k.c. i art. 58 k.c. wraz z jednoczesnym uwzględnieniem zasad i funkcji prawa ubezpieczeń społecznych⁵.

Dokonując oceny występowania tytułu obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, organy i sądy nie powinny powoływać się na cywilnoprawne instytucje tj.: pozor-

ność czynności prawnej, obejście prawa, naruszenie zasad współżycia społecznego czy nadużycie prawa (zob. wyrok SN z 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14 i powołane tam orzecznictwo; zob. wyrok SA w Szczecinie z 27 lutego 2020 r., III AUa 534/19, Legalis), z zastosowaniem aksjologii i funkcji prawa ubezpieczeń społecznych. Brakuje bowiem podstaw prawnych i ogólnoteoretycznych do stosowania na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych odpowiednich w tym zakresie przepisów art. 5 k.c., art. 58 k.c. i art. 83 k.c. (zob. więcej: Babińska-Górecka, 2020a, s. 4–5; Babińska-Górecka, 2020c, s. 561–563).

Nie znajduje też podstawy prawnej zakwestionowanie np. nienaruszającej reżimu prawa cywilnego umowy cywilnoprawnej zawartej w celu uniknięcia obowiązku ubezpieczenia społecznego jako czynności prawnej niezgodnej z prawem ubezpieczeń społecznych (art. 58 k.c.). Żaden bowiem przepis prawa ubezpieczeń społecznych nie ustanawia w tym zakresie adekwatnej normy prawnej (por. Ostaszewski, Wiącek, 2022, s. 38). Przeciwnie, ustawodawca wprost dopuszcza sytuację, w której umowa zlecenia czy umowa o świadczenie usług nie będzie stanowiła tytułu obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego (art. 9 ust. 1–3 ustawy systemowej).

Prawo ubezpieczeń społecznych wiąże bowiem określone skutki prawne ze stosunkami prawnymi ukształtowanymi pod reżimem prawa cywilnego lub prawa pracy, ale wedle reguł określonych w tych gałęziach prawa. Jeśli reguły te nie zostały naruszone, to stosując prawo ubezpieczeń społecznych należy jedynie na zasadzie automatyzmu prawnego (Zieliński, 1994, s. 177) ustalić konsekwencje prawne tych stosunków prawnych na podstawie przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Nie można natomiast ich weryfikować, z zastosowaniem klauzul generalnych pochodzących z prawa cywilnego, ale wedle aksjologii i funkcji prawa ubezpieczeń społecznych. Pojawiałaby się wtedy nieakceptowalna z punktu widzenia zasad wykładni niespójność dogmatycznoprawna i aksjologiczna. Nadto praktyka taka mogłaby prowadzić do zakwestionowania danych stosunków prawnych nie tylko na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, lecz także spowodować nieoczekiwane następstwa na gruncie np. prawa cywilnego⁶.

Pytaniem ogólniejszej natury pozostaje to, czy można na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wykreować i stosować własną, ubezpieczeniową instytucję nadużycia lub obejścia prawa⁷. Odpowiedź na to pytanie jest zdecydowanie przecząca. Przede wszystkim należy zważyć na głoszone od lat oraz dotąd nieodwołane poglądy doktryny na temat właściwości regulacji prawa ubezpieczeń społecznych, w tym przekonanie o niestosowaniu na gruncie tego prawa klauzul generalnych oraz odesłań do norm i zasad pozaprawnych (Ślebzak, 2015, s. 52 oraz 127–129; Wagner, 2010, s. 30; Liszcz, 1997, s. 25–26; Płażek, 1996, s. 52; Babińska-Górecka, 2020b, s. 461 i nast.; Antonów, 2020, s. 133–134). Ponadto zauważyć trzeba, że ustawodawca od ponad 20 lat konsekwentnie realizuje strategię, wedle której zamiast wprowadzenia do prawa ubezpieczeń społecznych na mocy odrębnego

przepisu prawnego np. klauzuli zapobiegającej obchodzeniu⁸ obowiązku składkowego od umów cywilnoprawnych czy klauzuli zapobiegającej nadużyciu prawa do deklarowania wysokości podstawy wymiaru składki przez przedsiębiorców itp., ustanawia on regulację prawną (np. art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, art. 38a ustawy systemowej czy art. 48a ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 2022 r., poz. 1732), za pomocą której osiąga – w ściśle wyznaczonym przez użyte w niej zwroty i pojęcia zakresie – zamierzone cele prawne, społeczne i ekonomiczne. Można zatem dodać, że wykreowaniu – na użytek wspomnianych zjawisk kwalifikowanych w orzecznictwie oraz w doktrynie jako obejście (obejście obowiązku ubezpieczenia i obowiązku składkowego⁹) czy nadużycie prawa – własnej ubezpieczeniowej instytucji nadużycia lub obejścia prawa sprzeciwia się jednoznacznie w tej kwestii stanowisko ustawodawcy¹⁰. Należy więc uznać, że w odniesieniu do stanów faktycznych wykraczających poza zakres zastosowania przepisu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej mamy do czynienia z zjawiskiem legalnego unikania oskładkowania niektórych przychodów z umów cywilnoprawnych¹¹. Zakładając racjonalność ustawodawcy należy uznać, że pozostaje to w zgodzie z celami prawa ubezpieczeń społecznych, determinowanymi przez bieżące i długoterminowe cele polityki społecznej, w tym polityki zatrudnienia. Wykreowanie własnej ubezpieczeniowej instytucji nadużycia czy obejścia prawa wymagałoby nadto podjęcia skomplikowanych zabiegów teoretyczno- i dogmatycznoprawnych. Zważyć bowiem

należy na fakt, że instytucje te mają prywatnoprawne pochodzenie (Parchomiuk, 2018, Wstęp, s. XIX, XXIII–XXIV). Wiąże się to z cywilnoprawną metodą regulacji stosunków prawnych, która – w przeciwieństwie do metody regulacji charakterystycznej dla prawa ubezpieczeń społecznych – oparta jest na wolności kształtowania relacji prawnych i tym samym sprzyja zjawiskom nadużywania praw podmiotowych czy też podejmowania działań w celu obejścia prawa. Wykreowanie instytucji nadużycia czy obejścia prawa w odniesieniu do gałęzi prawa publicznego należy traktować w kategoriach wyjątku, który wymaga szczególnie mocnego uzasadniania w wartościach czy zasadach, które mają jednoznaczną, prawnie weryfikowalną i doktrynalnie akceptowaną treść¹². Zakaz nadużycia prawa czy jego obejścia wymaga sformułowania klauzuli generalnej, czyli wprowadzenia do procesu stosowania prawa elementów elastyczności i szerokiego luzu decyzyjnego. Automatycznie powstaje wtedy zagadnienie kolizji aksjologicznej z wartościami praworządności, legalności, pewności prawa i jednolitości jego stosowania (zob. Parchomiuk, 2018, s. 646). W prawie ubezpieczeń społecznych taki konflikt wartości, z uwagi na postulat *ius strictum* i związanie organów prawem w celu ochrony jednostki i realizacji jej praw społecznych, byłby wyjątkowo silny. Więcej argumentów przemawiałoby na rzecz wykreowania instytucji nadużycia prawa w znaczeniu nadużycia władzy (zob. wyrok SN z 20 maja 2013 r., I UK 608/12, LEX nr 1348190; por. Parchomiuk, 2018, s. 274 i n.), aniżeli koncepcji „nadużycia prawa” przez jednostkę korzystającą z przyznawanych jej uprawnień przez ustawodawcę (por. Ślęzak, 2017, s. 40–41).

Przypisy/Notes

¹ W powołanym wyroku SA w Szczecinie prawidłowo dostrzegł powód podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Rozstrzygnięcie o niepodleganiu tym ubezpieczeniom z tytułu umowy cywilnoprawnej, u podstaw której nie leżało dostarczenie środków utrzymania oraz „wykonywanie pracy” w stopniu i wymiarze uzasadniającym ochronę na wypadek ziszczenia się ryzyka socjalnego wystarczyło jednak oprzeć na samym przepisie art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy systemowej. Zbędne i zarazem bezpodstawne było powołanie w podstawie prawnej rozstrzygnięcia przepisu art. 58 § 1 k.c. i ocena, że zawarcie takiej „marginalnej” umowy miało na celu obejście art. 17 ust. 1 i art. 18 ust. 1 ustawy systemowej.

² Zgodnie z przepisem art. 3 ust. 3 pkt 13 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. 2022 r., poz. 2189; dalej jako: ustawa wypadkowa), zdarzenie, które nastąpiło podczas wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy jest bowiem tzw. wypadkiem niepracowniczym.

³ Pracodawcą w rozumieniu art. 8 ust. 2a *in fine* ustawy systemowej jest zatem podmiot zatrudniający pracowników oraz zarazem będący np. jedynym udziałowcem innej spółki, którą to spółkę z pracownikami tego podmiotu wiąże umowa cywilnoprawna. Wtedy można uznać, że pracodawca w takim układzie powiązań „jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez tych pracowników w ramach umów zlecenia, bowiem czerpie w istocie wszystkie pożytki i korzyści z jakiegokolwiek przejawu działalności gospodarczej spółki”; zob. wyrok SA w Katowicach z 20 grudnia 2012 r., III AUa 479/12; wyrok SA w Gdańsku z 10 lipca 2015 r., III AUa 253/15; wyrok SA w Katowicach z 4 kwietnia 2013 r., III AUa 1279/12.

⁴ W szczególności nie jest dopuszczalne na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych użycie konstrukcji „przebiecia zasłony korporacyjnej” i zarazem wyeliminowania „nadużycia konstrukcji pracodawcy” przez „przypisanie pracodawcy »spółce zależnej« skutków działania podmiotu, który jest podmiotem dominującym względem pracodawcy” (zob. wyrok SN z 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596).

⁵ Wypracowana przez judykaturę koncepcja „unoszenia zasłony osobowości prawnej”, opierająca się na zastosowaniu klauzul generalnych (art. 58 k.c., art. 5 k.c.), może służyć ujawnieniu i ograniczeniu „nadużywania formy spółki” ocenianych jedynie przez pryzmat celu i przeznaczenia prawa

cywilnego i stanowiącego jego dział – prawa handlowego (zob. wyrok SN z 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSNP 2016/2/17). Także nadużycie polegające na powierzeniu zatrudnienia pracowników podmiotowi zależnemu i pozbawionemu uprawnień właścicielskich („nadużycie formy spółki”) może zostać na gruncie prawa pracy ocenione jako nadużycie prawa sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.), skutkujące zakwestionowaniem „zależnego, ułomnego” pracodawcy jako strony danego stosunku pracy. Natomiast na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych możliwe jest jedynie potwierdzenie – na zasadzie automatyzmu skutku- skutków tak ustalonych stanów faktycznych.

⁶ Np. sądowa zmiana kwalifikacji prawnej zawartej umowy cywilnoprawnej (z umowy na dzieło na umowę o świadczenie usług), z powołaniem się na funkcje czy zasady prawa ubezpieczeń społecznych, może skutkować wygaśnięciem określonych uprawnień czy zobowiązań stron tej umowy albo prowadzić do wystąpienia trudnych do skorygowania skutków w sferze prawa podatkowego (zob. więcej na ten temat: Nowakowski, 2021, s. 26).

⁷ Po taki zabieg – jak się wydaje – sięga K. Antonów, pisząc o nadużyciu uprawnienia do zadeklarowania podstawy wymiaru składki w ustawowych granicach: Antonów, 2021, s. 9.

⁸ W stosunku do normy odkodowanej np. z przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 18 ustawy systemowej, której zastosowania uczestnicy stosunków zatrudnienia i obrotu gospodarczego chcą uniknąć można by mówić o obejściu prawa, zaś w stosunku do normy, której zastosowanie pozwoliło na obejście prawa (np. art. 734–751 k.c. oraz art. 9 ust. 1 ustawy systemowej) można by mówić o nadużyciu prawa, por. Parchomiuk, 2018, s. 293.

⁹ Por. na temat obejścia prawa podatkowego; Parchomiuk, 2018, s. 292 i n.

¹⁰ Por. inaczej w odniesieniu do prawa podatkowego – art. 119a ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, Dz.U. z 2022 r., poz. 2651. Por. też: art. 24b ustawy z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa, który został pozbawiony mocy obowiązującej na mocy wyroku TK z 11 maja 2004 r., K 4/03.

¹¹ Por. w odniesieniu do prawa podatkowego: Kaczmarek, 2009, s. 63 i n.

¹² W prawie ubezpieczeń społecznych brakuje normatywnego katalogu zasad. Stąd problemem pozostaje kwestia wyboru zasad i wartości w kontekście problemu instrumentalnego kreowania instytucji nadużycia czy obejścia prawa. Por. odmienne stanowiska w kwestii znaczenia zasady solidarności i zasady ekwiwalentności: Ślebzak, 2015, s. 40–41; Ślebzak, 2014, s. 250–257; Antonów, 2021, s. 8–9.

Bibliografia/References

- Antonów, K. (2001). Dobrowolne i kontynuowane ubezpieczenia społeczne. *Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych*, (11).
- Antonów, K. (2021). Kompetencje ZUS w zakresie weryfikacji prowadzenia działalności gospodarczej oraz deklarowanej podstawy wymiaru składek z tego tytułu. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.2.1>
- Antonów, K. (2020). Właściwości prawa ubezpieczeń społecznych. W: A. Wypych-Żywicka (Red.), *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, C.H.Beck.
- Babińska-Górecka, R. (2015). Ewolucja treści ryzyka socjalnego „zatrudnionych” na podstawie umów cywilnoprawnych. W: M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski (Red.), *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, Wolters Kluwer.
- Babińska-Górecka, R. (2020a). Instytucje i pojęcia prawa cywilnego a prawo ubezpieczeń społecznych, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.8.1>
- Babińska-Górecka, R. (2020b). Właściwości regulacji prawnej ubezpieczeń społecznych, W: red. A. Wypych-Żywicka, *System prawa ubezpieczeń społecznych. Część ogólna*, Warszawa.
- Babińska-Górecka, R. (2020c) (1), Zagadnienie stosowania przepisów kodeksu cywilnego do określenia niektórych następstw relacji płatnik – ubezpieczony z punktu widzenia założenia racjonalności pracodawcy, W: M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska (Red.), *Przegląd Prawa i Administracji*, tom CXX, część 2. <https://doi.org/10.19195/0137-1134.120.91>
- Baran, K.W. (2020). *Kodeks pracy. Komentarz*, Tom I, wyd. 5, K.W. Baran (Red.), Wolters Kluwer.
- Bińczycka-Majewska, T. (2014). Powszechność systemu ubezpieczeń społecznych- teoria i praktyka, W: *System ubezpieczeń społecznych- między solidaryzmem a indywidualizmem*. Zakład Ubezpieczeń Społecznych.
- Brzeziński, B. (2008). Kilka refleksji o związkach oraz instytucjach prawa cywilnego z prawem podatkowym, *Studia Iuridica Toruniensia*, tom IV. D. Janicka (Red.). Toruń.
- Czarnecki, P. (2017). Głosa do uchwały SN z dnia 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (7–8).
- Dąbek, P. (2012). Wpływ cywilnoprawnej instytucji „przedsiębiorstwa” na stosowanie prawa podatkowego, W: B. Gnela (Red.), *Zastosowanie instytucji prawa cywilnego w prawie podatkowym*, Difin.
- Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*, Wolters Kluwer.
- Hajn, Z. (1997). Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. II, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Janik, E. (2012). Instytucja potrącenia jako efektywny sposób wygaśnięcia zobowiązania podatkowego, W: B. Gnela (Red.), *Zastosowanie instytucji prawa cywilnego w prawie podatkowym*, Difin.
- Jończyk, J. (2006). *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Wolters Kluwer.
- Jończyk, J. (2012a). Umowa o zatrudnienie, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Jończyk, J. (2012b). Rodzaje i formy zatrudnienia, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Jończyk, J. (2013). Ochrona pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3).
- Kaczmarek, A. (2010). Zakres podmiotowy ubezpieczenia chorobowego, W: A. Malaka, B. Wagner (Red.), *Ubezpieczenia chorobowe*, Iwonicz-Zdrój.
- Kaczmarek, A., Krajewski, M. (2017). Zbieg tytułów ubezpieczenia emerytalnego i rentowego- analiza obecnego stanu prawnego oraz koncepcja budowy nowego modelu, *Ubezpieczenie Społeczne. Teoria i Praktyka*, (2).

- Kubot, Z. (2014). Odcinkowa zdolność pracodawcy spółki dominującej w grupie kapitałowej, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (9).
- Lanckoroński, B. (2016). Kwestia autonomicznej kwalifikacji umów cywilnoprawnych w systemie ubezpieczeń społecznych, *Zeszyty Prawnicze Biura Studiów i Analiz Sejmowych*, (4).
- Liszczy, T. (1997). *Ubezpieczenia społeczne i zaopatrzenie społeczne w Polsce*, Wydawnictwo Zakamycze.
- Nowakowski, T. (2021). Umowa o dzieło a umowa o świadczenie usług w świetle orzecznictwa sądów pracy i rozważań doktryny prawa cywilnego, *Monitor Prawa Pracy*, (3).
- Ostaszewski, W., Wiącek, M. (2022). Krytyka koncepcji tzw. wspólnika iluzorycznego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2022.2.5>
- Parchomiuk, J. (2018). *Nadużycie prawa w prawie administracyjnym*, C.H.Beck.
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*, Wolters Kluwer.
- Plaźek, S. (1996). Autonomia prawa ubezpieczenia społecznego. W: B. Wagner (Red.) *Problemy prawa ubezpieczenia społecznego*, Kraków.
- Prusinowski, P. (2011). Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, *Monitor Prawa Pracy*, (6).
- Raczkowski, M. (2009). Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, *Państwo i Prawo*, (3).
- Sobczyk, A. (2012). Wynagrodzenie minimalne zleceniobiorców, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Ślebzak, K. (2014). Aksjologiczne podstawy prawa ubezpieczeń społecznych ze szczególnym uwzględnieniem solidarności i sprawiedliwości, W: K. Ślebzak, M. Skąpski (Red.), *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, *Ars boni et aequi*.
- Ślebzak, K. (2017). Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego – wybrane zagadnienia. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2), 29–41. <https://doi.org/10.7206/kp.2080-1084.117>
- Ślebzak, K., Zieliński, M. (2020). Kontrola przez ZUS prowadzonej działalności gospodarczej w kontekście weryfikacji podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz wysokości świadczeń z tego tytułu (w świetle najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (11). <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.11.5>
- Ślebzak, K. (2021). O niektórych założeniach konstrukcyjnych systemu ubezpieczeń społecznych. W: R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (Red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga Jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Uniwersytet Warszawski. <https://doi.org/10.18778/8142-018-1.03>
- Ślebzak, K. (2015). *Prawo do zabezpieczenia społecznego w Konstytucji RP. Zagadnienia podstawowe*, C.H.Beck.
- Wagner, B. (2010). Zasada równego traktowania w ubezpieczeniu chorobowym (w:) *Ubezpieczenie chorobowe*, Iwonicz Zdrój. Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego.
- Zieleniecki, M. (2013). Zakres podmiotowy ubezpieczenia społecznego, W: *Ubezpieczenie społeczne – dawniej i dziś. W 80- lecie uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu społecznym*. Wrocław. Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego.
- Zieliński, T. (1994). *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu praw – część ogólna*, PWN.

Dr hab. prof. UWr. Renata Babińska-Górecka, dr habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Wrocławskiego, pozaetatowy członek Samorządowego Kolegium Odwoławczego we Wrocławiu, radca prawny, stypendystka Max-Planck — Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik w Monachium. Autorka około 80 opracowań naukowych z zakresu prawa zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy.

Dr hab. prof. UWr. Renata Babińska-Górecka, PhD with habilitation title in the field of Law, University of Wrocław professor, Attorney-at-Law, Scholarship holder of Institute for Social Law and Social Policy in Munich. She is the author of about 80 scientific papers in the field of social security law and labour law.

Marta Postuła | Anna Kawarska

Instrumenty zarządzania finansami publicznymi w Unii Europejskiej



POLSKIE WYDAWNICTWO EKONOMICZNE

Marta Postuła, Anna Kawarska

INSTRUMENTY ZARZĄDZANIA FINANSAMI PUBLICZNYMI W UNII EUROPEJSKIEJ

Monografia ta jest głosem w dyskusji na temat instrumentów zarządzania finansowymi zasobami publicznymi na poziomie Unii Europejskiej i próbą oceny narzędzi stosowanych w Unii Europejskiej. Zachodzące procesy gospodarcze i polityczne wymagają głębokiej dyskusji teoretycznej i rozsądnych rozwiązań w praktyce, żeby sprostać zachodzącym przemianom w dobie globalizacji. Autorki mają nadzieję, że książka ta będzie dla Czytelników inspiracją do dalszych przemyśleń w tym zakresie.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl