

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Oskładkowanie odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej należnego osobie, która wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia (umowy na warunkach umowy zlecenia)

Compensation for refraining from competitive activity due to a person who has performed work on the basis of a contract of mandate (contract on the terms of a contract of mandate) and the basis for calculating contributions to pension and disability insurance

Streszczenie

W opracowaniu zreferowano stanowisko Sądu Najwyższego odnoszące się do zagadnienia oskładkowania odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej należnego osobie, która wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia (umowy na warunkach umowy zlecenia). Sąd Najwyższy przyjął, że odszkodowanie to nie jest objęte zwolnieniem przedmiotowym wskazanym w § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Artykuł przedstawia najważniejsze motywy takiego rozstrzygnięcia.

Słowa kluczowe

umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy; umowa o zakazie konkurencji zleceniobiorcy; składki na ubezpieczenie społeczne

JEL: K31

Abstract

The paper presents the position of the Supreme Court on the issue of taxation of compensation for refraining from competitive activity due to a person who has performed work on the basis of a contract on the terms of mandate (contract on the terms of a mandate). The Supreme Court held that such compensation is not covered by the subjective exemption provided for in § 2(1)(4) of the Regulation on the Detailed Principles for Determining the Basis for Calculating Contributions to Pension and Disability Insurance. The article presents the main reasons for such a ruling.

Key words

non-competition clause after termination of employment; non-competition clause of an entrepreneur; social security contributions

Przypomnijmy, że szczegółowe zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów są *de lege lata* określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 728 ze zm.) wydanym na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 21 ustawy systemowej.

W myśl § 2 ust. 1 pkt 4 tego rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody – odszkodowania wypłacone byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy, na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² k.p. Natomiast § 5 ust. 2 rozporządzenia stanowi, iż przepisy § 2-4 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru składek członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych oraz osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia al-

bo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (umowa na warunkach zlecenia).

W praktyce doszło do rozbieżności ocen, czy zwolnienie przedmiotowe z § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia należy stosować ściśle, a więc wyłącznie w odniesieniu do wskazanego w nim odszkodowania dla byłego pracownika, czy obejmuje ono także odszkodowania umowne należne z tytułu respektowania zakazu konkurencji przez osoby, które świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa zlecenia albo umowa na warunkach zlecenia). Podnoszono bowiem, że § 5 ust. 2 rozporządzenia został zmieniony poprzez nadanie mu treści wyżej przytoczonej, na mocy rozporządzenia z 9 lipca 2010 r. (Dz.U. Nr 127, poz. 860), które weszło w życie od 1 sierpnia 2010 r. Zmiana ta nastąpiła po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 16 lutego 2010 r. (P 16/09), który stwierdził, że § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia, przez to,

że nie dotyczy zleceniobiorców, w zakresie wartości świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalentów za te świadczenia, a także ekwiwalentów pieniężnych za pranie odzieży roboczej, używanie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego, jest niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP. Powstało zatem pytanie, czy powyższy wyrok Trybunału Konstytucyjnego ma odpowiednie zastosowanie również do wyłączenia z podstawy wymiaru składek przychodu w postaci odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, wypłaconego zleceniobiorcom i innym osobom wykonującym pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, po ustaniu współpracy.

W orzecznictwie sądów powszechnych pojawiła się wykładnia, zgodnie z którą biorąc pod uwagę rozstrzygnięcie trybunalskie, brakuje podstaw do odmiennego traktowania różnych grup ubezpieczonych – pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych i w związku z tym do różnicowania ich sytuacji prawnej w zakresie wyłączeń z podstawy wymiaru składek odszkodowań wypłacanych z tytułu zakazu konkurencji.

Stanowiska tego nie podzielił Sąd Najwyższy, który w tezie wyroku z 13 lipca 2022 r., II USKP 228/21 (LEX nr 34310570) wskazał wprost, że „wyłączenie z podstawy wymiaru składek odszkodowania wypłaconego byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² k.p., nie ma zastosowania do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia (§ 1, § 2 ust. 1 pkt 4 oraz § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 728 ze zm.).”

Sąd Najwyższy uznał, że zmiana stanu prawnego po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 16 lutego 2010 r., P 16/19 wprowadzona przez prawodawcę w rozporządzeniu z 9 lipca 2010 r. nie oznacza, że wszystkie wyłączenia z podstawy wymiaru składek ustanowione dla pracowników stosuje się również do zleceniobiorców. Zwrot „stosuje się odpowiednio” użyty w § 5 ust. 2 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na gruncie języka prawa (ustawy) oznacza stosowanie odnośnych przepisów bez żadnych zmian do innego zakresu odniesienia, bądź stosowanie ich z pewnymi zmianami, bądź też nie stosowanie tych przepisów do innego zakresu odniesienia (uchwała Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2006 r., III CZP 56/06, OSNC 2007/3/43). Tytułem przykładu można wskazać na regulację z art. 397 § 2 k.p.c. w zw. z art. 386 § 5 k.p.c. i wykładnię dotyczącą zwrotu „stosuje się odpowiednio” przedstawioną w uchwale z 23 sierpnia 2006 r., III CZP 56/06. Podobnie w uchwale 7 sędziów Sądu najwyższego z 30 stycznia 2001 r., I KZP 50/00 (OSNKW 2001/3-4/16).

W odniesieniu do problemowej kwestii nie może być mowy o odpowiednim stosowaniu omawianego wyłączenia do umów zlecenia i umów na warunkach zalecenia, gdyż podstawowa, negatywna przesłanka wynika z samej treści § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, albowiem przepis ten ściśle indywidualizuje umowę o zakazie konkurencji i zawęża ją tylko do regulacji prawa pracy. Chodzi wszak tylko o umowę o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² k.p. Tak ściśle zawężenie podmiotowe i przedmiotowe nie pozwala na stosowanie tej regulacji do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Punktem odniesienia nie jest umowa o zakazie konkurencji, lecz tylko ściśle określona umowa o zakazie konkurencji z art. 101² k.p. Umowa ta ma zastosowanie tylko na gruncie stosunku pracy. Oznacza to, że może być zawarta tylko między pracodawcą i pracownikiem. Umowa o zakazie konkurencji z art. 101² k.p. nie może być zawarta między zleceniodawcą a zleceniobiorcą. W ramach swobody umów prawa cywilnego strony (art. 353¹ k.c.) strony mogą zawierać umowy o zakazie konkurencji, jednak nie będzie to umowa z art. 101² k.p., gdyż tę mogą zawrzeć tylko strony stosunku pracy. Nawet gdy zleceniodawca i zleceniobiorca zawrą taką umowę na wzór umowy z art. 101² k.p., to będzie to umowa prawa cywilnego, czyli nadal odrębna od umowy z art. 101² k.p. Podstawą oceny wykonania umowy cywilnej będą przepisy prawa cywilnego (art. 471 k.c.).

Sąd Najwyższy uwypuklił, że ta odrębność podmiotowa i zakresowa przedmiotu regulacji z § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia uzasadnia stwierdzenie, że pytanie o odpowiednie jej stosowanie do zleceniobiorców staje się bezprzedmiotowe. Potwierdzają to dalsze argumenty systemowe. W systemie prawa cywilnego nie stosuje się przepisów prawa pracy do umów zlecenia. Nie występuje tu więc regulacja odwrotna do rozwiązania przyjętego w art. 300 k.p. Zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Nie ma natomiast regulacji, że do zlecenia stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Przeciwnie występuje odrębność umów prawa cywilnego (por. art. 22 § 1² k.p.). Odrębności tej nie znoszą regulacje o obowiązkach z zakresu bhp ciążyących na pracodawcy wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Przykładem może być art. 304¹ k.p., który leżał u podstaw wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 16 lutego 2010 r., P 16/19. Przepis ten stanowił łącznik sytuacji zleceniobiorcy i sytuacji pracownika, wynikający z prawa materialnego, który składał się na stwierdzenie niekonstytucyjności regulacji rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tylko w określonym zakresie. Po wyroku Trybunału i wprowa-

dzeniu zmian do rozporządzenia nie ma podstaw do stosowania wprost czy odpowiednio wszystkich wyłączeń z podstawy wymiaru składek pracownika do podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy albo zatrudnionych na podstawie innej umowy oświadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Nie wszystkie świadczenia, które przysługują pracownikowi są takie same u zleceniobiorcy. Różnią się ze względu na materialne regulacje prawa pozytywnego i łączone z nimi stany faktyczne. Przykładowo niektóre świadczenia przysługują tylko pracownikowi (choćby odszkodowania z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy – § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia).

Sąd wskazał również, że taka sama odrębność zatrudnienia pracowniczego i zatrudnienia na podstawy umowy zlecenia albo innej umowy oświadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia występuje również na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Potwierdza to wyjątkowa regulacja z art. 8 ust. 2a tej ustawy o jednym pracowniczym tytule podlegania ubezpieczeniom społecznym, która w zakresie materialnym nie likwiduje jednak odrębności umowy prawa cywilnego (zlecenia, dzieła). Skoro na poziomie ustawy (Kodeksu cywilnego, Kodeksu pracy, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) umowa o pracę jest umową odrębną od umowy zlecenia, to nie ma podstaw do innej wykładni przepisów rozporządzenia wykonawczego z 18 grudnia 1998 r. do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

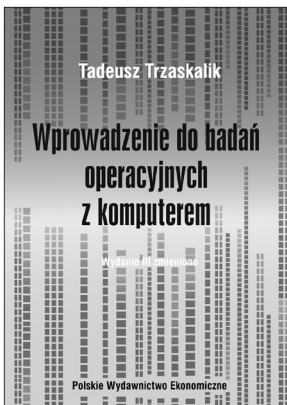
Uzasadnione jest zatem stwierdzenie, że do cywilnej umowy dotyczącej zakazu konkurencji i ustalającej odszkodowanie nie stosuje się przepisów o umowie o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² k.p. Konsekwentnie tak samo należy ocenić odrębność odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji jako podstawy składki. W tym przypadku odniesieniem nie jest regulacja

z innej ustawy, tylko regulacja z tego samego rozporządzenia. Skoro prawodawca w ramach tego samego aktu prawnego (rozporządzenia) jednoznacznie wyodrębnia i ściśle konkretyzuje określone świadczenie, czyli odszkodowanie wymienione w § 2 ust. 1 pkt 4, to potwierdza, że jego wolą jest wyłączenie z podstawy wymiaru składek tylko odszkodowania na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² k.p. To sformułowanie uprawnia stwierdzenie, że wyłączenie z podstawy wymiaru składek jest zawężone tylko do tego odszkodowania i nie przenosi się na inne odszkodowania z zakazu konkurencji wynikające z umów prawa cywilnego. Taka wola prawodawcy nie koliduje, a jest zgodna z powszechną oceną o odrębności umów prawa cywilnego od umów prawa pracy jako tytułów zatrudnienia i podlegania ubezpieczeniom społecznym na gruncie źródeł prawa materialnego (Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego) oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Ta różnica i odrębności mogą stanowić też punkt wyjścia dla odpowiedzi na zarzuty o nierównym traktowaniu lub dyskryminacji. Analizę prawną w tej sprawie wyznacza przedmiot sporu dotyczący samej interpretacji obowiązującego prawa pozytywnego.

W tym zakresie Sąd Najwyższy podniósł, że podstawę wymiaru składek stanowi przychód, natomiast wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów na podstawie ustawowej delegacji z art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych określa art. 2 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jak wskazano, nie wszystkie zwolnienia przysługujące pracownikom mają zastosowanie do zleceniobiorców oraz do innych osób wymienionych w § 5 rozporządzenia. Zakaz konkurencji jest częścią całego zobowiązania, a nie samodzielnym tytułem podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jeśli jest częścią umowy cywilnej, to przychód z tej umowy, czyli również z zakazu konkurencji, stanowi podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne.

Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, w latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz, autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy (procesowego prawa pracy) oraz prawa konstytucyjnego.

Eliza Maniewska, Doctor of Law. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. Author of many publications in the field of labour law (procedural labor law) and constitutional law.





Nowości

Więcej informacji na:
www.pwe.com.pl