

# 2 orzecnictwa Sądu Najwyższego

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

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

## Pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych (art. 8 ust. 2a ustawy systemowej)

The concept of an employee for social insurance purposes (Article 8(2a) of the System Act)

### Streszczenie

Autorka referuje orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wykładni art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie, w jakim przepis ten dotyczy ubezpieczonych, którzy w ramach umowy cywilnoprawnej wykonują pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy. Wskazuje także na najnowsze judykaty Sądu Najwyższego, w których podtrzymano stanowisko o potrzebie ekstensywnej wykładni zwrotu „praca na rzecz pracodawcy”.

### Słowa kluczowe

umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy, pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych, rodzaje ubezpieczonych

JEL: K31

### Abstract

The author presents the jurisprudence of the Supreme Court regarding the interpretation of Article 8(2a) of the Act of 13 October 1998 on the social insurance system to the extent that this provision applies to insured persons who, under a civil law contract, perform work for an employer with whom they have an employment relationship. It also points to the latest judicature of the Supreme Court, which upheld the position on the need for an extensive interpretation of the phrase "work for the benefit of the employer".

### Keywords

civil law contracts for the provision of work, the concept of an employee for social security purposes, types of insured

Przypomnijmy, że zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU z 2021 r. poz. 423 ze zm., dalej: ustawa systemowa) za pracownika, w rozumieniu tej ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie wskazanych w tym przepisie umów cywilnoprawnych, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jeszcze przed wejściem w życie tej regulacji przyjmowano istnienie obowiązku łącznego traktowania w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przychodów z umów o pracę i dodatkowych umów cywilnoprawnych zawieranych przez pracodawców z własnymi pracownikami, jeśli w ramach tych ostatnich umów pracownicy wykonywali — poza obowiązującym ich czasem pracy — te same obowiązki, które składały się na treść łączących strony stosunków pracy (uchwała SN z 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 2000/3/39 oraz wyrok z 30 czerwca 2000 r., II UKN 614/99, OSNAPiUS 2002/1/23 i postanowienie z 18 listopada 1997 r., II UKN 326/97, OSNAPiUS 1998/17/521).

Po wejściu w życie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej Sąd Najwyższy w wyroku z 18 października 2011 r., III UK 22/11 (OSNP 2012/21-22/266), wyjaśnił — co podtrzyma-

no w późniejszym orzecznictwie (np. w wyrokach SN: z 6 lutego 2014 r., II UK 279/13, LEX nr 1436176; z 23 września 2020 r., II UK 356/18, LEX nr 3106186; z 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09, LEX nr 577824; z 25 marca 2015 r., II UK 184/14, OSNP 2017/2/21; z 13 lutego 2014 r., I UK 323/13, OSNP 2015/5/68 i postanowieniach SN: z 8 października 2020 r., III UK 376/19, LEX nr 3146827; z 9 lipca 2020 r., III UK 356/19, LEX nr 3169294) — że u jego źródeł leżało 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 (między innymi w zakresie reglamentacji czasu pracy) oraz uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tychże umów. Chodziło również o ochronę pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom), którzy zatrudniają tychże pracowników w ramach umów cywilnoprawnych w ogóle nieobjętych obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (umowa o dzieło) lub zwolnionych z tego obowiązku w zbiegu ze stosunkiem pracy (umowa agencyjna, zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług,

do której stosuje się przepisy o zleceniu). W tym duchu w wyroku Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2019 r., II UK 477/17 (OSNP 2020/2/16), przyjęto, że celem art. 8 ust. 2a ustawy systemowej było wzmocnienie ochrony pracownika, któremu dodatkowe czynności pracodawca byłby zobowiązany powierzyć w ramach godzin nadliczbowych, a tym samym zapłacić zwiększone wynagrodzenie wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne. 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. Z celu tego wyprowadzono założenie, że ma on służyć zapobieganiu tworzeniu spółek córek oraz zmomom firm w celu zatrudniania tych samych osób na podstawie umów o pracę przez jedną firmę i umów cywilnoprawnych przez drugą firmę. Z kolei — jak dalej podkreślono w wyroku Sądu Najwyższego III UK 376/19 — regulacja ustawy systemowej ma demotywować pracodawcę przed dodatkowym zatrudnianiem własnych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza przed procedurą przekazywania ich innym podmiotom gospodarczym celem zawarcia z nimi umów cywilnoprawnych realizowanych na swoją rzecz.

Cel ten leżał także u podstaw ekstensywnej wykładni art. 8 ust. 2a ustawy, a zwłaszcza takiego rozumienia zwrotu „praca na rzecz pracodawcy”, zgodnie z którym jest to każda praca, której rezultat pracy wykonanej przez swego pracownika w ostatecznym rozrachunku „zawłaszcza” pracodawca, bez względu na rodzaj wykonywanych czynności przez pracownika wynikających z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią (wyrok SN z 3 października 2017 r., II UK 488/16, LEX nr 2361596). Stanowisko to sformułowano w stanach faktycznych, w których między pracodawcą a osobą trzecią działającą w charakterze zleceniodawcy dla pracowników tego pracodawcy istniały powiązania kapitałowo-organizacyjne (por. także wyrok SN z 18 marca 2014 r., II UK 449/13, LEX nr 1451362).

Z powołanego wyżej orzecznictwa wynika zatem, że w przypadku „współdzielenia” pracy wykonywanej przez pracowników/zleceniobiorców między powiązanymi spółkami, właściwa jest szeroka wykładnia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w każdym stanie faktycznym, w którym wykonywana jest „praca na rzecz pracodawcy” na podstawie jakiegokolwiek tytułu prawnego. W świetle tej szerokiej wykładni nie ma znaczenia ani czy „w trakcie jej wykonywania pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzystał z jego majątku”, ani czy otrzymywał wynagrodzenie od pracodawcy choćby w sposób pośredni. Dla zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej wystarczające jest ustalenie, że „pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika-zleceniobiorcę”. O tym zaś ma decydować, dla kogo rzeczywiście praca jest świadczona i kto uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Taki pogląd wyrażano w wyroku Sądu Najwyższego III UK 22/11, a podtrzymało w późniejszym orzecznictwie (por. wyroki SN: I UK 323/13, II UK 184/14, II UK 449/13, III UK 356/19 oraz

III UK 376/19; por. także: Prusinowski, 2011; Czarnecki, 2017). W tym ujęciu „wykonywanie pracy” jest pojęciem szerszym (bardziej pojemnym) niż „świadczenie pracy”.

Wagę kryterium z których środków było finansowane wynagrodzenie pracowników dodatkowo zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej pokreślono w wyroku Sądu Najwyższego z 25 maja 2010 r., I UK 354/09 (LEX nr 60221). Również w wyrokach w sprawach I UK 323/13 oraz II UK 488/16 zastrzeżono, że chodzi o takie sytuacje, w których pracownik-zleceniobiorca jest wynagradzany przez osobę trzecią ze środków pozyskanych od pracodawcy na podstawie umowy łączącej pracodawcę z osobą trzecią. Następnie — skonfrontowany wprost z tym problemem — Sąd Najwyższy uznał, że z punktu widzenia przepływów finansowych to pracodawca przekazuje osobie trzeciej środki na sfinansowanie określonego zadania, stanowiącego przedmiot swojej własnej działalności, a osoba trzecia, wywiązując się z przyjętego zobowiązania, zatrudnia pracowników pracodawcy (por. wyrok SN z 7 lutego 2017 r., II UK 693/15 i z 8 października 2020 r., III UK 376/19, LEX nr 3146827). Takie działanie ma bowiem na celu niedozwolone — z punktu widzenia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej — obniżenie kosztów zatrudnienia przez zastąpienie „oskładkowanego” wynagrodzenia za pracę „nieoskładkowanym” wynagrodzeniem za wykonanie dzieła lub za wykonanie usług.

To, że w świetle celów wprowadzenia art. 8 ust. 2a ustawy systemowej istotne znaczenie należy przypisać także bezpośredniemu lub pośredniemu finansowaniu przez pracodawcę czynności wykonywanych dla niego przez pracowników działających w charakterze zleceniobiorców osoby trzeciej, ma jednak przede wszystkim oparcie w odczytaniu treści tego przepisu przy uwzględnieniu art. 22 § 1 k.p. Już w wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2020 r., I UK 144/19 (LEX nr 3224732), podkreślono, że nie występuje samodzielne (odrębne) ubezpieczenie społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy cywilnej, lecz tylko podleganie ubezpieczeniom społecznym z pracowniczego zatrudnienia. W sprawie II UK 477/17 przyjęto, że definicję pracodawcy z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej należy zatem odkodowywać za pomocą prawa pracy.

W jednym z najnowszych judykatów dotyczących omawianego zagadnienia dało to Sądowi Najwyższemu podstawę dla zrekonstruowania normy z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej przy wykorzystaniu zarówno celów, jakim miał służyć ten przepis, jak i definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p. — uchwała Sądu Najwyższego z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 6/21 (LEX nr 3214494).

Sąd Najwyższy zauważył, że w art. 22 § 1 k.p. użyto zwrotu — powielonego w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej — „na rzecz pracodawcy”. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Dla stwierdzenia, że dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, konieczne jest więc ustalenie, czy wykonywana jest praca określonego rodzaju dla pracodawcy, czy dana

osoba podlega poleceniom pracodawcy oraz czy osoba ta otrzymuje od pracodawcy wynagrodzenie za czynności, które dla niego wykonuje na jego polecenie. Skoro zaś tytuł ubezpieczenia społecznego jest pochodną istnienia ważnego stosunku cywilnoprawnego, to o rozszerzonym pracowniczym tytule ubezpieczenia społecznego (polegającego na traktowaniu jako pracowników niektórych zleceniobiorców) można mówić tylko w przypadku finansowania przez pracodawcę wynagrodzenia wypłacanego przez osobę trzecią jego pracownikom za czynności wykonywane przez nich dla tego pracodawcy, choć pod formalnym kierownictwem tej osoby. Rozumowanie to przesądziło o przyjęciu uchwały, zgodnie z którą finansowanie przez pracodawcę w jakikolwiek sposób wynagrodzenia z tytułu świadczenia na jego rzecz pracy przez pracownika na podstawie umowy zawartej z osobą trzecią przemawia za zastosowaniem art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Przypomnijmy, że również w wyroku II UK 477/17 Sąd Najwyższy uwytknił takie znaczenie wykładanego zwrotu, przy którym zleceniobiorca wykonuje pracę „na rzecz pracodawcy” i podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, jeżeli czynności wykonywane na rzecz zleceniodawcy, którego jedynym współnikiem jest pracodawca zleceniobiorcy, przynoszą jakąkolwiek korzyść temu pracodawcy. Spełnienie przesłanki z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w postaci „wykonywania pracy na rzecz pracodawcy” oznacza zatem także możliwość wykorzystania przez pracodawcę w przyszłości korzyści pośrednich, będących efektem pracy pracownika. Pojęcie korzyści nie powinno być przy tym rozumiane statycznie, jako bezpośredni w danym momencie konkretny efekt działań pracownika, realizowany w „trójkącie umów” (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o współpracy między pracodawcą i zleceniodawcą). Należy przypisać jej opcję dynamiczną, przez autonomiczne rozumienie korzyści, które w momencie rozpoczęcia działań nie są jeszcze widoczne, jednak mogą się ujawnić w przyszłości. Możliwość przypisania działania „na rzecz pracodawcy” jest tym większa, im silniej rodzaj pracy pozostaje w funkcjonalnym związku z podstawowymi obowiązkami ze stosunku pracy. Sięganie po art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ma miejsce w razie przysporzenia materialnej (niematerialnej) korzyści pracodawcy, bez względu na to, czy pracownik wykonuje w ramach umowy cywilnoprawnej

i umowy o pracę na rzecz swojego pracodawcy pracę tego samego rodzaju, czy też inną (zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 21 kwietnia 2015 r., III AUa 640/14, LEX nr 177137, oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 25 lutego 2015 r., III AUa 1568/14, LEX nr 1668573). Ponadto powinien istnieć bezpośredni związek między korzyścią pracodawcy, która jest wymierna i związana z realizacją jego celów statutowych, a pracami wykonywanymi przez jego pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych z innym podmiotem (zob. wyrok SN z 25 maja 2010 r., I UK 354/09, LEX nr 602211). Tego rodzaju wnioskowanie zmierza do uchwycenia faktu, że pracodawca — wskutek podwykonawstwa — zawłaszcza w ostatecznym rozrachunku rezultat pracy wykonanej przez swego pracownika. Odnieszenie pojęcia „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy” do rezultatu pracy zostało także podkreślone w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09 (OSNP 2010/3-4/46). Chodzi więc o przysparzanie korzyści pracodawcy, które należy rozumieć nie tylko jako rzeczywisty zysk już w momencie świadczenia pracy przez pracownika, lecz oceniać przez pryzmat potencjalnych zysków (spodziewanych, wysoce prawdopodobnych), jakie w niedalekiej przyszłości przyniesie praca danej osoby, nawet wówczas, gdy jest to praca zespołowa, w której wyodrębnienie pojedynczego rezultatu pracy nie składa się na gotowy produkt, moduł, system.

Ten aspekt znaczeniowy zwrotu „na rzecz pracodawcy” doprowadził ostatnio do przesądzenia kolejnej, niezwykle ważnej dla praktyki kwestii. W uchwale z 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21 (LEX nr 3214495), Sąd Najwyższy — wywodząc jak wyżej — wskazał bowiem, że pojęcie „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy”, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, obejmuje wykonywanie umowy zlecenia (innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) zawartej przez pracownika z przedsiębiorcą prowadzącym sprzedaż towarów jego pracodawcy (np. przez Internet), z którym przedsiębiorca ten powiązany jest osobowo lub kapitałowo, także wtedy, gdy zakres obowiązków wynikających z umowy zlecenia jest odmienny od obowiązków objętych umową o pracę, a miejsce wykonywania umowy zlecenia znajduje się poza miejscem świadczenia umowy o pracę.

## Bibliografia/References

- Prusinowski, P. (2011). Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych. *Monitor Prawa Pracy*, (6).  
 Czarnecki, P. (2017). Ubezpieczenie społeczne — dodatkowe zatrudnienie, glosa do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2016 r., III UZP 6/16. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (7–8), poz. 66.

**Dr Eliza Maniewska**, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego.

**Dr Eliza Maniewska**, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office.