

Nieważny kontrakt, ważne powiązanie

Pracodawca jest płatnikiem składek w stosunku do swoich pracowników także z tytułu umów zawartych przez nich z osobą trzecią, jeżeli na ich podstawie wykonują pracę na rzecz tego pracodawcy.

Tak orzekł Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z 17 czerwca 2014 r. (III AUa 1967/13).

W 2003 r. spółka (pracodawca) zawarła umowę agencyjną z agencją handlową, na mocy której agencja zobowiązała się wykonywać określone czynności na rzecz i w imieniu spółki. Aby prawidłowo ją realizować, do wykonywania obsługi technicznej spółki agencja mogła zatrudniać osoby na umowę o pracę lub zlecenie. Jeden z pracowników był zatrudniony w spółce na etat od 2007 r. Także w 2007 r. zawarł z agencją cywilnoprawną umowę zlecenie, na mocy której agencja powierzyła mu wykonywanie pracy „na stanowisku ustnie wskazanym przez zleceniodawcę”.

Istotę sporu stanowiło objęcie tej osoby obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym w związku z czynnościami, jakie wykonywała ona na mocy zlecenia zawartego z agencją oraz określenie, na czyją rzecz były wykonywane te czynności. To z kolei determinowało określenie płatnika składek w tym zakresie.

ZUS uznał, że płatnikiem jest spółka (pracodawca), na której rzecz pracownik wykonywał zlecenie. Pracodawca odwołał się od tej decyzji, wskazując, że „ostatecznym” beneficjentem pracy tej osoby była agencja. Zatem to na jej rzecz wykonywała ona pracę. Sąd I instancji podtrzymał decyzję ZUS. Uznał bowiem, że spółka jest płatnikiem składek z umowy zlecenia zawartej między zleceniobiorcą a agencją, gdyż jest ona wykonywana na rzecz spółki, która jest jednocześnie – na podstawie umowy o pracę – pracodawcą tej osoby. Postępowanie sądowe wykazało przy tym, że czynności wykonywane na zlecenie były w rzeczywistości pracą realizowaną na rzecz pracodawcy (tj. spółki). Były one bowiem wykonywane w magazynie hurtowni należącym właśnie do spółki (sprzątanie magazynów, dokonywanie remanentów towarów). To zdaniem sądu wystarczy do uznania, że w zakresie wykonywania zlecenia jest on pracownikiem spółki w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej ustawa o sus).

W uzasadnieniu wyroku sąd podkreślił, że definicja pracownika na gruncie ubezpieczeń społecznych jest szersza niż jego pojęcie w prawie pracy. W przytoczonym zaś art. 8 ust. 2a ustawy o sus ustawodawca wprowadził regułę, że umowa zlecenia zawarta z własnym pracownikiem podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu tak jak umowa o pracę. Jeśli została zawarta wprawdzie nie z własnym pracodawcą, ale w jej zakresie wykonuje się pracę na

rzecz pracodawcy (tj. między zleceniobiorcą a pracodawcą istnieje odrębny stosunek pracy), od takiego zlecenia należy odprowadzać składki na ubezpieczenia na takich samych zasadach jak przy umowie o pracę.

Spółka zaskarżyła wyrok sądu I instancji w całości, domagając się jego zmiany i zarzucając naruszenie wielu przepisów. Rozpoznając apelację, SA w Białymstoku oddalił ją w całości i podtrzymał wyrok sądu I instancji. Tym samym uznał spółkę za płatnika składek ze zlecenia zawartego przez jej pracownika z agencją handlową.

W komentowanym orzeczeniu SA w Białymstoku zwrócił uwagę na relację między art. 8 ust. 2a ustawy systemowej (zawierającym rozszerzoną definicję pracownika obowiązującą na gruncie ubezpieczeń społecznych) a art. 9 ust. 1 tej ustawy (regulującym zasady podlegania ubezpieczeniom przy zbiegu różnych tytułów ubezpieczenia). Zgodnie z tym drugim przepisem pracownik spełniający warunki do objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem także z innego tytułu (np. zlecenia) jest objęty ubezpieczeniem jedynie ze stosunku pracy. W tym kontekście – zdaniem SA - art. 8 ust. 2a ustawy o sus należy traktować jako wyjątek od tak ustanowionej zasady prymatu ubezpieczenia pracowniczego.

Takie rozumowanie nie wydaje się jednak prawidłowe. Skoro bowiem wykonywanie umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią na rzecz własnego pracodawcy traktować należy (zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy o sus) jako „przedłużenie” stosunku pracy, to w ogóle nie znajdują zastosowania przepisy o zbiegu tytułów ubezpieczeniowych. Tytuł mamy bowiem tylko jeden (pracowniczy).

Abstrahując od tej kwestii, wyrok SA potwierdza dotychczasową linię orzeczniczą Sądu Najwyższego. W uchwale z 2 września 2009 r. (II UZP 6/09) SN przesądził bowiem, że przy umowie cywilnoprawnej wykonywanej na rzecz pracodawcy płatnikiem składek jest ten pracodawca. Dotyczy to także składek należnych od wynagrodzenia otrzymywanego przez tego pracownika z umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią (o ile oczywiście wykonuje się ją na rzecz pracodawcy).

Z praktycznego punktu widzenia oznacza to, że ustalając podstawę wymiaru składek ze stosunku pracy, pracodawca powinien zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z tym ze stosunku pracy. Natomiast część tak ustalonych składek finansowaną przez pracownika szef może potrącić z pieniędzy pracownika uzyskanych u niego (tj. z łączącego strony stosunku pracy).

Pracodawcy powinni o tym pamiętać szczególnie przy ustalaniu zasad współpracy z osobami trzecimi świadczącymi na ich rzecz usługi, jeśli takie podmioty zamierzają zawierać umowy cywilne z pracownikami tego pracodawcy. Niewykluczone bowiem, że dojdzie do sytuacji, kiedy

pracodawca będzie musiał finansować składki należne od wynagrodzenia otrzymywanego przez jego pracowników na mocy takich kontraktów cywilnoprawnych.

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy