

Holding nie jest płatnikiem składek

Zdefiniowanie pojęcia „pracodawcy” w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wymaga odwołania się do regulacji kodeksu pracy. Uznanie za pracodawcę całego ugrupowania holdingowego albo łącznie dwóch lub więcej podmiotów, które do takiego ugrupowania należą, nie znajduje uzasadnionych podstaw.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 czerwca 2016 r. (III UZP 6/16).

W sprawie o podstawę wymiaru składek, na skutek apelacji ZUS od wyroku sądu okręgowego, sąd apelacyjny postanowił przedstawić Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne. Zawarł je w pytaniu – czy pojęcie pracodawcy w ujęciu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych należy wiązać ściśle z pojęciem pracodawcy zawartym w kodeksie pracy, opartym na modelu zarządczym, czy też szerzej – na modelu właścicielskim związanym z holdingową strukturą organizacyjną spółek handlowych?

Rozstrzygając przedstawione zagadnienie prawne, SN w pierwszej kolejności wskazał, że zdefiniowanie pojęcia „pracodawcy” w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wymaga odwołania się do regulacji kodeksu pracy. Sąd zwrócił uwagę, iż ta kwestia nie budzi żadnych kontrowersji, zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie SN. Podkreślił też, że większość przedstawicieli doktryny przyjmuje znaczenie tego pojęcia za tak oczywiste, że nawet nie uznaje za konieczne odwołania się do przepisów kodeksu pracy.

Ustaliwszy, że definicje pracodawcy w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych i kodeksie pracy są tożsame, SN skupił się na wykładni tego pojęcia w kontekście przedstawionego zagadnienia prawnego. SN wskazał, iż w orzecznictwie odnoszącym się do indywidualnego prawa pracy w ramach wykładni tego pojęcia zdecydowanie przeważa koncepcja pracodawcy w sensie organizacyjnym (zarządczym). W odniesieniu do złożonych struktur organizacyjnych widoczna jest nawet tendencja do uznawania za pracodawcę niższego szczebla tej struktury. Na przykład, jeżeli spółka prawa handlowego ma oddziały w różnych miejscowościach, to one są zazwyczaj uważane za pracodawców, a nie spółka, mimo że to ona jest osobą prawną. Sąd wskazał przy tym, 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.

Jeśli jednak chodzi o drugi z tych warunków, nie jest wystarczające upoważnienie do zawierania umów o pracę, wynikające jedynie z oświadczenia woli kierownika wyższego szczebla.

Po tych ogólnych uwagach SN przeszedł do szczegółowych rozważań co do możliwości uznania za pracodawcę całego ugrupowania holdingowego albo łącznie dwóch lub więcej podmiotów, które do takiego ugrupowania należą. Wprawdzie zauważył, że holding charakteryzuje się przynajmniej niektórymi cechami jednostki organizacyjnej, co pozwala rozważyć, czy taka grupa stanowi w całości specyficzną jednostkę organizacyjną. Niemniej jednak takie ujęcie holdingu rodziłoby ogromną liczbę komplikacji, zarówno w ujęciu teoretycznym, jak i praktycznym.

Po pierwsze, holding nie ma organu ani osoby zarządzającej, która w świetle prawa miałaby go reprezentować, co obejmowałoby w szczególności dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Wobec tego nie można mu przypisać zdolności do działań prawnych

ze wszelkimi tego konsekwencjami. Po drugie, uznanie takiej struktury za pracodawcę rodzi pytanie, dla którego z jej uczestników pracownik miałby wykonywać pracę. Po trzecie, normy prawa ubezpieczeń społecznych nie dałyby się realizować w odniesieniu do tak rozumianej struktury. Trudno sobie bowiem wyobrazić sytuację, w której wszystkie podmioty wchodzące w skład holdingu pełniłyby rolę płatnika w odniesieniu do wszystkich pracowników zatrudnionych w każdym z tych podmiotów.

SN odrzucił także koncepcję, zgodnie z którą holding mógłby zostać uznany za pracodawcę wielopodmiotowego. Wskazał, że o takim pracodawcy można mówić wyłącznie w przypadkach, w których pozwalają na to wyrażnie lub z istoty istniejące unormowania prawne (a zatem w spółce cywilnej lub ewentualnie w zatrudnieniu tymczasowym).

Zdaniem SN, w obecnym stanie prawnym brak jest przekonujących argumentów pozwalających na uznanie holdingu za pracodawcę w rozumieniu kodeksu pracy.

Orzeczenie Sądu Najwyższego wskazuje, że definiując pojęcie pracodawcy na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych należy się odnieść do regulacji kodeksu pracy. Sąd jasno określił, że ani holding, ani łącznie dwa lub więcej podmiotów, które do takiego holdingu należą, nie mogą zostać uznane za pracodawcę na gruncie przepisów kodeksu pracy. Co za tym idzie – nie można ich również uznać za pracodawcę na mocy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Pracodawcą na gruncie tej ustawy będą więc poszczególne podmioty należące do holdingu, wyodrębnione organizacyjnie i finansowo, zdolne do samodzielnego zatrudniania pracowników. Tym samym podmioty te będą również płatnikami składek na ubezpieczenia społeczne swoich pracowników.

Autor: Karolina Durbacz, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy