

Wyrok z dnia 18 października 2011 r.

III UK 22/11

Pracodawca (w rozumieniu art. 3 k.p.) jest z mocy art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) płatnikiem składek pracowników pozostających z nim w stosunku pracy i jednocześnie wykonujących na jego rzecz pracę w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią (art. 8 ust. 2a tej ustawy).

Przewodniczący SN Jerzy Kwaśniewski, SSN Halina Kiryło (sprawozdawca),
Maciej Pacuda

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 października 2011 r. sprawy z odwołania Niepublicznego Zespołu Opieki Zdrowotnej „C.-M.” Jerzy K. w J. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w J. z udziałem zainteresowanych: Szpitala Specjalistycznego w J., Agaty H. i Marzeny S. o podleganie ubezpieczeniom społecznym, na skutek skargi kasacyjnej zainteresowanego Szpitala Specjalistycznego w J. od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 20 października 2010 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej „C.-M.” Jerzy K. złożył odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w J. z dnia 24 marca 2010 r. dotyczących Marzeny S. i Agaty H., w których stwierdzono, iż wskazane osoby podlegają obowiązkowo, jako pracownicy, ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu umów zlecenia zawartych z odwołującym się jako płatnikiem składek, w ramach których świadczyły pracę na rzecz swojego pracodawcy, tj. Szpitala Specjalistycznego w J.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jaśle wyrokiem z dnia 22 czerwca 2010 r. zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że ustalił, iż Marzena S. i Agata H. nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz chorobowemu i wypadkowemu jako pracownicy u płatnika składek NZOZ „C.-M.” Jerzy K. w okresach: Marzena S. od 1 kwietnia 2006 r. do 31 grudnia 2006 r., zaś Agata H. od 1 do 4 stycznia 2006 r., od 6 do 8 stycznia 2006 r., od 10 do 24 stycznia 2006 r., od 27 do 31 stycznia 2006 r., 2 lutego 2006 r., od 4 do 7 lutego 2006 r., od 9 do 14 lutego 2006 r., od 16 do 19 lutego 2006 r., od 21 do 28 lutego 2006 r. od 2 do 12 marca 2006 r. 14 marca 2006 r., od 16 do 22 marca 2006 r., od 24 do 28 marca 2006 r., od 30 marca 2006 r. do 4 kwietnia 2006 r., od 6 do 11 kwietnia 2006 r., od 13 kwietnia do 28 maja 2006 r. oraz 30 maja 2006 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że zainteresowane Marzena S. i Agata H. były pracownikami Szpitala Specjalistycznego w J., zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, a równocześnie w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach zatrudniane były na podstawie umów zlecenia w Niepublicznym Zespole Opieki Zdrowotnej „C.-M.” Jerzy K. Na podstawie tych umów zainteresowane były zatrudniane na stanowisku lekarzy pogotowia ratunkowego i wykonywały pracę w Dziale Pomocy Doraźnej w zespole wyjazdowym „W”, stanowiącym część Szpitala Specjalistycznego w J. Szpital ten łączy z Niepublicznym Zespołem Opieki Zdrowotnej „C.-M.” Jerzy K. umowa o świadczenia zdrowotne, realizowana przez lekarzy zatrudnionych przez ten ostatni podmiot na podstawie umów zlecenia. Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej „C.-M.” Jerzy K. do czasu wydania zaskarżonej decyzji opłacał od wspomnianych umów zlecenia składki na ubezpieczenie zdrowotne z wyjątkiem przypadków, gdy lekarze przebywali na urlopie bezpłatnym udzielonym przez Szpital Specjalistyczny w J. - wówczas opłacano również składki na ubezpieczenia społeczne.

W wyniku kontroli przeprowadzonej w 2008 r. organ rentowy ustalił, że lekarze zatrudnieni na podstawie umów zlecenia świadczą usługi na rzecz szpitala, w którym są równocześnie zatrudnieni w ramach stosunków pracy i w wyniku tego ustalenia uznał, że lekarze ci podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom pracowniczym w okresie wykonywania umów zlecenia.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołania zasługują na uwzględnienie. Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, Sąd ten stwierdził, iż odwołujący się jest osobą trzecią, która zawarła umowę zlecenia z zainteresowanymi, a wcześniej - stosowną umowę o świadczenie usług medycznych

z podmiotem będącym podstawowym pracodawcą zainteresowanych i tak też (tj. jako osoba trzecia) może być traktowany. W konsekwencji nie można uznać go za płatnika składek. Tym samym zainteresowane nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownicy zatrudnione w NZOZ „C.-M.” Jerzy K. w J., lecz jako pracownicy Szpitala Specjalistycznego w J.

Apelacje od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wnieśli Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w J. oraz zainteresowany Szpital Specjalistyczny w J. Na rozprawie w dniu 20 października 2010 r. pełnomocnik organu rentowego cofnął apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w związku z czym Sąd umorzył postępowanie drugoinstancyjne w tym zakresie.

Zainteresowany Szpital Specjalistyczny w J., zarzucając naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm., dalej zwanej ustawą systemową lub u.s.u.s.), co doprowadziło do ustalenia, iż zainteresowane nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownicy zatrudnione w NZOZ „C.-M.” Jerzy K. oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. i art. 258 k.p.c., poprzez pominięcie wnioskowanego przez zainteresowanego dowodu z przesłuchania Beaty T., wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania bądź o uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu apelacji zainteresowany stwierdził, że art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie rozszerza pojęcia pracownika poza zakres objęty tą ustawą, bowiem stoi to w sprzeczności z definicją pracownika zawartą w art. 2 k.p. Zarówno Sąd Okręgowy, jak i Sąd Najwyższy w powołanej uchwale o sygn. akt II UZP 6/09, interpretując art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, dokonały wykładni rozszerzającej pojęcia płatnika składek, którego definicję zawiera art. 4 pkt 2 lit. a ustawy. W ocenie apelującego, płatnikiem składek jest pracodawca w stosunku do swoich pracowników, a więc osób, o których stanowi art. 2 k.p.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z dnia 20 października 2010 r. oddalił apelację zainteresowanego. Sąd drugiej instancji podkreślił, iż poza sporem jest, że Agata H. i Marzena S. były pracownicami Szpitala Specjalistycznego w J. zatrudnionymi na podstawie umów o pracę i jako

pracownicy tego szpitala zawarły umowy zlecenia z Niepublicznym Zespołem Opieki Zdrowotnej „C.-M.” Jerzy K., których przedmiotem było świadczenie pracy na stanowisku lekarza pogotowia ratunkowego w dziale pomocy doraźnej Szpitala Specjalistycznego w J. Obie wymienione placówki medyczne łączyła zaś umowa o świadczenia zdrowotne. Sąd Apelacyjny przypomniał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Osoby te podlegają wspomnianym ubezpieczeniom społecznym w okresie od nawiązania stosunku pracy do ustania tego stosunku (art. 13 pkt 1). W myśl art. 17 ust. 1 ustawy systemowej składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za ubezpieczonych będących pracownikami obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do ZUS płatnicy składek. W świetle zawartej w art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej ustawowej definicji, płatnikiem składek w stosunku do pracowników jest pracodawca. Przyjmując zatem, iż płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne względem pracowników (także osób uznanych za pracowników w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej) jest pracodawca (sumujący w podstawie wymiaru składek wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia oraz stosunku pracy) trzeba stwierdzić, że brak jest uzasadnienia prawnego dla obciążania tymi składkami osoby trzeciej, którą w danym przypadku jest zleceniodawca NZOZ „C.-M.” Jerzy K.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną zainteresowanego Szpitala Specjalistycznego w J. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego, a to: 1) art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przez niewłaściwe zastosowanie polegające na ustaleniu, że przepis ten daje podstawę do przyjęcia, iż Agata H. i Marzena S. nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownicy zatrudnieni w NZOZ „C.-M.” - Jerzy K. w J.; 2) art. 4 pkt. 2 lit. a tejże ustawy, przez błędną jego wykładnię, polegającą na przyjęciu, że NZOZ „C.-M.” Jerzy K. w J. nie jest płatnikiem składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) od wynagrodzeń wypłaconych wymienionym osobom z tytułu zawartych z nimi umów zlecenia. Powołując się na powyższe zarzuty, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Krośnie i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie odwołania lub o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz po-

przedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Krośnie do ponownego rozpoznania; a także o zasądzenie na rzecz zainteresowanego Szpitala Specjalistycznego w J. od wnioskodawców kosztów postępowania, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu skargi wyrażono pogląd, iż przepis art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie daje podstaw do wskazania pracodawcy jako płatnika składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu umowy zlecenia zawartej z osobą trzecią, na podstawie której jego pracownik wykonywał u niego pracę. Pojęcie płatnika składek zdefiniowane jest bowiem w art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej. Jeżeli przyjąć, że płatnikiem składek - w świetle tego przepisu - jest jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, to wszystkie przepisy powołane wyżej na uzasadnienie tezy uchwały Sądu Najwyższego, dotyczące obowiązków płatnika, będą miały w realiach niniejszej sprawy zastosowanie do osoby fizycznej Jerzego K. - NZOZ „C.-M.” w J. Zdaniem skarżącego płatnikiem obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w stosunku do zainteresowanych jest NZOZ „C.-M.” Jerzy K., skoro to on zawierał z wnioskodawczyniami umowy zlecenia, ustalał i wypłacał im wynagrodzenie z tytułu tych umów i w związku z tym powinien zgłosić je do ubezpieczeń społecznych oraz naliczyć i odprowadzić składki. Szpital Specjalistyczny w J. dysponował tylko zgłoszeniem przekazanym mu przez Jerzego K., zawierającym wykaz podwykonawców zleconych mu świadczeń zdrowotnych. Natomiast nie był i nie jest w posiadaniu umów zawartych przez NZOZ „C.-M.” Jerzy K. z podwykonawcami, nie wie jakie ci podwykonawcy otrzymywali z tytułu tych umów wynagrodzenie i informacji takich nie otrzymałby od kontrahenta. W rezultacie tego skarżący nie ma możliwości wypełnienia obowiązków płatnika składek z tytułu umów zlecenia zawartych z jego pracownikami przez NZOZ „C.-M.” - Jerzy K., na podstawie których wykonywali oni pracę w Szpitalu. W uzasadnieniu skargi podkreślono też, że w razie zobowiązania Szpitala do naliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne od wynagrodzeń wypłaconych przez jego kontrahenta pracownikom skarżącego z tytułu wykonywania przez nich pracy na rzecz pracodawcy na podstawie umów zlecenia zawartych z NZOZ „C.-M.” Jerzy K., skarżący poniósłby dotkliwą stratę, bo podwójnie zostałby obciążony kosztami składek na ubezpieczenia społeczne tych osób.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż niesłuszne są zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości przedmiotowego orzeczenia rozpocząć wypada od stwierdzenia, że określając w art. 6 ustawy systemowej zakres obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, a wobec odesłań zawartych w art. 11 i 12 u.s.u.s. - także zakres obowiązkowych lub dobrowolnych ubezpieczeń chorobowego i wypadkowego, ustawodawca posłużył się kryterium podmiotowym, wskazując osoby podlegające owym ubezpieczeniom. Status tych osób wyznacza zaś rodzaj prowadzonej przez nie działalności zarobkowej, pełnionej służby czy pobieranego świadczenia, zdefiniowanych w art. 8 ustawy systemowej i stanowiących tytuły objęcia wspomnianymi ubezpieczeniami. W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy. W świetle art. 9 ust. 1 u.s.u.s. stosunek pracy jest przy tym bezwzględny tytułem ubezpieczeń, gdyż nigdy nie może dojść do zwolnienia z obowiązku ubezpieczenia osoby mającej status pracownika. Jednocześnie ustawodawca wprowadził normatywny prymat tegoż tytułu ubezpieczenia, albowiem w razie zbiegu tytułu pracowniczego z innym pracownik podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tylko z racji pozostawania w stosunku pracy. W tym kontekście istotną rolę odgrywa wyjaśnienie znaczenia pojęcia „pracownik”, jako podmiotu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Zamieszczona w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej regulacja, zgodnie z którą pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy, w zasadzie nie definiuje samodzielnie tego pojęcia, lecz odsyła do przepisów Kodeksu pracy, skoro odwołuje się do właściwego tej gałęzi prawa terminu „stosunek pracy”. W myśl art. 2 k.p. pracownikiem jest zatem osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, które to akty kreują stosunek prawny o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p. Ten korespondujący z unormowaniami prawa pracy zakres pojęcia „pracownik” uległ jednak rozszerzeniu w przepisie art. 8 ust. 2a u.s.u.s. W myśl powołanej regulacji za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, 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 literaturze prawa akcentuje się fakt użycia przez ustawodawcę konstrukcji „uznania za pracownika”. Zwrot „uznać kogo, za co” oznacza zaś przypisanie danej osobie (dla pewnych celów) cechy, którą się nie odznacza i traktowanie tej osoby tak, jakby tę cechę posiadała. W przypadku art. 8 ust. 2a u.s.u.s. ustawodawca nie podważył zatem wyrażonej w art. 65 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady wolności pracy i nie kwestionował cywilnoprawnego charakteru wymienionych w przepisie umów, ale z ich zawarciem - w okolicznościach opisanych hipotezą komentowanej normy prawnej - związał skutki w zakresie ubezpieczeń społecznych takie, jak przy umowie o pracę (I. Jędrasik-Jankowska: Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczenia społecznego, PiZS 2011 nr 8, s. 23 - 24). Skoro jednak cytowany przepis stanowi o uznaniu za pracownika „w rozumieniu ustawy”, to znaczy, że owo uznanie ma zastosowanie tylko na gruncie tego aktu, ale zarazem we wszystkich jego unormowaniach. Nie można zatem zawężyć konsekwencji prawnych omawianego przepisu tylko do skutków wynikających z art. 6, art. 11, art. 12 oraz art. 9 ustawy systemowej, a dotyczących istnienia obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego takiej osoby oraz nadrzędności tego tytułu ubezpieczeń nad innymi. Zastosowana przez ustawodawcę konstrukcja „pracownika” odnosi się do całej regulacji u.s.u.s., a więc także do tych przepisów, które dotyczą funkcjonowania stosunku ubezpieczeń społecznych, a określają między innymi podstawę wymiaru i wysokość składek na te ubezpieczenia oraz obowiązki płatnika w zakresie obliczania i opłacania tychże składek i przekazywania Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych imiennych raportów.

Skutki prawne w sferze samego podlegania ubezpieczeniom społecznym osób uznanych za pracowników w rozumieniu ustawy są zaś dalekosiężne. Trzeba wszakże pamiętać, że w świetle art. 6, art. 11 i art. 12 ustawy systemowej wykonawca dzieła w ogóle nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Natomiast osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wprawdzie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ale tylko wtedy, gdy któraś z wymienionych umów jest jedynym tytułem do objęcia danej osoby wspomnianymi ubezpieczeniami, zaś w zbiegu z pracowniczym tytułem umowa taka - jako ogólny tytuł ubezpieczeń społecznych - jest z mocy art. 9

ust. 1 u.s.u.s. zwolniona z owych ubezpieczeń. Nadto osoba taka zostaje objęta ubezpieczeniem chorobowym na swój wniosek, a ubezpieczeniu wypadkowemu podlegała do dnia 31 grudnia 2009 r. tylko w razie wykonywania zlecenia w siedzibie zleceniodawcy.

Objęcie przymusem ubezpieczenia umów o świadczenie usług zawieranych z własnym pracodawcą, bez względu na przeznaczenie tych umów, było krytykowane w doktrynie prawa jako przejaw naruszenia wyrażonej w art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady równego traktowania, a to z uwagi na ustanowienie niejednolitych kryteriów podlegania przymusowi ubezpieczeń społecznych w zależności od tego, czy umowy takie są zawierane lub realizowane na rzecz podmiotu, z którym zleceniobiorca pozostaje jednocześnie w stosunku pracy (por. K. Antonów: Zakres podmiotowy obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego (w:) T. Bińczycka - Majewska: Konstrukcje prawa emerytalnego Kraków 2004, s. 102). Jednakże również przed wprowadzeniem do u.s.u.s. art. 8 ust. 2a w judykaturze 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 Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 39 oraz wyrok z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 614/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 23 i postanowienie z dnia 18 listopada 1997 r., II UKN 326/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 521).

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 (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).

Ustawodawca mógł jednak osiągnąć ten cel, nadając inne brzmienie art. 6 ust. 1 ustawy systemowej, poprzez wprowadzenie dodatkowej kategorii osób podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w postaci zleceniobiorców wykonujących pracę na podstawie wymienionych wyżej umów cywilnoprawnych zawartych z własnym pracodawcą lub zawartych z osobą trzecią, ale realizowanych na rzecz własnego pracodawcy. W drodze odpowiedniej modyfikacji odesłań zamieszczonych w art. 11 i art. 12 u.s.u.s. osoby takie zostałyby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami chorobowym i wypadkowym, zaś w wyniku nowelizacji art. 9 ust. 1 u.s.u.s. wspomnianym umowom cywilnoprawnym można było nadać charakter bezwzględnych tytułów obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, korzystających z prymatu nad innymi tytułami na równi z tytułem pracowniczym. W razie zastosowania takiej regulacji, podmiotem obowiązkowych ubezpieczeń społecznych byłby agent, zleceniobiorca czy wykonawca dzieła, a więc strona umowy cywilnoprawnej, zaś płatnikiem - zleceniodawca czy zamawiający dzieło, czyli podmiot zatrudniający daną osobę w ramach wspomnianej umowy, z której przychód stanowiłby samodzielną podstawę wymiaru składek.

W art. 8 ust. 2a ustawy systemowej posłużono się jednak konstrukcją szerokiego rozumienia pojęcia pracownika na gruncie unormowań tego aktu, co rodzi szereg problemów w zakresie wykładni i stosowania tych przepisów.

Objęcie definicją pracownika (dla potrzeb u.s.u.s.) nie tylko pracowników w znaczeniu, jakie temu pojęciu nadają przepisy Kodeksu pracy, ale także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (agentów, zleceniobiorców, wykonawców dzieła) oznacza jednocześnie rozszerzenie pracowniczego tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Tytułem tym przestaje być jedynie stosunek pracy, o jakim mowa w art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 u.s.u.s., a staje się - w okolicznościach opisanych hipotezą normy art. 8 ust. 2a u.s.u.s. - szerszą więź prawna między pracownikiem i pracodawcą, a nawet między pracownikiem, pracodawcą i osobą trzecią. Wprowadzając do ustawy systemowej regulację art. 8 ust. 2a ustawodawca nie miał na celu objęcia powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych również tej grupy zawodowej, gdyż - poza wykonawcami dzieła - osoby wymienione w powołanym przepisie są już z mocy art. 6 ust. 1 pkt 4 u.s.u.s. podmio-

tami obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. W konsekwencji wspomniane umowy agencji, zlecenia, inne umowy, do których na podstawie Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy o zleceniu oraz umowy o dzieło, zawarte lub wykonywane na rzecz własnego pracodawcy, nie stanowią samodzielnych tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym pracownika, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a u.s.u.s. Nie mamy też do czynienia ze zbiegiem tytułów ubezpieczenia społecznego w rozumieniu art. 9 tego aktu. Norma art. 8 ust. 2a wykreowała nie tylko szerokie pojęcie „pracownika”, ale także szeroką definicję pracowniczego tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tytułem tym jest łączący pracodawcę z pracownikiem stosunek pracy (który w tym układzie warunkującym powstanie obowiązku ubezpieczeń społecznych ma podstawowe znaczenie) oraz dodatkowo umowa cywilnoprawna zawarta przez pracownika z pracodawcą lub zawarta z osobą trzecią, ale wykonywana na rzecz pracodawcy. Warto zauważyć, że hipotezą komentowanej normy prawnej objęte są dwa rodzaje relacji pomiędzy zainteresowanymi podmiotami. Pierwszą jest sytuacja, gdy oba stosunki (pracowniczy i cywilnoprawny) dotyczą tych samych podmiotów jednocześnie występujących wobec siebie w roli pracodawcy - zleceniodawcy i pracownika - zleceniobiorcy, drugą zaś sytuacja, gdy na istniejący stosunek pracy nakłada się stosunek cywilnoprawny między pracownikiem i osobą trzecią, na podstawie którego pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy w ramach łączącej pracodawcę z ową osobą trzecią (zleceniodawcą) umownej więzi prawnej. W tym ostatnim przypadku pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika - zleceniobiorcę, bez względu na to, czy w trakcie jej wykonywania pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzystał z jego majątku.

Określone hipotezą normy art. 8 ust. 2a u.s.u.s. dwie sytuacje faktyczne, w jakich może się znaleźć osoba, do której przepis ten jest adresowany (pracownik wykonujący pracę na podstawie wymienionych umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą oraz umów cywilnoprawnych zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca jest świadczona na rzecz pracodawcy) mają równorzędny charakter z punktu widzenia skutków opisanych dyspozycją omawianej normy prawnej. Oznacza to, że konsekwencje prawne na gruncie ustawy systemowej, wynikające z realizacji takich umów, muszą być takie same, tzn. iż dla celów ubezpieczeń społecznych zarówno wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych zawartych z pracodawcą, jak i zawartych wprawdzie z osobą trzecią, ale gdy praca wykonywana jest na

rzecz pracodawcy, jest traktowane tak, jak świadczenie pracy w ramach klasycznego stosunku pracy łączącego jedynie pracownika z pracodawcą.

Żaden z przepisów ustawy systemowej nie upoważnia też do postawienia tezy o możliwości różnicowania pojęcia płatnika składek w odniesieniu do sytuacji faktycznych, o jakich mowa w komentowanym art. 8 ust. 2a i przyjęcia, że w przypadku wykonywania pracy na podstawie jednej z wymienionych w tym unormowaniu umów cywilnoprawnych przez osobę, która umowę tę zawarła z własnym pracodawcą, należy osobę taką traktować za pracownika podmiotu, z którym łączy ją stosunek pracy, a w przypadku wykonywania pracy na podstawie wspomnianej umowy cywilnoprawnej przez osobę, która umowę tę zawarła wprawdzie z innym podmiotem, lecz w jej ramach wykonuje pracę na rzecz macierzystego pracodawcy, należy osobę taką uważać za pracownika podmiotu będącego stroną stosunku cywilnoprawnego (zleceniodawcy).

Godzi się podkreślić, że przepisy ustawy systemowej nie definiują pojęcia „płatnik składek”, aczkolwiek w art. 4 pkt 2 lit. a - z wymieniono enumeratywnie wszystkie podmioty mające ten status. Z całokształtu unormowań tego aktu można natomiast wysnuć wniosek, że płatnikiem jest osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna zobowiązana do comiesięcznego obliczenia, pobrania i przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenia ze środków ubezpieczonego oraz własnych lub będących w jej dyspozycji (I. Jędrasik – Jankowska: Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego, tom I, Warszawa 2006, s. 42). Jednym z owych płatników jest w myśl art. 4 pkt 2a u.s.u.s. pracodawca. W żadnym z przepisów ustawy systemowej nie zamieszczono jednak własnej, autonomicznej definicji tego pojęcia. Na potrzeby regulacji omawianego aktu (a więc także jego art. 8 ust. 2a) należy zatem stosować termin „pracodawca” w znaczeniu, jakie nadaje mu art. 3 k.p. W myśl tego przepisu pracodawcą jest osoba fizyczna oraz jednostka organizacyjna, nawet nieposiadająca osobowości prawnej, jeśli zatrudnia ona pracowników. Tak zdefiniowany pracodawca jest z mocy art. 4 pkt 2a ustawy systemowej płatnikiem składek dla wszystkich pracowników w rozumieniu tego aktu, a zatem także dla tych, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a, w tym także dla pracowników pozostających z nim w stosunku pracy i jednocześnie wykonujących na jego rzecz pracę w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z osobą trzecią.

Za słusznością powyższego poglądu przemawia także - zawarta w art. 18 ustawy systemowej - regulacja problematyki podstawy wymiaru składek na ubezpie-

czenia emerytalne i rentowe, a wobec odesłania z art. 20 ust. 1 - także na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe. Skoro w sytuacjach, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a u.s.u.s., mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, w art. 20 ust. 1a ustawy systemowej nakazano - w odniesieniu do osób wymienionych w tym ostatnim przepisie - uwzględnienie w podstawie wymiaru składek również przychodu z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. Oznacza to, że w przypadku pracowników, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a u.s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi łączny przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (art. 4 pkt 10 w związku z art. 18 ust. 1 u.s.u.s.), uzyskany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy i wspomnianych umów cywilnoprawnych. W myśl art. 17 ust. 1 u.s.u.s. na płatniku (w tym przypadku na pracodawcy) spoczywa zaś obowiązek obliczania, rozliczania i przekazywania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dokonując wykładni art. 18 ust. 1a u.s.u.s. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09 (OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46) zauważył, że z przepisu tego wynika logicznie, iż w odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 8 ust. 2a u.s.u.s. płatnikiem jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie „uwzględnia się” w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy. Pracodawca, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien więc zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Wniosek powyższy nie budzi wątpliwości w przypadku pracownika, z którym sam pracodawca zawarł umowę cywilnoprawną w sytuacji określonej w art. 8 ust. 2a. Takie rozwiązanie wydaje się również uzasadnione w sytuacji, gdy umowa cywilnoprawna została zawarta z innym podmiotem (osobą trzecią), lecz praca w jej ramach jest wykonywana na rzecz pracodawcy. Obowiązki płatnika powinny bowiem obciążać podmiot, na rzecz którego praca w ramach umowy cywilnoprawnej jest faktycznie świadczona i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Należy też wziąć pod uwagę, że wskazanej w art. 18 ust. 1a operacji uwzględnienia w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy przychodu uzyskiwanego z tytułu umowy cywilnoprawnej nie jest w stanie wykonać osoba trzecia, będąca zamawiającym (zlecającym) w umowie cywilnoprawnej zawartej z pra-

cownikiem. Teoretycznie może ona nawet nie wiedzieć, że zleceniobiorca (przyjmujący zamówienie) jest pracownikiem podmiotu, dla którego świadczy usługi (wykonuje dzieło) w ramach własnej umowy. Konkludując Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy. Pogląd ten został zaaprobowany w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 252/09 (LEX nr 577824) i z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 259/09 (LEX nr 585727).

Wbrew sugestiom niektórych przedstawicieli doktryny prawa (J. Jędrasik - Janowska: Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczenia społecznego, PiZS 2011 nr 8, s. 25), stwierdzeniu temu nie przeczy wywód prawny zawarty w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2010 r., I UZP 5/09 (OSNP 2010 nr 5-6, poz. 71), zgodnie z którym przychodem, od którego w myśl art. 18 ustawy systemowej wymierzana jest składka, są wszystkie otrzymane lub postawione do dyspozycji należności przysługujące pracownikowi wymienione w katalogu art. 12 ustawy o podatku dochodowym, chyba że zostały wyłączone z podstawy ustalania składek, a także należności z innych tytułów, jeżeli zostały włączone do podstawy wymiaru składki. Innymi słowy, podstawą wymiaru składki są (fizycznie) otrzymane - wypłacone środki pieniężne, albo też takie środki postawione do dyspozycji pracownika (a więc środki pieniężne wypłacone, ale z przyczyn leżących po stronie pracownika niepobracone przez niego, czyli należność przekazana do dyspozycji pracownika jako prawnie mu przysługująca). Nie jest natomiast prawnie możliwe uwzględnianie w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników jakichkolwiek należności, które nie stały się przychodem ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przychód powstaje dopiero w momencie rzeczywistego otrzymania lub postawienia go do dyspozycji pracownika, stąd przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne istotne jest czy powstał przychód z tytułu stosunku pracy, a więc czy nastąpiła wypłata należności lub jej postawienie do dyspozycji ubezpieczonego. W konsekwencji, nie są przychodami w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy systemowej wierzytelności, nawet wymagalne.

Wyrażony we wskazanej uchwale pogląd w odniesieniu do regulacji art. 18 ust. 1a u.s.u.s. oznacza, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika wykonującego pracę na rzecz swego pracodawcy w ramach umowy

cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią stanowi rzeczywiście wypłacone lub pozostawione do dyspozycji pracownika (a nie tylko prawnie należne, lecz niezrealizowane) wynagrodzenie zarówno ze stosunku pracy, jak i ze wspomianej umowy cywilnoprawnej.

Prawdą jest, że dopełnienie przez płatnika składek ciężących na nim obowiązków napotyka w tym przypadku na pewne trudności. Przede wszystkim wyłania się problem finansowania składek na ubezpieczenia społeczne, gdyż w świetle art. 16 ust. 1 pkt 1, ust. 1b, ust. 2 i ust. 3 u.s.u.s. składki na ubezpieczenia pracowników finansują z własnych środków ubezpieczeni i płatnicy, przy czym w przypadku ubezpieczenia emerytalnego - w równych częściach, w przypadku ubezpieczenia rentowego - w wysokości 1,5% podstawy wymiaru ubezpieczeni a w wysokości 4,5% podstawy wymiaru płatnicy składek, w przypadku ubezpieczenia chorobowego - w całości ubezpieczeni, zaś w przypadku ubezpieczenia wypadkowego - w całości płatnicy składek. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09, skoro stosownie do art. 18 ust.1a ustawy systemowej przychód z tytułu umowy o pracę (także zawartej z osobą trzecią) jedynie „uwzględnia się” w postawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy, to pracodawca może dokonać potrącenia ze środków pracownika uzyskanych u niego. W literaturze prawa podkreśla się zaś, że pracodawca zlecając osobie trzeciej (zleceniodawcy pracownika) wykonanie określonych usług, powinien skalkulować, iż będzie na nim ciążył obowiązek opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne (por. P. Prusinowski: Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 6, s. 292). Trudno nie zgodzić się z tym poglądem jeśli weźmiemy pod uwagę fakt ponoszenia przez pracodawcę ryzyka gospodarczego decyzji o korzystaniu z efektów pracy własnego pracownika świadczonej na podstawie dodatkowych umów cywilnoprawnych zawieranych z podwykonawcami realizującymi usługi zlecone przez tegoż pracodawcę. Słusznie zauważa się, że w omawianym przypadku ustawodawca instrumentalnie potraktował prawo ubezpieczeń społecznych dla osiągnięcia celów dotyczących funkcji ochronnej prawa pracy w zakresie reglamentacji czasu pracy. Jednocześnie komentowana regulacja ustawy systemowej ma demotywować pracodawcę przed dodatkowym zatrudnianiem własnych pracowników w ramach umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza przed procederem przekazywania ich innym podmiotom gospodarczym celem zawarcia z nimi umów cywilnoprawnych realizowanych na swoją rzecz. W obydwu sytuacjach opisanych hipo-

teżą normy art. 8 ust. 2a u.s.u.s. pracodawca nie uniknie finansowych skutków takiego właśnie zatrudnienia swoich pracowników. Skutkiem tym jest zaś obowiązek częściowego pokrycia przez płatnika, z własnych środków, kosztów składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne pracownika, o jakim mowa w komentowanym przepisie.

Pozostaje wreszcie odnieść się do zagadnienia trudności w pozyskiwaniu przez pracodawcę wiedzy o wysokości przychodu pracownika z tytułu umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią dla ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Warto w tej materii odnotować pojawiające się w doktrynie głosy na temat celowości zamieszczania w umowie łączącej pracodawcę z osobą trzecią (zleceniodawcą pracownika) klauzul dotyczących przepływu informacji na temat przychodów pracownika związanych z pozostawaniem we wspomnianych dodatkowych stosunkach cywilnoprawnych i możliwości występowania pracodawcy na drogę sądową z powództwem o nakazanie osobie trzeciej określonego zachowania lub do organu rentowego o przeprowadzenia stosownego postępowania kontrolnego dla ustalenia wysokości podstawy wymiaru składek takiego pracownika (por. P. Prusinowski: Obowiązek zapłaty składek..., s. 293). Odpowiadając na wątpliwości niektórych przedstawicieli nauki prawa w kwestii możliwości naruszenia przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.), art. 51 ust. 1 Konstytucji RP czy przepisów art. 23 i 24 k.c. traktujących o obrazie dóbr osobistych wskutek zasięgnięcia przez pracodawcę informacji o przychodach uzyskiwanych przez pracownika w okolicznościach określonych przepisem art. 8 ust. 2a u.s.u.s. (por. I Jędrasik-Jankowska: Konstrukcja uznania za pracownika..., s. 26) godzi się powołać uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93 (OSNCP 1994 nr 1, poz. 2), w której stwierdzono, że zawarte w art. 8, 23 ust. 1 i art. 26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234) uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników; nie oznacza natomiast uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody. Ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. Wprawdzie uchwała ta zapadła w odmiennym stanie faktycznym i prawnym, ale bliższa analiza treści jej uzasad-

nienia zawiera pewne wskazówki aktualne także przy stosowaniu komentowanego art. 8 ust. 2a u.s.u.s. W uzasadnieniu uchwały wyjaśniono bowiem, iż prawo związków zawodowych do udzielania im informacji oraz obowiązki kierownika zakładu pracy w tym zakresie reguluje art. 28 ustawy związkowej. Przepis ten stanowi, że „pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania”. Cytowana regulacja wyraźnie zobowiązuje pracodawcę jedynie do udzielenia informacji o „zasadach wynagradzania”. Przez pojęcie „informacji o zasadach wynagradzania” nie można rozumieć tylko informacji o przepisach regulujących kształtowanie wynagrodzeń, które przecież ze swej istoty są jawne i powszechnie dostępne. Informacja o zasadach wynagradzania obejmuje dane o konkretnie występujących w zakładzie pracy zjawiskach gospodarczych, o jego sytuacji finansowej, określonych funduszach, w tym zwłaszcza funduszu płac, czy nawet informacje o wysokości wynagrodzeń określonej grupy zawodowej lub o kształtowaniu się wynagrodzeń na określonych rodzajach stanowisk. Informacja „o zasadach wynagradzania” z natury rzeczy musi zawierać pewien stopień ogólności, jest więc czymś innym niż informacja o wysokości wynagrodzenia indywidualnego pracownika. Krótko mówiąc, dla realizacji ustawowych i statutowych zadań związku zawodowego wystarczające jest pozyskanie informacji przetworzonych w postaci danych statystycznych dotyczących zasad wynagradzania poszczególnych grup pracowników. W przypadku pracodawcy - płatnika składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a u.s.u.s., takie przetworzone informacje o przychodach uzyskiwanych z wykonania wymienionych w tym przepisie umów cywilnoprawnych nie są wystarczające do obliczenia i opłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne poszczególnych osób.

W dalszej części uzasadnienia wspomnianej uchwały Sąd Najwyższy zauważył, że pracownik ma „prawo do milczenia” w zakresie treści jego stosunku pracy obejmującej wysokość wynagrodzenia. Nie zawsze będzie to jednak oznaczało zakaz ujawniania tego wynagrodzenia przez drugą stronę stosunku obligacyjnego, tj. pracodawcę, ze względu na zakaz naruszenia dóbr osobistych pracownika. Będzie tak tylko wówczas, gdy taką informację należałoby zaliczyć do „sfery prywatności” pracownika. Możliwe to będzie dopiero po przeanalizowaniu całokształtu wyżej wymienionych stosunków społecznych i gospodarczych, zwyczajów i zasad współżycia. W szczególności będzie tak wtedy, gdy pracownik w sposób wyraźny, z przyczyn

uzasadnionych, sprzeciwi się ujawnianiu osobom trzecim wysokości jego wynagrodzenia za pracę lub w sytuacji, gdy informacja taka wkraczałaby w „sferę intymności” pracownika. Z tym ostatnim wypadkiem mielibyśmy do czynienia w sytuacji, gdyby informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika dotyczyła jego życia prywatnego, np. ujawniała dokonanie potrąceń należności alimentacyjnych.

Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 267/01 (OSNP 2004 nr 6, poz. 99) wyrażono pogląd, zgodnie z którym pracodawca nie narusza dóbr osobistych pracownika (art. 23 k.c., art. 47 i art. 51 Konstytucji RP), zobowiązując go zgodnie z postanowieniami regulaminu zapomogi z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do złożenia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych u drugiego pracodawcy. W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy zacytował treść przepisu art. 47 Konstytucji, w myśl którego każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym oraz art. 51 Konstytucji, z którego wynika, że nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby (ust. 1) oraz że władze publiczne nie mogą pozyskiwać, gromadzić i udostępniać innych informacji o obywatelach niż niezbędne w demokratycznym państwie prawnym (ust. 2). Obydwa przepisy znajdują się w Rozdziale II Konstytucji pod tytułem: „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”. Nadanie określonym w tym rozdziale uprawnieniom miana „wolności” oznacza, że odpowiada im po stronie władz publicznych i każdej osoby obowiązek powstrzymania się od jakichkolwiek ingerencji w sferę tych wolności. W sprawie, w której zapadł wskazany wyrok, asumptem dla wystąpienia przez powoda z roszczeniami z tytułu naruszenia jego dóbr osobistych było oparte na postanowieniach regulaminu przyznawania zapomóg z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych żądanie pracodawcy przedłożenia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych przez pracownika u innego pracodawcy celem wypłaty zapomogi z tegoż funduszu. Analizując zachowanie pracodawcy w świetle przepisów obowiązującej wówczas ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.), Sąd Najwyższy stwierdził, że wspomniany regulamin, będący w myśl art. 9 § 1 k.p. pozaustawowym źródłem prawa pracy, nie zawierał postanowień sprzecznych z celem ustawy o z.f.ś.s., a skoro o przyznawaniu świadczeń przewidzianych tym akcie decydują kryteria socjalne, to rozpoznanie wniosku o wypłatę zapomogi wymaga każdorazowego badania i ustalenia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej

osoby uprawnionej do korzystania ze środków funduszu. Opisane wyżej zachowanie pracodawcy, domagającego się ujawnienia przez pracownika wysokości swoich dochodów z tytułu zatrudnienia w innym podmiocie, nie stanowiło zatem naruszenia przepisów wymienionych w tezie wyroku.

Z przytoczonych fragmentów uzasadnień cytowanych orzeczeń jednoznacznie wynika, że nie można kwalifikować jako naruszenia konstytucyjnych gwarancji w zakresie ochrony danych osobowych oraz obrazy dóbr osobistych sytuacji zasięgnięcia wiedzy o przychodach pracownika dla realizacji ustawowych obowiązków podmiotu zwracającego się o takie informacje (w tym przypadku - obowiązków płatnika składek, określonych w przepisach ustawy systemowej).

Zdaniem Sądu Najwyższego, pracodawca ma prawo domagania się tego rodzaju informacji przede wszystkim od samego pracownika w ramach trójstronnego stosunku ubezpieczeń społecznych łączącego ubezpieczonego, płatnika składek oraz organ rentowy. Funkcjonowanie tego stosunku wiąże się między innymi ze spełnieniem przez płatnika nałożonych nań przez ustawodawcę zadań w zakresie obliczania i opłacania składek na obowiązkowe ubezpieczenia pracownika, także pracownika, o jakim mowa w art. 8 ust. 2a u.s.u.s.

Resumując: wobec bezzasadności zarzutów kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu przedmiotowej skargi.

=====