



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Adam Bodnar

Warszawa, 27/02/2019

III.7060.19.2019.LN

Trybunał Konstytucyjny

TRYBUNAŁ KONSTYTUCYJNY KANCLARIA	
wpl. dnia	28. 02. 2019
Nr wg EZD

W uzupełnieniu stanowiska z dnia 6 lutego br., zaprezentowanego w sprawie trzech skarg konstytucyjnych spółki A sp. j. z siedzibą w B (SK 1/19, SK 2/19, SK 3/19), skierowanych do łącznego rozpoznania pod wspólną sygn. akt SK 1/19, że:

art. 8 ust. 2a *in fine* w związku z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300) jest niezgodny z:

- 1) art. 64 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 i w związku z art. 2 Konstytucji RP,
 - 2) art. 64 ust. 2 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP,
- poniżej przedstawiam uzasadnienie powyższego stanowiska.

UZASADNIENIE

Art. 8 ust. 2 a definiuje pojęcie „pracownika” na potrzeby ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, dalej jako ustawa systemowa, ustawa lub u.s.u.s.) określając, że za pracownika 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. Natomiast w myśl art. 4 pkt 2 lit. a tej ustawy płatnikiem składek jest pracodawca – w stosunku do pracowników i osób odbywających służbę zastępczą oraz jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, w tym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca Zakład.

W skardze konstytucyjnej zarzucono, że art. 8 ust. 2 a *in fine* w związku z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej w zakresie, w jakim nakłada na pracodawcę obowiązek publicznoprawny obliczania i uiszczania składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń, które pracownik otrzymał na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem trzecim, narusza prawo do ochrony własności (art. 64 ust. 1 Konstytucji) w związku z zasadą wprowadzania ograniczeń praw konstytucyjnych jedynie w drodze ustawy (art. 31 ust. 3 Konstytucji), a także w związku z zasadami dostatecznej określoności przepisów prawa oraz ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa (art. 2 Konstytucji). Ponadto zdaniem skarżącej zakwestionowane unormowanie prowadzi do różnicowania sytuacji prawnej pracodawców i zleceniodawców, którzy w podobnym zakresie korzystają z pracy wykonywanej przez pracownika będącego jednocześnie zleceniobiorcą oraz uprzywilejowuje zleceniodawców, którzy zawierają umowy zlecenia z pracownikami swego kontrahenta, prowadząc do niezgodności z art. 64 ust. 2 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Podzielam przedstawione w skargach konstytucyjnych zarzuty dotyczące niezgodności zaskarżonych przepisów z powoływanymi wzorcami konstytucyjnymi.

Na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Stosunek pracy jest przy tym bezwzględny tytułem ubezpieczeń, gdyż regulacje prawne nie przewidują zwolnienia z obowiązku ubezpieczenia osoby mającej status pracownika (art. 9 ust. 1 ustawy systemowej). Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Przepis ten odsyła do definicji pracownika z art. 2 Kodeksu pracy, w świetle której pracownikiem jest

osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Ustawa systemowa wprowadziła za pośrednictwem art. 8 ust. 2 a odrębną, rozszerzoną definicję pracownika. W myśl tego przepisu za pracownika w rozumieniu ustawy uważa się także inną osobę wykonującą prace na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy świadczenia 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.

Przepis art. 8 ust 2 a został dodany na podstawie art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 110, poz.1256). Przyczyną jego wprowadzenia było dążenie ustawodawcy 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. Takie działania pozwalały na omijanie ograniczeń wynikających z przepisów ochronnych prawa pracy oraz niwelowanie obciążeń z tytułu obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od tych umów. Chodziło również o ochronę pracowników przed skutkami zmian, polegających na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom). Zatrudnianie przez podwykonawcę takich pracowników skutkowało przy zawieraniu z nimi umowy o dzieło brakiem obowiązku ubezpieczenia, a przy zawieraniu umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, zezwalało na zwolnienie z tego obowiązku w zbiegu ze stosunkiem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 226; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2012 r., III UK 64/11).

Przesłanką decydującą o uznaniu osoby za pracownika w rozumieniu ustawy jest to, że – będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą – jednocześnie świadczy ona na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nią lub inną osobą. W konsekwencji nawet wtedy, kiedy pracownik zawarł umowę cywilnoprawną z osobą trzecią, to pracę w ramach takiej umowy wykonuje faktycznie dla swojego pracodawcy, jeżeli to pracodawca uzyskuje rezultaty tej pracy (unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych). Zawarty w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej zwrot „działać na rzecz” został użyty w innym

znaczeniu niż w języku prawa, w którym działanie „na czyjąś rzecz” może się odbywać w wyniku istnienia określonej więzi prawnej. Pracodawca w wyniku umowy z osobą trzecią (np. o podwykonawstwo) przejmuje w ostatecznym rachunku rezultat pracy wykonanej na rzecz zleceniodawcy, przy czym następuje to w wyniku zawarcia umowy zlecenia/świadczenia usług z osobą trzecią oraz zawartej umowy cywilnoprawnej między pracodawcą i zleceniodawcą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r., II UK 279/13).

Skutkiem uznania osoby wskazanej w art. 8 ust. 2 a za pracownika jest objęcie jej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym tak, jak pracownika (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej). Ma to miejsce także wtedy, gdy umowa cywilnoprawna samoistnie nie pociągałaby za sobą skutku w postaci obowiązku podlegania ubezpieczeniu społecznemu w myśl art. 6 ustawy (umowa o dzieło) bądź, jak w przypadku umowy agencyjnej czy zlecenia, osoba taka na skutek przepisów o zbiegu tytułów ubezpieczenia, nie podlegałaby na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy ubezpieczeniu z tytułu umowy cywilnoprawnej w związku z wynikającym z przepisów tej ustawy prymatem ubezpieczenia pracowniczego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 2 września 2009 r., II UZP 6/09, OSNP 2010, nr 3-4, poz. 46 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 22 lutego 2010 r., I UK 259/09, z 11 maja 2012 r., I UK 5/12, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 117; z 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012, nr 21-22, poz. 266; z dnia 3 kwietnia 2014 r., akt II UK 399/13).

Płatnik składek jest jednym z wykonawców zadań z zakresu ubezpieczeń, o których mowa w art. 3 ust. 1 ustawy. Definicja legalna płatnika składek zawarta jest w art. 4 pkt 2 lit. a-z ustawy systemowej, zamieszczonym w specjalnie wydzielonym fragmencie ustawy, zwanym powszechnie „słowniczkiem”. Należy zauważyć, że w odrębny sposób ustawa określa obowiązki tych podmiotów (por. Z. Kubot, Definicja płatnika składek, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2012, nr 6, s.12).

W niniejszej sprawie szczególne znaczenie należy przypisać definicji płatnika składek. Zgodnie z art. 4 pkt 2 lit. a użyte w ustawie systemowej określenie „płatnik składek” oznacza pracodawcę w stosunku do pracowników i poborowych odbywających służbę zastępczą oraz osobę fizyczną lub jednostkę organizacyjną pozostającą z osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi. Art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej przypisuje płatnikowi składek określone obowiązki w zakresie składek z tytułu umów cywilnoprawnych zawartych przez pracowników

z pracodawcą bądź osobą trzecią. Przepis ten nie definiuje płatnika składek, ani też nie zmienia treści art. 4 pkt 2 lit. a tej ustawy. Nie zmienia więc cechy płatnika składek, którą jest pozostawanie z osobą fizyczną w stosunku prawnym, uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, na cechę w postaci faktycznego wykonywania pracy na rzecz płatnika składek. W konsekwencji to zleceniodawca, jako kontrahent umów cywilnoprawnych, powinien zgłosić zleceniobiorcę do ubezpieczeń społecznych jako pracownika, czyli na druku ZUS ZUA, z kodem z tytułu ubezpieczeń właściwym dla pracowników. Takie stanowisko prezentowały zresztą konsekwentnie organy rentowe w oficjalnych poradnikach zawieszanych na stronach internetowych aż do 2011 r.

Wprowadzając w art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej konstrukcję uznania za pracownika, ustawodawca ustanowił obowiązek uznania wykonawcy umowy cywilnoprawnej w zakresie ubezpieczeń społecznych za pracownika. Zgodnie z art. 18 ust. 1 a ustawy systemowej, w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2 a, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uwzględnia się także przychód z tytułu 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. Użyte w tym przepisie wyrażenie „uwzględnia się również przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy zlecenia albo umowy o dzieło” oznacza obowiązek obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne od zleceniobiorcy (wykonawców wymienionych umów), jak za pracownika. W piśmiennictwie podkreśla się, że nie może być więc wątpliwości, że płatnikiem składek z tytułu umowy zlecenia, o której mowa w art. 8 ust. 2 a, jest zleceniodawca (I. Jędrasik-Jankowska, Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczenia społecznego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 2011, nr 8, s. 26). W świetle powyższych wywodów uprawnione jest stanowisko, że potrącenia składek na ubezpieczenia społeczne z przychodu z tytułu umowy cywilnoprawnej zawartej przez pracownika z osobą trzecią nie może dokonać pracodawca, gdyż nie pozostaje w zakresie umowy cywilnoprawnej w stosunku prawnym (Z. Kubot, Definicja płatnika..., s.14).

Aktualną wykładnię zakwestionowanych przepisów zapoczątkowała uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., (II UZP 6/09, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46). Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz pracę w ramach

umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy (art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej). W ocenie Sądu Najwyższego z przepisu art. 18 ust. 1 a ustawy wynika logicznie, iż w odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej płatnikiem jest pracodawca, a przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej jedynie „uwzględnia się” w podstawie wymiaru składek z tytułu stosunku pracy. Pracodawca może więc dokonać potrącenia ze środków pracownika uzyskanych u niego. 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. W opinii Sądu Najwyższego 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.

W kolejnych orzeczeniach Sąd Najwyższy odniósł się także do mogących w praktyce występować 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, uznając, że w takich sytuacjach 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 226).

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r. doprowadziła do ukształtowania jednolitego i wielokrotnie prezentowanego poglądu Sądu Najwyższego odnośnie interpretacji pojęcia pracodawcy i płatnika składek na gruncie przepisów ustawy systemowej (przykładowo wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 lutego 2014 r., II UK 279/13; z dnia 3 kwietnia 2014 r., II UK 399/13; z dnia 6 maja 2014 r., II UK 442/13; z dnia 23 maja 2014 r., II UK 445/13; z dnia 4 czerwca 2014 r., II UK 447/13 i z dnia 4 czerwca 2014 r., II UK 482/13). Pogląd ten znalazł także odzwierciedlenia w orzecznictwie sądów powszechnych (np. wyroki Sądu Apelacyjnego w Szczecinie; z dnia 25 października 2018 r.,

III AUa 213/15; 20 września 2018 r., III AUa 716/15 i z dnia 20 września 2018 r., III AUa 1026/15, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 10 października 2018 r., III AUa 283/18).

Skarżąca w skardze kasacyjnej skierowanej do Sądu Najwyższego zaprezentowała argumentację podważającą trafność dotychczasowej linii orzeczniczej tego Sądu. W uzasadnieniu postanowienia z dnia 14 listopada 2016 r., (I UK 11/16), Sąd Najwyższy uznał, że taka okoliczność w sytuacji, gdy wykładnia przepisów, na tle których konstruowane są przedstawione zagadnienia prawne, jest utrwalona w orzecznictwie Sądu Najwyższego i nie występują w tym zakresie jakiegokolwiek rozbieżności, nie uzasadnia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Zgodnie zatem z ustaloną wykładnią to pracodawca, a nie podmiot, z którym pracownik zawiera umowę cywilnoprawną, o której mowa w art. 8 ust. 2 a ustawy, ma obowiązek pełnienia roli płatnika składek. Pracodawca ma więc pełnić rolę płatnika składek należnych od kwot wynagrodzenia z tytułu umów, których nie jest stroną i o których zawarciu może nawet nie wiedzieć. W tym celu pracodawca powinien uwzględnić w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia oprócz przychodu pracownika z tytułu umowy o pracę, również jego przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią. Pracodawca ma również obowiązek pobrania części składek finansowanych z wynagrodzenia pracownika oraz sfinansowania z własnych środków pozostałej części składek wynikających z takich dodatkowych umów. W tej sytuacji trzeba przyjąć, że przedmiotem kontroli konstytucyjności w niniejszej sprawie jest norma prawna, której treść wynika z ugruntowanej wykładni zaskarżonych przepisów, przyjętej w orzecznictwie Sądu Najwyższego i sądów powszechnych. W dotychczasowym orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego ukształtowany został pogląd, że jeżeli utrwalona i konsekwentna praktyka stosowania prawa bezspornie ustaliła wykładnię danego przepisu prawnego, a jednocześnie przyjęta interpretacja nie jest kwestionowana przez przedstawicieli doktryny, to przedmiot kontroli konstytucyjności stanowi norma prawna dekodowana z danego przepisu zgodnie z ustaloną praktyką (np. wyrok z 24 czerwca 2008 r., sygn. SK 16/06, OTK ZU nr 5/A/2008, poz. 85 i powołane w nim postanowienie z 19 lipca 2005 r., sygn. SK 37/04, OTK ZU nr 7/A/2005, poz. 87 z odwołaniem do wcześniejszego orzecznictwa). W wyroku z 12 stycznia 2000 r., sygn. P 11/98, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że niezgodność ustawy z Konstytucją może przybierać różne formy. W niektórych wypadkach naruszenie Konstytucji jest

widoczne już na tle tekstu ustawy, który zawiera normy niedające się pogodzić z normami, zasadami czy wartościami konstytucyjnymi, niezależnie od stosowanych metod wykładni. Niekiedy jednak rzeczywiste znaczenie ustawy (zapisanych w niej norm) może ujawnić się dopiero w procesie jej stosowania. Niezależnie od intencji twórców ustawy, organy ją stosujące mogą wydobyć z niej treści nie do pogodzenia z normami, zasadami lub wartościami, których poszanowania wymaga Konstytucja. W takiej sytuacji Trybunał Konstytucyjny (a także inne organy władzy sądowniczej) powinny w pierwszym rzędzie wykorzystać technikę wykładni ustawy w zgodzie z Konstytucją, tak aby wyeliminować nieprawidłowości jej stosowania i narzucić organom władzy publicznej właściwe rozumienie przepisów ustawy. Są jednak granice posługiwania się tą techniką, zwłaszcza gdy praktyka stosowania ustawy narusza podstawowe prawa i wolności jednostki. W takiej sytuacji konieczne może okazać się orzeczenie niekonstytucyjności ustawy, bo ustawa sformułowana w sposób na tyle niepełny lub nieprecyzyjny, że pozwala to na nadawanie jej praktycznego kształtu kolidującego z Konstytucją, nie odpowiada konstytucyjnym wymaganiom stanowienia prawa (zob. OTK ZU nr 1/2000, poz. 3 i powołane tam orzecznictwo). Ocena możliwa jest tylko na tle konkretnej praktyki stosowania poszczególnych przepisów i to powinno decydować o wyborze dalszych środków przez Trybunał Konstytucyjny. W świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, aby ocenić stałość i powszechność praktyki stosowania przepisu, szczególne znaczenie należy przydać orzecznictwu najwyższych instancji sądowych, a więc Sądu Najwyższego (np. wyrok z 28 lutego 2012 r., sygn. K 5/11, OTK ZU nr 2/A/2012, poz. 16).

W mojej ocenie art. 8 ust. 2 a w związku z art. 4 pkt 2 lit. a rozumiany w ten sposób, że osoba wykonująca pracę na rzecz swojego pracodawcy na podstawie umów cywilnych zawartych z pracodawcą albo z osobą trzecią, z którą także łączy pracodawcę umowa, podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu jako pracownik, a płatnikiem składek z tytułu tego ubezpieczenia jest jej pracodawca jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 i w związku z art. 2 Konstytucji RP oraz z art. 64 ust. 2 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji RP.

Zakwestionowane przepisy ustawy zostały sformułowane w sposób na tyle niepełny i nieprecyzyjny, że pozwalają na nadanie im praktycznego kształtu kolidującego z Konstytucją. Zgodnie z ustaloną i utrwaloną wykładnią to pracodawca, a nie podmiot, z którym pracownik zawiera umowę cywilnoprawną, o której mowa w art. 8 ust. 2a ustawy,

ma obowiązek pełnienia roli płatnika składek. Pracodawca ma więc pełnić rolę płatnika składek należnych od kwot wynagrodzenia z tytułu umów, których nie jest stroną, i co więcej, o których zawarciu może nawet nie wiedzieć. W tym celu pracodawca powinien uwzględnić w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia oprócz przychodu pracownika z tytułu umowy o pracę, również jego przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą trzecią. Pracodawca ma również obowiązek pobrania części składek finansowanych z wynagrodzenia pracownika oraz sfinansowania z własnych środków pozostałej części składek wynikających z takich dodatkowych umów.

Przyjęte rozumienie zakwestionowanej regulacji narusza art. 64 ust. 1 Konstytucji, w świetle którego każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia. Jak stwierdza Trybunał Konstytucyjny, podstawową treścią art. 64 ust. 1 jest wyrażenie prawa „każdego” do własności, innych praw majątkowych i prawa dziedziczenia, w tym zakresie przepis ten stanowi rozwinięcie i uszczegółowienie ogólnej zasady ochrony własności, wyrażonej w art. 21 ust. 1 Konstytucji. Z powyższego wynika nałożony na ustawodawcę zwykłego nie tylko obowiązek pozytywny ustanowienia przepisów i procedur udzielających ochrony prawnej prawom majątkowym, ale także obowiązek negatywny powstrzymania się od przyjmowania regulacji, które owe prawa mogłyby pozbawiać ochrony prawnej lub też ochronę tę ograniczać” (por. wyrok TK z 13 kwietnia 1999 r., sygn. K 36/98).

Nałożenie obowiązku uiszczenia składki ubezpieczeniowej jest – w szerokim sensie – oddziaływaniem na sytuację majątkową płatnika składek. Obowiązek uiszczenia składki prowadzi bowiem do zmniejszenia jego przychodów. Należy przypomnieć wcześniej sformułowane zastrzeżenie, że uznanie pracodawcy za płatnika składek z tytułu umowy zlecenia zawartej przez pracownika z osobą trzecią narusza definicję legalną płatnika składek zawartą w art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej. Według tej definicji konieczną cechą płatnika składek jest pozostawanie z osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi. Definicji tej nie zmienia art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej, ale nakłada na pracodawcę i osobę fizyczną lub jednostkę organizacyjną pozostającą z osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi obowiązek ubezpieczenia wykonawcy umowy cywilnoprawnej jak pracownika. Przyjęta w drodze wykładni rozszerzona rola pracodawcy jako płatnika składek prowadzi do obciążenia pracodawcy podwyższonymi kosztami składek z tytułu przychodu, jaki pracownik pracodawcy uzyskał na podstawie umowy zlecenia

zawartej z osobą trzecią. Taka sytuacja stanowi ingerencję w prawo własności.

Regulacja art. 8 ust. 2a w rozumieniu ujętym w petitum wniosku zakłada, że pracodawcy zawsze będzie wiadomo, że zatrudniony przez niego pracownik, świadczy pracę na jego rzecz, w ramach umowy zlecenia (umowy o dzieło) zawartej z podmiotem trzecim. Możliwa jest jednak sytuacja, że pracodawca nie miał wiedzy i woli, aby jego pracownicy świadczyli na jego rzecz prace również na podstawie umowy zlecenia. Ponadto regulacja ta zakłada, że pracodawca będzie znał wysokość otrzymanego przez jego pracownika wynagrodzenia od podmiotu trzeciego za wykonanie czynności na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, zawartej przez pracownika z podmiotem trzecim. Przy czym pracodawca nie został wyposażony w instrumenty prawne pozwalające mu na wywiązanie się z obowiązków płatnika. Podmiot trzeci, zawierający umowę z pracodawcą pracownika, nie jest zobowiązany do poinformowania pracodawcy ani o fakcie zawarcia umowy z pracownikiem, ani o wysokości należnego i wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia (teoretycznie można o to zadbać finalizując umowę pracodawcy z osobą trzecią). Obowiązek taki nie obciąża także samego pracownika (choć Sąd Najwyższy wskazuje, że pracodawca ma prawo domagać się tego rodzaju informacji od pracownika, por. wyrok Sądu Najwyższego, III UK 22/11 cyt. wyżej). Możliwa jest ponadto sytuacja, w której część czynności wykonywanych przez pracownika na podstawie zawartej z podmiotem trzecim umowy zlecenia lub umowy o dzieło świadczona będzie w interesie pracodawcy, a część w interesie jeszcze innych osób trzecich. Przykładowo może się zdarzyć, że w ramach jednego zlecenia zleceniobiorca (pracownik) będzie świadczył prace o różnym charakterze, spośród których tylko część trafi do jego pracodawcy, a część do podmiotów zewnętrznych w stosunku do pracodawcy. Ustawa nie przewiduje, w jaki sposób należy wtedy obliczyć wynagrodzenie, które powinno być uwzględnione przez pracodawcę w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W tej sytuacji trudno uznać, że obowiązek składkowy został uregulowany w sposób czyniący zadość wymogowi dostatecznej „określoności” (por. M. Rylski, Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 ust. 2 a). Uwagi polemiczne – cz. 1 i 2, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2018 r., Nr 3 s. 21 i n. i Nr 4 s. 12 i n.).

Organy rentowe w decyzjach zobowiązujących pracodawców do opłacania składek za zleceniobiorców powołują jako podstawę prawną art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej. Jednak, jak to wcześniej przedstawiono, z art. 8 ust. 2 a ustawy wynika obowiązek ubezpieczenia wykonawcy umowy cywilnoprawnej według zasad obowiązujących przy ubezpieczeniu

pracownika. Obowiązek ten nakłada ustawodawca na pracodawcę oraz osobę fizyczną lub jednostkę organizacyjną pozostającą z osobą fizyczną w stosunku prawnym. Inaczej kwestię ten rozstrzygnął Sąd Najwyższy, uznając w uchwale z 2 września 2009 r., (II UZP 6/09), że pracodawca, którego pracownik wykonuje na jego rzecz prace w ramach umowy o dzieło zawartej z osobą trzecią, jest płatnikiem składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu tej umowy.

Stoję na stanowisku, że przepis prawa interpretowany w drodze wykładni rozszerzającej nie może stanowić podstawy prawnej zobowiązania podmiotu prawa do ponoszenia daniny publicznej, w tym także zobowiązania do opłacania składek na ubezpieczenia społeczne. Ustawa systemowa powinna jednoznacznie określać (definiować), kto jest płatnikiem składek. Brak takiej regulacji spełniającej kryteria kompletności, precyzji i jednoznaczności w ustawie systemowej wskazuje na naruszenie art. 64 ust. 1 Konstytucji RP.

Art. 31 ust. 3 Konstytucji formułuje kumulatywnie ujęte przesłanki dopuszczalności ograniczeń korzystania z konstytucyjnych praw i wolności. Są to: ustawowa forma ograniczenia, istnienie w państwie demokratycznym konieczności wprowadzenia ograniczenia, funkcjonalny związek ograniczenia z realizacją wskazanych w art. 31 ust. 3 Konstytucji wartości (bezpieczeństwo państwa, porządek publiczny, ochrona środowiska, zdrowia i moralności publicznej, wolności i praw innych osób) oraz zakaz naruszania istoty danego prawa lub wolności (zob. m.in. wyroki TK z: 24 marca 2003 r., sygn. P 14/01, OTK ZU nr 3/A/2003, poz. 22; 6 marca 2007 r., sygn. SK 54/06, OTK ZU nr 3/A/2007, poz. 23). Zakres wprowadzanych ograniczeń powinien być proporcjonalny, tzn. konieczny dla realizacji określonego celu (zob. wyrok TK z 24 stycznia 2006 r., sygn. SK 40/04, OTK ZU nr 1/2006, poz. 5). Stwierdzenie, że ograniczenia mogą być ustanawiane tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie, nakazuje rozważyć, czy wprowadzona przez ustawodawcę regulacja jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków, czy regulacja ta jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest związana, czy efekty wprowadzonej regulacji pozostają w odpowiedniej proporcji do ciężarów nakładanych przez nią na obywatela (tzw. aspekt materialny zasady proporcjonalności) (zob. m.in. orzeczenie TK z 26 kwietnia 1995 r., sygn. K 11/94, OTK w 1995 r., cz. 1, poz. 12 oraz wyroki: z 28 czerwca 2000 r., sygn. K 34/99, OTK ZU nr 5/2000, poz. 142 i sygn. P 14/01). Zaskarżona regulacja nie spełnia powyższych wymogów. Nie jest ona niezbędna z punktu

widzenia zasady proporcjonalności i prowadzi do ograniczenia wolności gospodarczej w płaszczyźnie formalnej. Wolność działalności gospodarczej nie jest absolutna i może podlegać ograniczeniom, które muszą być konieczne w demokratycznym państwie prawa. Zgodnie z art. 22 Konstytucji ograniczenia tej wolności mogą być uzasadnione tylko „ważnym interesem publicznym”. Jak objaśniał Trybunał, nie każdy więc interes publiczny uzasadnia ingerencję w tę konstytucyjną wolność, lecz tylko interes szczególnie, kwalifikowany (zob. wyrok TK z 8 lipca 2008 r., sygn. K 46/07, OTK ZU nr 6/A/2008, poz. 104, cz. III, pkt 4). W sprawie niniejszej decydujące znaczenie ma zarzut wprowadzenia ograniczenia wolności gospodarczej w płaszczyźnie formalnej.

Tylko na marginesie należy zauważyć, że wprowadzone ustawą z dnia 23 grudnia 1999 r. zmiany przepisów ustawy systemowej miały na celu w pierwszej kolejności ograniczenie korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych celem zatrudnienia własnych pracowników dla realizacji tych samych zadań, które wykonują w ramach umowy o pracę. Stosowana przez pracodawców praktyka pozwalała bowiem na omijanie przepisów prawa pracy dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz na zwolnienie z obowiązku opłacania składki osób wykonujących umowy cywilnoprawne. Zastosowano zatem konstrukcję uznania za pracownika osoby niebędącej pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy w celu odwołania generalnego zwolnienia z obowiązku ubezpieczenia społecznego osób wykonujących umowy cywilnoprawne obok umowy o pracę. Dotyczy to zarówno podmiotów pozostających w stosunku pracy, które dodatkowo zawarły umowę cywilnoprawną, jak też pracowników, którzy zawarli umowy cywilnoprawne z osobą trzecią, przy czym między pracodawcą takiego pracownika i jego zleceniodawcą została zawarta (trzecia) umowa o podwykonawstwo. Układ polegający na zawarciu tych trzech umów ustawodawca określa jako „wykonywanie w wyniku umowy cywilnoprawnej pracy na rzecz pracodawcy”. Podjęte przez ustawodawcę działanie w tym zakresie może być związane zarówno z realizacją obowiązku państwa do zapewnienia każdemu prawa do wypoczynku, jak też z dążeniem do zapewnienia bardziej skutecznej ochrony osób wykonujących pracę zarobkową w zakresie zabezpieczenia społecznego. Nie może budzić zatem żadnych wątpliwości możliwość odwołania się do argumentu ważnego interesu publicznego jako uzasadnienie dla wprowadzonych ograniczeń. Jednak przyjęte za uchwałą Sądu Najwyższego, (II UZP 6/09), rozumienie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej skutkuje nałożeniem na pracodawcę jako płatnika składek obowiązków, które nie są określone przepisami ustawy. Wynika to z ograniczenia zakresu regulacji ustawowej, która swym

zakresem nie modyfikuje definicji płatnika składek, zawartej w art. 4 pkt 2 lit. a-z, a w szczególności w art. 4 pkt 2 lit. a ustawy systemowej, zawierającym definicję legalną pracodawcy jako płatnika składek. Na tle tej definicji wykluczone jest zsumowanie przez pracodawcę przychodu pracownika z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z przychodem z tytułu umowy cywilnoprawnej zawartej przez pracownika z osobą trzecią. Nakaz uwzględnienia na podstawie art. 18 ust. 1 a ustawy systemowej w podstawie wymiaru składki z tytułu umowy o pracę wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia zawartej z osobą trzecią wynika zatem ze stanowiska Sądu Najwyższego zawartego w tej uchwale. Jest zrozumiałe, że regulacja wolności gospodarczej wymaga pewnego stopnia elastyczności. Jeżeli jednak ustawa sprawia trudności interpretacyjne, ponieważ regulacja ustawowa nie obejmuje wszystkich zasadniczych elementów regulacji prawnej, to ich „uzupełnienie” w drodze stosownej (rozszerzającej) wykładni prawa przez Sąd Najwyższy pozostaje w konflikcie z nakazem, by ograniczenia swobody działalności gospodarczej były wprowadzone „tylko w drodze ustawy”.

W tym stanie rzeczy wynikające z uchwały Sądu Najwyższego nałożenie na pracodawcę osoby, która jednocześnie wykonuje na jego rzecz pracę na podstawie zawartej z osobą trzecią umowy cywilnoprawnej obowiązku obliczenia i odprowadzenia składki na ubezpieczenia społeczne, a w dalszej kolejności na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych z uwzględnieniem wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi na podstawie takiej umowy stanowi nieproporcjonalną ingerencję w konstytucyjną ochronę prawa własności.

Zawarta w art. 2 Konstytucji zasada demokratycznego państwa prawnego mieści w sobie szereg zasad pochodnych, które nie zostały odrębnie wyrażone w Konstytucji, jednakże zostały zdefiniowane co do zakresu i treści przez orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Do takich ugruntowanych zasad należy zasada prawidłowej legislacji oraz powiązana z nią zasada spójności systemu prawa, wyrażająca się w obowiązku takiego formułowania przepisów, aby nakładane na uczestników obrotu prawnego obowiązki były możliwe do zrealizowania w świetle innych obowiązujących przepisów prawa.

Na gruncie art. 16 ust 1 ustawy systemowej ubezpieczony (pracownik) wraz płatnikiem (pracodawca) finansują z własnych środków w równych częściach składkę emerytalną. Składkę rentową finansują w częściach różnych (ubezpieczeni 1,5% podstawy wymiaru składek ubezpieczeni, a płatnicy w wysokości 6,5% podstawy). Składek chorobową

finansują ubezpieczeni, a składkę wypadkową płatnicy składek. Należy znaczyć, że ubezpieczony jest zobowiązany pokryć finansowaną przez siebie część składek, jeszcze zanim jego wynagrodzenia stanie się wymagalne. Ubezpieczony „udostępniając” na rzecz płatnika składki zwiększa wartość majątku pracodawcy (płatnika), który niezwłocznie uszczupla swój majątek, rozliczając się z organem rentowym. W myśl art. 17 ust. 1 i ust. 2 ustawy, płatnicy obliczają części składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz chorobowe finansowane przez ubezpieczonych i po potrąceniu ich ze środków ubezpieczonych przekazują do Zakładu. Płatnik składek zgodnie art. 46 ust. 1 ustawy systemowej jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Sformułowanie „po potrąceniu ich ze środków ubezpieczonych” (art. 17) „potrącenie z dochodu” (art. 46) sugeruje, że aby nastąpiło „potrącenie”, najpierw wystąpić powinien „dochód” ubezpieczonego będący źródłem składki w części finansowanej przez ubezpieczonego. Innymi słowy pracodawca (płatnik) pomimo tego, że nie dysponował wcześniej środkami należnymi od pracownika (wynagrodzenie wypłaca zleceniodawca) zobowiązany jest do uiszczenia składki na ubezpieczenia społeczne pracownika. Pracodawca nie mógł dokonać oskładkowania należności według zasad opisanych na gruncie art. 16, 17 i 46 ustawy systemowej, gdyż pracownik, pobierający wynagrodzenie od zleceniodawcy, niczego mu nie „udostępnił” w rozumieniu ustawy systemowej, a pracodawca (płatnik) nie miał z czego „potracić” części składki finansowanej przez ubezpieczonego. Tak rozumiany przepis rodzi odstępstwa od zasady współfinansowania składki ubezpieczeniowej przez ubezpieczonego, której ciężar w całości musi pokryć pracodawca (płatnik).

Kwestionowane rozumienie przepisów nakłada na pracodawcę obowiązek zapłaty składek, nie kreując jednocześnie uprawnień umożliwiających pozyskanie stosownych informacji. Dotyczy to w szczególności dostępu pracodawcy do informacji o wysokości wynagrodzenia, przysługującego pracownikowi na podstawie umowy zlecenia zawartej z osobą trzecią. Obowiązujący stan prawny nie przyznaje pracodawcy uprawnień do żądania takich informacji od pracownika lub jego kontrahenta. Zleceniodawca wypłaca wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy i ten podmiot powinien być obciążony obowiązkiem zgłoszenia danej osoby do ubezpieczenia i sporządzenia imienny raport miesięcznego w oparciu o wypłacone wynagrodzenie oraz odprowadzenia składki. Wykonanie powyższych czynności przez podmiot niewypłacający wynagrodzenia jest co najmniej znacznie utrudnione.

Przedstawione uwagi uzasadniają wniosek, że kwestionowane rozumienie powołanych przepisów ustawy systemowej jest niezgodne z zasadą prawidłowej legislacji oraz powiązaną z nią zasadą spójności systemu prawa wynikającymi z art. 2 Konstytucji RP.

Artykuł 64 ust. 2 Konstytucji wskazuje, że ochrona własności, innych praw majątkowych i prawa dziedziczenia ma być równa dla wszystkich. To postanowienie Konstytucji stanowi uszczegółowienie art. 32 Konstytucji w zakresie dotyczącym praw majątkowych (np. wyrok z 24 października 2001 r., SK 22/01, pkt III.2.B; zob. też wyroki: z 6 listopada 2007 r., P 24/06, pkt III.6; z 5 września 2007 r., P 21/06, pkt III.3.2.5; z 9 października 2007 r., SK 70/06, pkt III.1.1.1 czy wyrok P 49/11, pkt III.4.2, a także K 20/14). Przyjmuje się, że art. 64 ust. 2 Konstytucji jest konkretyzacją dwóch zasad ogólnych zawartych w Konstytucji: zasady ochrony własności oraz zasady równego traktowania przez władze publiczne. Z tego względu art. 64 ust. 2 powinien być interpretowany i stosowany w bliskim związku z art. 32, bo zapewnienie „równej dla wszystkich” ochrony prawnej jest elementem „równego traktowania przez władze publiczne” (art. 32 ust. 1 zdanie drugie). Tak też rozumie to orzecznictwo TK, bo przy odnoszeniu zasady równości do praw, które gwarantuje art. 64, jednocześnie powołuje się na art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1, zakładając, iż wynikają z nich analogiczne konsekwencje prawne (SK 22/01, pkt III.2.B), choć trzeba przyznać, że nie zawsze zachowywana jest tu pełna jednolitość ujęcia.

W orzecznictwie Trybunał Konstytucyjny uznaje zasadę równej dla wszystkich ochronę własności (innych praw majątkowych i prawa dziedziczenia) nie tylko za uszczegółowienie zasady równości, ale odrębne prawo podmiotowe (zob. SK 41/09, pkt III.2.2.5), a zatem dopuszcza powoływanie go w skardze konstytucyjnej. „Równość” w art. 64 ust. 2 Konstytucji (w przeciwieństwie do art. 32) nie ma charakteru abstrakcyjnego, ponieważ „odnosi się do konkretnych, wymienionych w tym przepisie praw i do zapewnienia im równej ochrony prawnej” (SK 49/05, pkt III.6), a nadto stanowi ich nieodłączny element, bez którego zostałyby pozbawione swojej istoty (zob. wyrok z 6 stycznia 2009 r., SK 22/06, pkt III.4).

W mojej ocenie zarzut naruszenia art. 64 ust. 2 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji dotyczy zróżnicowania obowiązków pracodawcy jako płatnika w zależności od rozumienia sformułowania „na rzecz pracodawcy”, o który mowa w art. 8 ust. 2a in fine ustawy. Z punktu widzenia regulacji konstytucyjnej nakazującej równą ochronę prawną praw majątkowych przedmiotem oceny powinno być zastosowane przez prawodawcę kryterium wyodrębnienia

poszczególnych kategorii praw i zasadność merytoryczna stosowanego podziału. Tymczasem ocena stanów faktycznych, w których obok stosunku pracy pojawia się stosunek cywilnoprawny zawarty z podmiotem trzecim, w ramach którego osoba zatrudniona (zleceniobiorca, wykonawca etc.), wykonuje jednak pracę na rzecz pracodawcy, z którym jednocześnie pozostaje w stosunku pracy, wywołuje liczne wątpliwości. Udział podmiotu trzeciego prowadzi do uznania osoby wskazanej w art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej za pracownika i objęcia jej obowiązkowymi i ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym, wypadkowym (art. 6 ust.1 pkt 1, art. 11 ust.1 i art. 12 ust.1). Skutkiem tego jest obowiązek zgłoszenia zleceniobiorcy do wymienionych ubezpieczeń społecznych i zapłata należnych składek jak za pracownika przez pracodawcę (tak Sąd Najwyższy np. w uchwale III UZP 6/09 oraz wyroku III UK 22/11).

Przepis art. 8 ust. 2a ustawy rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy o wykonywanie pracy na podstawie umowy cywilnej przez osobę, która umowę taką zawarła z podmiotem trzecim, jednakże w ramach tej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Kluczową przesłanką decydującą o uznaniu takiej osoby za pracownika w rozumieniu ustawy jest więc to, że będąc pracownikiem związanym stosunkiem pracy z danym pracodawcą, jednocześnie świadczy na jego rzecz pracę w ramach umowy cywilnoprawnej, zawartej z nim lub inną osobą (por. np. powołany wcześniej wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 10 października 2018 r., III AUa 283/18).

Problem ten jednak wywołuje kontrowersje. W opinii Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego treść przepisu, który wprowadza wyłącznie fikcję prawną uznania za pracownika może nasuwać zastrzeżenia. Problematyczne jest ustalenie normatywnej treści zwrotu „na rzecz pracodawcy”, który dla stosowania omawianego przepisu wydaje się mieć znaczenie zasadnicze. Pojawia się bowiem pytanie, w jakich sytuacjach dopuszczalne jest „oskładkowanie” umowy cywilnoprawnej zawartej z podmiotem trzecim (niebędącym pracodawcą) i uznanie, że praca świadczona w jej ramach wykonywana jest właśnie „na rzecz pracodawcy” (por. Uwagi o stwierdzonych nieprawidłowościach i lukach w prawie, Warszawa 2016 r., s. 77). Wskazuje się również na trudności związane z prawidłowym określeniem beneficjenta pracy, choć w orzecznictwie przyjmuje się, że to „...pracodawca jest w istocie 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. Beneficjent pracy

owszem korzysta z pracy osoby świadczącej pracę, niemniej jednak korzystanie z pracy (i w konsekwencji bycie beneficjentem pracy) nie musi oznaczać korzystania z jej fizycznych efektów. Przeciż dla podmiotu, który nawiązał cywilnoprawny stosunek zatrudnienia ze świadczącym pracę, zatrudnionym w ramach stosunku pracy u swojego kontrahenta, beneficjum z pracy stanowi zysk ekonomiczny wynikający ze świadczenia pracy. Pracodawca pracownika korzysta z usług świadczonych przez swojego kontrahenta (wykonawcę usług), natomiast wykonawca usług korzysta (odnosi zysk) z pracy konkretnej osoby świadczącej pracę w ramach umowy cywilnoprawnej. Należy zwrócić uwagę, iż dla pracodawcy wymierną wartość może stanowić dopiero kompleksowa usługa świadczona przez kontrahenta, a nie praca świadczona w ramach umowy cywilnoprawnej przez pojedynczego pracownika. W konsekwencji korzystanie z fizycznego rezultatu pracy nie stanowi synonimu bycia beneficjentem pracy” (por. S. Koczur, Beneficjent pracy jako kryterium objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, Monitor Prawa Pracy 2013 r., Nr 7, s.352).

Odstępstwo od równego traktowania sytuacji podobnych nie zawsze jest konstytucyjnie niedopuszczalne. Każdorazowo niezbędna jest ocena przyjętego kryterium różnicowania. Aby odpowiedzieć na pytanie, czy dane kryterium może stanowić podstawę różnicowania podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną, należy rozstrzygnąć:

- czy kryterium to pozostaje w racjonalnym związku z celem i treścią danej regulacji;
- czy waga interesu, któremu różnicowanie ma służyć, pozostaje w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku wprowadzonego różnicowania;
- czy kryterium różnicowania pozostaje w związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych.

W literaturze słusznie zauważa się, że uzależnienie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od kryterium wykonywania pracy na rzecz pracodawcy nie koresponduje z realiami gospodarki wolnorynkowej. Rozwiązanie to nie uwzględnia, że przedsiębiorca (osoba trzecia) i pracodawca posiadają rozbieżne interesy, a jedynym weryfikatorem ich działań jest rachunek ekonomiczny. Dodatkowo funkcjonowanie zleceniodawcy (osoby trzeciej) nie skupia się jedynie na relacji zachodzącej między stronami stosunku pracy. Jego więź z pracownikiem jedynie pośrednio uzależniona jest od umowy wiążącej go z pracodawcą. W tym kontekście budzi wątpliwości nałożenie na pracodawcę obowiązku opłacania składek w sytuacji, gdy decydemtem w zakresie wysokości przychodu

pozostaje inny podmiot (por. P. Prusinowski, Obowiązek zapłaty składek a definicja pracownika w prawie ubezpieczeń społecznych, Monitor Prawa Pracy 2011 r., Nr 6, s. 294).

Konstytucja samodzielnie nie ustanawia poszczególnych kategorii praw podmiotowych, nie hierarchizuje ich ani też nie determinuje określonych rozwiązań konstrukcyjnych lub treściowych, gdyż to jest zadaniem właściwych regulacji prawodawstwa zwykłego. Z drugiej jednak strony, zasady tej nie można rozumieć w sposób czysto formalny i blankietowy, pozwalający prawodawcy na całkowitą dowolność kreowania poszczególnych praw podmiotowych. Przedmiotem oceny jest bowiem – z punktu widzenia regulacji konstytucyjnej nakazującej równą ochronę prawną praw majątkowych - również stosowane przez prawodawcę kryterium wyodrębnienia poszczególnych kategorii praw i zasadność merytoryczna stosowanego podziału.

W takich sytuacjach to kontrahent pracodawcy (podmiot trzeci) powinien realizować obowiązki płatnika składek. Przyjęcie wykładni, że art. 8 ust. 2 a in fine uzasadnia nałożenie na pracodawców obowiązków płatnika składek ze względu na niepozostające w racjonalnym związku z celem i treścią ustawy kryterium wykonywania pracy na ich rzecz może uzasadniać zarzut naruszenia zasady równej ochrony praw majątkowych.

Biorąc powyższe argumenty pod uwagę stwierdzam, że zakwestionowana regulacja jest także niezgodna z art. 64 ust. 2 w związku z art. 32 ust. 1 Konstytucji.

Mając na uwadze powyższe, wnoszę jak na wstępie pisemnego stanowiska.

[Handwritten signature]