Trudne emerytury pielęgniarek

Pielęgniarki szpitala w W. w wyniku umów zawartych przez zatrudniający je szpital pracowały tak samo jak dotąd, ale na podstawie innych umów prawnych. Kiedy przyszło do obliczania emerytur, szpital zaczął twierdzić, że pielęgniarki nie były pracownicami szpitala, a pracowały na umowę zlecenia.

Powódka A. J. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...) Szpitalu (...) od 2000r. na stanowisku pielęgniarki. Od lutego 2006r. jest zatrudniona na stanowisku pielęgniarki na sali operacyjnej jako pielęgniarka anestezjologiczna. Grafik pracy ze stosunku pracy ustalała oddziałowa M. K.. Podpisanie umowy zlecenia było spowodowane brakami personelu, a dyrektor Szpitala nie chciał płacić za nadgodziny. Obowiązki zainteresowanej z tytułu umowy o pracę i umowy zlecenia były takie same. Prace z obu tytułów wykonywała w tym samym miejscu. W ramach umowy zlecenie również podlegała oddziałowej, zatrudnionej w (...). Prace ze stosunku pracy świadczyła na dyżurach od 7 do 19 i od 19 do 7. Pracę z tytułu umowy zlecenia świadczyła w takich samych godzinach. Oddziałowa ustalała grafik dyżurów pracowniczych. Zainteresowana nie wystawiała rachunków. Wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia było przelewane na konto bankowe przez Spółkę (...).. Wszystkie dokumenty dotyczące umowy zlecenia otrzymywała od oddziałowej.

Sąd oczywiście dostrzegł, iż rozmiar działalności prowadzonej przez (...) Szpital (...) wyklucza, aby od osób zarządzających oczekiwać osobistej znajomości każdego pracownika pozwalającej na nabycie wiedzy o powstaniu relacji o której mowa w omawianym przepisie. Od osób sprawujących zarząd nad Szpitalem można jednak oczekiwać znajomości prawnych i finansowych konsekwencji wynikających z korzystania - z pominięciem zasad reglamentacji czasu pracy - z efektów pracy świadczonej przez pracowników na

rzecz pracodawcy w ramach dodatkowej umowy cywilnoprawnej zawartej z pośrednikiem.

Skoro zainteresowana wykonywała czynności w ramach umowy zlecenia zawartej z (...) sp. z o.o. na tym samym oddziale (...) Szpitala (...), na którym świadczyła pracą w ramach stosunku pracy i nadzorowała ją ta sama osoba, to niezależnie nawet od braku stosownej wiedzy osób zarządzających szpitalem, w tej konkretnej sprawie nie sposób uznać, aby pracodawca (...) nie miał wiedzy o tym, że pracę na rzecz spółki świadczą jej pracownicy, w ramach umów cywilno-prawnych zawartych z osobą trzecią.

W ocenie Sądu z analizy zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że zainteresowana zatrudniona na podstawie umowy o pracę w (...) Szpitalu (...), wykonując czynności w ramach nawiązanej umowy cywilnoprawnej zawartej z (...) sp. z o.o. - wykonywała pracę na rzecz swojego pracodawcy, który to uzyskiwał rezultaty tej pracy.

Apelację od powyższego wyroku złożył wnioskodawca zaskarżając wyrok w całości, ale sąd drugiej instancji uznał, że apelacja płatnika składek (...) Szpitala (...) nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanej pracownicy płatnika, która w okresach wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę u wnioskodawcy, zawierała umowy zlecenia na świadczenie usług z (...)Sp.zo.o, a wyjaśnienia wymagała kwestia, czy zainteresowana w okresach wskazanych w zaskarżonej decyzji, w ramach umów zawartych dotyczących świadczenia usług medycznych, może być uznana za pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2015.121 j.t. ze zm.).

Zważyć należy, 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 prace na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. W judykaturze prezentowane jest jednolite stanowisko, z którego wynika, że art. 8 ust. 2a ustawy systemowej rozszerza pojęcie pracownika dla celów ubezpieczeń społecznych poza sferę stosunku pracy. Rozszerzenie dotyczy sytuacji, gdy praca wykonywana jest na podstawie jednej z wymienionych w tym przepisie umów prawa cywilnego przez osobę, która umowę taka zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub gdy praca jest wykonywana na podstawie umowy prawa cywilnego zawartej z osoba trzecią, ale praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Objęcie definicją pracownika dla potrzeb prawa ubezpieczeń społecznych, 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 jednoczesne rozszerzenie pracowniczego tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym, co wpływa na sposób ustalania podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie. Hipotezą normy prawnej wynikającej z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej 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 na stosunek cywilnoprawny między pracownikiem i osobą trzecią, na podstawie którego pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy w ramach łączącej pracodawcę z 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. Z regulacją art. 8 ust.2 a ww. ustawy systemowej koresponduje unormowanie art. 18 i art. 20 ust. 1 tej ustawy dotyczące problematyki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Skoro bowiem w sytuacjach, do których odnosi się art. 8 ust. 2a ustawy systemowej mamy do czynienia z jednym, szeroko ujętym pracowniczym tytułem obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznych, to konsekwentnie w art. 20 ust. 1 tej ustawy nakazano w stosunku do tych ubezpieczonych 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. Zatem w przypadku pracowników, o których mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi łączny przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy systemowej na płatniku (na pracodawcy) spoczywa obowiązek obliczania, rozliczania i przekazywania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, 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.

W kontekście powyższych rozważań za nieuzasadnione należało uznać zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 4 pkt 2 lit. a, art.

17 ust. 1 i 2 ustawy systemowej., Jak wskazano wyżej, zgodnie z treścią art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 (w tym pracowników) i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10. W przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a, **w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe 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 dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło (art. 18 ust. 1a ustawy)**. Zatem płatnik składek, ustalając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu stosunku pracy, powinien zsumować wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej z wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Przychód, jaki uzyskały zainteresowane pracownice wnioskodawcy z tytułu wykonywania świadczeń wynikających z zawartej umowy zlecenia, powinien być uwzględniony w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wykazywanej w dokumentach rozliczeniowych wnioskodawcy. Obowiązek wliczenia tego przychodu należał w czasie obowiązywania spornych umów zlecenia do wnioskodawcy z uwagi na uznanie zainteresowanych za pracowników w rozumieniu przepisu art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlegającym obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny orzekł o oddaleniu apelacji jako nieuzasadnionej na podstawie art. 385 kpc.

Pod wyrokiem podpisali się sędziowie Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu: **Jacek Witkowski, Jarosław Błaszczak oraz Elżbieta Kunecka.**