

Nadelity w aspekcie prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych

1. Uwagi wstępne

Elitom poświęcono ogromną liczbę opracowań. Przedstawiono już wiele teorii¹ oraz koncepcji elit. Elity poddawano klasyfikacjom, wyróżniając różne rodzaje elit.

Celem niniejszego opracowania jest analiza i kwalifikacja pozycji i działalności osób zajmujących elitarne stanowiska pracy, które wykonując pracę na takich stanowiskach, uzyskały korzystniejszą sytuację zawodową, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa. Jaką nazwą określić takie osoby? Czy tworzą one jednorodną czy zróżnicowaną kategorię wykonawców pracy? Na czym polega korzystniejsza, niż dopuszczają to przepisy prawa, sytuacja osób na elitarnych stanowiskach? Odpowiedzi na te pytania zawarte są w poniższych rozważaniach, przeprowadzonych w aspekcie prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

2. Nadelity

Na wstępie nasuwa się pytanie, czy uzasadnione jest, aby poza elitami wyróżniać nadelity, a poza terminem „elity” posługiwać się też terminem „nadelity”. Ogólnie należy wskazać, że wyróżnienie nadelit oraz używanie terminu „nadelity” uzasadnia to, że w stosowaniu prawa przez elity, jak też w stosowaniu prawa wobec elit, może dochodzić do kształtowania sytuacji elit w sposób korzystniejszy, niż przewidują to obowiązujące przepisy prawa. Pozycję nadelit uzyskuje się przez odstąpienie od obowiązujących regulacji prawnych korzystne dla osób zajmujących określone elitarne stanowiska.

„Nadelity” to termin utworzony przez dodanie przedrostka „nad” do terminu „elity”. Termin „nadelity” oznacza osoby zajmujące elitarne stanowiska, które uzyskały korzystniejszą sytuację w zakresie uprawnień (zwłaszcza władzy), obowiązków, wynagrodzenia i innych świadczeń, odpowiedzialności oraz obciążeń składkowych lub podatkowych, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa².

¹ Najsłynniejsza to teoria krążenia elit sformułowana przez V. Pareto, *Umysł a społeczeństwo*, [w:] *Elementy teorii socjologicznych*, Warszawa 1975, s. 621-627.

² Por. Z. Kubot, *Kontrakty menedżerskie lekarzy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 8, s. 23.

Termin „nadelity” jest terminem dla oznaczenia i charakterystyki sytuacji zawodowej osób zajmujących elitarne stanowiska, których różne elementy zostały ukształtowane korzystniej, niż dopuszczają to obowiązujące regulacje prawne. „Nadelity” to także osoby na elitarnych stanowiskach, których sytuacja zawodowa jest korzystniejsza niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa co do danin składkowych lub podatkowych.

3. Zróznicowanie nadelit

Zróznicowanie nadelit wiąże się z różnorodnością elitarnych stanowisk oraz różnymi możliwościami kształtowania elementów tych stanowisk korzystniej, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa.

Nadelity należy też wyróżnić w aspekcie kwalifikacji zawodowych, wiedzy fachowej oraz umiejętności, wymaganych do wykonywania pracy (zadań) na danym stanowisku, a także zdolności umożliwiających sprostanie wyzwaniom, jakie wiążą się z pracą na tym stanowisku.

Szczególny rodzaj nadelit to osoby, które korzystając z przyznanych im uprawnień władczych, wykonują je poza dopuszczalnym zakresem lub niezgodnie z celem. Są to nadelity władzy.

Inny rodzaj nadelit powstaje w sytuacjach stosowania korzystniejszego, niż dopuszczają obowiązujące przepisy prawa, oskładkowania umów stanowiących podstawę pracy na elitarnych stanowiskach.

Biorąc pod uwagę właściwości sytuacji zawodowej oraz obciążenia daninami składkowymi lub podatkowymi osób zajmujących elitarne stanowiska, należy wyodrębnić i omówić różne kategorie nadelit.

4. Nadelity w zakresie władzy pracodawcy

Nie powinno ulegać wątpliwości, że uzyskiwanie korzystniejszej pozycji, niż dopuszczają obowiązujące przepisy prawa, może odbywać się przede wszystkim przez rozszerzanie uprawnień władczych. W stosunkach pracy jest to kwestia rozszerzania uprawnień władczych przez osoby reprezentujące pracodawcę.

Właściwością stosunku pracy jest władza pracodawcy, a ściślej ujmując, takie rodzaje władzy jak władza dyrektywna, władza represyjna, władza dystrybucyjna³, władza oceniania pracowników i wyników ich pracy, władza kontrolna w zakresie wykonywania pracy oraz przestrzegania przez pracowników obowiązków. Specyfiką wymienionych rodzajów władzy jest to, że występują w zobowiązaniowym

³ Szerzej Z. Kubot, *Pozycja stron w stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 51-133; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1992, s. 64; W. Sanetra, *Prawo pracy*, Białystok 1994, s. 169; *idem*, *Charakter prawny stosunku pracy*, [w:] G. Goździewicz (red. nauk.), *System prawa pracy*, t. II. *Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 55.

stosunku pracy⁴, którego istotę stanowi wymiana świadczeń między dwiema stronami⁵ w warunkach wykonywania przez pracownika pracy określonych w art. 22 § 1. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy⁶.

Uprawnienia władcze pracodawcy regulowane są przepisami kodeksu pracy lub innymi przepisami prawa pracy. Władcza pozycja pracodawcy nie oznacza przyznania mu władzy administracyjnej⁷. W piśmiennictwie zaznaczono, że władza pracodawcy ma źródło w wyrażonej wzajemnej woli nawiązania stosunku pracy i wobec tego nie ma charakteru publicznego (administracyjnoprawnego). Nawiązując stosunek pracy, pracownik na to władztwo się godzi⁸.

Władzę pracodawcy wobec pracowników wykonują jego reprezentanci zajmujący stanowiska kierownicze w określonej strukturze organizacyjnej. W praktyce wykonywanie poszczególnych rodzajów władzy pracodawcy wobec pracowników może być niezgodne z ich celem, jak też odbywać się niezgodnie z przepisami prawa, powodując niedopuszczalne wzmocnienie pozycji reprezentantów pracodawcy, a pogorszenie sytuacji pracowników podległych władzy. W takich sytuacjach uzasadnione jest mówienie o nadelitach w zakresie władzy pracodawcy.

5. Ciągi działań władczych pracodawcy

Rodzaje władzy pracodawcy mają taką właściwość, że mogą być stosowane w powiązaniu ze sobą, czyli mogą zostać sprzężone. Sprzężenie (powiązanie) różnych rodzajów władzy pracodawcy w praktyce ich stosowania jest niezbędne dla zapewnienia właściwego wykonywania pracy przez pracowników i przestrzegania innych obowiązków wobec pracodawcy.

Ciąg różnego rodzaju działań władczych stosowanych przez reprezentantów pracodawcy może zostać wykorzystany do uzyskiwania przez nich korzystniejszej pozycji, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, a przez to sytuowania się w pozycji nadelit. Takim ciągiem może być ciąg działań obciążających podwładnego

⁴ Z. Kubot, *Pozycja stron w umownym stosunku pracy*, s. 57-99; W. Sanetra, *Charakter prawny...*, s. 55.

⁵ Zobowiązaniowy charakter stosunku pracy został wyrażony w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierunkiem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca zatrudnia pracownika za wynagrodzeniem. Zobowiązanie to więź prawna między dwiema stronami, stroną wierzycielską i stroną dłużniczą. Wierzyciel ma prawo żądać od dłużnika konkretnego zachowania (spełnienia świadczenia), zaś dłużnik ma obowiązek owo świadczenie spełnić.

⁶ Por. M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 141; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 101. W wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, Sąd Najwyższy stwierdził, że stosunek pracy nie jest zwykłym zobowiązaniem prawa cywilnego. W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.).

⁷ Por. Z. Kubot, *Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy*, „Państwo i Prawo” 1975, nr 7, s. 95.

⁸ W. Sanetra, *Charakter prawny...*, s. 55.

pracownika zadaniami wykraczającymi poza jego zakres czynności i obowiązków, krzywdzących ocen pracownika, pomijaniu pracownika w przyznawaniu nagród i wyróżnień, mimo że osiąga on bardzo dobre wyniki pracy.

Ciągiem działań stanowiących wyraz pozycji nadelit może być stawianie bezpodstawnych zarzutów nienależytego wykonywania obowiązków oraz bezpodstawne stosowanie sankcji w postaci pozbawienia premii lub nałożenia kary porządkowej.

6. Zastępowanie umów o pracę pozornym samozatrudnieniem

Uzyskiwanie przez reprezentantów podmiotu zatrudniającego pozycji nadelit wobec wykonawców pracy może odbywać się przez zastępowanie trwałego zatrudnienia pracowniczego przez pozorne i niepewne samozatrudnienie. Ostatnio zwraca się uwagę na stosowanie zamiast umów o pracę samozatrudnienia (umów B2B) na wszystkich poziomach zatrudnienia⁹, co oznacza, że też na stanowiskach menedżerów oraz specjalistów. Menedżerowie oraz specjaliści zintegrowani ze strukturą organizacyjną zamawiającego usługi, wykonujący wyznaczone im zadania, świadczą w istocie pracę pod kierownictwem pracodawcy¹⁰. Samozatrudnienie takich menedżerów oraz specjalistów jest pozorne¹¹, a ze względu na swobodę wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej – niepewne. Podmiot zatrudniający uzyskuje tu pozycję korzystniejszą, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, a menedżerowie oraz specjaliści mają położenie gorsze od określonego przepisami prawa dla pracowników. Nie korzystają z uprawnień pracowników (zwłaszcza urlopów wypoczynkowych), obciążeni są obowiązkiem rozliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz podatków. Swoboda wypowiedzenia umowy cywilnoprawnej zwiększa zależność wykonawców pracy od zamawiającego¹².

O pozornym samozatrudnieniu menedżerów oraz specjalistów w strukturze organizacyjnej osoby prawnej świadczy to, że nie posiadają oni jednej z podstawowych cech działalności gospodarczej, jaką stanowi jej samodzielny charakter, tj. prowadzenie we własnym imieniu i na własny rachunek z możliwością podejmowania samodzielnych decyzji¹³. Kryteria interpretacji pojęcia „samodzielna” działalność gospodarcza wyraźnie wyznaczone zostały w orzeczeniach TSUE. Za taką działalność nie będzie mogła zostać uznana działalność gospodarcza, która wykonywana jest

⁹ A. Błaszczak, *Ofert pracy więcej, ale niełatwo o etat*, „Rzeczpospolita” 5 lipca 2021.

¹⁰ W wyroku z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14 Sąd Najwyższy zaznaczył, że samodzielność wykonawcy w wyznaczaniu i wykonywaniu zadań stanowi element konieczny dla umowy o świadczenie usług.

¹¹ Niekiedy używa się określenia „samozatrudnienie fałszywe”. Por. B. Surdykowska, *Między samozatrudnieniem fałszywym a zależnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 2, s. 18-22.

¹² O zwiększeniu zależności menedżerów zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych por. Z. Kubot, *Kontrakty menedżerskie średniej kadry kierowniczej*, Wrocław 1999, s. 69-71.

¹³ Tak samodzielność jako jedną z podstawowych cech działalności gospodarczej określił WSA w Lublinie w wyroku z dnia 25 maja 2005 r., I SA/Lu 74/05, LEX nr 566185.

przy wykorzystaniu infrastruktury i organizacji wewnętrznej podmiotu, na rzecz którego jest prowadzona, nie powoduje żadnego ryzyka ekonomicznego po stronie usługodawcy, a nadto nie powoduje odpowiedzialności usługodawcy wobec osób trzecich za szkody wyrządzone w związku z prowadzoną działalnością¹⁴.

W uchwale NSA z dnia 12 stycznia 2009 r. I FPS 3/08¹⁵ wskazano, że za samodzielną działalność nie będzie mogła być uznana działalność, która jest stosunkiem pracy lub stosunkiem do niego bardzo zbliżonym, ponieważ wykonywana jest przy wykorzystaniu infrastruktury i organizacji wewnętrznej podmiotu, na rzecz którego jest wykonywana, nie powoduje żadnego ryzyka ekonomicznego po stronie usługodawcy, a nadto nie powoduje odpowiedzialności usługodawcy wobec osób trzecich za szkody wyrządzone w związku z prowadzoną działalnością. Wyznacznikiem samodzielności podjętej działalności gospodarczej jest to, że osoba prowadząca działalność gospodarczą wykonuje tę działalność niezależnie, we własnych pomieszczeniach, sama organizuje materiały, wyposażenie, czas i miejsce pracy oraz zatrudnia własny personel.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 17 czerwca 2015 r., III UZP 2/15¹⁶, Sąd Najwyższy przypomniał, że działalność menedżera nie ma przymiotu samodzielności, skoro działa on w ramach struktury organizacyjnej zarządzanej spółki, w istocie nie ponosi kosztów swojej działalności, a jego wynagrodzenie nie jest uzależnione od ekonomicznego ryzyka. Działa on w imieniu i na rzecz zarządzanej spółki, a więc właściwie bez ryzyka co do popytu, konkurencji czy ostatecznego rezultatu własnego przedsiębiorstwa.

Menedżerowie i specjaliści wykonujący pracę przy wykorzystaniu infrastruktury i organizacji wewnętrznej zamawiającego, działający w jego imieniu oraz na jego rzecz i ryzyko nie mogą być uznawani za osoby samozatrudnione, czyli prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Faktyczne konkretyzowanie obowiązków wykonawcy pracy poleceniami reprezentantów zamawiającego powoduje pozorność samozatrudnienia.

7. Nadelity w aspekcie wymaganych na danym stanowisku kwalifikacji zawodowych, wiedzy oraz umiejętności

Zasadą elitarnego zatrudnienia powinno być obsadzanie doniosłych i istotnych stanowisk w instytucjach (organizacjach) przez osoby posiadające wymagane na takich stanowiskach kwalifikacje zawodowe, wiedzę i umiejętności.

Obsadzanie elitarnych stanowisk przez osoby niespełniające takich wymagań tworzy nadelity w aspekcie kwalifikacji zawodowych, wiedzy i umiejętności. Są to osoby, które uzyskały stanowiska pracy wyższe, niż pozwalały na to posiadane

¹⁴ Właściwie ujął to NSA w uchwale z dnia 12 września 2009 r., I FPS 3/08, opublikowana OSNAiWSA 2009, nr 3, poz. 46.

¹⁵ OSNAiWSA 2009, nr 3, poz. 46.

¹⁶ <https://www.sn.pl>

przez nie kwalifikacje zawodowe, wiedza i umiejętności. Praca takich osób nie tylko ogranicza możliwości rozwoju instytucji (organizacji), w których są zatrudnieni, ale także możliwości rozwoju zawodowego osób, którymi kierują.

8. Nadelity w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń

Nadelity w zakresie wynagrodzeń i innych świadczeń to osoby, które uzyskują wyższe dochody z pracy, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa. Do takich nadmiernych dochodów osób zajmujących elitarne stanowiska może dochodzić w różnych sytuacjach.

Wysokość wynagrodzenia za pracę ma przesłanki zawarte w art. 13 k.p. (zgodnie z którym pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę) oraz w art. 78 ust. 1 k.p. (według którego wynagrodzenie powinno odpowiadać, w szczególności, rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy).

Wyższe, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, dochody z pracy mogą obejmować wynagrodzenie zasadnicze oraz składniki dodatkowe w postaci dodatków (dodatków specjalnych) czy premii. Wyższe, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, dochody z pracy mogą być uzyskiwane przez przyznawanie nagród mimo niespełnienia ich przesłanek przez wykonawcę pracy. W wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r., I PPN 170/90, Sąd Najwyższy przyjął, że uznanie w zakresie przyznawania nagród nie tworzy ani uprawnienia do stosowania dowolności, ani do nadużywania kompetencji, ani też do dyskryminowania dowolnie określonych osób czy grup¹⁷.

Przyznawanie pracownikom nagród dowolnie, niezależnie od tego, czy spełnili określone w przepisach prawa pracy przesłanki, uzasadnia zaliczenie przełożonych, reprezentujących pracodawcę, do kategorii nadelit władzy dystrybucyjnej. Przyznawanie nagród staje się tu wyrazem arbitralnej władzy przełożonego, naruszając wyznaczone pracodawcy w art. 105 k.p. przesłanki przyznawania nagród oraz określony w art. 94 pkt 9 k.p. obowiązek pracodawcy stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

Na płaszczyźnie ubezpieczeń społecznych Sąd Najwyższy przyjmuje, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe, sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji¹⁸.

¹⁷ „Orzecznictwo Gospodarcze” 1991, nr 3, poz. 94.

¹⁸ Uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005, nr 21, poz. 338.

Wynagrodzenie wyższe, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, może być uzyskiwane w przypadkach wykonywania pracy w tym samym czasie w dwóch lub więcej stosunkach pracy. W istocie bowiem praca na każdym z łączonych stosunków pracy wykonywana jest tylko częściowo. Dochodzi tu do wypłaty pełnego wynagrodzenia za zatrudnienie częściowo fikcyjne. Zatrudnienie takie polega na tym, że w części czasu, w której pracownik (zleceniobiorca, menedżer) powinien wykonywać pracę, nie świadczył pracy w ogóle¹⁹.

9. Nadelity w aspekcie kumulacji stanowisk i funkcji

Uzyskiwanie korzystniejszej sytuacji zawodowej, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, może być związane z kumulacją stanowisk i funkcji. Może to być kumulacja stanowisk i funkcji w jednej instytucji (zwłaszcza u jednego pracodawcy) lub w dwóch lub więcej instytucjach (dwóch lub więcej pracodawców).

Kumulacja stanowisk i funkcji może stwarzać korzystną sytuację zawodową w różnych jej elementach: władzy, prestiżu, faktycznego wykonywania pracy oraz dochodów związanych z zajmowanymi stanowiskami oraz pełnionymi funkcjami.

Kumulacja stanowisk i funkcji wykonywanych w tym samym czasie prowadzi do tego, że praca stanowiąca przedmiot zatrudnienia czy samozatrudnienia nie będzie w pełni wykonywana przy otrzymywaniu przez wykonawcę pracy pełnego wynagrodzenia określonego dla danego stanowiska czy funkcji.

Ustalając dopuszczalność albo niedopuszczalność kumulacji (łączenia) stanowisk i funkcji, należy uwzględnić specyfikę danego rodzaju pracy, rozkłady czasu pracy, a także to, czy i w jakim zakresie wykonawca pracy ma możliwość samodzielnego organizowania swojej pracy.

Do nadelit należy zaliczyć osoby kumulujące stanowiska i funkcje, które są niedopuszczalne w świetle obowiązujących przepisów prawa, a w szczególności wiążą się z pobieraniem dwóch czy trzech wynagrodzeń za ten sam czas pracy. W wyroku z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, Sąd Najwyższy stwierdził, że w tym samym czasie pracownik nie może pozostawać w dwóch stosunkach pracy²⁰.

10. Nadelity: aspekty międzyosobowe

Sytuowania się osób na elitarnych stanowiskach w pozycji nadelit oraz działania z tej pozycji nie można sprowadzać do sytuacji i relacji instytucjonalnych. Uwzględnić należy też relacje międzyosobowe. Władza istnieje również w całym spektrum sytuacji międzyosobowych, w których jednostki znacząco wpływają na

¹⁹ Fikcyjne zatrudnienie pracownika w znaczeniu, że nie świadczył on pracy w ogóle, wyróżnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, PSNP 2005, 14, poz. 209.

²⁰ Opublikowano w LEX nr 1211150.

siebie²¹. Uzyskiwanie określonej pozycji, korzystniejszej niż dopuszczają obowiązujące przepisy prawa, odbywa się w obrębie stosunków międzyosobowych i poprzez nie. Władza międzyosobowa umocowana jest w bezpośrednich osobistych kontaktach i kontekstach interakcji²². Jej podstawą są osobiste przymioty jednostki podejmującej czynności, zwłaszcza czynności władcze.

Sposoby uzyskiwania szczególnej pozycji w zakresie władzy, osiągnięcie korzyści materialnych i niematerialnych, wykonywanie uprawnień i obowiązków, unikanie odpowiedzialności zależą od osobistych cech i przymiotów konkretnych osób. Struktury władzy, uprawnień, dochodów nadelit wytwarzane są i odtwarzane w oparciu o bezpośrednie międzyosobowe spotkania i kontakty²³.

Sytuowanie się w pozycji nadelit, poszerzanie uprawnień władczych przysługujących osobom zajmującym elitarne stanowiska, uzyskiwanie nieuprawnionych dochodów, unikanie odpowiedzialności zależy od zdolności działających do wykonywania uwiecznionych sukcesem występów. Taka zdolność uznawana jest za władzę kauzalną (władzę osiągnięcia zamierzonych skutków)²⁴.

Sytuowanie się w pozycji nadelit, poszerzanie władzy, zwiększanie nieuprawnionych dochodów zależy też od osób, które poddawane są nadmiernym zależnościom, zdolności tych osób do przeciwstawienia się niekorzystnym dla nich zmianom. Pozycja nadelit może być uzyskiwana przy uległości i akceptacji podwładnych.

11. Nadelity w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne

Nadelity należy wyróżnić ze względu na niedopuszczalne ograniczenie obciążenia składkami na ubezpieczenia społeczne. Chodzi tu o korzystniejsze, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, oskładkowanie umów stanowiących podstawę pracy na elitarnych stanowiskach. Do takich sytuacji może dochodzić przez niezgodny z prawem wybór stosunku prawnego, w ramach którego wykonywana jest praca. Jak wiadomo, wybór rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego będzie wykonywane zatrudnienie, powoduje konsekwencje prawne nie tylko bezpośrednio w sferze jego treści, ale także w wielu innych dziedzinach (w tym ubezpieczeniowej i podatkowej)²⁵. Do korzystniejszego, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy, obciążenia składkowego na ubezpieczenia społeczne mogą być wykorzystywane kontraktowe przekształcenia elitarnych stanowisk pracy, które według obowiązujących przepisów prawa obejmowane są przez nawiązanie stosunku pracy, na stanowiska powierzane na podstawie umów cywilnoprawnych zawieranych w ramach działalności gospodarczej.

²¹ J. Scott, *Władza*, przeł. S. Królak, Warszawa 2006, s. 39.

²² J. Scott, *op. cit.*, s. 39.

²³ O wytwarzaniu i odtwarzaniu struktur władzy por. *ibidem*, s. 39.

²⁴ *Ibidem*, s. 7 i piśmiennictwo tam podane.

²⁵ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, Nr 5-6, poz. 67, LEX nr 234370.

Przykładowo stanowisko ordynatora oddziału szpitalnego, które może zostać objęte wyłącznie na podstawie umowy o pracę²⁶, zostaje zastąpione stanowiskiem lekarza kierującego oddziałem szpitalnym oraz stanowiskiem lekarza udzielającego świadczeń zdrowotnych na tym oddziale, obejmowanych przez lekarza w ramach indywidualnej praktyki lekarskiej²⁷. Lekarz taki opłaca składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej, a świadczone przez niego usługi są zwolnione z podatku VAT.

Wskazaną wyżej konstrukcją zastąpienia stosunku pracy na stanowisko ordynatora oddziału szpitalnego na dwa stanowiska: lekarza kierującego oddziałem szpitalnym oraz lekarza udzielającego na tym oddziale świadczeń zdrowotnych, można uznać, w razie jej prawnej niedopuszczalności, za konstrukcję tworzenia nadelit w aspekcie ograniczenia danin składowych i podatkowych. Znamienne jest tu pełnienie funkcji osoby kierującej komórką organizacyjną szpitala w ramach działalności gospodarczej w zakresie indywidualnej praktyki lekarskiej²⁸.

12. Spory o kwalifikacje umów stanowiących podstawę pracy na elitarnych stanowiskach

Kwalifikacje sytuacji zawodowej osób zajmujących elitarne stanowiska w aspekcie niedopuszczalnie korzystnego jej ukształtowania, a przez to kwalifikowanych według pojęć przyjętych w tym opracowaniu jako nadelity, może stanowić przedmiot sporów. Osoby, które ukształtowały swoją sytuację zawodową jako korzystniejszą, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, będą utrzymywały, że ich sytuacja odpowiada obowiązującym przepisom prawa. W praktyce występować będą przypadki zmiany przez organy kontrolujące lub sąd kwalifikacji umów stanowiących podstawę zajmowania elitarnych stanowisk oraz obrony kwalifikacji umów przyjętej przez strony.

²⁶ W komentarzu do art. 49 ustawy o działalności leczniczej trafnie wskazano, że jedyną dopuszczalną formą nawiązania współpracy z osobami aspirującymi do stanowisk wskazanych w ust. 1 pkt 2-5 jest nawiązanie stosunku pracy przez zawarcie stosownej umowy o pracę. Ze względu na tak precyzyjne unormowanie zawarte w art. 49 ust. 5 niedopuszczalne są jeszcze inne formy dozwolone do samego kierownika (np. umowy cywilnoprawne) nawiązania współpracy z osobami mającymi objąć stanowiska określone w art. 49 ust. 1 pkt 2-5 (M. Dercz, T. Rek, *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2019, s. 300).

²⁷ W interpretacji indywidualnej Izby Skarbowej w Katowicach I PBPB-2-1/4511-163/15/OP z dnia 20 sierpnia 2015 r. uznano za dopuszczalne zawarcie z kandydatem w drodze konkursu na stanowisko ordynatora umowy cywilnoprawnej w ramach prowadzonej działalności gospodarczej w zakresie indywidualnej lub specjalistycznej praktyki lekarskiej.

²⁸ W interpretacji indywidualnej z dnia 9 lutego 2010 r. (sygnatura IPPB1/415-887/09-2/KS) Dyrektor Izby Skarbowej w Warszawie uznał, że pełnienie obowiązków koordynatora (ordynatora) oddziału szpitalnego na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej należy zakwalifikować jako działalność wykonywaną osobiście, o której mowa w treści art. 13 pkt 9 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, a nie jako pozarolniczą działalność gospodarczą.

Przykładem może być kwestionowanie przez inspektora kontroli ZUS oraz organu rentowego zawartej z tym samym lekarzem umowy o zarządzanie oddziałem szpitalnym oraz umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych na tym oddziale, kwalifikowanych przez strony jako umowy w ramach indywidualnej specjalistycznej praktyki lekarskiej. Według inspektora kontroli ZUS oraz organu rentowego zawarcie wymienionych umów oznacza sztuczny podział stanowiska ordynatora, a przez to podział jednego stosunku pracy na przedmiot dwóch umów cywilnoprawnych realizowanych w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej w zakresie specjalistycznej praktyki lekarskiej. W ocenie inspektora kontroli ZUS oraz organu rentowego wymienione umowy cywilnoprawne są umowami pozornymi ukrywającymi umowę o pracę, gdyż praca lekarza kierującego oddziałem szpitalnym i udzielającego świadczeń zdrowotnych na tym oddziale jest pracą pod kierownictwem pracodawcy, a dyrektor szpitala oraz zastępca ds. medycznych są przełożonymi służbowymi lekarza kierującego oddziałem szpitalnym i udzielającego świadczeń na tym oddziale.

Powyższej kwalifikacji przeciwstawia się podmiot leczniczy (szpital) oraz lekarz. Ze strony tych podmiotów wskazuje się na dopuszczalność zawierania z lekarzem umowy cywilnoprawnej o kierowanie (zarządzanie) oddziałem szpitalnym, gdyż art. 49 ust. 7 ustawy o działalności leczniczej dozwala na możliwość kierowania oddziałem szpitalnym przez lekarza niebędącego ordynatorem, a kierownictwo stosowane wobec lekarza kierującego oddziałem szpitalnym jest kierownictwem zlecającego oraz kierownictwem ustawowym organu zarządzającego podmiotem leczniczym. Nie ma też zakazu zawierania z lekarzem kierującym oddziałem szpitalnym umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych na tym oddziale.

13. Elity, superelity, nadelity i podelity

Przeprowadzone rozważania wskazują, że stratyfikacji zatrudnienia na podstawie stosunków pracy oraz stosunków cywilnoprawnych nie można sprowadzać do zatrudnienia elitarnego, zatrudnienia pospolitego (zatrudnienie pracowników w ramach „zwykłego” stosunku pracy)²⁹ oraz zatrudnienia w ramach umów śmieciowych. Nie mogą uchodzić uwadze i refleksji naukowej sytuacje kształtowania czy uzyskiwania pozycji nadelit oraz związanego z tym sytuowania podwładnych zatrudnionych na elitarnych stanowiskach – w położeniu podelit.

W zakresie stanowisk elitarnych w zatrudnieniu oraz samozatrudnieniu występują elity, superelity, nadelity oraz podelity. Uwzględnienie takiej stratyfikacji pozycji zawodowych ma znaczenie dla wielu podstawowych problemów prawa zatrudnienia. W szczególności możliwości realizowania przez instytucje ich

²⁹ Cechy „zwykłego” stosunku pracy występują w sytuacji, gdy pracownik wykonuje pracę w pewnym zespole pracowniczym i ma kierownika – osobę, która na bieżąco kieruje jego pracą, wydaje polecenia, kontroluje i nadzoruje sposób ich wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, Nr 5-6, poz. 67).

zadań i celów, rozwoju wykonawców pracy (w tym rozwoju w zakresie nowych technologii i innowacji) oraz osiągnięcia przez nich zamierzonych czy oczekiwanych wyników pracy.

14. Nadelity oraz podelity jako *pojęcia – przedmioty oraz pojęcia- narzędzia*

Różnicowanie pozycji zawodowych osób zajmujących elitarne stanowiska pracy powinno wiązać się z rozwojem pojęć używanych do ich charakterystyki. W tym kontekście należy ujmować pojęcie nadelity, a także pojęcie podelity. Są to pojęcia prawnicze „konieczne” potrzebne³⁰ dla zaznaczenia z jednej strony pozycji osób na elitarnych stanowiskach ukształtowanych w sposób korzystniejszy, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, a z drugiej położenia osób na elitarnych stanowiskach, które w niedopuszczalny sposób zostało pogorszone.

Pojęcia nadelity i podelity to pojęcia, które są dla badacza przedmiotem badania: czymś, co on stwierdza, porównuje, interpretuje. Są to pojęcia jako przedmioty badania, innymi słowy *pojęcia – przedmioty*³¹.

Pojęcia: nadelity oraz podelity mogą być też używane jako pojęcia innego całkiem rodzaju, a mianowicie jako pojęcia, które służą do poznania prawa i mówienia o nim, chociażby tylko dla celów nauczania. Są to pojęcia służące za narzędzia poznania prawa oraz praktyki jego stosowania, innymi słowy *pojęcia – narzędzia*³².

15. Nadelity: kwalifikacje prawne

Zarysowana koncepcja rozumienia nadelit w aspekcie prawa pracy oraz prawie ubezpieczeń społecznych opiera się na kwalifikacjach prawnych w zakresie stosowania prawa. Jest to więc koncepcja prawna, w której ustala się i kwalifikuje odstępstwa od obowiązujących regulacji prawnych w zakresie pozycji i działalności osób zajmujących elitarne stanowiska, a także obciążeń na ubezpieczenia społeczne osób z tytułu pracy na takich stanowiskach.

Kwalifikacją prawną jest to, że określone osoby zajmujące elitarne stanowiska nie spełniają wymaganych na tych stanowiskach kwalifikacji zawodowych, wiedzy i umiejętności.

Kwalifikacją prawną jest to, czy osoby zajmujące elitarne stanowiska i wyposażone w określone uprawnienia władcze wykonują władzę w szerszym zakresie, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa.

³⁰ O pojęciach potrzebnych „konieczne” w badaniach prawnych K. Opalek, J. Wróblewski, *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969, s. 75.

³¹ Tak *pojęcia – przedmioty* określił F. Longchamps, *Uwagi o używaniu pojęć w naukach prawnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego. Prawo” 1960, t. VII, Seria A, Nr 27, s. 11.

³² *Ibidem*, s. 12.

Kwalifikacją prawną jest też to, czy osoba zatrudniona na elitarnych stanowiskach na podstawie dwóch umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wykonuje tylko część umówionej pracy, pobierając pełne wynagrodzenie za pracę. W tym samym czasie pracownik nie może pozostawać w dwóch stosunkach pracy. Zachodzi kolizja między dwoma stosunkami pracy w tym samym czasie na rzecz dwóch pracodawców³³. Sytuacje takie mogą występować zwłaszcza wtedy, gdy dana osoba zatrudniona jest także w innej instytucji (zwłaszcza w pełnym wymiarze czasu pracy).

Kwalifikacją prawną objęte są również sytuacje niestosowania odpowiedzialności w przypadkach, gdy faktycznie spełnione zostały przesłanki danego rodzaju odpowiedzialności, a nie zachodzą przewidziane prawem okoliczności wyłączające odpowiedzialność (działanie w granicach ryzyka, kontratypty).

16. Konkluzje

1. Pojęcie „nadelity” jest pojęciem potrzebnym „koniecznie” dla wyodrębnienia i charakterystyki pozycji i działalności osób, które uzyskały korzystniejszą sytuację na elitarnych stanowiskach pracy, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa. Jest to także pojęcie właściwie oznaczające osoby zajmujące elitarne stanowiska bez wymaganych do tego kwalifikacji zawodowych, wiedzy i umiejętności.
2. Korzystniejsza, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, sytuacja na elitarnych stanowiskach pracy może obejmować relacje nadrzędności oraz podległości, jak również różne elementy stanowiska pracy, a mianowicie uprawnienia (zwłaszcza uprawnienia władcze), obowiązki, wynagrodzenie i inne świadczenia, odpowiedzialność.
3. Ukształtowanie korzystniejszej, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, sytuacji na elitarnych stanowiskach pracy może wynikać z kumulowania takich stanowisk.
4. Odpowiednio do elementów stanowiska pracy, w zakresie których nastąpiło korzystniejsze ich ukształtowanie, niż dopuszczają to obowiązujące przepisy prawa, wyodrębniać należy różne rodzaje nadelit.
5. Co do występowania w pozycji nadelit reprezentantów pracodawcy, podstawowe znaczenie mają stosowane przez nich wobec podwładnych pracowników uprawnienia władcze. Każdy rodzaj takich uprawnień powinien być ujmowany odrębnie. Inne są uwarunkowania stosowania władzy dyrektywnej, inne władzy represyjnej, jeszcze inne władzy dystrybucyjnej, władzy oceniania czy władzy kontrolowania.
6. Uzyskiwanie przez reprezentantów podmiotu zatrudniającego pozycji nadelit wobec wykonawców pracy (usług) może odbywać się przez zastępowanie

³³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150.

- trwałego zatrudnienia pracowniczego pozornym i niepewnym samozatrudnieniem. Swoboda rozwiązywania umowy zawartej w ramach działalności gospodarczej zwiększa zależność wykonawcy pracy od zamawiającego, narażając wykonawcę pracy na dyktat co do wymiaru i rozkładu czasu pracy. Wykonawca pracy pozbawiony jest uprawnień pracowniczych, a obarczony zostaje obowiązkami rozliczania danin podatkowych oraz składowych.
7. Specyficzną rolę w funkcjonowaniu przedsiębiorstw i instytucji oraz we wpływaniu na sytuację podległych pracowników mogą odgrywać nadelity rozumiane jako osoby, które nie posiadają wymaganych na zajmowanych przez nie stanowiskach kwalifikacji, wiedzy i umiejętności. Może to być realizowanie własnych interesów i ochrona zajmowanych elitarnych stanowisk pracy, a przez to zaprzepaszczenie możliwości rozwoju przedsiębiorstw i instytucji oraz zatrudnionych w nich pracowników.
 8. Kategorią nadelit, które nierzadko mogą pojawiać się w praktyce, są osoby uzyskujące na elitarnych stanowiskach dochody wyższe, niż dopuszczają obowiązujące przepisy prawa.
 9. O nadelitach w zakresie wynagradzania można mówić w sytuacjach, gdy pracownik w tym samym czasie pozostaje jednocześnie w dwóch stosunkach pracy, a także wówczas, gdy umowę zlecenia realizuje w tym samym czasie co stosunek pracy. Oznacza to dwukrotną kompensatę za raz tylko wykonaną pracę³⁴.
 10. Na niektórych elitarnych stanowiskach cechą wskazującą na sytuację nadelit w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne może być znaczne ograniczenie obowiązku składowego. Dotyczy to zwłaszcza stosowania umów cywilnoprawnych w ramach działalności gospodarczej zamiast umowy o pracę.
 11. Występowanie wśród osób zajmujących elitarne stanowiska w instytucjach (przedsiębiorstwach) nie tylko elit, ale także nadelit oraz podelit wskazuje na nieprawidłową stratyfikację sytuacji zawodowych, mającą negatywne konsekwencje nie tylko dla osób, których położenie stało się gorsze niż wyznaczają to obowiązujące regulacje prawne, ale także dla rozwoju instytucji (przedsiębiorstw) i osiągnięcia przez nie oczekiwanych wyników.
 12. Wskazane nieprawidłowości w stratyfikacji sytuacji zawodowych osób na elitarnych stanowiskach powinny stać się podmiotem wnikliwych badań nie tylko w naukach prawnych.

Bibliografia

- Dercz M., Rek T., *Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2019.
Kubot Z., *Pozycja stron w umownym stosunku pracy*, Ossolineum 1978.

³⁴ Por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2009, III PK 61/08, OSNP 2019, nr 23-24, poz. 228.

- Kubot Z., *Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy*, „Państwo i Prawo” 1975, nr 7.
- Kubot Z., *Kontrakty menedżerskie średniej kadry kierowniczej*, Wrocław 1999.
- Kubot Z., *Kontrakty menedżerskie lekarzy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 8.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
- Longchamps L., *Uwagi o używaniu pojęć w naukach prawnych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Wrocławskiego”, Prawo VII, Seria A, Nr 27, 1960.
- Opalek K., Wróblewski J., *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa 1969.
- Sanetra W., *Prawo pracy*, Białystok 1994.
- Sanetra W., *Charakter prawny stosunku pracy*, [w:] G. Gozdziwicz (red. nauk.) *System prawa pracy. Tom II, Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017.
- Scott J., *Władza*, Warszawa 2006.
- Surdykowska B., *Między samozatrudnieniem fałszywym a zależnym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 2.