

Sygn. akt VU 188/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Romuald Kompanowski

Protokolant p.o. stażysty Patrycja Kinder

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2018 r. w Kaliszu

odwołań (...)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z 5 stycznia 2017r. nr (...) ((...) - (...)) dotyczącej A. N.

z 4 stycznia 2017r. nr (...) ((...) - (...)) dotyczącej A. K.

w sprawie (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia dot. A. N., A. K.

1. **Oddala odwołania,**

2. **Nie obciąża odwołującego (...) kosztami zastępstwa procesowego organu rentowego i zainteresowanego.**

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z 5 stycznia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, iż **A. N.** jako pracownik u płatnika składek (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od 01.08.2013 r. do 31.10.2013 r.

Decyzją nr (...) z 4 stycznia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, iż **A. K.** jako pracownik u płatnika składek (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od 01.08.2013 r. do 31.10.2013.

Odwołanie od każdej z powyższych decyzji złożył (...) w K. wnosząc o zmianę zaskarżonych decyzji. Podniósł, iż organ rentowy niewłaściwie przyjął, iż nie doszło do przejęcia zakładu pracy przez firmę (...) – (...) spółka z o.o. w rozumieniu art. 23⁽¹⁾k.p. oraz przyjęcie, iż pracownicy podlegają ubezpieczeniu społecznemu w okresie od 01.08.2013 r. z tytułu zatrudnienia (...) w K..

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołania wniósł o ich oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego podnosząc, iż (...) w K. jest pracodawcą wskazanych w decyzji pracowników i z tego tytułu osoby te podlegają pracownicemu ubezpieczeniu społecznemu.

Sąd połączył do wspólnego rozpoznania sprawy podlegania ubezpieczeniom społecznym A. K. ze sprawą podlegania ubezpieczeniom społecznym A. N..

Sąd zawiadomił o możliwości wstąpienia do sprawy jako zainteresowany (...) Spółka z o.o. oraz firmę (...) – (...) spółka z o.o.

Udział w sprawie zgłosił syndyk (...) Spółka z o.o. - M. G.. Poparł on stanowisko organu rentowego, iż w sprawie nie doszło do przejęcia pracowników przez reprezentowaną przez niego firmę.

Sąd poczynił następujące ustalenia faktyczne.

J. J. prowadzi działalność pod firmą (...) od 1.03.1992 r. Siedziba firmy mieści się w K. a prace są wykonywane w różnych rejonach kraju, zależnie gdzie są obiekty na których wykonywane są roboty. Jest to działalność w zakresie inżynierii i związane z nią doradztwo techniczne. Firma zajmuje się zagadnieniami związanymi z optymalizacją sposobów wykorzystania energii wykorzystywanej do ogrzewania obiektów budowlanych. Specjalizuje się w klimatyzacji wentylacji, ogrzewaniu i ocieplaniu budynków. Firma zatrudnia 17-18 osób na stanowiskach monterów, osób kierujących pracą, pracownika biurowego

(dowód: informacja CEIoDG.)

Firma (...) - (...) Spółka z o.o. z siedzibą we W. wpisana była do Rejestru Przedsiębiorców pod numerem KRS (...). Jest to spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Zajmuje się między innymi działalnością związaną z udostępnianiem pracowników. Firma okazywała się certyfikatem Marszałka Województwa (...) z 10.07.2013 r. o dokonaniu wpisu do podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. .

(...) plus handels plus beteiligungs plus verwaltungs stanowi spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością obecnie w upadłości likwidacyjnej. Jest wpisana jest do Krajowego Rejestru Sądowego od dnia 20.06.2012 r. Siedzibą firmy jest O. Jako przedmiot działalności wskazano m.in. sprzedaż hurtową i detaliczną różnych artykułów, działalność finansowa, transport drogowy, kupno i sprzedaż nieruchomości, działalność nauką i techniczną, produkcje wyrobów stolarskich i ciesielskich, zakładanie stolarki budowlanej, produkcja wyrobów tartacznych, produkcję arkuszy forniowych i płyt na bazie drewna, produkcja parkietów podłogowych, produkcja pozostałych wyrobów z drewna, produkcja opakowań drewnianych, wykonywanie konstrukcji i pokryć dachowych. Firma oferowała także outsourcing kadrowo- płacowy.

Z wpisów do KRS wynikają zaległości firmy w wysokości kilku mln zł, w związku z czym prowadzona jest egzekucja przez Naczelnika (...) - (...) Urzędu Skarbowego w O.. Firma okazywał się Certyfikatem Marszałka Województwa (...) z dnia 27.08.2012 r. o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Firma (...) plus handels plus beteiligungs plus verwaltungs zawarła w dniu 01.03.2013 r. umowę o współpracy i m.in. cesji wierzytelności z firmą (...) - (...) Spółka z o.o. Jako pracodawcę przejmującego pracowników strony traktowały firmę (...) plus handels plus beteiligungs plus verwaltungs.

(dowód: informacje z KRS, umowa cesji wierzytelności z dnia 01.03.2013 r., certyfikaty dotyczące wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia)

Według wyjaśnień J. J., w 2013 r. otrzymał propozycję, aby przekazać pracowników firmie, co obniży koszty składek na ubezpieczenie społeczne, a firma (...) pokryje koszty ubezpieczenia z dofinansowania ze środków unijnych. Jak twierdzi J. J. uzyskał telefoniczną propozycję o możliwości outsoursingu. Firma odwołującego miała w tym okresie kłopoty wynikające z trudności w branży budowlanej i w związku z tym odwołujący zainteresowany każdą możliwością obniżenia kosztów działalności. Zanim przystąpił do porozumienia J. J. zasięgnął informacji w innych firmach, które przystąpiły do porozumień, zwrócił się także o opinię prawną i informacje do organu rentowego. Uzyskał także informacje z organów podatkowych i ZUS o niezaleganiu przez kontrahenta z daninami publicznymi oraz opinię

o kontrahencie z wywiadowni gospodarczej, w której kontrahenta zaopiniowano neutralnie, wskazując na zasadę ograniczonego zaufania. J. J. przedstawił dokumenty dotyczące przekazywania przez (...) wpłat na rzecz ZUS z dnia 02.01.2013 r. J. J. przedstawił także korespondencję kierowaną przez (...) w okresie od marca do maja 2013 r. do (...) Oddział O., w której firma informuje o tym, że zamierza potrącać jakieś należności bądź o sprzedaży wierzytelności firmy oraz do organów państwa, w których firma wskazuje swoje wierzytelności wobec skarbu państwa.

W dniu 29.07.2013 r., firma (...) w K. i firma (...) - (...) Spółka z o.o. z siedzibą we W. zawarły porozumienie dotyczące przekazania pracowników, w tym ubezpieczonych wskazanych w obydwu objętych badaniem w niniejszej sprawie decyzjach, nowemu pracodawcy – (...) Spółka z o.o. z siedzibą we W. z terminem wejścia w życie umowy od dnia 01.08.2013 r. Jako pracodawcę przejmującego pracowników obie firmy traktowały jednak (...)

(dowód: umowa o przekazaniu pracowników, częściowo zeznania J. J.)

29.07.2013 r. pracownicy (...) J. J. zostali poinformowani o zmianie pracodawcy i potwierdzili uzyskanie informacji o przejściu części zakładu na nowego pracodawcę. Zawarto porozumienie z pracownikami o skróceniu okresu wypowiedzenia. W tych pismach jako nowego pracodawcę wskazano nie (...) lecz (...).

(dowód: informacje o przejściu części zakładu na nowego pracodawcę kierowana do pracowników, porozumienie o skróceniu okresu wypowiedzenia)

Firma (...) - (...) Spółka z o.o., według protokołu ZUS, nie przejęła jakichkolwiek składników majątkowych firmy (...), podobnie (...). J. J. powołał się na to, iż użyzył kontrahentowi outsourcingu, niektóre składniki majątkowe według wykazu z 01.08.2013 r. opieczętowanego pieczętkami (...) oraz pieczętka i podpisem J. J.. Składniki te to 6 samochodów oraz narzędzia – gilotyna do cięcia blachy, giętarka do blachy, zgrzewarka do blachy, 5 młotów udarowych, 12 wiertarek udarowych, 2 wiertnice, 5 kompletów rusztowań stalowych, podnośnik słupowy, 9 wkrętarko-wiertarek, 6 komputerów stacjonarnych, 5 drukarek. W jaki sposób rozliczana jest amortyzacja i paliwo do wymienionych samochodów J. J. nie potrafił podać.

(dowód: protokół kontroli ZUS, zeznania J. J., wykaz przedmiotów użytych z dnia 01.08.2013 r.)

01.08.2013 r. pomiędzy (...) a (...) Spółka z o.o. reprezentowaną przez Prezes Zarządu J. K. została zawarta umowa o świadczenie usług na okres 5 lat. Zgodnie z tą umową firma (...) jako usługobiorca zobowiązuje się świadczyć usługi na rzecz (...) w zakresie inżynierii i doradztwa technicznego z nią związanego. Do realizacji umowy usługodawca czyli (...) zobowiązał się oddelegować osoby zwane wykonawcami – osoby przejęte z firmy (...). Osoby te mają przestrzegać przepisów bhp i ppoż. obowiązujących w (...), zasad ochrony informacji. Wykonywanie pracy odbywa się na sprzęcie (...) bezpłatnie i z wykorzystaniem pomieszczeń socjalnych. (...) wykona usługi zgodnie z zamówieniem firmy (...). W zamówieniu określone ma być zapotrzebowanie (...) na wykonawców, kwotę zryczałtowanego wynagrodzenia za wykonanie usługi, termin, okres, czasochłonność i miejsce wykonania usługi. Wykonawcy realizujący pracę zobowiązani są do wykonywania obowiązków odpowiednich do stanowiska i działu oddelegowania, a szczegółowy zakres ich obowiązków określa (...), zobowiązani są do stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wyznaczonych przez (...). Co do wynagrodzenia w § 5 umowy stwierdzono, iż (...) przyznaje (...) dotację w wysokości 60 % kosztów, na które składają się koszty ZUS oraz podatek od wynagrodzeń w okresie pierwszych 5 lat. Wynagrodzenie dla (...) obliczone było na podstawie liczby pracowników wyszczególnionych w zamówieniach, przepracowanego czasu pracy oraz należnego im wynagrodzenia, łącznie ze składkami na ubezpieczenie społeczne i podatek dochodowy. Firma (...) wypłacała faktycznie kwoty odpowiadające sumie wynagrodzeń, które faktycznie otrzymywali pracownicy. Z umowy wynika także obowiązek przejścia przez (...) pracowników, w przypadku rozwiązania umowy z (...). W §1 punkt 4 powyższej umowy wskazano, iż w celu realizacji przez wykonawców usług objętych umową i w ramach ustalonego wynagrodzenia, usługobiorca udostępni bezpłatnie usługodawcy niezbędny sprzęt zgodnie ze standardami obowiązującymi u niego dla danego stanowiska oraz umożliwi dostęp do pomieszczeń socjalnych zlokalizowanych w miejscu wykonywania usługi.

02.08.2013 r. podpisano aneks do umowy z dnia 01.08.2013 r. Zawarto w nim zobowiązanie przez usługodawcę czyli (...) do zwrotu kosztów badań profilaktycznych, zwrot zakupu napoi, ubrań roboczych, kosztów wczasów dla 2 osób. Pismem z 18.11.2013 r. firma (...) rozwiązała umowę z firmą (...) w trybie natychmiastowym. Z oświadczenia tego wynika także, iż z 01.11.2013 r. firma (...) wstępuje w prawa i obowiązki pracowników, których traktowano jako przejętych przez firmę (...) od dnia 01.08.2013 r. Powyższe wynikało z faktu, iż nie było kontaktu z firmą (...).

(dowód: protokół kontroli ZUS, pismo o rozwiązaniu umowy, umowa z 01.08.2013 r., aneks z dnia 02.08.2013 r., pisma o rozwiązaniu umowy z (...). zeznania J. J.)

Po sporządzeniu porozumienia o przejęciu pracowników, ich akta osobowe skopiowane zostały i kopie przekazano do siedziby firmy (...). Oryginały akt osobowych znajdowały się i znajdują w firmie (...).

Pracownicy, którzy zostali określani jako przejęci przez firmę (...), wykonywali pracę na rzecz (...), w tych samych miejscach gdzie realizowała usługi firma (...), na tych samych warunkach i na dotychczasowych stanowiskach pracy. O zakresie ich obowiązków, o udzielaniu urlopów decydował bezpośredni przełożony – ta sama osoba, która wykonywała te czynności pod szyldem (...). Kontrolę i nadzór na pracownikami sprawował J. J., gdyż on odpowiadał za wykonania zadań wobec kontrahentów firmy.

(dowód: częściowo zeznania J. j.)

Firma (...) udzieliła pełnomocnictwa A. K. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Osoba ta w listopadzie 2013 r. zwróciła pełnomocnictwo oraz pieczęcie. A. K. była i jest pracownikiem (...). Zajmowała się i zajmuje prowadzeniem serwisu i pracami biurowymi. Ona też jest osobą, która została objęta porozumieniem o przejęciu pracowników. Po sporządzeniu porozumienia o przejęciu pracowników, A. K. wykonywała taką samą pracę, w tym samym miejscu, na tym samym sprzęcie. Po sporządzeniu porozumienia o przejęciu, A. K. otrzymała pełnomocnictwa od firmy (...) do podejmowania czynności związanych z pracownikami. Kontaktowała się elektronicznie z J. P.. Przyjmowała wnioski o urlop i zwolnienia lekarskie i je przekazywała do (...). Wystawiała pracownikom zaświadczenia o zatrudnieniu. Otrzymywała elektronicznie listy obecności pracowników i je drukowała. Osoby wykonujące pracę, podpisywały te listy. Otrzymywała listy płac osób, które otrzymywały wypłaty gotówkowe i wypłacała wynagrodzenia gotówkowe, pobierając pieniądze z konta firmy (...). A. K. powyższe czynności wykonywała w ramach dotychczasowych obowiązków. Nie zawarto w związku z tą pracą dodatkowej umowy, nie było z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.

Dowód: zeznania A. K.,

Realizacja umów odbywała się w ten sposób, iż (...) pozyskiwał kontrahentów, informował (...) jacy pracownicy, w jakiej liczbie i gdzie będą potrzebni, osoby te wykonywały pracę. Nadzorowali ich pracownicy (...) objęte porozumieniem o przejęciu pracowników i wymienieni w umowie o wykonywanie usług jako koordynatorzy.

A. N. pracował jako monter. Praca jego wyglądała tak samo przed 01.08.2013 r. jak i po tej dacie.

dowód: zeznania A. N..

Pracownicy pracowali cały czas w tym samym miejscu, na tych samych stanowisku, na tych samych warunkach. Pracą kierował brygadzysta. Dokumenty po piśmie o przejęciu zakładu przez (...), firmowała Spółka.

(dowód: protokół kontroli ZUS.)

Nikt z firmy (...) nie przyjeżdżał do siedziby zakładu, gdzie odbywała się działalność w zakresie inżynierii i doradztwa technicznego. Kontakt odbywał się w formie elektronicznej. Wzory list obecności przekazane zostały przez (...) drogą elektroniczną, były drukowane, po podpisaniu przez pracowników oryginały przekazywano do spółki (...). Kopie przechowywano w (...). Nieobecności nanoszono na listy obecności. Zwolnienia lekarskie przekazywano do (...). Wynagrodzenie przekazywane były na konta pracowników z firmy (...) lub w części wypłacane gotówkowo przez

A. K.. Po około miesiącu trwania umowy J. J. był w siedzibie (...) we W.. Okazywano mu dokumenty dotyczące wypłat pracownikom wynagrodzeń zapłaty składek od wynagrodzeń pracowników oraz podatku od wynagrodzeń. J. J. był informowany, iż rabat w należnościach publicznoprawnych jakiego mu udzielono, pokryty będzie z funduszy szwajcarskich, z funduszy unijnych oraz rozliczeniem papierów dłużnych Skarbu Państwa, które firma (...) nabyła na giełdach zagranicznych.

(...) udzielił pełnomocnictwa A. K.. Pełnomocnictwo A. K. udzielone przez firmę (...). dotyczyło dokonywania czynności z zakresu prawa pracy: zawierania i rozwiązywania umów o pracę i umów cywilno- prawnych, wystawiania zaświadczeń pracowniczych, podpisywania dokumentów pracowniczych wystawiała zaświadczenia potrzebne pracownikom. A. K. przygotowywała dokumenty, przekazywała je do (...), następnie otrzymywała konieczne dokumenty w wersji elektronicznej, drukowała je i podpisywała. Listy płac potwierdziła za zgodność A. K..

Za poszczególne miesiące – m.in. sierpień 2013 r. firma (...) wystawiła fakturę VAT. Na kwoty należności na rzecz (...) składał się koszt pracy wykonywanej przez osoby, określane jako pracownicy przejęci przez firmę (...).

Rozliczenia firm odbywały się następująco. (...) sporządzał fakturę za wykonaną pracę. Faktura częściowa obejmująca wypłaty netto pracowników była przedstawiana (...). Po zrealizowaniu faktury przez (...) następowała wypłata wynagrodzeń dla wykonawców czyli pracowników. Wystawiana była druga faktura obejmująca część kosztów składek na ubezpieczenie społeczne i podatki po upuście przewidzianym w umowie. Za okres od sierpnia do października 2013 r. pracownicy otrzymali wynagrodzenia. Firma (...) zapłaciła (...) należności za sierpień, wrzesień i październik 2013 r. Według J. J., (...) nie zapłacił składek na ubezpieczenie społeczne za październik 2013 r.

dowód: zeznania J. J.

Pracownicy pracujący od 01.08.2013 r., w dniu 31.10.2013 r. zostali ponownie pracownikami (...). Nie było w okresie od sierpnia do października 2013 r. przyjęć nowych pracowników czy też zawartych umów zlecenia innymi osobami. Z chwilą sporządzenia porozumienia o przejęciu pracowników zostali wyrejestrowani z ubezpieczeń społecznych w firmie (...), a z dniem 01.11.2013 r. ponownie zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych jako pracownicy firmy (...).

/bezsporne/

Firma (...) w okresie 3 miesięcy miała umniejszone koszty o kwoty odpowiadające kosztom zatrudniania pracowników w granicach przyznanego rabatu.

Sąd zważył, co następuje:

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do tego, kto był pracodawcą zainteresowanych w okresie od 01.08.2013 r. do 31.10.2013 r. i kto powinien być płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wykonywanej przez te osoby pracy w ramach stosunku pracy, w szczególności czy była to firma (...) czy firma (...) potem (...).

Nie budzi wątpliwości fakt, iż pracownicy wykonywali pracę w oparciu o stosunek pracy. Nie kwestionowana jest podstawa wymiaru składek za pracowników.

Zgodnie z art. 6 ust 1, art. 11 i 12 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. Z 2013 r. poz. 1442) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają pracownicy w okresie od nawiązania do rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 16 i 17 tejsze ustawy składki na ubezpieczenie społeczne pracowników finansują ubezpieczeni i płatnicy. Dla pracowników płatnikiem jest pracodawca, co wynika z art. 4 punkt 2a ustawy systemowej. Zgodnie z art. 85 tejsze ustawy ten sam podmiot realizuje obowiązki wynikające z odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy I Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Dla ustalenia, kto jest pracodawcą zainteresowanych w okresie od 01.08.2013 r. do 31.10.2013 r., oceny wymaga umowa z dnia r. zawarta pomiędzy (...) i (...) nazwana umową – porozumieniem, dotycząca przekazania przez (...) pracowników, nowemu pracodawcy – (...) z terminem wejścia w życie umowy od dnia 01.08.2013 r.

Zgodnie z art. 23¹ Kodeksu Pracy w razie przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę, staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Zgodnie z art. 3 KP pracodawcą jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracownikami. Zakładem pracy w rozumieniu obecnym czyli przedmiotowym są budynki, teren, wyposażenie, urządzenia i narzędzia, towary i materiały służące do realizacji działalności gospodarczej oraz zadania wykonywane w ramach tej działalności.

W niniejszej sprawie nie doszło do przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę – w rozumieniu przejścia całości lub części składników majątkowych. Cytowany przepis dotyczy przejścia zakładu pracy w rozumieniu składników majątkowych lub zadań na innego pracodawcę. W innej sytuacji zbędna byłaby szczegółowa regulacja co dzieje się w takiej sytuacji z pracownikami. Do przejścia zakładu pracy lub jego części dochodzi w wyniku przekształceń organizacyjnych, umowy kupna sprzedaży, umowy dzierżawy. Czynności te w żaden sposób nie dotyczą bezpośrednio osób zatrudnionych w zakładzie – ich sytuacja uregulowana jest poprzez przepisy Kodeksu Pracy – art. 23¹. Zainteresowany w sprawie nie nabył całości czy części zakładu pracy odwołującego. Skoro nie doszło do przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę, nie mogło dojść także do wstąpienia przez zainteresowanego jako strona do stosunku pracy w miejsce odwołującego. W niniejszej sprawie nie doszło także do przejścia części zadań odwołującego na nowe podmioty. Wyprowadzenie części zadań do firmy zewnętrznej – np. obsługi księgowej, sprzątnięcia, transportu, obsługi kadrowej, mieści się w pojęciu przejścia części zakładu i co do pracowników znajduje zastosowanie art. 23¹ k.p. W niniejszej sprawie żadna z firm nie przejęła żadnych zadań odwołującego. Przyjmując należy, że dla przyjęcia przejścia, o którym mowa w art. 23⁽¹⁾ k.p. bez znaczenia może pozostawać kwestia tego, czy została przeniesiona na nowego pracodawcę własność składników majątkowych. Z przejściem mamy bowiem do czynienia również w przypadku przejścia zadań. Pracownicy, w tym A. K. i A. N. w niniejszej sprawie, otrzymali wprawdzie informację, iż od sierpnia 2013 r. ich pracodawcą jest (...), jednakże nigdy nie doszło do spotkania z nowym pracodawcą i nie on też decydował o sposobie i warunkach świadczenia pracy przez pracowników. Jediną zmianą, jaka zaszła w stosunku do pracowników od sierpnia 2013 r. był fakt wypłacania pracownikom wynagrodzenia przez nowy podmiot. Wszystkie inne warunki ich pracy i płacy pozostały takie same, jak wcześniej. Pracownicy nadal pracowali w tym samym miejscu i według tych samych zasad, pod faktycznym kierownictwem i nadzorem dotychczasowego płatnika składek. Wszelkie bieżące czynności związane z procesem pracy podejmował nadal wobec pracowników odwołujący i on też wyłącznie korzystał z efektów ich pracy. Jedinie wynagrodzenie za pracę było fizycznie wypłacane przez (...), jednakże z pieniędzy faktycznie przekazanych na ten cel przez firmę odwołującego.

W myśl art. 23¹ § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przejście zakładu pracy lub jego części może być skutkiem różnorodnych zdarzeń prawnych tj. sprzedaż, zawarcie i rozwiązanie umowy dzierżawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1994 r. I PRN 48/94, wyrok z 17.05.1995r. I PRN 9/95, wyrok z 28.04.1997r. I PKN 122/97, wyrok z 26.02.2003r. I PK 67/02), przekształcenie zakładu w spółkę, rozwiązanie umowy agencyjnej, odziedziczenie zakładu pracy wskutek śmierci pracodawcy. Przejście zakładu pracy lub jego części może także wynikać z woli ustawodawcy np. przez nałożenie na gminy obowiązku prowadzenia przygotowania przedszkolnego (wyrok Sądu Najwyższego z 10.05.1994r., I PRN 19/94). Podstawą przejścia zakładu pracy mogą być też czynności cywilnoprawne lub publicznoprawne.

Podstawową przesłanką zastosowania art. 23¹ § 1 k.p. jest faktyczne przejście władztwa nad zakładem pracy przez nowy podmiot, który staje się pracodawcą. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwraca się uwagę na faktyczny aspekt przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, który określa się stwierdzeniem, że zakład bądź jego część, stanowiący zorganizowaną całość nastawioną na osiągnięcie celu technicznego, oddawany jest do dyspozycji innego pracodawcy, który uzyskuje realną możliwość zarządzania tym zakładem, to jest to jest korzystania z jego majątku i kierowania zespołem pracowniczym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podejmowano próbę wykładni pojęcia "część zakładu pracy" użytego w treści powołanych przepisów. Między innymi w wyroku z dnia 20.11.1996 r., I PKN 21/96 (LEX nr 192324) wskazano, że poszczególne składniki mienia dotychczasowego pracodawcy staną się częścią zakładu pracy dopiero wówczas, gdy będą tworzyć zespół składników. Musi to być zatem pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które będą dawały możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników.

W tym znaczeniu Sąd Najwyższy uznał za część zakładu pracy przejętą przez nowego pracodawcę hurtownię-magazyn nabiałowy wniesiony jako aport do nowoutworzonej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez dotychczasowego pracodawcę - spółdzielnię mleczarską.

W wyroku z dnia 2.10.1996 r., I PRN 72/96 (OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 115) uznano, że częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. są te składniki majątku pracodawcy, które ze względu na funkcjonalne powiązanie stanowią samoistną całość i które mogą być rzeczowym substratem samodzielnego zakładu pracy (placówką zatrudnienia).

W tym znaczeniu częścią zakładu pracy był warsztat mechaniczny, funkcjonujący pierwotnie w ramach elektrociepłowni, którego część wyposażenia sprzedano, a jego pomieszczenia oddano w dzierżawę.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 1.07.1999 r., I PKN 133/99 (OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 687; OSP 2001 nr 4, poz. 57, z głosem T. Kuczyńskiego) stwierdzono, że pojęcie placówki zatrudnienia (części zakładu pracy) należy relatywizować także do zadań wykonywanych przez daną grupę pracowników, a nie jedynie do elementów środowiska pracy o charakterze materialnym (majątku, pomieszczeń). Zatem przejęcie przez gminę zadań z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej stanowi przejęcie części zakładu pracy przez nowego pracodawcę (por. też wyrok z dnia 10.10.2003 r., I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335). Z kolei, w wyroku z dnia 9.12.2004 r., I PK 103/04 (OSNP 2005 nr 15, poz. 220) Sąd Najwyższy przyjął, że przejęciem części zakładu pracy przez nowego pracodawcę jest przekazanie przez szpital powiatowy firmie usługowej prowadzenia całodobowych usług utrzymania czystości, dezynfekcji w pomieszczeniach i obsługi terenów zewnętrznych w ramach ogrodzenia, a także wewnątrzzakładowego transportu, połączone z oddaniem w najem pomieszczeń biurowych, socjalnych, magazynowych, szatni oraz garażu, albowiem przedmiotowe zadania mają istotne znaczenie dla każdej placówki medycznej. Dlatego przekazanie podmiotowi zewnętrznemu istotnej części zadań dotychczasowego pracodawcy, bez których zakłady pracy (w znaczeniu przedmiotowym) prowadzone przez obydwie te podmioty nie mogłyby funkcjonować, powoduje skutek określony w art. 23¹ k.p., niezależnie od tego, czy dotychczas wykonujący te zadania pracownicy (salowe) byli zatrudnieni w wyodrębnionej samodzielnej placówce zatrudnienia.

Decydującym elementem zakładu pracy skarżącego nie są pracownicy i ich kwalifikacje, lecz składniki materialne. Bez zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym przedsiębiorstwo prowadzone przez płatnika nie jest w stanie funkcjonować. Tylko natomiast w przypadku jednostki, która opiera się na pracownikach, przejście zakładu lub jego części może nastąpić bez przenoszenia majątku. Przykładowo dotyczyć to może takich jednostek, których przedmiotem działalności jest sprzątnięcie, dozór. Inaczej natomiast jest w sytuacji, gdy funkcjonowanie podmiotu opiera się na składnikach materialnych, jak w niniejszej sprawie. Wówczas nawet przejęcie zadań nie jest wystarczające dla transferu. Obowiązek przejęcia składników majątkowych, które pozwalają normalnie prowadzić (kontynuować) działalność gospodarczą jest w takim wypadku konieczny i znajduje akceptację również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości na tle poprzednio obowiązującej dyrektywy 77/187/EWG dotyczącej przejścia zakładu pracy. (por. wyrok z 25.01.2001 r. C-172/99, (...) v. PekkaLiskojärvi i P. J.; wyrok TS z 20.11.2003 r. C-340/01, C. A. iinni v. S. M. Catering GesellschaftmbH).

Zdaniem Sądu nie doszło zatem do przejścia pracowników odwołującego. Wszystkie czynności z tym związane, a więc podpisanie porozumień, przekazanie akt osobowych, a następnie podpisanie umowy o świadczeniu usług, były zdaniem Sądu, czynnościami mającymi na celu obejście przepisów prawa (art. 58 § 1 k.c.).

Skoro tak, to nie mogło też dojść do wstąpienia przez (...) w prawa strony stosunku pracy. Zatem pierwotny pracodawca jest nadal płatnikiem składek.

Stosownie do przepisów ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych płatnikiem składek jest jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi (art. 4 pkt 2a). Płatnikiem składek w stosunku do pracownika jest jego pracodawca, a tym jak wynika z poczynionych ustaleń dla zainteresowanych był w dniu J. J. jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...).

Tym samym uznać należało, że to on jest zobowiązany do uiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ubezpieczonych, których dotyczyła niniejsza sprawa

W myśl zaś art. 85 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 104 ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art. 9 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, to pracodawca jest obowiązany opłacać odpowiednio składki na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, obowiązkowe składki na Fundusz Pracy oraz składki za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Wobec powyższego zaskarżone decyzje musiały się ostać, a zgodnie z art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. odwołanie od każdej z obydwu decyzji podlegało oddaleniu.

O kosztach Sąd orzekł w myśl art. 102 k.p.c. uznając, iż warunki w jakich działał odwołujący mogły stwarzać pozorne przekonanie po jego stronie o pełnej transparentności działań zgłaszającego się kontrahenta i zgodnej z rzeczywistym stanem rzeczy przedstawianych przez niego deklaracji. Podejmowane przez odwołującego działania zanim doszło do podpisania porozumienia upewniły go o rzetelności i uczciwości podmiotu oferującej usługę. W tych warunkach podjęcie decyzji o zgłoszeniu odwołania od obydwu decyzji wynikało z subiektywnego przekonania odwołującego o legalności przeprowadzonych w jego firmie reorganizacji zatrudnienia. Istniały zatem podstawy do przekonania o konieczności złożenia odwołania od decyzji wywołujących skutek z pominięciem zawartych porozumień.