

Sygn. akt **IV U 632/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSO Elżbieta Ura

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kruczek

po rozpoznaniu w dniu 20 marca 2018 r. w Rzeszowie

sprawy z wniosku **Wytwórni (...) S.A. w D., E. D., A. C., A. B. (1)**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J.**

o składki ubezpieczeniowe

na skutek odwołania Wytwórni (...) S.A. w D., E. D., A. C., A. B. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J.

z dnia 13/02/2014 r., znak: (...)

z dnia 13/02/2014 r., znak: (...)

z dnia 12/02/2014 r., znak: (...)

oddala odwołania.

Sygn. akt **IV U 632/14**

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13/02/2014 r., znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J. stwierdził, że E. D. w okresie od 1.05.2012r. do 30.11.2013r. z tytułu zawartej umowy o pracę podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika Wytwórnia (...) SA.

Decyzją z dnia 13/02/2014 r., znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J. stwierdził, że A. C. w okresie od 1.05.2012r. do 30.11.2013r. z tytułu zawartej umowy o pracę podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika Wytwórnia (...) SA.

Decyzją z dnia 12/02/2014 r., znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w J. stwierdził, że A. B. (1) w okresie od 1.05.2012r. do 30.11.2013r. z tytułu zawartej umowy o pracę podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika Wytwórnia (...) SA.

W uzasadnieniu wskazał, że wymienione osoby zostały zgłoszone do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę u płatników:

- (...) S.A. z/s w D. do 30.04.2012r.,

- (...) Sp. z o.o. z /s we W. od 1.05.2012r. do 31.10.2012r.,

- (...) (...) Sp. z o.o. z/s w O. od 01.11.2012r.,

- (...) S.A. z/s w D. od 01.12.2013r. do nadal.

W ocenie organu rentowego zebrana w sprawie dokumentacja, złożone wyjaśnienia i ustalenia postępowania kontrolnego dają podstawę do stwierdzenia, że wymienione osoby pracę faktycznie wykonywały na rzecz (...) S.A.

Wytwórnia (...) S.A. w odwołaniu od powyższych decyzji wnosila o jej zmianę poprzez uznanie, że E. D., A. C., A. B. (1) w okresie od 01.05.2012r. do dnia 30.11.2013r. nie podlegali ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu jako pracownicy u płatnika (...) S.A. Zdaniem odwołującej osoby te w spornym okresie wykonywały pracę na rzecz odpowiednio (...) Sp. z o.o., a następnie (...) Sp. z o.o. Byli to ich pracodawcy i to na nich spoczywał obowiązek opłacania składek.

Odwołanie od decyzji z dnia 13.02.2014r. wniósł także E. D. (decyzja nr (...)), A. C. (decyzja nr (...)) oraz od decyzji z dnia 12.02.2014 r. A. B. (1) (decyzja nr (...)) podnosząc, że nie powinni być adresatem niniejszej decyzji a pracodawcą ich w spornym okresie był (...) Sp. z o.o. i (...) Sp. z o.o.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie. Wskazywał, że jak wynika z ustaleń pokontrolnych przejęcie części pracowników na mocy art. 23⁽¹⁾ k.p. przez firmę (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. nastąpiło od dnia 1.05.2012 r. na podstawie zawartej 18.04.2012r. Umowy o Świadczenie Usług oraz Umowy – Porozumienia nr 1/12 i trwało do 31.10.2012 r. Następnie od 01.11.2012 r. pracownicy, wśród których byli wnioskodawcy, zostali przejęci przez firmę (...) (...) Sp. z o.o. Według zawartych umów pracownicy przejęci przez nowych pracodawców wykonywali pracę dla (...) S.A. na warunkach identycznych jak przed przejęciem, co w rzeczywistości oznaczało świadczenie pracy dla dotychczasowego pracodawcy, w tym samym miejscu, na takich samych finansowych zasadach. Zmienił się jedynie podmiot, który wypłacał wynagrodzenie i gromadził dokumentację księgową i kadrową. Firmy (...) Sp. z o.o., (...)nie przejęły od (...) S.A. żadnych składników majątkowych, jak też ksiąg i dokumentów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. (...) Sp. z o.o., (...)przejęły usługi z zakresu obsługi kadrowej, księgowości i rachuby, produkcji, obsługi magazynów oraz bhp i ochrony środowiska. W (...) S.A. pozostały strategiczne działy, tj. Zarząd, handel i marketing, projektowanie i konstruowanie, techniczne przygotowywanie produkcji, kontrola jakości i serwis. Funkcje koordynatorów w zakresie spraw pracowniczych pełnili przejęci przez R. i (...) pracownicy (...) S.A. Niezbędne sprzęty do wykonywania pracy na danym stanowisku czyli maszyny, urządzenia pracownicy otrzymywali z (...) S.A., natomiast zaopatrzenie w odzież ochronną, roboczą, środki czystości, ekwiwalent za pranie, napoje chłodzące i posiłki regeneracyjne od nowych pracodawców. Organ rentowy wskazał, iż kwestią zasadniczą w powyższej sprawie jest ustalenie, czy i pomiędzy jakimi podmiotami został nawiązany stosunek pracy. Wskazując na konstytutywne cechy stosunku pracy stwierdził, że wnioskodawcy, pomimo formalnego zawarcia umowy o pracę z (...) sp. z o.o., faktycznie wykonywali pracę na rzecz (...) S.A.

Zarządzeniem z dnia 30.04.2014r. Sąd połączył sprawy z w/w odwołań do łącznego prowadzenia i rozpoznania.

Postanowieniem z dnia 09.06.2014 r. Sąd zawiesił postępowanie na zgodny wniosek stron. Następnie postanowieniem z 22.06.2015 r. podjął Sąd postępowanie zawieszony na zgodny wniosek stron, wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych (...) Sp. z o.o. we W. oraz Syndyka Masy Upadłości (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O. oraz na podstawie art. 174 § 1 pkt 2 i 4 kpc zawiesił postępowanie.

Postanowieniem z dnia 5.02.2018 r. Sąd postanowił zmienić w/w postanowienie z 22.06.2015 r. i zwolnić zainteresowanych Syndyka Masy Upadłości (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O. oraz (...) Sp. z o.o. we W. z obowiązku występowania w sprawie w charakterze zainteresowanych.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wytwórnia (...) S.A. zawarła w dniu 18.04.2012 r. Umowę o Świadczenie Usług oraz Umowę – Porozumienie nr 1/12 z (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Dotychczasowy pracodawca, tj. (...) S.A. przekazała na nowego pracodawcę pracowników według załączonego wykazu, na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia 30.04.2012r., bez szkody dla pracowników. Pracownicy zostali przekazani do firmy (...) Sp. z o.o. we W. z dniem 01.05.2012r. Przedmiotem umowy było świadczenie przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. usług związanych z procesem produkcji wymienionymi w § 1 umowy o świadczenie usług. Usługodawca, czyli (...) Sp. z o.o. we W. do realizacji tychże usług oddelegować miał osoby – zwane wykonawcami, zatrudnione u usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Wykonawcy zobowiązani byli do stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wyznaczonych przez usługobiorcę (...) S.A. zgodnie z treścią umowy, nie podlegali im jednak służbowo. Wykonanie usług miało być potwierdzane przez strony do 6 – go dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dane usługi były świadczone. Zgodnie z § 5 umowy podstawę wystawienia faktury stanowić miało rozliczenie realizacji usług sporządzane przez usługodawcę. Ustalono, że wynagrodzenie będzie płatne na podstawie wystawionych przez usługodawcę faktur VAT przelewem na rachunek bankowy wskazany na fakturze. Usługodawca R. Sp. z o. o. we W. przyznał usługobiorcy rabat w wysokości 40% kosztów (na które składają się składki na rzecz ZUS i podatek od wynagrodzeń) w okresie pierwszych 3 lat. W dalszych postanowieniach umowy przewidziano, że umowa została zawarta na okres trzech lat z możliwością wcześniejszego jej wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. § 9 umowy dotyczył cesji wierzytelności wynikającej z umowy stanowiąc, że cesja taka może nastąpić wyłącznie za zgodą usługobiorcy, przy czym ograniczenie cesji wierzytelności z umowy nie dotyczyło cesji na rzecz (...) (...) + (...) jako 100% udziałowca (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W..

Umowy o tej samej treści co zawarte z (...) Sp. z o.o. we W., (...) S.A. zawarła z (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O.. Są to umowy o świadczenie usług z dnia 1.11.2012r i umowa porozumienie z dnia 31.10.2012r o przejęciu pracowników w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. (...) SA w dniu 01.03.2013r zawarł umowę z Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. w Ł. o świadczenie usług o tej samej treści co z w/w Spółkami, jednak nie zawarto między w/w podmiotami umowy o przejęcie pracowników. W tym przypadku istniała ogólna umowa o współpracy zawarta w dniu 01.03.2013r we W. między Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł., a (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., na mocy której spółka (...) miała korzystać przy wykonywaniu swoich usług z pomocy pracowników (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., wcześniej przejętych od kontrahentów.

(...) S.A. na piśmie poinformowała swoich pracowników o przejęciu ich w trybie art. 23¹ k.p. przez nowego pracodawcę, tj. (...) Sp. z o.o. we W. z dniem 01.05.2012r. Pismami z dnia 01.10.2012r (...) Sp. z o.o. we W. poinformował pracowników o przejęciu ich przez (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. z dniem 01.11.2012r. O przejęciu pracowników zostały powiadomione związki zawodowe.

(...) S.A. przekazała pracowników z działów BHP, Wydziału Produkcyjnego, D. Księgowości, D. Magazynów, D. Logistyki i Zakupów, Biura zarządu – ustanowiono pracownika tego działu tzw. koordynatora. W strukturze (...) pozostawiono D. (...) Jakością, Służbę Handlu i Marketingu, Pracownię (...)Konstrukcyjną, Dyrektora (...) i Produkcji, Służbę (...) Pogotowia Produkcji, D. Utrzymania (...), D. Serwisu, Dyrektora (...)Główny Księgowy.

Wnioskodawcy E. D., A. C., A. B. (1) zatrudnieni byli na Wydziale Produkcyjnym. Pomimo tego przekazania wszyscy wnioskodawcy nadal wykonywali tą samą, co przed przekazaniem, pracę na rzecz Wytwórnii (...) S.A., pod tym samym nadzorem, na tym samym sprzęcie.

Wnioskodawcy E. D., A. C., A. B. (1) zgodnie z zapisami w bazie danych ZUS, zostali zgłoszeni do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę u płatników:

- (...) S.A. z/s w D. do 30.04.2012r.,

- (...) Sp. z o.o. z/s we W. od 1.05.2012r. do 31.10.2012r.,

- (...) (...) Sp. z o.o. z/s w O. od 01.11.2012r.,

- (...) S.A. z/s w D. od 01.12.2013r. do nadal.

Przez cały okres zatrudnienia świadczyli taką samą pracę, jej warunki nie ulegały zmianie. Pracowali w Wytwórni (...) S.A., a osobą nadzorującą i kontrolującą ich pracę byli dotychczasowi kierownicy przejęci przez firmy (...) Sp. z o.o. we W. i (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O.. Pracowali używając sprzętu (...). Nie mieli kontaktu z żadnym z przedstawicieli firm przejmujących. Spółka (...) czy (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O. nie przejęły żadnych składników majątkowych w faktyczne władanie.

W niniejszej sprawie zarówno (...) Sp. z o.o., jak też (...) nie miały samodzielności w decyzjach kadrowo-płacowych co do przejętych pracowników przez okres trwania umowy. Wszystkie decyzje dotyczące wynagrodzenia, przedłużenia umów, zgody na urlop wypoczynkowy, okolicznościowy, bezpłatny, rozwiązanie umowy o pracę mogły być podjęte tylko za zgodą (...) S.A. Firmy przejmujące pracowników mogły jedynie prowadzić dokumentację pracowniczą, przygotowywać i wręczać pracownikom umowy, paski z wynagrodzeniem, sporządzać druki (...) i wszelką dokumentację niezbędną, naliczać wynagrodzenia i terminowo je wypłacać na konta bankowe, naliczać składki, podatek, dostarczać (...) S.A. zestawień dotyczących pracowników (zestawień urlopów, zwolnień lekarskich itp.), wystawiać świadectwa pracy i niezbędne dokumenty potwierdzające zatrudnienie, kierować pracownikami na wstępne okresowe badanie lekarskie, wyrejestrowywać pracowników, którzy zakończyli pracę. Przejęci pracownicy zobowiązani byli do wykonywania obowiązków w zakresie swoich zadań i do stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wyznaczonych przez (...) SA w D. w zakresie swoich obowiązków, jednakże wg umowy nie podlegali im służbowo.

(dowód: zeznania świadków: A. P., S. G., W. Ś., B. R. oraz zeznania Prezesa (...) L. W., zeznania odwołującego A. C., dokumentacja w aktach ZUS oraz w aktach niniejszej sprawy).

Zeznania świadków i Prezesa (...) na wniosek stron dopuszczone jako dowód ze sprawy IV U 1261/15.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, jak też stron postępowania, gdyż są logiczne, konkretne oraz korespondują z dowodami z dokumentów, których autentyczność i treść nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Spór w niniejszym postępowaniu sprowadził się zatem do weryfikacji skuteczności zawierania przez płatnika składek (...) S.A. umów przewidujących, tzw. outsourcing kadrowo - płacowy w kontekście przejścia pracowników na nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p., jak też ustalenia, z jakim podmiotem łączył E. D., A. C., A. B. (1) stosunek pracy. Dopiero na podstawie tej oceny można bowiem dokonać analizy prawidłowości stanowiska zajętego przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z treścią art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U z 2016r. poz. 963 ze zm.) płatnikiem składek dla pracowników jest pracodawca. Ten sam podmiot realizuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne, co wynika z art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 27.08.2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Fundusz Pracy, co wynika z art. 104 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 13.07.2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Ustawodawca, w art. 83 ust. 1 pkt 1 powołanej ustawy, wprost nakłada na ZUS obowiązek wydania decyzji w zakresie indywidualnej sprawy dotyczącej zgłoszenia do ubezpieczenia.

Przesądzenie przez organ rentowy, że Wytwórnia (...) S.A. była w spornym okresie pracodawcą E. D., A. C., A. B. (1) wynika z ustalenia, że pomimo zawartych przez firmę (...) S.A. i (...) Sp. z o.o. oraz (...) (...) umów - porozumień o świadczenie usług i przejście pracowników w trybie art. 23¹ k.p. faktycznie przejście zakładu pracy, jego części, w rozumieniu tego przepisu, nie miało miejsca. Powołany przepis reguluje zagadnienie przekształceń organizacyjno-

prawnych, które polegają na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Na tym też tle zrodził się spór w sprawie albowiem odwołujący się utrzymuje, że dotychczasowi jego pracownicy z dniem 1 maja 2012 r. zostali przejęci przez Spółkę (...), zaś z dniem 01.11.2012r. przez spółkę (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. i to właśnie te spółki od wskazanej daty stały się jego pracodawcą i jednocześnie płatnikami składek. Pod rozwagę i osądzenie Sądu poddana została zatem instytucja przejścia zakładu pracy na inny podmiot. Oceny Sądu wymagała także kwestia oceny stosunku pracy, tj. ustalenie z kim łączył E. D., A. C., A. B. (1) stosunek pracy.

Zgodnie z treścią art. 23¹ k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Zauważyć należy, że treść powołanego przepisu wzorowana jest na postanowieniach dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. (wcześniej dyrektywy 77/187) w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Przepis art. 23¹ k.p., po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, należy interpretować zgodnie z prawem unijnym, a zważywszy, że nie definiuje on przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ani nie określa kryteriów oceny, czy przejście to nastąpiło, ograniczając się do wskazania jego skutków, najistotniejsze znaczenie ma ustalenie jego prounijnej wykładni w tym zakresie.

Orzecznictwo TSUE (Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej a poprzednio Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości) wydane na gruncie dyrektywy 2001/23/WE skłania do generalnego wniosku, że kryterium decydującym o uznaniu za rzeczywiste przeniesienie przedsiębiorstwa lub jego części jest zachowanie tożsamości jednostki gospodarczej, które wynika przede wszystkim z rzeczywistego kontynuowania lub przejęcia przez nowego pracodawcę tej samej działalności gospodarczej lub działalności podobnej. Wskazana tożsamość jednostki wyznaczana jest między innymi czynnikiem majątkowym, przy czym należy podkreślić, że element majątkowy nie ma charakteru wyłącznego. W najnowszym orzecznictwie TSUE wyrażany jest pogląd, że przepisy dyrektywy 2001/23/WE mogą być stosowane także w sytuacji, gdy część przejmowanego przedsiębiorstwa lub zakładu nie zachowuje niezależności organizacyjnej, pod warunkiem, że funkcjonalne więzi pomiędzy poszczególnymi przejmowanymi czynnikami produkcji zostaną zachowane, co będzie pozwalało przejmującemu na ich wykorzystywanie do celu prowadzenia identycznej lub analogicznej działalności gospodarczej.

Nie może też ująć uwadze, że przy ocenie transferu pracowników znaczenie ma strona podmiotowa. Koncentruje ona uwagę na związku rodzaju wykonywanej pracy z zespołem majątkowym służącym do jej realizacji. W większości wypadków zadania postawione przed pracownikiem wymagają środków majątkowych, które są dostarczane przez pracodawcę. Indywidualizacja charakterystyczna dla oceny transferu pracowniczego pozwala na podkreślenie, że istnieją prace, w których nakład majątkowy pracodawcy jest wyłączony lub znacznie ograniczony.

Bezspornie zakład pracy stanowi zorganizowaną całość osobową i rzeczowo-majątkową, która jest dla pracowników placówką zatrudnienia, miejscem świadczenia pracy. Zakład pracy stanowi zorganizowany zespół środków, na który - w typowym układzie - składają się elementy materialne i niematerialne, system organizacyjny i załoga. Aspekty: majątkowy, niemajątkowy, osobowy, organizacyjny i zadaniowy w całości wypełniają jego treść.

Interpretacje regulacji unijnych są w pełni aprobowane w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego i wyrokach sądów powszechnych, pozostających pod wpływem zarówno unijnej wykładni, jak również w ramach stosowania prounijnej wykładni regulacji krajowych (por. m.in. uchwała 7 sędziów SN z 28 marca 2013 r. III PZP 1/13, OSNP 2014/5/51, wyrok SN z 17 maja 2012 r. I PK180/11, wyrok SN z 7 marca 2012 r. II PK 233/11, wyrok SN z 11 kwietnia 2012r. I PK 155/11, wyrok SN z 14 czerwca 2012 r. I PK 230/11). Sąd Okręgowy w składzie orzekającym również w pełni je aprobuje i wskazuje, że w wyroku SN z 13.04.2010r., sygn. akt I PK 210/09, wskazano, że powierzenie kompleksowej obsługi jednego podmiotu wyspecjalizowanym przedsiębiorcom, świadczącym usługi w oznaczonym zakresie (tzw. outsourcing) - może stanowić przejęcie zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., ale ocena w tym zakresie musi być odniesiona do konkretnych okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy. Należy więc przeprowadzić test porównawczy istotnych okoliczności przemawiających za uznaniem, że doszło do przejścia części zakładu pracy z

konkretnymi ustaleniami faktycznymi w sprawie i przeprowadzić ich kompleksową ocenę. Istotne okoliczności, które należy ocenić (według katalogu sformułowanego w wyroku ETS z 18.03.1986 r. w sprawie 24/85, J. M. A. S. przeciwko G. C. and A. B. (2) en Z. B.), to:

1. typ przedsiębiorstwa lub zakładu;
2. czy zbyte zostały składniki materialne, takie jak budynki i ruchomości;
3. wartość składników niematerialnych w chwili transferu;
4. czy większość pracowników została przejęta przez nowego pracodawcę;
5. czy przejęta została obsługa klientów przedsiębiorstwa;
6. stopień podobieństwa między działalnością prowadzoną przed i po zbyciu przedsiębiorstwa;
7. ewentualna przerwa w działalności przedsiębiorstwa.

Przedkładając powyższe w realia niniejszej sprawy należy jednoznacznie stwierdzić, że zarzuty formalne postawione przez odwołującego nie są zasadne. Również prezentowana przez odwołującego koncepcja tzw. outsourcingu kadrowo – płacowego nie pozwala na stwierdzenie w ustalonym stanie faktycznym sprawy dokonania przejęcia ubezpieczonych przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ k.p.

Z poczynionych ustaleń wynika, że jedyną zmianą jaka zaistniała po zawarciu porozumienia pomiędzy odwołującym a firmami (...) Sp. z o.o. we W. i (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O. był fakt wypłacania wynagrodzenia za pracę przez nowy podmiot, który prowadził w tym zakresie dokumentację kadrowo – płacową. Po dniu 01.05.2012r., oprócz wskazanej zmiany w zakresie wypłat wynagrodzenia, wszelkie warunki pracy i płacy pracowników pozostały bez zmian. Pracownicy nadal pracowali na dotychczasowych stanowiskach pracy, w tym samym miejscu pracy i wykonywali obowiązki pracownicze na dotychczasowych zasadach, pod faktycznym kierownictwem i nadzorem Wytwórni (...) S.A., przy wykorzystaniu składników majątkowych należących do (...). Nie doszło bowiem do żadnego faktycznego przejęcia majątku odwołującej, ani przez (...) Sp. z o.o., ani przez (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O.. (...) Sp. z o.o. we W. jak i (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O. nie przejęły we faktyczne władanie hali produkcyjnej czy biur, co mogłoby świadczyć o zmianie właściciela. Nadal te składniki majątkowe były pod faktycznym władaniem odwołującej się spółki. Udostępnienie niezbędnego sprzętu, czy użyczenie hali produkcyjnej i pomieszczeń biurowych musi być faktycznym objęciem we władanie przez firmę przejmującą, a takiego faktycznego objęcia we władanie nie było. Nikt z firmy przejmującej (nie był tą osobą koordynator) nie uczestniczył fizycznie w przejęciu składników majątkowych i żadna z tych firm fizycznie nie władała tymi środkami materialnymi. Nie doszło do wyodrębnienia zorganizowanej jednostki gospodarczej z własnym nadzorem merytorycznym i kierownictwem zarówno z firmy (...) Sp. z o.o. we W. jak i (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O.. Przejęci pracownicy wykonywali te same czynności, na tych samych stanowiskach, w tym samym miejscu, z tymi samymi osobami sprawującymi nadzór bezpośredni (przejście w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. kierownicy) i pod nadzorem merytorycznym Dyrektora Ekonomicznego i (...), Głównego Specjalisty ds. (...) Przygotowania Produkcji i Prezesa Zarządu Wytwórni (...) SA.

Należy uznać, że umowy zawarte pomiędzy (...) S.A., a (...) Sp. z o.o. we W. i (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O. przeciwnie do tego, co twierdzi odwołujący, stanowią jedynie umowy o świadczenie usług outsourcingu kadrowo – płacowego, polegające wyłącznie na obsłudze kadrowej i płacowej, które z pewnością nie są objęte dyspozycją art. 23¹ k.p. Przeciwna wykładnia, w ocenie Sądu, jest sprzeczna z obowiązującymi standardami ochrony pracowników, a przez to jest nieważna na mocy art. 58 k.c. Zasadniczym celem działania stron, w tym głównie odwołującego, było bowiem obniżenie kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników poprzez uniknięcie obciążeń z tytułu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Kolejną kwestią wymagającą przesądzenia było ustalenie z kim łączył E. D., A. C., A. B. (1) stosunek pracy, przy uwzględnieniu, że zgodnie z powyższymi rozważaniami nie doszło do przejęcia zakładu pracy i pracowników (...) S.A.

Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta w art. 22 kodeksu pracy stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatem za podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Powstały w wyniku zawarcia umowy o pracę stosunek prawny musi charakteryzować się wszystkimi wyżej wymienionymi cechami, w przeciwnym razie nie jest możliwe przyjęcie, że strony łączy stosunek pracy, a jedynie, że została zawarta pewnego rodzaju umowa, mająca za przedmiot świadczenia pracy, nie będąca jednak umową o pracę.

E. D., A. C., A. B. (1) zawarli umowę o pracę z Wytwórnią (...) S.A., wykonywali ją na rzecz Wytwórni (...) S.A., i pracują nadal na tym samym wydziale. Ich faktycznym pracodawcą była Wytwórnia (...) S.A., to na jej rzecz świadczyli pracę, jak też pod jej kierownictwem.

Za powyższym przemawia również fakt, iż - jak zostało ustalone - nie doszło do przejęcia zakładu pracy i pracowników przez (...) Sp. z o.o. we W., a następnie (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O..

Sąd zwolnił te podmioty z udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych tj. Syndyka Masy Upadłości (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O. oraz (...) Sp. z o.o. we W. bo Spółki te nie mają przymiotu zainteresowanej w rozumieniu art. 477¹¹ § 2 kpc.

Uwzględniając powyższe Sąd uznał, że decyzja wydana przez organ rentowy jest prawidłowa i na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołania.