

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z 9 lipca 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, że R. M. jako pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 15 marca 2012r. do 24 sierpnia 2013r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) Sp. z o.o. w P. (dalej także Płatnik).

W uzasadnieniu organ rentowy podał, że w związku z przeprowadzonym postępowaniem wyjaśniającym ustalono, że zainteresowany został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego:

- od 15 marca 2012r. do 30 czerwca 2012r. oraz od 1 kwietnia 2013r. do 24 sierpnia 2013r. przez (...) Sp. z o.o. w P., z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia,
- od 1 lipca 2012r. do 31 października 2012r. przez Spółkę z o.o. (...) we W. (dalej R.), z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia,
- od 1 listopada 2012r. do 31 marca 2013r. przez Spółkę z o.o. (...) (...) + H. + B. + V. z siedzibą w O. (dalej (...)), z pracowniczym kodem ubezpieczenia.

Podał też, że jest w posiadaniu umowy - porozumienia z 1 czerwca 2012r., z której wynika, że z dniem 1 lipca 2012r. Płatnik przekazał w oparciu o przepis art. 23¹ kp wszystkich pracowników na nowego pracodawcę (...) sp. z o.o. , a także:

- umowy - porozumienia z 31 października 2012r., zawartej między Płatnikiem, R. oraz (...), z której wynika, że z dniem 31 października 2012r. strony wyrażają zgodę, aby pracownicy Płatnika wykonywali pracę zleconą przez R. w firmie (...);
- umowy z 1 czerwca 2012r. o świadczenie usług, zawartej między Płatnikiem, zwanym usługobiorcą, oraz R., zwanym usługodawcą, zgodnie z którą usługodawca, przez co należy rozumieć każdego jego pracownika - wykonawcę zobowiązany jest przy wykonaniu usług objętych niniejszą umową przestrzegać przepisów porządkowych i aktów wewnętrznych;
- umowy z 1 listopada 2012r. o świadczenie usług, zawartej między Płatnikiem a (...), zwaną usługodawcą, zgodnie z którą usługodawca, przez co należy rozumieć każdego jego pracownika - wykonawcę zobowiązany jest przy wykonaniu usług objętych niniejszą umową przestrzegać przepisów porządkowych i aktów wewnętrznych.

W związku z tym, że usługobiorca nie przekazuje usługodawcy wraz z wykonawcami żadnego majątku swojego przedsiębiorstwa, lecz jedynie zadania i kompetencje do realizacji przez pracowników – wykonawców, przejętych w oparciu o przepisy art. 23¹ kp, strony tej umowy wyłączają wszelką odpowiedzialność solidarną za zobowiązania wynikające

ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu na innego pracodawcę, o której mowa w art. 23¹ § 2 kp.

W trakcie przeprowadzonych przez organ rentowy czynności kontrolnych stwierdzono, że Płatnik wyrejestrował z ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego swoich pracowników i zostali oni zgłoszeni przez nowego pracodawcę do wyżej wymienionych ubezpieczeń. Ponadto ustalono, że zainteresowanemu Płatnik wydał świadectwo pracy z 30 czerwca 2012r., zawarte porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę w dniu 30 czerwca 2012r. oraz indywidualną kartę czasu pracy pracownika za okres od marca 2012r. do czerwca 2012r.

Organ rentowy stanął na stanowisku, że w rozpoznawanej sprawie nie doszło do przejścia pracowników na nowego pracodawcę, bowiem ani R., ani (...) nie przejmowały jednocześnie składników zarówno majątkowych, jak i osobowych poprzedniego przedsiębiorstwa. Rola R. i (...) sprowadzała się jedynie do wypłacenia pracownikom wynagrodzenia, które wcześniej na podstawie wystawionej faktury otrzymały od kontrahenta. Miejsce wykonywania pracy pozostało bez zmian, tj. praca nadal wykonywana była w siedzibie Płatnika, czas wykonywania usług określał dotychczasowy pracodawca, tj. (...). Wobec krótkich terminów umownych na potwierdzenie wykonania usług, rozliczenia finansowego realizacji tych usług, wystawienia faktury oraz zapłaty wynagrodzenia zachodzi prawdopodobieństwo, że zabiegi te mają na celu przekazanie otrzymanego wynagrodzenia z tytułu świadczenia usługi na wynagrodzenie przejętych pracowników za ten miesiąc. Zakres zadań i obowiązków pracowniczych, warunki pracy i płacy ustalane są przejętym pracownikom przez Płatnika, czyli poprzedniego pracodawcę. Obie strony umowy - porozumienia oraz umowy o świadczenie usług miały świadomość, że wyliczone wynagrodzenie z tytułu umowy świadczenia usług nie uwzględnia kosztów zatrudnienia (upust do 40 %). Z pracy zainteresowanego korzystał i korzysta wyłącznie Płatnik. Zatem w spornym okresie faktycznym pracodawcą R. M. nadal była (...) Sp. z o. o. w P., nie doszło do przejścia zakładu pracy, lecz swoistego outsourcingu kadrowo-płacowego.

Odwołanie od tej decyzji złożył Płatnik, domagając się jej zmiany i stwierdzenia, że R. M. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik Płatnika w okresie od 1 lipca 2012r. do 31 marca 2013r.

Zarzucił naruszenie przepisów: art. 23¹ kp, art. 28 w zw. z art. 180 kpa, art. 7 kpa, 10 § 1 kpa oraz 77 § 1 kpa, art. 4 pkt 2a, 6, 11, 12, 13 i art. 83 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednol. Dz.U. z 2015r. poz. 121 ze zm.) (ustawy o s.u.s.), art. 353¹ kc, a także art. 2 w zw. z art. 7 i art. 22 Konstytucji.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując dotychczasowe stanowisko.

Syndyk masy upadłości (...) wniósł o oddalenie odwołania.

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2018r. sygn. VI U 1006/17 Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej oddalił odwołanie, zasądzając od (...) sp. z o.o. w P. oraz (...) sp. z o.o. w K. solidarnie na rzecz syndyka masy upadłości (...) w upadłości likwidacyjnej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił, że R. M. w dniu 15 marca 2012r. zawarł z Płatnikiem umowę o pracę na czas określony od 15 marca 2012r. do 24 sierpnia 2013r. na stanowisko rozbiór i konfekcjonowanie drobiu z wynagrodzeniem 1.500 zł miesięcznie w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 1 czerwca 2012r. zawarta została umowa - porozumienie, z której wynika, że z dniem 1 lipca 2012r. (...) Sp. z o. o. w P. na podstawie art. 23¹ kp przekazała wszystkich pracowników nowemu pracodawcy - (...) sp. z o.o. we W.. W dniu 30 czerwca 2012r. R. M., dotychczas pracownik Płatnika, na mocy porozumienia stron rozwiązał umowę o pracę ze skutkiem na ten sam dzień, a następnie podpisał umowę o pracę ze spółką (...). W związku z podpisaniem umowy R. zgłosił zainteresowanego do ubezpieczeń społecznych jako swojego pracownika.

W dniu 1 czerwca 2012r. zawarto umowę o świadczenie usług pomiędzy Płatnikiem, zwanym usługobiorcą, oraz R., zwaną usługodawcą, zgodnie z którą usługodawca, przez co należy rozumieć każdego jego pracownika - wykonawcę

zobowiązany jest przy wykonaniu usług objętych niniejszą umową przestrzegać przepisów porządkowych i aktów wewnętrznych.

W dniu 31 października 2012r. zawarta została umowa - porozumienie między Płatnikiem, R. i (...), z której wynika, że z tym samym dniem strony wyrażają zgodę, aby pracownicy Płatnika wykonywali pracę zleconą przez R. w firmie (...). Na mocy porozumienia zainteresowany został przekazany przez R. do nowego pracodawcy, którym miała być (...)w O..

W dniu 1 listopada 2012r. zawarto umowę o świadczenie usług pomiędzy Płatnikiem, zwanym usługobiorcą, a (...), zwaną usługodawcą, zgodnie z którą usługodawca, przez co należy rozumieć każdego jego pracownika - wykonawcę zobowiązany jest przy wykonaniu usług objętych niniejszą umową przestrzegać przepisów porządkowych i aktów wewnętrznych. Przedmiotem tej umowy były usługi polegające na produkcji i obróbce mięsa.

Przez cały okres obowiązywania umów o świadczenie usług, rozliczenia pomiędzy Płatnikiem a firmami (...) i (...) dokonywano w następujący sposób: na koniec miesiąca następowało zatwierdzenie list obecności przez Płatnika, na tej podstawie naliczana była lista płac, która stanowiła podstawę do wystawienia faktury VAT.

W związku z podpisaniem umowy (...) zgłosiła zainteresowanego do ubezpieczeń społecznych jako swojego pracownika.

W dniu 2 listopada 2012r. A. D., będąca pracownikiem Spółki (...), otrzymała od spółki (...) pełnomocnictwo do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3⁽¹⁾ kp, w szczególności do zawierania i rozwiązywania umów o pracę, ustalania uprawnień i świadczeń pracowniczych ze stosunku pracy, prowadzenia akt osobowych i dokumentacji w sprawach ze stosunku pracy. Podobnej treści pełnomocnictwo otrzymała od (...), natomiast dla pracowników Płatnika pełnomocnikiem występującym w imieniu R. i (...) była A. S..

W dniu 1 kwietnia 2013r. R. M. ponownie zawarł umowę o pracę z Płatnikiem na czas określony, do 24 sierpnia 2013r., na stanowisku rozbioru i konfekcjonowania drobiu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1.600 zł brutto.

W dniu 31 października 2017r. Płatnik zawarł z (...) z siedzibą w K. umowę wydania - przeniesienia własności przedsiębiorstwa.

Na mocy tej umowy firma (...) przejęła między innymi zobowiązania i obciążenia związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie akt organu rentowego, akt osobowych zainteresowanego, akt kontroli oraz przesłuchania A. D.

i S. P. w sprawie sygn. VI U 507/17 tego Sądu, a także zeznań zainteresowanego, G. S. i zeznań K. R., złożonych w sprawach sygn. VI U 129/17 i VI U 715/16 tego Sądu.

Wskazał też Sąd I instancji, że pominął wnioski dowodowe zgłoszone przez Płatnika, a obejmujące przesłuchanie P. K., J. M. i J. Z. uznając, że zeznania tych świadków w rozpoznawanej sprawie były zbędne, zmierzały jedynie do przedłużenia postępowania, podczas gdy okoliczności będące przedmiotem dowodu wynikały z dokumentów przedłożonych przez strony oraz zeznań zainteresowanego.

Przywołując uregulowania art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. ustawy o s.u.s. w zw. z art. 8 ust. 1 i art. 13 pkt 1 tej ustawy wskazał Sąd I instancji, że nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie, pierwszy - na co dzień, drugi - na wypadek zdarzeń losowych. Należy zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny, ubezpieczenie społeczne

nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron - realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz fakt wykonywania zatrudnienia.

Wskazał też Sąd, że zgodnie z art. 4 pkt 2a ustawy o s.u.s. płatnikiem składek dla pracowników jest pracodawca. Ten sam podmiot realizuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne (art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 27.08.2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – tekst jednol. Dz.U. z 2017r., poz. 1938) oraz na Fundusz Pracy (art. 104 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – tekst jednol. Dz.U. z 2017r. poz. 1065) i na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 9 ustawy z dnia 13.07.2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy – tekst jednol. Dz.U. z 2016r., poz. 1256).

Odnosząc się do umowy o pracę, którą po rozwiązaniu umowy o pracę z (...) Sp. z o.o. zainteresowany zawarł z (...) Sp. z o.o., uznał Sąd I instancji,

że umowa ta nie została zawarta ze skutkiem prawnym, nie jest bowiem tak, że zawarta umowa rodzi stosunek obligacyjny przez sam fakt jej spisania, w sytuacji, gdy nie jest realizowana.

Podniósł, że w świetle ustawy o s.u.s. za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Z kolei nawiązanie stosunku pracy następuje przez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 kp. Stosownie do treści art. 22 kp, przez nawiązanie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, zaś pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Na powstanie tego stosunku prawnego nie składa się tylko złożenie oświadczeń woli, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie umówionej pracy na warunkach określonych w umowie.

Odwołując się do literatury i orzecznictwa wskazał, że „praca” w rozumieniu art. 22 kp to działalność:

1. zarobkowa,
2. wykonywana osobiście przez pracownika (z możliwością zastępstwa przy wykonywaniu niektórych czynności, za zgodą pracodawcy, przez innego pracownika),
3. wykonywana stale, powtarzająca się w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędąca więc jednorazowym wytworem lub czynnością jednorazową,
4. wykonywana na ryzyko pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto jest obowiązany do zapłaty pracownikowi wynagrodzenia w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze),
5. świadczona pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 kp) i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy - w czasie wyznaczonym przez pracodawcę (art. 128 kp).

Do ustalenia, że między stronami doszło do powstania stosunku pracy, nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy

o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, odbycie szkolenia BHP, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy czy zgłoszenie do ubezpieczenia, lecz konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy

i faktycznie to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy, stwierdzając w wyroku z 18 maja 2006r. sygn.

III UK 32/06, że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie w wyroku z 10 lutego 2006r. sygn. I UK 186/05 (LEX nr 272575) stwierdził,

że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie

z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził w wyroku z 14 września 2006r. sygn. II UK 2/06, w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 kp. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go jako strony umowy faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Kwestia ważności zawartej umowy o pracę stoi w sprawie o objęcie ubezpieczeniem społecznym na drugim planie, bowiem o nieobjęciu tym ubezpieczeniem w przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy, lecz fakt niepozostawiania

w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 kp (por. wyroki Sądu Najwyższego z dni: 7 lipca 2005r. sygn. II UK 275/04, OSNP z 2006r. nr 5-6, poz. 96; 30 maja 2006r. sygn.

II UK 161/05; 2 czerwca 2006r. sygn. I UK 337/05, Wokanda z 2006r. nr 12, s. 29; 8 stycznia 2007r., sygn. I UK 207/06, LexPolonica nr 1348865).

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego stwierdził Sąd I instancji, że zainteresowanego z R. nie łączył stosunek pracy. Strony co prawda podpisały umowę o pracę na czas określony oraz szereg dokumentów, mających zastosowanie w ramach stosunku pracy, jednakże dokumenty te - w całokształcie okoliczności sprawy - należy uznać za zgromadzone jedynie w celu upozorowania istnienia ważnego stosunku pracy pomiędzy R. a zainteresowanym.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi natomiast

do jednoznacznego wniosku, że zainteresowany na podstawie umowy zawartej z R. wykonywał tę samą pracę, w tym samym miejscu, na tych samych warunkach i pod nadzorem tych samych osób, jak podczas zatrudnienia przez Płatnika. Przestrzegał tych samych aktów wewnętrznych i przepisów obowiązujących u Płatnika, korzystał z tych samych sprzętów

i narzędzi oraz pomieszczeń socjalnych (co wynikało już z samej treści umów o świadczenie usług). Zainteresowany, pomimo podpisania umowy o pracę z nowym podmiotem i formalnej zmiany pracodawcy, cały czas wykonywał to samo zatrudnienie, a charakter i warunki pracy nie uległy zmianie.

Za znamienne uznał Sąd Okręgowy okoliczności podpisywania umowy o pracę

z R., gdyż miało to miejsce w siedzibie dotychczasowego pracodawcy, stosowne dokumenty przekazywał pracownik Płatnika działający jako pełnomocnik firmy (...) - A.S., a zainteresowany w ogóle nie miał kontaktu z żadnym przedstawicielem spółki (...), która prowadziła jedynie obsługę kadrowo - księgową. Mając zresztą na uwadze fakt, że to pracownica Płatnika zapewniła wypełnienie i podpisanie stosownej dokumentacji przez pracowników i następnie przekazywała ją, co dotyczyło również list obecności, zwolnień lekarskich i wniosków urlopowych do R. a następnie (...), trudno ocenić rolę tych spółek inaczej, jak tylko ograniczającą się do archiwizacji dokumentacji kadrowo - płacowej oraz technicznej obsługi wypłat wynagrodzeń dla pracowników. Działalność taka w zasadzie zbliżona była do usług świadczonych przez biura rachunkowe. Bezsprzecznie natomiast z efektów pracy zainteresowanego nadal korzystała (...) Sp. z o.o.

Jedyną zmianą, zauważalną z punktu widzenia pracowników, był fakt,

że wynagrodzenie wypłacał im nowy podmiot, tj. R., przy czym wypłata tych wynagrodzeń odbywała się z pieniędzy faktycznie przekazanych na ten cel przez Płatnika.

Uznał też Sąd I instancji, że samo przyjęcie przez organ rentowy zgłoszenia zainteresowanego przez R., a następnie (...) jako płatników składek, nie przesądza o tym, aby obie spółki faktycznie takimi płatnikami składek były.

Zauważył Sąd, że zgłoszenie funkcji płatnika następuje przez rejestrację w komputerowym systemie informatycznym ZUS i jeśli jest to zgłoszenie prawidłowe z punktu formalno - technicznego, to system zgłoszenie takie przyjmie i nawet jeśli zgłaszający się faktycznie płatnikiem nie jest, to w systemie będzie funkcjonował jako płatnik i w konsekwencji będą od niego przyjmowane dokumenty rozliczeniowe i rozliczane wpłaty z tytułu składek. Takie zgłoszenie może mieć zatem charakter czysto wirtualny - do czasu jego weryfikacji w ramach kontroli ZUS, co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Wszystkie powyższe rozważania dotyczą także oceny, zgodnie z którą zainteresowanego nie wiązał stosunek pracy z (...) po jego „przejęciu” przez tę spółkę na podstawie porozumienia z 31 października 2012r. Analogicznie jak w przypadku oceny więzi prawnej pomiędzy zainteresowanym a R., R. M. w dalszym ciągu świadczył tę samą pracę, w tym samym miejscu, na tych samych warunkach i pod nadzorem tych samych osób, jak podczas zatrudnienia przez Płatnika i to właśnie Płatnik czerpał korzyści z jego pracy. Rolą (...) była jedynie obsługa kadrowo - płacowa, w tym wypłata zainteresowanemu wynagrodzenia, przy czym w rzeczywistości następowało to ze środków przekazanych przez faktycznego pracodawcę, jakim była (...) Sp. z o.o.

Ani z R., ani z (...) R. M. nie wiązał faktycznie stosunek pracy, gdyż skutkiem zawartych umów o pracę nie było świadczenie przez zainteresowanego pracy na rzecz w/w podmiotów w warunkach odpowiadających dyspozycji art. 22 kp. W całych spornych w niniejszej sprawie okresach zatrudnienia zainteresowanego jego faktycznym pracodawcą pozostawała spółka (...), a zatem także ona była wówczas płatnikiem składek.

Porozumienie z 31 października 2012r., zawarte między (...) Sp. z o.o. a R. oraz (...), w przedmiocie przekazania pracowników przez R. i przyjęcia ich przez (...), Sąd uznał za nieważne z mocy art. 58 § 1 kc, jako zmierzające do obejścia prawa.

Zauważył Sąd, że z formalnego punktu widzenia wskazane porozumienie wobec R. M. zostało wykonane, dokonano bowiem jego wyrejestrowania z ubezpieczenia społecznego przez - odpowiednio - (...) Sp. z o.o. oraz R., a następnie do ubezpieczenia społecznego od 1 listopada 2012r. zgłosiła go (...) Również wypłata wynagrodzenia za pracę była realizowana przez nowego pracodawcę. Powyższe ustalenia nie przesądzają jednak, że doszło do transferu pracownika.

Podkreślił Sąd, że skoro zainteresowanego nie łączył z R. ważny stosunek pracy, to już z tego tylko względu nie mogło dojść do jego transferu z R. do (...)

Odwołując się do poglądów wyrażonych przez Sąd Apelacyjny w Białymstoku w uzasadnieniu wyroku z 17 grudnia 2014r. sygn. III AUa 867/14 (LEX nr 1623843) stwierdził Sąd, że wola stron w styku z instytucją przejścia zakładu pracy (art. 23¹ kp) i podlegania ubezpieczeniu społecznemu nie może korygować (modyfikować) bezwzględnie w tym zakresie obowiązujących przepisów prawa. Dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika na tle art. 23¹ kp należy uznać za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w treści art. 58 § 1 kc, a tym samym nieważne. Przypisany skutek nieważności oznacza, że nie dojdzie do zmiany pracodawcy, a tym samym płatnika składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Podniósł także, że regulacja dotycząca transferu czerpie swoje źródła z prawodawstwa UE (dyrektywa konsolidująca Rady 2001/23/WE z 12 marca 2001r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych

w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów). Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b tej dyrektywy z transferem mamy do czynienia wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Obecnie nie ulega wątpliwości konieczność wykładni prawa krajowego w sposób możliwie zgodny z treścią i celem dyrektywy. Wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia określonego w niej rezultatu, to powinność wszystkich organów państw członkowskich, w tym także - w ramach ich właściwości - sądów (wyrok

TS z dnia 10 kwietnia 1984r. w sprawie von C. i K. 14/83). Tak sformułowane stanowisko jest aprobowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała z 13 sierpnia 2008r. sygn.

I PZP 11/07). Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego można zauważyć liczne odniesienia do prawa UE na tle problematyki transferu (wyroki: z 29 marca 2012r. sygn.

I PK 150/11, z 25 stycznia 2013r. sygn. I PK 172/12; z 14 maja 2012r. sygn. II PK 228/11). Dana problematyka jest także szeroko przedstawiana w doktrynie prawa pracy

(I. M., Najnowsze orzecznictwo (...) w sprawach dotyczących ochrony praw pracowniczych

w razie przejścia przedsiębiorstwa na innego pracodawcę, (...) Przegląd Sądowy 2008 nr 5, str. 42; Z.H., Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a prawo pracy UE, Monitor Prawa Pracy 2004r. nr 5 str. 121-125 oraz Pojęcie jednostki gospodarczej w dyrektywie 2001/23/WE w sprawie przejścia zakładu pracy w świetle kontrowersji dotyczących stosowania testu S., (...) Przegląd Sądowy 2014r. nr 1 str. 24-17).

Z wypowiedzi literatury przedmiotu wynika, że przy wykładni art. 23¹ kp nie można pominąć dorobku wspólnotowego (acquis communautaire), w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Za dominującą obecnie należy traktować linię, która uzależnia uznanie transferu za skuteczny od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę. Na poparcie tej tezy trzeba odwołać się do pkt 18 orzeczenia Trybunału

z 11 marca 1997r. w sprawie C-13/95, A. S. v. (...) K., a także wyroku z 10 grudnia 1998r.

w sprawach połączonych C-173/96 i C-247/96, F. S. H. i inni v. A. de S. A. i S. C. M. i H. Z. v. (...) i H. B. S. Nie sposób też pominąć uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z 28 marca 2013r. sygn. III PZP 1/13, zgodnie z którą zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe, wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 kp.

Obowiązek przejścia składników majątkowych, które pozwalają normalnie prowadzić (kontynuować) działalność gospodarczą znajduje akceptację również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości na tle poprzednio obowiązującej dyrektywy 77/187/EWG dotyczącej przejścia zakładu pracy, [wyrok z 25 stycznia 2001r. C-172/99, (...) v. P. L. i P. X; wyrok TS z 20 listopada 2003r. C-340/01, C. A. i inni v. (...)]. Zaprezentowane wyżej orzeczenia dotyczyły sytuacji, gdy przejście obsługi przewozów autobusowych wiązało się

z przejściem składników majątkowych, czy też gdy szpital zlecał przygotowywanie posiłków nowemu wykonawcy, o ile ten używa składników majątkowych swego poprzednika. W takich wypadkach można mówić o skutkach wynikających z dyrektywy (odpowiednio art. 23¹ kp).

Wskazał Sąd Okręgowy, że oceniając, czy przesłanki przejścia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne w konkretnym wypadku. Istotne pozostaje, z jakim rodzajem przedsiębiorstwa lub zakładu mamy do czynienia, czy doszło

do przejścia składników majątkowych (budynki, ruchomości, wyposażenie, narzędzia). Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość.

W podsumowaniu stwierdził Sąd I instancji, że nie budzi jego wątpliwości fakt,

iż prowadzenie rozbioru mięsa drobiowego, co jest przedmiotem działalności (...) Sp. z o.o. - rzeczywistego pracodawcy zainteresowanego w dacie zawarcia porozumienia z 31 października 2012r. - nie jest możliwe z pominięciem infrastruktury mającej charakter majątkowy. W takiej zaś sytuacji sam transfer pracowników nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy, lecz konieczne jest także przejście składników majątkowych służących ich wykonywaniu. Skoro (...) nie korzystała z żadnych składników mienia związanych z wykonywaniem usługi, to nie można skutecznie wywodzić o uzyskaniu statusu pracodawcy przez ten podmiot.

W rozpoznawanej sprawie nie doszło do przekazania spółkom outsourcingowym substancji majątkowej służącej realizacji zadań. Pracownicy wykonywali je za pomocą majątku będącego w dyspozycji Płatnika. Co więcej, zachowano strukturę i organizację,

a nowy „pracodawca” nie sprawował kierownictwa nad zatrudnionymi. W takich okolicznościach należy jednoznacznie stwierdzić, że pomimo wystąpienia formalnych działań, mających uwiarygadniać przejście pracowników, nie doszło do przejścia zainteresowanego do nowego pracodawcy. O tym, czy dochodzi do spełnienia przesłanek zawartych w art. 23¹ § 1 kp, nie decydują bowiem umowy i porozumienia zawarte między dotychczasowym pracodawcą i spółkami outsourcingowymi, ale okoliczności faktyczne, identyfikujące normatywne pojęcie przejścia zakładu pracy. Porozumienie z 31 października 2012r., jako zmierzające do obejścia prawa, jest zatem nieważne (art. 58 § 1 kc).

W ocenie Sądu Okręgowego, zainteresowanego nie można także traktować jako pracownika tymczasowego spółek (...)i (...) w rozumieniu ustawy z dnia 9.07.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, gdyż nie wykonywał on pracy tymczasowej w rozumieniu art. 2 pkt 3 tej ustawy, czyli nie wykonywał zadań:

- o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, lub
- których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe lub
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika, zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

R. M. świadczył pracę na rzecz swego rzeczywistego pracodawcy, wykonując wciąż te same czynności, na tym samym stanowisku, w sposób ciągły, stały, nie tymczasowy, nie okresowy, nie doraźny, a nadzór nad nim sprawował ten sam kierownik produkcji - S. P..

W konsekwencji wniesione odwołanie uznał Sąd I instancji za bezzasadne.

Apelację od powyższego wyroku wniosła (...) sp. z o.o., działająca przez pełnomocnika. Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając:

- naruszenie art. 233 § 1 kpc przez dokonanie błędnych ustaleń faktyczno - prawnych, dowolnych i sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego ocen zgromadzonego materiału dowodowego przez Sąd w zakresie poniższym:
- Sąd w zaskarżanym wyroku przedstawił sytuacje, w których Płatnik nigdy się nie znalazł i które nie wynikają ze stanu faktyczno - prawnego niniejszej sprawy, a to:
- wskazał, że Płatnik podpisał umowę, z której wynika, że przekazał w oparciu o przepis art. 23¹ kp wszystkich pracowników nowemu pracodawcy, tj. R., co nigdy nie zaistniało w praktyce. Sąd nie zauważył jednak, że 30 czerwca 2012r. zainteresowany z własnej inicjatywy rozwiązał z Płatnikiem umowę o pracę i tym samym Płatnik nie mógł fizycznie przekazać zainteresowanego do firmy obcej, gdyż nie dysponował nim w swoich zasobach ludzkich;

- Sąd nie zauważył, że rozliczenie pomiędzy Płatnikiem a agencjami zatrudnienia następowało przez przekazanie informacji o ilości roboczogodzin wykonanych przez oddelegowanych do pracy w przedsiębiorstwie pracowników agencji zatrudnienia (...) lub agencji zatrudnienia (...) Płatnik nigdy nie sporządzał list płac dla obcych pracowników, jak również nie miał dostępu do list płac pracowników wyżej wymienionych agencji zatrudnienia i tym samym nie ma wiedzy w przedmiocie powzięcia takich sformułowań przez Sąd Okręgowy;
- Sąd nie zauważył, że A. D. od 1 lipca 2012r. była pracownikiem agencji zatrudnienia (...), a od 1 listopada 2012r. - pracownikiem (...), tym samym w dniu 2 listopada 2012r. była pracownikiem agencji zatrudnienia (...);
- A. D. podpisała umowę o pracę z agencją zatrudnienia (...) i na dodatek przyjęła obowiązki pełnomocnika tej agencji, tym samym błędne jest ustalenie Sądu Okręgowego o treści: „będąca pracownikiem spółki (...)”, gdyż w tym czasie nie była pracownikiem żadnej spółki (...);
- Sąd nie zauważył, że (...) sp. z o.o. przejęła na podstawie umowy cywilno - prawnej tylko niektóre, enumeratywnie wskazane zobowiązania (...) Sp. z o.o.;
- Sąd nie zauważył, że z treści przesłuchania S. P., kierownika produkcji, wynika, że pracownicy oddelegowani przez agencje zatrudnienia wykonywali różne czynności na różnych etapach produkcji, a nie tak jak wskazał to Sąd. Używane pojęcie przez Sąd: „wykonywał tę samą pracę” jest nawet teoretycznie niemożliwe do przyjęcia, gdyż pracownik może wykonywać ten sam rodzaj pracy, a nie ciągle tę samą pracę, gdyż z powodu braku efektywności takiego pracownika powinien być z nim rozwiązany stosunek pracy, a ponieważ agencje zatrudnienia nie rozwiązały z zainteresowanym stosunku pracy, to tym samym i z pewnością wykonywał on ten sam rodzaj pracy, co jest zjawiskiem powszechnym i oczywistym;
- Sąd nie zauważył, że pracownicy większości zakładów produkcyjnych funkcjonujących w kraju są zobowiązani do stosowania tych samych przepisów prawa w zakresie ochrony przeciwpożarowej i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto, wskazuje się również, że każda osoba przebywająca na terenie prywatnego przedsiębiorstwa jest zobowiązana do stosowania się do jego wewnętrznych norm i zasad;
- Sąd nie zauważył, że umowy o pracę przygotowywała A. D., która - jak oświadczyła - drukowała przekazaną przez agencje zatrudnienia umowę o pracę za pośrednictwem Internetu, następnie drukowała i podpisywała umowę i przekazywała ją do A. S., która przekazywała umowę kierownikowi produkcji, który przyjmował podpis od swoich bezpośrednich pracowników na druku umowy i zwracał kopię druku umowy tą samą drogą. W ten sposób wyżej wymienione agencje zatrudnienia procedowały ze swoimi pracownikami;
- Sąd nie zauważył, że funkcja pełnomocnika polega na dokonywaniu wszelkich czynności wskazanych w treści udzielonego pełnomocnictwa. Dlatego też to osoby posiadające od agencji zatrudnienia (...) i (...) odpowiednie umocowanie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy - takich czynności dokonywały. Tym samym zainteresowany miał kontakt bezpośredni ze swoim zwierzchnikiem, który był zatrudniony przez agencje zatrudnienia, a w sposób pośredni z innymi przedstawicielami agencji zatrudnienia działającymi na terenie B. i okolic, tj. A. D., S. P., A. S., a następnie osobami pracującymi w siedzibie agencji zatrudnienia. Z doświadczenia życiowego wynika, że niemożliwe byłoby, aby tylko zarząd spółki zajmował się sprawami wynikającymi z zakresu prawa pracy, gdyż takie procedowanie uniemożliwiałoby funkcjonowanie większości przedsiębiorstw.

Podkreśliła także apelująca, że nigdy nie zajmowała się obsługą kadrowo - płacową pracowników obcych firm i z informacji posiadanych przez nią jednoznacznie wynika, że nikt nie zlecał A. D. obsługi kadrowo - księgowej firm i nie

wynikało to z jej obowiązków jako pełnomocnika wyżej wymienionych agencji zatrudnienia, o czym świadczy umowa o świadczenie usług, zawarta pomiędzy agencjami zatrudnienia a Płatnikiem.

Zarzuciła też, że przejęcie zobowiązań przez (...) sp. z o.o. ściśle nieokreślonych nigdy nie zaistniało. Wynika to z tego, że z artykułu 55⁽¹⁾ kc jednoznacznie wynika, że w skład przedsiębiorstwa nie wchodzi zobowiązania. Dla celów skutecznego przejęcia zobowiązań - długów przedsiębiorstwa wymagana jest umowa cywilno - prawna, dokonana na podstawie art. 519, art. 520, art. 521 i art. 522 kc. Ponadto Sąd nie prowadził postępowania wyjaśniającego w tym przedmiocie sprawy i w oparciu o stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych sugerujące, że umową przeniesienia przedsiębiorstwa nastąpiło przejęcie wszelkich aktualnych i przyszłych zobowiązań (...) sp. z o.o. przez (...) sp. z o.o. - uznał za stronę sprawy (...)

sp. z o.o., pomimo tego, że apelująca posiada całkowicie odmienne stanowisko w przedmiocie niniejszej sprawy.

Zarzuciła apelująca, że nie przekazała z dniem przekazania swojego przedsiębiorstwa do (...) sp. z o.o. żadnego zobowiązania względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, co wynika z umowy cywilno - prawnej przenoszącej zobowiązania, która to uszczegóławia i doprecyzowuje umowę przekazania przedsiębiorstwa w tym zakresie. Również istotnym jest twierdzenie zarządów w/w spółek, że takie zobowiązania w dniu przekazania przedsiębiorstwa nie istniały.

Zarzuciła także, że Sąd Okręgowy nie zauważył, iż na podstawie art. 353⁽¹⁾ kc Zarząd spółki z o.o. (...) zawarł dwie umowy cywilno - prawne z agencjami zatrudnienia, które były zarejestrowane w rejestrach w dwóch Urzędach Marszałkowskich,

a mianowicie: (...) sp. z o.o. była zarejestrowana w Urzędzie Marszałkowskim Województwa (...) we W., zaś (...) (...) + (...) + B. + (...) sp. z o.o. - w Urzędzie Marszałkowskim województwa (...) w O.. Umowy te zostały zawarte na zasadzie swobody zawierania umów pomiędzy podmiotami gospodarczymi, tj. przedsiębiorcami. Agencje zatrudnienia wykonały swoje usługi w sposób zgodny z treścią zawartej umowy oraz w sposób zgodny z ustawą regulującą funkcjonowanie agencji zatrudnienia na terenie Rzeczypospolitej, tj. ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20.04.2004r. (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm., tekst jednol. z 31.05.2017r.), a nie jak to Sąd Okręgowy w Bielsku Białej sygnalizuje w swoim rozumowaniu - mylenie pojęć pomiędzy agencją zatrudnienia a agencją pracy tymczasowej.

Zarzuciła także, że Sąd I instancji twierdzi, jakoby zarejestrowanych agencji zatrudnienia (...) i (...) nie można było traktować jako agencji zatrudnienia, mimo że nie zapoznał się z dokumentacją i formułą funkcjonowania tych podmiotów gospodarczych w przedmiocie umów zawartych z Płatnikiem, gdyż żadnego tego typu dowodu nie przeprowadził, a mimo to uznał niewłaściwie, że marszałkowie dwóch województw dokonali nieprawidłowej rejestracji w/w podmiotów gospodarczych jako agencji zatrudnienia.

Nie zauważył też Sąd treści art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, na podstawie której w/w agencje zatrudnienia mogły prowadzić działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług: pracy tymczasowej, polegającej na zatrudnieniu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy - użytkownika na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Podniósł także Płatnik, że ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dnia 9.07.2003r. (Dz.U. nr 166, poz. 1608 ze zm.) definiuje pojęcie pracodawcy - użytkownika jako pracodawcę lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Natomiast za pracownika tymczasowego uważa pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy - użytkownika. Ustawa wskazuje, że praca tymczasowa może być wykonywana przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze okresowym.

Sąd nie zauważył również, że z mocy art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20.04.2004r. w zw. z art. 20 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z dnia 09.07.2003r. w/w wymienione agencje zatrudnienia mogły skierować każdego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy - użytkownika, przez okres nieprzekraczający 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Nie zauważył tych ustawowych regulacji prawnych, gdyż nawet nie dokonał porównania czasu pracy pracowników oddelegowanych do pracodawcy - użytkownika, który wynosił w przypadku skierowania pracownika agencji zatrudnienia (...) - 4 miesiące, a w przypadku agencji zatrudnienia (...) - 5 miesięcy.

Agencja zatrudnienia działająca pod firmą (...) sp. z o.o. wykonała zlecone usługi przez spółkę z o.o. (...) za pomocą swoich pracowników, których oddelegowała do pracy w przedsiębiorstwie Płatnika. W następstwie wykonania usług obciążała fakturami za wykonane usługi (...) sp. z o.o. Omawiane usługi trwały przez cztery miesiące, tj. od 1 lipca do 31 października 2012r. Nadzór nad usługami ze strony agencji zatrudnienia pełnili jej umocowani pracownicy, a to:

- pełnomocnik agencji zatrudnienia działającej pod firmą (...) sp. z o.o. w osobie Pani A. D. - finansowanej przez agencję zatrudnienia, która nigdy wcześniej nie pracowała u Płatnika, a dysponowała pełnomocnictwem R. do zawierania wszelkich umów w imieniu tej spółki w sposób zgodny z treścią posiadanego pełnomocnictwa, która skutecznie przez okres wielu miesięcy pełniła swoje obowiązki w sposób zgodny z treścią pełnomocnictwa oraz pełniła funkcję łącznika pomiędzy Płatnikiem a strukturami organizacyjnymi agencji zatrudnienia (...), w szczególności w przedmiocie spraw kadrowych, pracowniczych i zawierania umów w imieniu R.;
- A. S., pracująca w biurze pod nadzorem A. D. oraz współpracująca codziennie ze S. P. (kierownikiem produkcji, również zatrudnionym przez agencję zatrudnienia), w zakresie procedowania pomiędzy kierownikiem produkcji panem P. a A. D. w przedmiocie wszystkich spraw kadrowo - pracowniczych, która posiadała nawiązany stosunek pracy z agencją zatrudnienia (...) i zajmowała się wszelkimi sprawami pracowniczymi oddelegowanych do pracy pracowników R. - pomiędzy pełnomocnikiem a kierownikiem produkcji;
- S. P., posiadający umowę z R. na stanowisku kierownika produkcji ze skierowaniem jego do pracy w firmie (...), celem zarządzania pracownikami bezpośrednio produkującymi i magazynierami.

Agencja zatrudnienia (...) wykonała zlecone usługi przez spółkę z o.o. (...), za pomocą swoich pracowników, których oddelegowała do pracy w jej przedsiębiorstwie. W następstwie wykonania usług agencja zatrudnienia obciążała fakturami za wykonane usługi (...) sp. z o.o. Usługi trwały przez cztery miesiące, tj. od 1 listopada 2012r. do 31 marca 2013r. Nadzór nad usługami ze strony agencji pełnili jej umocowani pracownicy, a to:

- pełnomocnik agencji (...) A. D., finansowana przez tę agencję, która nigdy wcześniej nie pracowała u Płatnika, a dysponowała pełnomocnictwem (...) do zawierania wszelkich umów w imieniu tej firmy w sposób zgodny z treścią posiadanego pełnomocnictwa, która skutecznie przez okres wielu miesięcy pełniła swoje obowiązki w sposób zgodny z treścią pełnomocnictwa oraz pełniła funkcję łącznika pomiędzy odwołującą się a strukturami organizacyjnymi agencji zatrudnienia (...), w szczególności w przedmiocie spraw kadrowych, pracowniczych i zawierania umów w imieniu (...);
- A. S., pracująca w biurze pod nadzorem A. D. oraz współpracująca codziennie ze S. P. (kierownikiem produkcji), w zakresie procedowania pomiędzy kierownikiem produkcji panem P. a A. D. w przedmiocie wszystkich spraw kadrowo - pracowniczych, która posiadała nawiązany stosunek pracy z agencją (...) i zajmowała się

wszelkimi sprawami pracowniczymi oddelegowanych do pracy pracowników (...) - pomiędzy pełnomocnikiem a kierownikiem produkcji - S. P.;

- S. P., posiadający umowę z (...) na stanowisku kierownika produkcji z skierowaniem jego do pracy u Płatnika celem zarządzania pracownikami bezpośrednio produkującymi i magazynierami.

Wskazane agencje zatrudnienia zawierały umowy z pracownikami, których później oddelegowywały do pracy w przedsiębiorstwie Płatnika, czyli u pracodawcy użytkownika, następnie zgłaszały tych swoich pracowników do ubezpieczenia społecznego i wielokrotnie uiszczaly składki na ubezpieczenia społeczne za swoich pracowników.

Podkreśliła, że organ rentowy zmierza do przerwania na nią nieuregulowania wszystkich składek ZUS za pracowników zatrudnianych przez agencje zatrudnienia (w tym R. M.), ponieważ agencje te prawdopodobnie nie uregulowały wszystkich składek na ubezpieczenia społeczne. Tymczasem ona nie miała żadnego dostępu do dokumentacji kadrowo płacowej w/w agencji zatrudnienia, a sam zainteresowany od 1 lipca 2012r. był pracownikiem R..

Podkreśliła też, że wbrew sugestii organu rentowego nigdy nie przenosiła żadnych swoich pracowników do w/w agencji zatrudnienia w trybie art. 23¹ kp, dlatego też twierdzenia Sądu Okręgowego w przedmiocie przejęcia zakładu pracy w rozumieniu w/w przepisu są bezprzedmiotowe i nie znajdują swojego umiejscowienia w rzeczywistym stanie faktyczno - prawnym. Dodała, że nigdy nie miała dostępu do żadnych dokumentów kadrowo - płacowych w/w agencji zatrudnienia w przedmiocie zatrudniania i zwalniania przez te agencje ich pracowników, nie posiada również żadnych dokumentów kadrowych i płacowych dotyczących tych pracowników. Dokumenty takie posiadają agencje (...) oraz (...). Nie była firmą przekazującą ani przejmującą jakichkolwiek pracowników, nie była również dysponentem pracowników, będących przedmiotem porozumień.

Zainteresowany R. M. w okresie od 1 lipca do 31 października 2012r. był zatrudniony przez R., a od 1 listopada 2012r. do 31 marca 2013r. - przez (...) Wynika to z dokumentów pozostawionych przez A. D. w jej byłym biurze w momencie przejścia na emeryturę, które po dostarczeniu do kancelarii pełnomocnika zostały dołączone do akt sprawy. Płatnik nie ma natomiast żadnej wiedzy ani informacji, czy zainteresowany pracował jako pracownik agencji zatrudnienia, które oddelegowywały go do pracy w przedsiębiorstwie Płatnika.

Sąd Okręgowy nie zauważył, że zainteresowany, będąc pracownikiem R. i (...) był zobowiązany do wykonywania pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez swojego pracodawcę, tj. został oddelegowany do pracy w przedsiębiorstwie Płatnika. Powyższe oddelegowanie jednoznacznie wynikało z umowy o świadczenie usług, zawartej pomiędzy R. i Płatnikiem oraz z umowy o świadczenie usług, zawartej pomiędzy Płatnikiem i (...) Będąc pracownikiem wskazanych firm zainteresowany wykonywał pracę na rzecz swoich pracodawców, tj. powyższych spółek. W wyniku wykonywania przez R. M. pracy w miejscu, do którego został oddelegowany przez pracodawcę, R. a następnie także (...) otrzymywały wynagrodzenie zgodnie z umowami o świadczenie usług.

Będąc pracownikiem R. i (...) R. M. nie podlegał służbowo Płatnikowi, był jedynie zobowiązany do wykonywania merytorycznych wskazówek, określonych przez Płatnika w zakresie jakości pracy. Pozostałe sprawy, np. z zakresu prawa pracy, dyscypliny, wydajności, odpowiedzialności, itp. pozostawały we władztwie pełnomocników R. i (...): A. D., urzędującej w B. i jego bezpośredniego kierownika - S. P., który był pracownikiem R., a następnie (...)

Będąc pracownikiem w/w agencji zatrudnienia R. M. otrzymywał wynagrodzenia za pracę od w/w agencji zatrudnienia, a nie od apelującej. Ponadto nie miała ona wpływu na to, jaki podmiot wypłacał wynagrodzenie R. M. oraz skąd pochodziły środki pieniężne, przeznaczone na wypłatę wynagrodzeń pracownikom.

Będąc pracownikiem R. i (...) R. M. wykonywał pracę na rzecz swoich pracodawców, tj. wyżej wymienionych agencji zatrudnienia. Ponadto agencje zatrudnienia, zgodnie z przepisami prawa zawartymi w ustawie Kodeks pracy oraz treścią umów o świadczenie usług, ponosiły pełną odpowiedzialność materialną za działania i zaniechania swoich pracowników, w tym także R. M..

Będąc pracownikiem R. i (...) celem wykonywania pracy na rzecz swoich pracodawców, tj. wyżej wymienionych agencji zatrudnienia, zainteresowany był szkoleny przez wskazane agencje zatrudnienia lub wynajmowane przez te agencje firmy

z zakresu BHP i P-POŻ. Był bezpośrednio nadzorowany przez kierownika zatrudnionego przez w/w agencje zatrudnienia, a proceduralny nadzór nad jego dokumentacją kadrowo - płacową był dokonywany przez kierownika S. P., A. S., A. D., a następnie pana K. i zarządy w/w agencji zatrudnienia. Także składki na ubezpieczenia społeczne miał uiszczane (być może nie w całości) przez w/w agencje zatrudnienia.

Zarzuciła apelująca, że Sąd I instancji uchylając się od rzetelnego rozpoznania sprawy dokonał zbliżenia wyimaginowanego przez siebie stanu sprawy do spraw, które były prowadzone względem wyżej wymienionych agencji, a znane jej z publikacji prasowych.

Działanie organu rentowego za aprobatą Sądu I instancji jest niezgodne z treścią preambuły Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 7 Konstytucji i art. 6 kpa.

Zarzuciła apelująca, że Sąd Okręgowy błędnie oparł swoje rozstrzygnięcie na porozumieniach z 1 czerwca 2012r. i z 31 października 2012r., gdyż odstąpiła ona od pierwszego porozumienia, nie wprowadzając go w życie i tym samym uznała, że nie istniał stosunek cywilno - prawny z tego porozumienia, a w drugim porozumieniu nie była stroną stosunku cywilno – prawnego, dotyczącego przekazywania pracowników pomiędzy agencjami zatrudnienia.

Porozumienie z 1 czerwca 2012r. nigdy nie weszło w życie m.in. dlatego, że w dniu rzekomego jego wejścia w życie nie posiadała żadnego pracownika, gdyż z dniem 30 czerwca 2012r. zostały rozwiązane za porozumieniem stron umowy o pracę pomiędzy nią a częścią jej pracowników. Ponadto nie wypełniła żadnej przesłanki, wskazanej w treści art. 23¹ kp, która skutkowałaby przejściem pracowników do pracy w agencji zatrudnienia w trybie tego przepisu. Tym samym nie nastąpiło żadne przejście zakładu ani też pracowników odwołującej się do przedsiębiorstwa (...), funkcjonującego jako agencja zatrudnienia.

Porozumienie z 31 października 2012r. zostało natomiast zawarte między spółkami (...) i (...) i wywołuje skutki prawne wobec powyższych spółek oraz pracowników, którzy zostali przekazani pomiędzy nimi. Ponadto R., wypełniając przesłanki zawarte w art. 23⁽¹⁾ kp, poinformowała pracowników o ich przejściu na nowego pracodawcę. Z dokumentów przekazywanych przez R. do swoich pracowników na etapie ich przekazania do (...) jednoznacznie wynika, że zostali oni przeniesieni w ramach czynności prawnej, skutkującej zwiększeniem kapitału w spółce (...) Tym samym nastąpiło przeniesienie podstawowych aktywów R., którymi w agencji zatrudnienia jest kadra pracownicza.

Mając na uwadze powyższe należy również stwierdzić, że przekazanie pracowników R. do (...) skutkowało nawiązaniem stosunku pracy pomiędzy przekazanymi pracownikami a (...), a co za tym idzie również powstaniem obowiązku ubezpieczenia społecznego po stronie (...) w okresie od 1 listopada 2012r. do 31 marca 2013r.

Zarzuciła apelująca, że zawarła z R. i (...) jako przedsiębiorcami i agencjami zatrudnienia umowy cywilnoprawne. Celem tych umów było oddelegowanie do pracy okresowej, tj. w sposób zgodny z art. 2 ust. 3a ustawy z dnia 09.07.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, które w przypadku świadczenia usług przez R. dla odwołującej się trwały cztery miesiące, a w przypadku (...) - pięć miesięcy.

Wskazała, że § 6 umowy o świadczenie usług z 1 listopada 2012r. w zakresie zastosowania przejścia zakładu pracy, w sytuacji nie wejścia w życie porozumienia z 1 czerwca 2012r. jest nieważny i nie wywiera żadnych skutków prawnych wobec niej.

Z ustawy z dnia 9.07.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie wynikają dla niej żadne konsekwencje, gdyż z przepisów normujących zasady ubezpieczania pracowników tymczasowych wynika jednoznacznie, że ubezpieczającym jest agencja zatrudnienia, w tym przypadku agencja zatrudnienia jako pracodawca i przedsiębiorca.

Zdaniem apelującej, Sąd I instancji nie dokonał żadnych ustaleń w przedmiocie ustalenia właściwego pracodawcy dla zainteresowanego, w tym nie był w ogóle zainteresowany jej wnioskami, jak również nie był zainteresowany przeprowadzeniem procesu dowodowego z udziałem zarządów agencji zatrudnienia, tj. R. i (...) Wykreował natomiast wygodny dla swojego uzasadnienia stan faktyczno - prawny zgodny z innymi wyrokami, które pojawiły się na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w stosunku do wyżej wymienionych agencji zatrudnienia, ale dotyczyły całkowicie innych stanów faktyczno - prawnych. W konsekwencji zaistniało duże prawdopodobieństwo wyłudzenia od niej składek na ubezpieczenia społeczne.

Zwróciła też uwagę apelująca, że przed Sądem Rejonowym w Bielsku - Białej pod sygn. VI GC 2510/16 oraz przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia - Fabrycznej pod sygn. XV GC 1776/16 toczą się sprawy o ustalenie nieistnienia stosunku prawnego wynikającego

z tzw. umów - porozumień. Uzyskanie rozstrzygnięcia w powyższych sprawach miało zasadniczy wpływ na rozstrzygnięcie niniejszego sporu, gdyż zdaniem odwołującej się sąd gospodarczy wydałby orzeczenie potwierdzające, że nie doszło do zawarcia przedmiotowych umów - porozumień, jako że nie zostały przez odwołującą się wykonane żadne czynności

w tym przedmiocie sprawy. Powyższe umowy nie wywoływały skutków prawnych w sferze praw pracowniczych i cywilnych wobec odwołującej się, tym samym organy podatkowe, organ rentowy i sądy nie mogą brać pod uwagę tzw. przeniesienia pracowników odwołującej się w trybie art. 23¹ kp, gdyż nie dokonała ona takiego przeniesienia.

Powołując się na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę w całości zaskarżonego wyroku przez zmianę w całości zaskarżonej decyzji w ten sposób, że:

R. M. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od lipca 2012r. do 31 października 2012r. przez (...) sp. z o.o., jako pracownik u płatnika składek (...) (...) + H. + B. + (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od 1 listopada 2012r. do 31 marca 2013r. przez tę spółkę, a jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresach od 15 marca 2012r. do 30 czerwca 2012r. oraz od 1 kwietnia 2013r. do 24 sierpnia 2013r. przez (...) sp. z o.o.

Z ostrożności procesowej wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Wniosła także o zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego zwrotu kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, a poczynione ustalenia faktyczne znajdują pełne uzasadnienie w zgromadzonym materiale dowodowym, zaś wyciągnięte wnioski są zgodne z obowiązującym stanem prawnym. Sąd Apelacyjny

w pełni podziela zarówno poczynione ustalenia faktyczne, jak i wyciągnięte z nich wnioski.

Przypomnieć należy, że - zgodnie z art. 233 § 1 kpc - sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena ta dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy

i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wążąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je

do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999r., sygn. II UKN 685/98, LEX nr 41437). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przepisu

art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania, że Sąd I instancji uchybił przy ocenie dowodów zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. W takim wypadku podważona skutecznie może być przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów, a także będące jej konsekwencją ustalenie stanu faktycznego i jego subsumcja. Fakt natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją apelującej, nie oznacza jeszcze dopuszczenia się przez Sąd i instancję naruszenia art. 233 § 1 kpc.

Dodać wypada, że dla należytego umotywowania swojego stanowiska apelująca powinna była wykazać, jakich konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd I instancji, a zatem - czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, ewentualnie - czy i dlatego jest ona niepełna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie można mieć wątpliwości, że apelacja nie wskazuje na jakąkolwiek dysharmonię pomiędzy ustalonym przez Sąd Okręgowy stanem faktycznym

a zgromadzonym materiałem dowodowym, mogącą prowadzić do zakwestionowania ustaleń faktycznych, stanowiących podstawę subsumpcji.

Apelująca nie wykazała, aby Sąd I instancji wadliwie ocenił materiał dowodowy, a jej twierdzenia sprowadzają się do przedstawienia własnego, korzystnego dla siebie, stanu faktycznego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i wyprowadził z niego prawidłowe wnioski, które stały się podstawą do wydania zaskarżonego orzeczenia. Przeciwnie, to właśnie zaproponowana przez Płatnika ocena dowodów pomija wytyczne, zawarte w kodeksie postępowania cywilnego i nie uwzględnia szeregu innych, istotnych okoliczności, na jakie zwrócił uwagę Sąd Okręgowy, a które miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd Apelacyjny nie ma także żadnych wątpliwości, że ustalenia Sądu I instancji nie zawierają jakichkolwiek sprzecznych ustaleń faktycznych, opiera się bowiem na dokumentach zawartych w aktach osobowych zainteresowanego i aktach organu rentowego, a także zeznaniach świadków i stron, do których odwołuje się także apelująca.

Prawidłowo ustalił Sąd I instancji, że R. M., mimo formalnego zawarcia umowy o pracę ze spółką (...) od 1 lipca 2012r., a następnie ze spółką (...)

od 1 listopada 2012r. do 31 marca 2013r., nie był pracownikiem tych spółek jako agencji pracy tymczasowej, lecz pozostawał faktycznie pracownikiem (...) Sp. z o.o. w P. nieprzerwanie od 15 marca 2012r. i to właśnie ten podmiot był zobowiązany do opłacania za niego składek na ubezpieczenie społeczne.

Na pełną akceptację zasługują przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wywody odnoszące się do podstawy prawnej rozstrzygnięcia.

Przypomnieć wypada, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1

w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy o s.u.s., ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają wszyscy pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, a podleganie

ubezpieczeniu ma charakter obowiązkowy. Płatnikami składek w stosunku do nich jest pracodawca (art. 4 pkt 2a ustawy). Jednocześnie - w myśl art. 3 kp - pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o s.u.s. za pracownika (z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a) uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy.

Ponieważ ustawa o s.u.s. nie zawiera własnej definicji pojęcia pracownika, dlatego jego zakres odczytywać należy zgodnie z treścią art. 22 kp, z którego wynika, że decydujące znaczenie dla uznania istnienia stosunku pracy ma wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę - bez względu na nazwę umowy oraz że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu powyższych warunków wykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 marca 2010r. sygn. II UK 286/10).

W tej sytuacji organ rentowy, a w konsekwencji także Sąd I instancji, badając istnienie tytułu do ubezpieczenia społecznego był zobowiązany do ustalenia, czy w relacjach pomiędzy R. M. a Płatnikiem realizowane były cechy stosunku pracy, ten stosunek bowiem stanowić miał tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. Dodać należy, że przepisy prawa wyliczają enumeratywnie kategorie podmiotów objętych przymusem ubezpieczenia, a powstanie stosunku prawnego pomiędzy ubezpieczonym i instytucją ubezpieczeniową następuje automatycznie - wskutek wypełnienia przez ubezpieczonego ustawowych przesłanek (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2017r. sygn. I UK 253/16). Inaczej mówiąc, tytułem ubezpieczeń społecznych tych osób jest stosunek pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie o s.u.s. grupy podmiotów, podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

O tym zaś, czy strony istotnie łączył stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych – jak trafnie zauważył Sąd I instancji - nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 kp. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 lutego 2008r. sygn. II UK 122/07 oraz 24 lutego 2010r. sygn. II UK 204/09).

Jak już zauważył Sąd Okręgowy, cechami stosunku pracy są: ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę oraz odpłatność.

Podstawową cechą stosunku pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w warunkach podporządkowania. Próbując zdefiniować termin kierownictwo pracodawcy, należy uwzględnić, że w utrwalonym orzecznictwie wskazano szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 1975r. sygn. I PRN 42/75).

Przyjmuje się więc w pierwszej kolejności, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń związanych z pracą. Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i to on decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 kp

(por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 15 października 1999r. sygn. I PKN 307/99 oraz 18 lutego 2016r. sygn. II PK 352/14).

Faktyczny przebieg realizacji stosunku pracy przez R. M. daje pełne podstawy do przyjęcia, że ani spółka (...), ani (...) w żaden sposób nie realizowała względem niego funkcji pracodawcy, a ich działania ograniczały się jedynie do przekazywania wynagrodzenia, które było wypłacane po sporządzeniu dokumentów, stanowiących podstawę jego obliczenia przez spółkę (...).

Nie można też nie zauważyć, że całokształt efektów pracy, świadczonej przez zainteresowanego, przypadła właśnie apelującej.

Z kolei wszelkie czynności, stanowiące przymioty pracodawcy, wykonywane były nie przez wskazane wyżej dwie spółki (R. i (...)), lecz przez apelującą, która nie tylko zapewniała zaplecze materialne do prawidłowej realizacji obowiązków pracowniczych, ale również realizowała względem delegowanych pracowników, w tym również względem R. M., funkcje kierownicze. Wskazane natomiast wyżej spółki, R., a następnie (...), przez cały okres trwania stosunku pracy R. M. pełniły wobec niego jedynie funkcje kadrowo - płacowe, w żaden sposób nie kontrolując świadczonej przez niego pracy, przy czym funkcja ta ograniczała się jedynie do wypłacania wynagrodzenia. Kierownictwo nad świadczoną przez pracowników (...) pracą sprawował S. P., który w R. i (...) zajmował takie samo stanowisko kierownika produkcji, jakie zajmował zarówno wcześniej - przed przejęciem przez te Spółki, jak i później - po rozwiązaniu umowy z (...)

Przypomnieć w tym miejscu należy, że zeznając S. P. jednoznacznie stwierdził, iż także w okresie od 1 lipca 2012r. do 31 marca 2013r. wszelkie sprawy związane z produkcją w zakresie rozbioru i konfekcjonowania drobiu ustalał z zarządem (...) sp. z o.o. i w tym zakresie nadzorował pracowników. We wskazanym okresie pracownicy pracowali za pomocą tych samych narzędzi i urządzeń oraz w tym samym miejscu jak dotychczas, jedynie dokumenty dotyczące zatrudnienia świadek przekazywał A. S. i A. D., jako że formalnie stał się najpierw pracownikiem firmy (...), a następnie (...) Świadek zaznaczył przy tym, że na zebraniu zarząd apelującej poinformował pracowników o zmianie pracodawcy z przyczyn ekonomicznych i o tym, że wszystkie pozostałe warunki pozostaną bez zmian. Podał też, że z ramienia spółek (...) i (...) nikt go nigdy nie nadzorował.

Z kolei A. D., zatrudniona przed 1 lipca 2012r. i po 31 marca 2013r.

w firmie (...) (której członkiem zarządu jest także członek zarządu apelującej - G. S.), a która w okresie od 1 lipca 2012r. do 31 marca 2013r. formalnie zatrudniona była w spółkach (...) i (...), zeznała, że otrzymała polecenie, aby od A. S. odbierać dokumenty dotyczące zatrudnienia pracowników firmy (...), a także - że nigdy nie nadzorowała pracowników świadczących pracę w (...), a jej rola sprowadzała się jedynie do sporządzania dokumentacji kadrowo-płacowej, gdyż uzyskała pełnomocnictwo w tym zakresie od spółek (...) i (...) Nikt ze strony tych spółek nie wydawał jej natomiast żadnych poleceń, podlegała bowiem w dalszym ciągu przełożonym z S.. W tej sytuacji, także zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można uznać, aby umowa o pracę pomiędzy R. M. a spółkami (...) i (...) była rzeczywiście wykonywana, gdyż żaden z elementów wskazanych w art. 22 § 1 kp pomiędzy tymi podmiotami nigdy nie wystąpił.

Niewątpliwie co do zasady, zarówno (...) jak i (...), jako zarejestrowane agencje pracy tymczasowej, mogły zatrudniać pracowników tymczasowych. Istotnym jest jednak, czy w rozpoznawanej sprawie konstrukcja zatrudnienia tymczasowego znajduje zastosowanie. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, odpowiedź na to pytanie jest negatywna, a wskazane spółki nie zatrudniały pracowników na warunkach ustawy z dnia 9.07.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Już sam tytuł przywołanego aktu prawnego nasuwa wątpliwości co do możliwości wykorzystania rozwiązań przyjętych w ustawie. Kluczowe w tej mierze jest dokonanie interpretacji dwóch pojęć, tj. pracownika tymczasowego i pracy tymczasowej.

Jak to już wskazał Sąd I instancji, zgodnie z art. 2 pkt 2 ustawy za pracownika tymczasowego uważa się pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Z kolei pkt 3 określa, że praca tymczasowa oznacza wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Z art. 7 wynika z kolei, że agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony. Art. 9 ust. 1 i 2 ustawy stanowi zaś, że w celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej

a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie: rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej, wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego, miejsce wykonywania pracy tymczasowej, zaś pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o: wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach

o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika, warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy. Wreszcie –

po myśli art. 20 ust. 1 omawianej ustawy - w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy.

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy bezspornie wskazują na brak przesłanek pozwalających na ustalenie istnienia zatrudnienia R. M. jako pracownika tymczasowego. Jego praca nie miała bowiem charakteru sezonowego, doraźnego, czy też okresowego, gdyż taki rodzaj pracy odnosi się do zatrudnienia związanego z krótkotrwałym zapotrzebowaniem na pracę. Interpretacja zwrotu sezonowy (zgodnie z nowym Słownikiem Języka Polskiego, wyd. PWN 2002r.) oznacza: właściwy jakiemuś sezonowi, praca

w sezonie. Z kolei zwrot doraźny oznacza w kontekście pracy: zatrudnienie dorywcze, niesystematyczne, czy też nieregularne. Dotyczy zatem wykonywania pracy w związku

z nieprzewidzianymi okolicznościami, powstałymi nagle. Również słowo okresowy (czyli trwający jakiś czas, tymczasowy) nie pozwala na odpowiednie odniesienie do sytuacji faktycznej w sprawie. Z materiału dowodowego wynika stałe zapotrzebowanie na pracę R. M.. Apelująca nie wykazała, by uzgadniała z R. i (...) warunki jego zatrudnienia jako pracownika tymczasowego, o którym mowa w art. 9 ust. 1 i 2 ustawy

o pracownikach tymczasowych, czy też składała jakiegokolwiek zapotrzebowanie

na wykonawców o określonych kwalifikacjach, zgodnie z § 2 umów o świadczenie usług

z 1 lipca 2012r. i 1 listopada 2012r. W konsekwencji spółki (...) i (...) nie mogły stać się pracodawcami zainteresowanego jako agencje pracy tymczasowej.

Co więcej - w okolicznościach rozpoznawanej sprawy przyjęcie, że R. M., podobnie jak inni pracownicy apelującej, świadczył pracę na rzecz spółek (...) i (...) w ramach pracy tymczasowej, prowadziłoby do wniosku, że działalność apelującej opierała się wyłącznie na pracy pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencję, skoro w świetle zapisów porozumienia także pracownicy zatrudnieni u niej przed lipcem 2012r. stali się pracownikami agencji, tj. najpierw (...), a następnie (...) Tak więc apelującej nie można przypisać statusu pracodawcy użytkownika, a praca świadczona przez zainteresowanego nie była pracą tymczasową w rozumieniu art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

Reasumując uznać należało, że skoro beneficjentem pracy wykonywanej przez R. M. była od początku (...) Sp. z o.o. w P., to stosunek pracy,

a zatem i stosunek ubezpieczeniowy łączył go ze spółką (...) i to ten właśnie podmiot jest zobowiązany do opłacenia za niego składek.

Dodać na zakończenie należy, że słusznie Sąd Okręgowy nie zawiesił postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 kpc, gdyż toczące się przed sądem gospodarczym postępowania o ustalenie nieistnienia stosunku prawnego wynikającego z tzw. umów – porozumień, zawartych między apelującą a spółkami (...) i (...) pozostawało bez znaczenia dla przedmiotu rozstrzygnięcia, podobnie jak znana Sądowi Apelacyjnemu okoliczność, że apelująca i (...) sp. z o.o. zawarły ugodę przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia - Fabrycznej we Wrocławiu stwierdzając, iż w dniu 15 czerwca 2012r. na mocy porozumienia stron doszło do rozwiązania umowy - porozumienia z 1 czerwca 2012r.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 kpc, Sąd Apelacyjny orzekł jak w wyroku.

/-/ SSA M.Małek-Bujak /-/ SSA A.Kolonko /-/ SSA W.Nowakowski

Sędzia Przewodniczący Sędzia