

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2019 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Romuald Kompanowski

Protokolant: p.o. stażysty Monika Wróbel-Walasiak

po rozpoznaniu w dniu 2 września 2019 r. w Kaliszu

odwołania (...)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 5 lutego 2018 r. Nr (...)

w sprawie (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia dot. A. L.

1. Oddala odwołanie

2. Zasądza od odwołującego W. M. prowadzącego firmę pod nazwą (...) w K. na rzecz kuratora B. W. kwotę 180 złotych tytułem kosztów ustanowienia kuratora w sprawie i reprezentowania nieznanego z miejsca pobytu A. L.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 lutego 2018 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., stwierdził, iż A. L., jako pracownik płatnika składek (...), podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od 1 sierpnia 2013 r. do 31 października 2013 roku.

Odwołanie od powyższej decyzji organu rentowego wniósł W. M., działający z pomocą fachowego pełnomocnika, wnosząc o ustalenie, iż A. L. nie podlegał u odwołującego ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2013 r. do 31 października 2013 r. W uzasadnieniu swojego odwołania podniósł on, iż w spornym okresie A. L. był pracownikiem Spółki (...) we W., która przejęła tego pracownika na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p.

Organ rentowy, w odpowiedzi na odwołanie W. M., wniósł o jego oddalenie.

Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony A. L.. Z uwagi na brak możliwości ustalenia aktualnego adresu A. L., został ustanowiony kurator dla nieznanego z miejsca pobytu A. L. w osobie B. W., która po zapoznaniu się z treścią odwołania oraz odpowiedzi na odwołanie wniosła o oddalenie odwołania.

Sąd zawiadomił, jako zainteresowanych, (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O. (1), (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W..

Żaden z wyżej wskazanych podmiotów nie zgłosił swego udziału w sprawie.

Sąd poczynił następujące ustalenia:

W. M. prowadzi działalność gospodarczą od 1996 roku w zakresie montażu wentylacji i klimatyzacji w oparciu o zatrudnionych pracowników na podstawie umowy o pracę.

Firma (...) Spółka z o.o. z siedzibą we W. wpisana była do Rejestru Przedsiębiorców pod numerem KRS (...). Jest to spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Zajmuje się między innymi działalnością związaną z udostępnianiem pracowników. Firma okazywała się certyfikatem Marszałka Województwa (...) z 10 lipca 2013 roku o dokonaniu wpisu do ewidencji podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

(...) Sp. z o.o. stanowi spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, obecnie w upadłości likwidacyjnej. Jest wpisana jest do Krajowego Rejestru Sądowego od 20 czerwca 2012 roku. Siedzibą firmy jest O. (1). Jako przedmiot działalności wskazano m.in. sprzedaż hurtową i detaliczną różnych artykułów, działalność finansową, transport drogowy, kupno i sprzedaż nieruchomości, działalność nauką i techniczną, produkcję wyrobów stolarskich i ciesielskich, zakładanie stolarki budowlanej, produkcję wyrobów tartacznych, produkcję arkuszy formiowych i płyt na bazie drewna, produkcję parkietów podłogowych, produkcję pozostałych wyrobów z drewna, produkcję opakowań drewnianych, wykonywanie konstrukcji i pokryć dachowych. Firma oferowała także outsourcing kadrowo-płacowy.

Z wpisów do KRS wynikają zaległości firmy w wysokości kilku mln zł, w związku z czym prowadzona jest egzekucja przez Naczelnika (...) Urzędu Skarbowego w O. (1). Firma okazywała się Certyfikatem Marszałka Województwa (...) z 27 sierpnia 2012 roku o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

(...) Sp. z o.o. zawarła w dniu 1 marca 2013 r roku umowę o współpracy i m.in. cesji wierzytelności z firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Jako pracodawcę przejmującego pracowników strony traktowały firmę (...) Sp. z o.o..

(dowód – informacja z KRS –informacja k. 10 akt ZUS – okoliczność niesporna)

W. M., aby zmniejszyć koszty składek na ubezpieczenie społeczne swoich pracowników, zdecydował się na outsourcing, sprawdzając wiarygodność spółki (...) Sp. z o.o. oraz spółki (...) Sp. z o.o. Po uzyskaniu pozytywnej opinii, w dniu 29 lipca 2013 roku W. M. podpisał porozumienie ze spółką (...) Swiss -American Investment Fund Sp. z o.o. o przekazaniu jej, na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p., wszystkich zatrudnionych u niego pracowników, w tym A. L., z dniem 1 sierpnia 2013 roku, z zachowaniem wszystkich warunków umów pracę jakie mieli dotychczas pracownicy u W. M.. Porozumienie to zostało podpisane we W..

W dniu 1 sierpnia 2013 roku pracownicy W. M., w tym A. L., zostali poinformowani o zmianie pracodawcy i potwierdzili uzyskanie informacji o przejściu, w ramach outsourcingu personalnego na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p., na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. Zawarto porozumienie z pracownikami W. M. o skróceniu okresu przejścia do nowego pracodawcy. W dniu 1 sierpnia 2013 roku W. M., jako usługobiorca, podpisał ze spółką (...) umowę o świadczenie usług, w której spółka ta, jako usługodawca, zobowiązała się świadczyć usługi wymienione w umowie, w tym wykonywanie instalacji budowlanych, będących przedmiotem działalności W. M.. Usługodawca zobowiązał do realizacji zadań usługobiorcy realizacji zadań kierować osoby, zwane dalej wykonawcami, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło. Wykonawcami miały być osoby przejęte przez usługodawcę od usługobiorcy. W celu realizacji tej umowy o świadczenie usług, usługobiorca miał udostępnić bezpłatnie usługodawcy niezbędny sprzęt, zgodnie ze standardami obowiązującymi u niego dla danego stanowiska pracy, oraz udostępnić stały dostęp do pomieszczeń socjalnych. Usługodawca, czyli spółka (...), zobowiązała się w powyższej umowie do pokrycia kosztów związanych z badaniami profilaktycznymi wykonawców, w wysokości 650 zł rocznie, kosztów obsługi bhp, w kwocie 1 800 zł rocznie, zapewnienie napoi dla wszystkich wykonawców, w kwocie 4 350. W umowie tej ustalono, iż podstawą wystawienia faktury będzie rozliczenie usług sporządzonych według zasad określonych w ust. 1. Ponadto usługodawca przyznał usługobiorcy dotacje w wysokości 60% kosztów, na które składają się obowiązkowe składki

odprowadzane do ZUS oraz podatek dochodowy od wynagrodzeń wykonawców w pierwszych 5 latach obowiązywania umowy.

A. L., otrzymując w dniu 29 lipca 2013 roku informację o przejściu do nowego pracodawcy z dniem 1 sierpnia 2013 roku, został pouczony, iż prawne, ekonomiczne oraz socjalne skutki dla pracownika nie ulegną zmianie. Również nie ulegnie zmianie zakres jego czynności. Wszystkie prawa i obowiązki wynikające z regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy, zachowują moc obowiązującą. Okres pracy u dotychczasowego pracodawcy będzie wliczany zarówno do ogólnego jak i zakładowego stażu pracy u przejmującego nowego pracodawcy.

(dowód - umowa o świadczenie usług – k. 6-8 akt sądowych, umowa porozumienie – k. 9 akt sądowych, aneks z dnia 2 sierpnia 2013 roku – k. 10 akt sądowych, porozumienie w sprawie skróconego okresu przejścia – k. 11 akt sądowych, oświadczenie A. L. – k. 12 akt sądowych, informacja o przejściu pracowników – k. 13 akt sądowych)

Pomiędzy spółką (...) i spółką (...) zostało zawarte porozumienie, na podstawie którego, na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p., dotychczasowy pracodawca, spółka (...), przekazuje a nowy pracodawca spółka (...) przejmuje wszystkich pracowników.

(okoliczność bezsporna)

Przedstawicielem W. M. był R. Z., który nadzorował pracę pracowników W. M. na budowie w W.. Budowę w W. rozpoczął W. M. w kwietniu bądź maju 2013 roku, a zakończyła się ona w grudniu 2013 roku. W okresie od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia 31 października 2013 roku przełożonym na budowie był nadal R. Z.. Nadzorował on również prace A. L.. R. Z. początkowo był zatrudniony w firmie (...), która współpracowała z firmą (...), wykonując pracę na tych samych budowach.

Firma (...), (...), również zawarła umowę o przekazaniu swoich pracowników, w tym również R. Z. i A. K., spółce (...) -American Investment Fund Spółka z o.o. z siedzibą we W., jak i umowę o świadczeniu usług poczynszy od dnia 1 sierpnia 2013 roku. Po podpisaniu tej umowy R. Z. nadal nadzorował między innymi pracę pracowników W. M.. R. Z. był koordynatorem prac na budowie od dnia 1 sierpnia 2013 roku firmy (...).

Sprawami kadrowymi spółki (...) od dnia 1 sierpnia 2013 roku, odnośnie przejętych pracowników W. M. i firmy (...), zajmowała się A. K., która na bieżąco zajmowała się wszystkimi czynnościami z zakresu prawa pracy.

W zakresie obowiązków pracowniczych pracowników firmy (...) nic się nie zmieniło. Nadal wykonywali oni te same obowiązki, mieli te same ubiory robocze, jedynie od dnia 1 sierpnia do dnia 31 października 2013 roku wynagrodzenie za pracę wpływało od spółki (...). Nikt z firmy (...) nie kontaktował się z przejętymi pracownikami W. M..

(dowód – zeznania A. K.

Sąd zważył, co następuje:

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do tego, kto był pracodawcą pracowników objętych niniejszą sprawą w okresie od 1 sierpnia 2013 roku do 31 października 2013 roku i kto powinien być płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu wykonywanej przez te osoby pracy w ramach stosunku pracy, w szczególności czy była to firma (...), czy firma (...), potem (...).

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

Zgodnie z art. 6 ust 1, art. 11 i 12 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. Z 2017 r. poz. 1778) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają pracownicy w okresie od nawiązania do rozwiązania stosunku pracy.

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

Dla ustalenia, kto jest pracodawcą zainteresowanych w okresie od dnia 1 sierpnia do dnia 31 października 2013 roku, oceny wymaga umowa z dnia 29 lipca 2013 roku, zawarta pomiędzy (...) i (...), nazwana umową – porozumieniem, dotycząca przekazania przez (...) pracowników, nowemu pracodawcy – spółce (...), z terminem wejścia w życie umowy od dnia 1 sierpnia 2013 roku.

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

W niniejszej sprawie nie doszło do przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę – w rozumieniu przejęcia całości lub części składników majątkowych. Cytowany przepis dotyczy przejścia zakładu pracy w rozumieniu składników majątkowych lub zadań na innego pracodawcę. W innej sytuacji zbędna byłaby szczegółowa regulacja co dzieje się w takiej sytuacji z pracownikami. Do przejścia zakładu pracy lub jego części dochodzi w wyniku przekształceń organizacyjnych, umowy kupna sprzedaży, umowy dzierżawy. Czynności te w żaden sposób nie dotyczą bezpośrednio osób zatrudnionych w zakładzie – ich sytuacja uregulowana jest poprzez przepisy Kodeksu pracy – art. 23⁽¹⁾. (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., czy (...), nie nabył całości czy części zakładu pracy (...). Skoro nie doszło do przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę, nie mogło dojść także do wstąpienia przez (...), czy (...), jako strony do stosunku pracy pracowników objętych niniejszym postępowaniem. W niniejszej sprawie nie doszło także do przejścia części zadań firmy (...) na firmę (...) czy (...). Wyprowadzenie części zadań do firmy zewnętrznej – np. obsługi księgowej, sprzątnia, transportu, obsługi kadrowej, mieści się w pojęciu przejęcia części zakładu i co do pracowników znajduje zastosowanie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy. Firma (...) i (...) nie przejęła żadnych zadań (...). Przyjąć należy, że dla przejęcia przejęcia, o którym mowa w art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, bez znaczenia może pozostawać kwestia tego, czy została przeniesiona na nowego pracodawcę własność składników majątkowych. Z przejściem mamy bowiem do czynienia również w przypadku przejęcia zadań. Mając jednak na uwadze poczynione w sprawie ustalenia, stwierdzić należy że zawarte przez Eko-Term porozumienie o przejęciu pracowników w żadnym stopniu nie miało na celu faktycznego przejęcia, o którym mowa w art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy. Pracownicy, w tym A. L., otrzymali wprawdzie informację, iż od dnia 1 sierpnia 2013 roku ich pracodawcą jest (...), czy też (...), jednakże nigdy nie doszło do spotkania z nowym pracodawcą i nie on też decydował o sposobie i warunkach świadczenia pracy przez pracowników. Jedyną zmianą, jaka zaszła w stosunku do pracowników po dniu 1 sierpnia 2013 roku był fakt wypłacania pracownikom wynagrodzenia przez nowy podmiot. Wszystkie inne warunki ich pracy i płacy pozostały takie same, jak przed datą 1 sierpnia 2013 roku. A. L. i inni pracownicy W. M. pracowali nadal według tych samych zasad, w tym samym miejscu. To odwołujący korzystał nadal z efektu pracy A. L.. Jedynie wynagrodzenie za pracę fizycznie było wypłacane przez spółkę (...), jednakże ze środków finansowych przekazywanych na ten cel przez odwołującego W. M.. Jak wynika bowiem z zawartej przez firmę (...) z firmą (...) umowy o świadczenie usług, firma (...) od dnia 1 sierpnia 2013 roku występowała w roli usługodawcy, który zobowiązał się do realizacji usług na rzecz firmy (...). Co istotne, treść postanowień § 5 wymienionej umowy jednoznacznie wskazuje, że (...) nie miała osiągać żadnego zysku z tytułu zawartej umowy, gdyż za wykonaną usługę pobierała równowartość wynagrodzeń netto pracowników powiększonych o 60% należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W efekcie zawartych umów doszło do sytuacji, w której (...) na podstawie przekazanych przez firmę (...) kwot płaciła pracownikom wynagrodzenie netto, nie odprowadzając za pracowników należności publicznoprawnych, do których zgodnie z zawartą umową o świadczenie usług, musiałaby jeszcze „dokładać”.

W myśl art. 23¹ § 1 Kodeksu pracy, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Przejście zakładu pracy lub jego części może być skutkiem różnorodnych zdarzeń prawnych tj. sprzedaż, zawarcie i rozwiązanie umowy dzierżawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1994 roku, I PRN 48/94; wyrok z dnia 17 maja 1995 roku, I PRN 9/95; wyrok z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 122/97; wyrok z dnia 26 lutego 2003 roku, I PK 67/02), przekształcenie zakładu w spółkę, rozwiązanie umowy agencyjnej, odziedziczenie zakładu pracy wskutek śmierci pracodawcy. Przejęcie zakładu pracy lub jego części może także wynikać z woli ustawodawcy np. przez nałożenie na gminy obowiązku prowadzenia przygotowania przedszkolnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 1994 roku, I PRN 19/94). Podstawą przejścia zakładu pracy mogą być też czynności cywilnoprawne lub publicznoprawne.

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

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podejmowano próbę wykładni pojęcia „część zakładu pracy” użytego w treści powołanych przepisów. Między innymi w wyroku z dnia 20 listopada 1996 roku (I PKN 21/96, LEX nr 192324) wskazano, że poszczególne składniki mienia dotychczasowego pracodawcy staną się częścią zakładu pracy dopiero wówczas, gdy będą tworzyć zespół składników. Musi to być zatem pewna zorganizowana całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które będą dawały możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników.

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

W wyroku z dnia 2 października 1996 roku, (I PRN 72/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 115) uznano, że częścią zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 Kodeksu pracy są te składniki majątku pracodawcy, które ze względu na funkcjonalne powiązanie stanowią samoistną całość i które mogą być rzeczowym substratem samodzielnego zakładu pracy (placówką zatrudnienia).

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

W uzasadnieniu wyroku z dnia 1 lipca 1999 roku (I PKN 133/99 (OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 687; OSP 2001 nr 4, poz. 57, z głosem T. Kuczyńskiego) stwierdzono, że pojęcie placówki zatrudnienia (części zakładu pracy) należy relatywizować także do zadań wykonywanych przez daną grupę pracowników, a nie jedynie do elementów środowiska pracy o charakterze materialnym (majątku, pomieszczeń). Zatem przejęcie przez gminę zadań z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej stanowi przejęcie części zakładu pracy przez nowego pracodawcę (por. wyrok z dnia 10 października 2003 roku, I PK 456/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 335). Z kolei w wyroku z dnia 9 grudnia 2004 roku (I PK 103/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 220) Sąd Najwyższy przyjął, że przejęciem części zakładu pracy przez nowego pracodawcę jest przekazanie przez szpital powiatowy firmie usługowej prowadzenia całodobowych usług utrzymania czystości, dezynfekcji w pomieszczeniach i obsługi terenów zewnętrznych w ramach ogrodzenia, a także wewnątrzzakładowego transportu, połączone z oddaniem w najem pomieszczeń biurowych, socjalnych, magazynowych, szatni oraz garażu, albowiem przedmiotowe zadania mają istotne znaczenie dla każdej placówki medycznej. Dlatego przekazanie podmiotowi zewnętrznemu istotnej części zadań dotychczasowego pracodawcy, bez których zakłady pracy (w znaczeniu przedmiotowym) prowadzone przez obydwie te podmioty nie mogłyby

funkcjonować, powoduje skutek określony w art. 23¹ Kodeksu pracy, niezależnie od tego, czy dotychczas wykonujący te zadania pracownicy (salowe) byli zatrudnieni w wyodrębnionej samodzielnej placówce zatrudnienia.

Podstawowymi zadaniami realizowanymi przez płatnika składek W. M., jako osobę (...), jest realizacja zadań dotyczących klimatyzacji, wentylacji i innych systemów na budowach. Płatnik realizował te zadania w oparciu o zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym, w oparciu o własne zaplecze osobowe jak i materiałowe.

Podmiot ten nie zaprzestał istnienia mimo, że na podstawie umowy porozumienia o przejęciu pracowników oraz przekazania użytkowania części sprzętu, pozbawił się właściwie zakładu.

Decydującym elementem zakładu pracy skarżącego są pracownicy i ich kwalifikacje oraz składniki materialne służące do realizacji kontraktów. Bez zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym przedsiębiorstwo prowadzące prace projektowe i wykonawcze co do inżynierii prowadzone przez płatnika nie jest w stanie funkcjonować. Tylko natomiast w przypadku jednostki, która opiera się wyłącznie na pracownikach, przejście zakładu lub jego części może nastąpić bez przenoszenia majątku. Przykładowo dotyczyć to może takich jednostek, których przedmiotem działalności jest sprzątanie, dozór. Inaczej natomiast jest w sytuacji, gdy funkcjonowanie podmiotu opiera się na składnikach materialnych, jak w niniejszej sprawie. Wówczas nawet przejście zadań nie jest wystarczające dla transferu. Obowiązek przejścia składników majątkowych, które pozwalają normalnie prowadzić (kontynuować) działalność gospodarczą jest w takim wypadku konieczny i znajduje akceptację również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości na tle poprzednio obowiązującej dyrektywy 77/187/EWG dotyczącej przejścia zakładu pracy (por. wyrok z dnia 25 stycznia 2001 roku, C-172/99, (...) v. PekkaLiskojärvi i P. J.; wyrok TS z 20.11.2003 r. C-340/01, C. A. i inni v. S. M. Catering GesellschaftmbH).

Zdaniem Sądu nie doszło zatem do przejścia pracowników E.-T. Wszystkie czynności z tym związane, a więc podpisanie w dniu 29.07.2013 r. r. „umowy- porozumienia” o przejęciu pracowników, przekazanie akt osobowych, a następnie podpisanie umowy o świadczeniu usług, były zdaniem Sądu, czynnościami mającymi na celu obejście przepisów prawa (art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego).

Skoro tak, to nie mogło też dojść do wstąpienia przez (...) czy też (...) w prawa strony stosunku pracy z pracownikami objętymi niniejszą sprawą. Zatem ich pierwotny pracodawca jest nadal płatnikiem składek.

Podobne stanowisko w analogicznej sprawie zajął Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 20.05.2014r. w sprawie III AUa 146/14.

Identyczne stanowisko, w analogicznej sprawie co niniejsza, gdzie również zainteresowanymi były spółki (...) i (...), zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 roku, gdzie podkreślono, iż umowa cywilnoprawna o przejęciu pracowników może wywołać zmianę płatnika składek wskutek przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę tylko w przypadku faktycznego przejścia składników jednostki gospodarczej, decydujących o jej tożsamości (art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p.). Podobne stanowisko, w identycznej sprawie zajął również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 marca 2016 roku (I UK 21/16), gdzie podkreślono iż „skutek prawny w postaci generalnego przekształcenia podmiotowego po stronie pracodawcy w stosunkach pracy jest dopuszczalny na warunkach określonych w art. 23⁽¹⁾ k.p., który stanowi normę o charakterze ius cogens. Nie jest dopuszczalna modyfikacja w szczególności w postaci zawierania umów, których przedmiotem nie jest część zakładu pracy. Tego typu umowa nie doprowadzi do wystąpienia skutku w postaci przejścia pracowników przez nowego pracodawcę, nie powoduje utraty statusu pracodawcy po stronie podmiotu przekazującego pracowników, a co za tym idzie, utraty statusu płatnika składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.”

Identyczny pogląd wyraził również Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 26 października 2017 roku (III AUa 182/17, Lex nr 2418118), gdzie podkreślił, iż „przepis art. 23¹ k.p. nie znajduje zastosowania w przypadku, gdy kontrahenci zawierają umowę w przedmiocie przejścia pracowników oraz obowiązków prawnych po stronie pracodawcy przekazującego, bez przekazania składników majątkowych decydujących o wykonywaniu tych samych

zadań przez nowego pracodawcę”. Podobne stanowisko zajął również Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 13 września 2018 roku (III AUa 28/18, Lex nr 2637990).

W związku z taką konkluzją stwierdzić należy, iż A. L., jako pracownik odwołującego W. M., od dnia 1 sierpnia 2013 roku nadal pozostawał pracownikiem odwołującego, skoro umowa-porozumienie o jego przekazaniu firmie (...), a następnie (...), jest nieważna.

Stosownie do przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, płatnikiem składek jest jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi (art. 4 pkt 2a). Płatnikiem składek w stosunku do pracownika jest jego pracodawca, a tym, jak wynika z poczynionych ustaleń dla A. L. był w dniu 1 sierpnia 2013 roku W. M., jako podmiot prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...). Tym samym uznać należało, że to on jest zobowiązany do uiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych pracowników, których dotyczyła niniejsza sprawa

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

A. L. od dnia 1 sierpnia do dnia 31 października 2013 roku pozostawał nadal pracownikiem W. M..

Wobec powyższego zaskarżona decyzja organu rentowego jest zgodna z prawem i dlatego odwołanie W. M., jako niezasadne, zgodnie z art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., podlegało oddaleniu i orzeciono jak w wyroku.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie spółka (...) nie działała jak agencja pracy tymczasowej.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 k.p.c.