

# UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 lutego 2014 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych – I Oddział w Ł. stwierdził, że E. P. (1) jako pracownik u płatnika składek Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowo – Produkcyjne (...) podlega od 1 maja 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu. Ustalił także miesięczne podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia – po 1.600 złotych za każdy miesiąc oraz składek na ubezpieczenia zdrowotne – po 1.380,64 złotych za każdy miesiąc.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że pomimo uzyskanej przez ubezpieczoną informacji o tym, że od dnia 1 maja 2013 roku nastąpi jego przejście do nowego pracodawcy – K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o., nie zmieniło się miejsce wykonywania przez nią pracy, zakres obowiązków ani warunki zatrudnienia obowiązujące go do tej daty z tytułu zatrudnienia w Przedsiębiorstwie Handlowo – Usługowo – Produkcyjnym (...), które nadal korzystało z pracy świadczonej przez P. B.. Organ rentowy wskazał nadto, że umowa o świadczenie usług zawarta w dniu 12 kwietnia 2013 roku pomiędzy G. N. a (...) spółką z o.o., na podstawie której spółka ta zobowiązała się do świadczenia usług będących przedmiotem działalności firmy (...) oraz do oddelegowania w tym celu osób – wykonawców, zaś G. N. zobowiązała się udostępnić spółce bezpłatnie niezbędny sprzęt oraz umożliwić stały dostęp do pomieszczeń socjalnych zlokalizowanych w miejscu wykonywania usługi, miała na celu jedynie obniżenie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej na skutek przyznanego G. N. przez spółkę rabatu w wysokości 40% kosztów, na które składać się miały obowiązkowe składki odprowadzane do ZUS oraz podatek dochodowy od wynagrodzeń.

Powyższe okoliczności – w ocenie organu rentowego – przemawiają za przyjęciem, że nie doszło do faktycznego przejścia pracownika na podstawie art.23<sup>1</sup> k.p., a zatem nie doszło do zmiany płatnika składek.

/decyzja w aktach ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła w dniu 10 marca 2014 roku E. P. (1), wnosząc o jej uchylenie. Wskazała, że w spornym okresie od 1 maja 2013 roku do 31 sierpnia 2013 roku jej rzeczywistym pracodawcą i płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne była agencja (...)U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o., będąca usługodawcą usług wykonywanych dla G. N.. /odwołanie k 2-4 /

Odpowiadając na odwołanie pismem z dnia 3 kwietnia 2014 roku organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania ubezpieczonej, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie k 5-8 /

Zainteresowana G. N. pismem z dnia 29 maja 2014 roku wniosła o uchylenie spornej decyzji, wskazując, że w spornym okresie nie była pracodawcą ani płatnikiem składek dla ubezpieczonej. /pismo k 12-13/

Zainteresowany Syndyk Masy Upadłości K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O. pismem z dnia 15 kwietnia 2016 roku wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, że rzekome przejście zakładu pracy z odwołującej na zainteresowanego było nieważne jako zmierzające do obejścia prawa lub miało charakter pozorny, w związku z czym nie wywołało skutków prawnych, w szczególności nawiązania stosunku pracy pomiędzy zainteresowaną a „przejmowanymi” pracownikami. /pismo k 118/

Ostatecznie na rozprawie w dniu 9 grudnia 2016 roku płatnik pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie od G. N. kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zaś zainteresowana G. N. przyłączyła się do odwołania. /protokół rozprawy k 171/

## **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

G. N. prowadzi Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowo – Produkcyjne pod nazwą (...), zajmujące się produkcją odzieży. /niesporne/

E. P. (1) została zatrudniona przez G. N. od dnia 6 lutego 2012 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny przewidziany do dnia 5 maja 2012 roku, następnie – na podstawie umowy o pracę na czas określony przewidziany do dnia 5 maja 2014 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku szwaczki. /umowy o pracę – w aktach osobowych E. P. – koperta k 78/

Z tego tytułu został zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. /niesporne/

W dniu 1 marca 2013 roku pomiędzy Przedsiębiorstwem (...) spółką z o.o. z siedzibą w Ł. a K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółką z o.o. z siedzibą w O. zawarta została umowa, na podstawie której (...) spółka z o.o. zobowiązała się do zawierania z przedsiębiorcami (kontrahentami) „umowy o świadczenie usług” zgodnie z profilem ich działania oraz „umowy – porozumienia pracodawców o przejęciu pracowników” w oparciu o przepisy art.23<sup>1</sup> k.p. wraz z przejęciem do realizacji ich zadań i kompetencji, zaś K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółką z o.o. miała każdorazowo przejmować od tych kontrahentów pracowników, a następnie delegować ich do (...) spółki z o.o. w celu realizacji usług wynikających przez tę spółkę umów i porozumień. / umowa o współpracy – k 57-58/

W dniu 12 kwietnia 2013 roku pomiędzy G. N. (zwaną usługobiorcą) a (...) spółką z o.o. z siedzibą we W. (zwaną usługodawcą) została zawarta umowa o świadczenie usług, w ramach której usługobiorca zlecił, a usługodawca zobowiązał się świadczyć usługi będące przedmiotem działalności przedsiębiorstwa usługobiorcy; usługodawca do realizacji usług oddelegować miał osoby, zwane "wykonawcami".

Przepis § 1 umowy stanowił, że przez wykonawcę rozumie się osobę zatrudnioną u usługodawcy lub w agencjach, w których usługodawca jest udziałowcem.

Zgodnie z postanowieniami § 3 ust. 4 i 5 umowy o świadczenie usług, wykonawcy usługodawcy oddelegowani do usługobiorcy zobowiązani są do wykonywania obowiązków odpowiednich do stanowiska i działu oddelegowania. Szczegółowy zakres obowiązków wykonawców biorących udział w realizacji niniejszej umowy będą określały osoby wskazane przez usługobiorcę.

Zgodnie z tą umową wykonawcy mieli przestrzegać obowiązujących u usługobiorcy (G. N.) przepisów porządkowych i aktów wewnętrznych dotyczących m.in. ochrony mienia, przepisów BHP i ppoż. oraz zasad ochrony informacji stanowiących tajemnice jego przedsiębiorstwa, oraz dotyczących ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa obowiązujących systemów (§ 1 ust. 3).

Ponadto usługobiorca (G. N.) zobowiązała się udostępnić bezpłatnie usługodawcy ( spółce (...)) niezbędny sprzęt dla danego stanowiska pracy oraz dostęp do pomieszczeń socjalnych (§ 1 ust. 4).

W § 5 ust. 1 tej umowy strony ustaliły, że podstawą wystawienia faktury będzie rozliczenie realizacji usług sporządzone według zasad określonych w ust. 3, a ponadto usługodawca przyznaje rabat w wysokości 40% kosztów (na które składają się ZUS oraz podatek od wynagrodzeń) w okresie pierwszych 3 lat obowiązywania umowy.

W dalszych postanowieniach umowy zaznaczono, że umowa została zawarta na czas określony 3 lat, zaznaczając jednocześnie, że cesja wierzytelności wynikających z umowy może nastąpić wyłącznie za uprzednią zgodą usługobiorcy wyrażoną w formie pisemnej pod rygorem nieważności, z tym, że to ograniczenie cesji nie dotyczy cesji na rzecz podmiotów gospodarczych – spółek prawa handlowego z grupy (...) spółki z o.o. (§ 9).

/umowa o świadczenie usług – w aktach ZUS/

W dniu 12 kwietnia 2013 roku pomiędzy G. N. (zwaną dotychczasowym pracodawcą) a (...) spółką z o.o. z siedzibą we W. (zwaną nowym pracodawcą) została zawarta umowa - porozumienie, na podstawie której strony te postanowiły, że zgodnie z art.23<sup>1</sup> k.p. dotychczasowy pracodawca przekazuje, a nowy pracodawca przejmuje wszystkich pracowników według załączonego wykazu stanowiącego załącznik nr 1 do umowy, na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli (będą mieli) do dnia 30 kwietnia 2013 roku, bez szkody dla pracowników. /umowa – w aktach ZUS/

(...) spółka z o.o. z siedzibą we W. nie stała się pracodawcą pracowników G. N., bo nie mogła zatrudnić tych osób, ponieważ nie posiadała statusu agencji zatrudnienia. Nie zarejestrowała tych osób jako swoich pracowników w ZUS. Spółka ta przekazała jedynie K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółce z o.o. z siedzibą w O. dokumenty niezbędne do zarejestrowania przez tę spółkę (...) do ubezpieczenia. /zeznania świadka U. K. złożone na rozprawie w dniu 19.02.2016r./

W dniu 12 kwietnia 2013 roku G. N. poinformowała na piśmie swych pracowników, w tym ubezpieczoną, że z dniem 1 maja 2013 roku stanie się on – na mocy porozumienia przedsiębiorców - pracownikiem K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o. z siedzibą w O., z zachowaniem dotychczasowych warunków zatrudnienia. Jako przyczyny przejścia wskazano: porozumienie zakładów, wzmocnienie kapitału. /pismo - w aktach osobowych E. P. – koperta k 78/

Od 1 maja 2013 roku dotychczasowi pracownicy G. N., w tym ubezpieczona w dalszym ciągu wykonywali taką samą pracę, na tych samych maszynach, za takim samym wynagrodzeniem i w tym samym miejscu na rzecz G. N. /zeznania świadka U. K. złożone na rozprawie w dniu 19.02.2016r., zeznania świadka R. P. złożone na rozprawie w dniu 9.12.2016 roku/

Pracownicy przy wykonywaniu swojej pracy przestrzegali również tych samych aktów wewnętrznych i przepisów obowiązujących w firmie (...), jak również korzystali z tych samych sprzętów i pomieszczeń socjalnych, należących do G. N.. Logo na budynku pozostało to samo – (...). Wszelkie dokumenty kadrowe były składane do G. N., która wypłacała pracownikom w gotówce wynagrodzenie i obiecywała, że dalej będzie ich szefową. Żaden z pracowników nie był w siedzibie K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o. ani nie miał żadnego kontaktu z tą firmą. /zeznania świadka R. P. złożone na rozprawie w dniu 9.12.2016 roku/

Listę obecności przygotowywała G. N.. Ubezpieczona podpisywała ją na terenie jej zakładu. /listy obecności – w aktach ZUS/

Po zakończonym miesiącu G. N. przekazywała te listy do K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o., gdzie rozliczano czas pracy i naliczano wynagrodzenia. /niesporne/

(...) spółka z o.o. wystawiała G. N. fakturę za świadczenie usług, na podstawie której K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o. dokonywała na konto G. N. przelewu wynagrodzeń pracowników wykonujących pracę w jej zakładzie. G. N. wypłacała następnie w gotówce wynagrodzenia osobom świadczącym dla niej pracę. / faktury i potwierdzenia przelewów oraz listy płac - w aktach ZUS, zeznania świadka U. K. złożone na rozprawie w dniu 19.02.2016r. /

W wyniku dokonywanych czynności G. N. otrzymała od K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o. z siedzibą w O. rabat w wysokości 40% kosztów, na które składały się składki ZUS oraz podatek od wynagrodzeń. /niesporne/

K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o. z siedzibą w O. dokonała zgłoszenia przejętych pracowników, w tym ubezpieczonej do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, nie odprowadzając należnych składek na ubezpieczenia. /niesporne/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków, korespondujących z przesłuchaniem wnioskodawczyni.

Rozpoznając sprawę Sąd pominął zeznania świadków B. W. i M. W.. Świadkowie ci nie wykazali się żadną szczegółową wiedzą w zakresie zgłoszonych okoliczności – zasad zatrudnienia przez agencję zatrudnienia pracowników w 2013 roku, nadzoru nad ich pracą u przedsiębiorców oraz współdziałania płatników i pracodawców. Powyższe okoliczności wynikają nadto wprost ze złożonych dokumentów, z zeznań świadka R. P. (2) – osoby wykonującej pracę w spornym okresie w zakładzie (...).

W zakresie wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracowników – zeznania wskazanych świadków są nadto sprzeczne z dokumentacją – listami płac, z których wprost wynika, że wynagrodzenia na rzecz pracowników wykonujących pracę

w zakładzie (...) nie były wypłacane przez K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółkę z o.o. w drodze przelewów, a gotówką przez G. N..

Twierdzenie świadka B. W., że pracę wskazanych pracowników nadzorował Prezes K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o. – Z. K., przy braku wiedzy czy robił to osobiście, w świetle zeznań świadka R. P. (2), że pracę tę nadzorowała tylko G. N., pozostają poza ustaleniami faktycznymi w niniejszej sprawie.

Sąd pominął także złożone przez G. N. wydruki internetowe, wskazane nagrania z debaty parlamentarnej, programy telewizyjne na okoliczność bezprawności działania organów Rzeczypospolitej Polskiej oraz zaniedbań organu rentowego w zakresie afery outsourcingowej. Okoliczności te, w ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę, pozostają bowiem bez znaczenia dla ustalenia istotnej dla sprawy okoliczności – czy faktycznie doszło do przejścia w trybie art.23<sup>1</sup> k.p. pracowników G. N. na nowego pracodawcę - K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółkę z o.o. i kto był płatnikiem dla tych osób.

Sąd pominął także zeznania świadka H. M., sprowadzające się tylko do niespornych faktów poprzedzających nawiązanie współpracy G. N. z (...) spółką z o.o.

Pominął nadto dokument – wykaz środków trwałych (k 53), z którego nie wynika w żaden sposób, by zostały one faktycznie przekazane przez G. N. jakimkolwiek innemu podmiotowi.

Także raporty Najwyższej Izby Kontroli, pisma Ministerstwa Finansów, Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie wskazywanej przez G. N. tezy, że umowa o świadczenie usług oraz umowa – porozumienie o przekazaniu pracowników G. N. do (...) spółki z o.o. były w pełni skuteczne, nie pozwalają na potwierdzenie tej tezy w oderwaniu od okoliczności faktycznych, które Sąd ustalił – istotnych dla formułowania tezy będącej przedmiotem rozstrzygnięcia.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie jest niezasadne.

Zgodnie z treścią art.4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity - Dz.U. z 2016 roku, poz.963) płatnikiem składek dla pracowników jest pracodawca. Ten sam podmiot realizuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne (art.85 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.1793) oraz Fundusz Pracy (art.104 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.645) i w końcu składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art.9 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy – tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.1256).

W sprawie niniejszej pierwszą kwestię kluczową stanowiła ocena prawna skuteczności zawartej przez G. N. umowy - porozumienia z dnia 12 kwietnia 2013 roku, na podstawie którego zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p. dotychczasowy pracodawca – G. N. miała przekazać nowemu pracodawcy – (...) spółce z o.o. z dniem 1 maja 2013 roku pracowników, w tym ubezpieczoną oraz ocena prawna skuteczności umowy o współpracy między tymi podmiotami, a następnie przejścia w trybie art.23<sup>1</sup> k.p. pracowników G. N. do K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie na podstawie niespornych zeznań świadka U. K. (2) wykazały, że nie doszło do realizacji wskazanej umowy – porozumienia z dnia 12 kwietnia 2013 roku. Spółka (...) nie stała się bowiem nigdy pracodawcą dla pracowników G. N.. Pośredniczyła tylko w przekazaniu dokumentów pozwalających na rejestrację w ZUS pracowników G. N. przez inny podmiot - K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o.

Nie można zatem uznać, że pracownicy G. N., w tym ubezpieczona przeszli w trybie art.23<sup>1</sup> k.p. do wskazanego podmiotu.

Pracownicy ci – wbrew treści pism zawartych w ich aktach osobowych - nie zostali także przejęci w tym trybie przez K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o.

Co prawda spółka ta legitymowała się certyfikatem agencji pracy tymczasowej, zgłosiła "przejętych" pracowników do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, naliczała "przejętym" pracownikom wynagrodzenie, a więc niejako stosunki pracy z tym podmiotem zostały "uruchomione". Ponadto G. N., po powzięciu wiadomości o zaleganiu przez K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółkę z o.o. w opłacaniu składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne przejętych pracowników, rozwiązała umowę o świadczenie usług z (...) spółką z o.o.

Sąd uznał jednak, że w tym stanie rzeczy czynności dokonane przez G. N. i wskazane spółki są nieważne w świetle art.58 § 1 k.c., zgodnie z którym czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

W ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę organ rentowy w zaskarżonej decyzji wskazał na szereg czynności G. N., (...) spółki z o.o. oraz K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o., które miały na celu obejście przepisów prawa (art.58 § 1 k.c.)

Z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd wynika co prawda, że umowa w sposób formalny była wykonywana. Dokonano przecież wyrejestrowania ubezpieczonej z ubezpieczenia społecznego przez G. N., a następnie nowy podmiot zgłosił ją, tak jak i innych pracowników, do tego ubezpieczenia. Również naliczanie wynagrodzenia za pracę było realizowane przez „nowego” pracodawcę, choć wypłat dokonywała G. N..

Jednakże wola stron w styku z instytucją przejścia zakładu pracy (art.23<sup>1</sup> k.p.) i podlegania ubezpieczeniu społecznemu nie może korygować (modyfikować) bezwzględnie w tym zakresie obowiązujących przepisów prawa. Zatem dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika na tle art.23<sup>1</sup> k.p. należy uznać za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w treści art.58 § 1 k.c., a tym samym nieważne. Przypisany skutek nieważności oznacza, że nie doszło do zmiany pracodawcy, a tym samym płatnika składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

W ocenie Sądu decydującego znaczenia w sprawie nabiera wykładnia art. 23<sup>1</sup> k.p.

Dla przyjęcia przejścia, o którym mowa w tym przepisie, 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. Ocena, czy na tle indywidualnie ustalonych okoliczności faktycznych przejęcie tylko zadań może być uznane za skuteczny transfer, wymaga szerszego odniesienia, zwłaszcza, że regulacja dotycząca transferu czerpie swoje źródła z prawodawstwa UE – w dyrektywie konsolidującej Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia 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. (vide wyrok TS z dnia 10 kwietnia 1984 roku w sprawie 14/83).

Tak sformułowane stanowisko jest aprobowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwała SN z dnia 13 sierpnia 2008 roku wydana w sprawie I PZP 11/07).

Ponadto w orzecnictwie Sądu Najwyższego można zauważyć liczne odniesienia do prawa UE na tle problematyki transferu (por. wyrok SN z dnia 29 marca 2012 roku I PK 150/11, wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013 roku w sprawie I PK 172/12; wyrok SN z dnia 14 maja 2012 roku w sprawie II PK 228/11).

Dana problematyka jest także szeroko przedstawiana w doktrynie prawa pracy (vide I. M.: Najnowsze orzecznictwo (...) w sprawach dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejścia przedsiębiorstwa na innego pracodawcę, (...) Przegląd Sądowy 2008 nr 5, s.42; Z.H.: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę a prawo pracy UE, Monitor Prawa Pracy 2004 r. nr 5 s.121 - 125 oraz Pojęcie jednostki gospodarczej w dyrektywie 2001/23/WE w sprawie przejęcia zakładu pracy w świetle kontrowersji dotyczących stosowania testu S., (...) Przegląd Sądowy 2014 r. nr 1 str.24 - 17).

W konsekwencji przy wykładni art.23<sup>1</sup> k.p. nie można pominąć dorobku wspólnotowego, 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 dnia 11.03.1997 r. w sprawie C - 13/95, a także wyroku z 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C - 173/96 i C - 247/96).

W ocenie Sądu Okręgowego na szczególną uwagę zasługuje również uchwała 7 sędziów SN z dnia 28 marca 2013 roku wydana w sprawie o 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.23<sup>1</sup> § 1 k.p.

Przechodząc do szczegółowego wyjaśnienia niniejszego zagadnienia w pierwszej kolejności należy ocenić rodzaj przejmowanej jednostki gospodarczej. Chodzi o to, czy jest to jednostka, której decydującym elementem są pracownicy i ich kwalifikacje, czy jest to jednostka, o której de facto decydują składniki materialne. Jeśli jednostka opiera się na pracownikach, to przejście może nastąpić bez przenoszenia majątku. Inaczej natomiast jest w sytuacji, gdy funkcjonowanie podmiotu opiera się na składnikach materialnych. Wówczas przejęcie wyłącznie zadań nie jest wystarczające dla transferu. Obowiązek przejęcia składników majątkowych, które pozwalają normalnie prowadzić (kontynuować) działalność gospodarczą jest w takim wypadku konieczny i znajduje akceptację również w orzecnictwie Trybunału Sprawiedliwości na tle poprzednio obowiązującej dyrektywy 77/187/EWG dotyczącej przejścia zakładu pracy. (vide wyrok z 25 stycznia 2001 r. C - 172/99; wyrok TS z 20 listopada 2003 r. C - 340/01).

Zaprezentowane wyżej orzeczenia dotyczyły sytuacji, gdy przejęcie obsługi przewozów autobusowych wiązało się z przejęciem 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. 23<sup>1</sup> k.p.).

Dla oceny, czy przesłanki przejęcia 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 przejęcia 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 stanie faktycznym przedmiotowej sprawy nie budzi wątpliwości, że prowadzenie przedsiębiorstwa zajmującego się produkcją odzieży nie pozwala na zapewnienie dalszego funkcjonowania jednostki z pominięciem infrastruktury mającej majątkowy charakter (maszyny szwalnicze, stanowiska do wykańczania produkcji).

W takiej zaś sytuacji, jak wskazano wyżej, sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy. Konieczne jest także przejęcie składników majątkowych służących ich wykonywaniu.

Skoro ani (...) spółka z o.o. ani K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o. nie przejęły żadnych składników mienia związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa (...), przy braku własnych tożsamyh składników mienia, to nie można skutecznie wywodzić o uzyskaniu statusu pracodawcy przez te podmioty.

Stanowiska tego nie zmienia zawarty w umowie o świadczenie usług z dnia 12 kwietnia 2013 roku zapis o nieodpłatnym użyczeniu przez G. N. tylko spółce (...) (a nie innemu podmiotowi) infrastruktury służącej do produkcji. Wynika stąd, że pracownicy rzekomo przejęci przez K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o. nie wykonywali pracy przy wykorzystaniu maszyn i urządzeń, które pozostawały we władaniu tego pracodawcy. Omawiane użyczenie „dokonane” wobec innego podmiotu, bez wykazania w niniejszym procesie ani jego celu ani faktycznego przekazania tych środków, stanowi więc li tylko kolejny formalny wyraz próby obejścia prawa.

Nie może zatem przybrać na tyle determinującego znaczenia, by podważyć ocenę pozostałych okoliczności badanych w tej sprawie, a świadczących o braku przejścia pracowników, w tym ubezpieczonej do którejkolwiek ze spółek w trybie art.23<sup>1</sup> k.p.

Przejęcie pracowników w taki sposób, że przejmujący staje się ich pracodawcą może bowiem nastąpić tylko w wyniku spełnienia się przesłanek z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Umowa cywilno-prawna o przejęcie pracowników jest tylko zdarzeniem prawnym, które może wywołać skutek w postaci przejścia zakładu, jedynie wtedy, gdy dojdzie do faktycznego przejścia składników jednostki gospodarczej decydujących o jej tożsamości. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2016 roku w sprawie IUK 28/15 (opublikowanym w Legalis nr 1460351)

Takie przejście w sprawie niniejszej nie nastąpiło. Pracownicy G. N. nie zostali przejęci przez spółkę (...). W konsekwencji spółka ta nie mogła ich delegować do pracy K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o. Pracodawcą ubezpieczonej pozostała więc płatniczka składek G. N..

Nie można zatem oceniać zagadnienia tylko przez pryzmat art.353<sup>1</sup> k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zasada swobody umów nie może być bowiem wykorzystywana instrumentalnie, w szczególności do stworzenia zewnętrznych znamion realizowania umowy.

Brak jest nadto w przedmiotowym stanie faktycznym podstaw pozwalających na stwierdzenie istnienia przesłanek do zatrudnienia przez K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółkę z o.o. pracowników tymczasowych w świetle ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ( tekst jednolity - Dz.U. z 2016 roku, poz.360).

Już tytuł przywołanego aktu "o zatrudnianiu pracowników tymczasowych" wskazuje na wątpliwości dotyczące możliwości wykorzystania rozwiązań przyjętych w ustawie. Kluczowe w tej mierze jest dokonanie interpretacji dwóch pojęć - pracownika tymczasowego i pracy tymczasowej. Legalne definicje obu zwrotów zawiera art.2 omawianej ustawy.

Zgodnie bowiem z brzmieniem art.2 pkt 2 cytowanej 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.

W uzupełnieniu zacytowanych na uwagę zasługuje także przepis art.20 ust.1 omawianej ustawy, zgodnie z którym 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.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie wykazał, że treść umowy o świadczenie usług zawartej w dniu 12 kwietnia 2013 roku pomiędzy G. N. a (...) spółką z o.o. pozwala stwierdzić, że została zawarta na co najmniej trzy lata. Stąd już w chwili podpisywania umowy ów warunek pozostawał w sprzeczności z istotą pracy tymczasowej. Jeżeli bowiem zatrudnienie konkretnego pracownika tymczasowego trwa dłużej niż terminy określone w art.20 ustawy (18 miesięcy), to praca takiego pracownika nie ma charakteru tymczasowego.

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie wykazały także, że praca ubezpieczonej od dnia 1 maja 2013 roku nie miała 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 W. PWN 2002 r.) oznacza "właściwy jakiemuś sezonowi", pracy 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 zaś stałe zapotrzebowanie na pracę ubezpieczonej w spornym okresie.

Uznać zatem należy, że K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o. nie mogła stać się pracodawcą ubezpieczonej jako agencja pracy tymczasowej. Jeżeli zatrudnienie konkretnego pracownika tymczasowego trwa dłużej niż terminy określone w art. 20 ustawy lub dotyczy pracy innej niż tymczasowa, praca ta nie ma charakteru tymczasowego. Jeżeli taki stan rzeczy jest znany zarówno agencji pracy tymczasowej jak i pracodawcy użytkownikowi, to dochodzi do podjęcia czynności prawnych pozostających w sprzeczności z prawem, a skutkiem tego jest brak możliwości akceptacji poglądu o zmianie po stronie płatnika składek.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę uznał, że de facto zawarte w dniu 12 kwietnia 2013 roku pomiędzy G. N. a (...) spółką z o.o. porozumienie o przejściu pracownika ani umowa o świadczenie usług nie były realizowane. Ubezpieczona nie wykonywała w żadnym razie pracy pod kierunkiem i na rzecz wskazanej spółki.

Nie wykonywała także pracy na rzecz K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o.

Była bowiem nadal nadzorowana przez G. N. i przez nią oceniana co do jakości i ilości pracy. G. N. pełniła wobec ubezpieczonej (i innych zatrudnionych) stale funkcje kierownicze i nadzorcze. Dokonywała także wypłaty należnego jej wynagrodzenia na podstawie listy płac. Wszystkie czynności kierownicze, zależność co do czasu miejsca i sposobu wykonania pracy następowały w ramach więzi między ubezpieczoną a G. N.. Taka zaś więź musi być oceniona jako kontynuacja umowy o pracę między tą osobą a ubezpieczoną.

W tym zakresie Sąd uznał za wiarygodne korespondujące z przesłuchaniem wnioskodawczyni zeznania świadka R. P. (2), która wprost wskazała, że po dniu 30 kwietnia 2013 roku nie zmieniły się warunki zatrudnienia dotychczasowych pracowników G. N., w tym ubezpieczonej, tzn. nadal pracowali w tym samym miejscu i według tych samych zasad, na tych samych stanowiskach, z tym samym zakresem obowiązków, zaś faktyczny nadzór nad nimi sprawował dotychczasowy płatnik składek. Z zeznań tych wprost wynika, że od dnia 1 maja 2013 roku G. N. nadal fizycznie wypłacała pracownikom wynagrodzenia, nadal prowadziła listy obecności.

Zatem uprawnionym jest wniosek, że rzekomo przejęci pracownicy nie mieli z nowym pracodawcą żadnego kontaktu. Nigdy nie doszło do spotkania z nowym pracodawcą i nie on decydował o sposobie i warunkach świadczenia pracy przez pracowników. Bezsprzecznie z efektów ich pracy nadal korzystał dotychczasowy pracodawca – G. N..



Jak wynika bowiem z zawartej w dniu 12 kwietnia 2013 roku umowy o świadczenie usług, (...) występowała w roli usługodawcy, który zobowiązał się do realizacji usług na rzecz G. N.. Co istotne, treść postanowień § 5 wymienionej umowy wskazuje, że spółka ta, a następnie K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o. nie miały osiągać żadnego zysku z tytułu zawartych umów, gdyż za wykonaną usługę pobierały de facto 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 K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółka z o.o. na podstawie przekazanych przez G. N. kwot płaćła pracownikom wynagrodzenie netto, nie odprowadzając za nich należności publicznoprawnych, do których zgodnie z zawartą umową o świadczenie usług, musiałaby jeszcze "dokładać".

Kwestia zaś płacenia przez K.U.K. - E.F.I. składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne nie ma w niniejszej sprawie decydującego znaczenia. Koronne znaczenia ma bowiem kwestia tego, kto był w spornym okresie płatnikiem składek za ubezpieczonych.

Rozstrzygnięcie tej kwestii możliwe jest jedynie poprzez ustalenie, czy doszło do skutecznego przejęcia ubezpieczonych w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółkę z o.o.

Samo przyjęcie zgłoszenia przez organ rentowy tej spółki jako płatnika składek nie przesądza o tym, że faktycznie takim płatnikiem składek ta spółka była. Zgłoszenie funkcji płatnika przez K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółkę z o.o. nastąpiło poprzez rejestrację w komputerowym systemie informatycznym ZUS i jeśli jest to zgłoszenie z punktu formalno - technicznego prawidłowe, tj. wskazano wszystkie identyfikatory, wypełniono pola wymagalnych przez system, system przyjmie takie zgłoszenie i nawet, jeśli zgłaszający faktycznie płatnikiem nie jest - to w systemie będzie funkcjonował jako płatnik i w konsekwencji będą 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. Organ rentowy ma prawo zakładać działanie podmiotów w granicach prawa i zgodnie z jego treścią, co oznacza, że nie dokonuje kontroli każdej czynności, z której wynikać może zmiana płatnika, a więc nie weryfikuje każdego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego (wyrejestrowania), nie bada istnienia przyczyny takiej czynności, terminowości uiszczania składek. W konsekwencji nie można ZUS obciążać ryzykiem w sytuacji, gdy strona dokonuje nieważnej czynności prawnej, zwłaszcza uzewnętrznia dokonanie przejścia zakładu pracy, które de facto nie następuje.

Prawo ubezpieczeń społecznych to normy ius cogens, a zatem wola stron nie może wpłynąć na ich wykładnię. Wydruki z subkonta ubezpieczonych, załączone do akt sprawy nie stanowią miarodajnego dowodu na wskazaną okoliczność, albowiem - zgodnie z art. 40 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1442) - w przypadku ubezpieczonych niebędących płatnikami składek na koncie ubezpieczonego ewidencjonuje się informacje o zwaloryzowanej wysokości składek należnych na ubezpieczenie emerytalne. Zatem na koncie ubezpieczonego ewidencjonowane są składki należne, a nie tylko opłacone, co oznacza, że bez wpływu na prawo ubezpieczonego do świadczeń pozostaje fakt opłacenia bądź nie opłacenia należności z tytułu składek przez płatnika.

Z kolei zaświadczenia organu rentowego o niezaleganiu w opłacaniu składek przez K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółkę z o.o. nie mogą wywołać żadnych skutków w sferze istniejących wobec organu rentowego zobowiązań. Wydanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (na wniosek płatnika składki) zaświadczenia o niezaleganiu należności składkowych nie może stanowić podstawy do uwolnienia się od obowiązku zapłacenia zaległej składki, jeżeli w wyniku kontroli okaże się, że zaległość składkowa istniała także w okresie wskazanym w zaświadczeniu (tak Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 maja 2006 r., III AUA 418/06, Apel.-W - wa 2007/4/16, OSA 2008/12/40). W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd ten wskazał, że zaświadczenie stwierdzające fakt niezalegania w opłacaniu składek jest dokumentem, o którym mowa w przepisach działu VII Kodeksu postępowania administracyjnego, zatytułowanego "Wydawanie zaświadczeń" (art.217 - 220 k.p.a.). Nie jest aktem administracyjnym, czyli aktem stosowania prawa, aktem woli, lecz czynnością faktyczną, aktem wiedzy, który może wywołać skutki prawne, ale nie to jest głównym jego celem. Przy pomocy zaświadczenia organ administracji publicznej stwierdza, co mu wiadome,

nie rozstrzyga jednak żadnej sprawy. Postępowanie w przedmiocie wydania zaświadczenia ma charakter uproszczony, wobec czego może ograniczyć się do zbadania, czy kwoty składek wykazane w deklaracjach rozliczeniowych i imiennych raportach miesięcznych istotnie zostały odprowadzone. Wydanie zaświadczenia nie zamyka drogi i nie wyłącza uprawnienia do ewentualnej weryfikacji prawidłowości przyjętych przez płatnika podstaw wymiaru składek, np. w ramach postępowania kontrolnego, tym bardziej, że organowi rentowemu przyznano uprawnienie do korygowania z urzędu błędów stwierdzonych w dokumentach związanych z ubezpieczeniami (art. 48 ustawy systemowej).

Reasumując wskazać należy, że przedmiotowe porozumienie z dnia 12 kwietnia 2013 roku o przejściu do nowego pracodawcy ( spółki (...)) nie wywiera żadnych skutków prawnych, bo do tego nie doszło. Spółka ta (co ostatecznie nie było w sprawie kwestionowane) nigdy nie stała się pracodawcą ubezpieczonej ani żadnego innego pracownika zatrudnionego u G. N..

Brak jest również podstaw do przyjęcia, że ubezpieczona czy inny dotychczasowy pracownik G. N. stał się pracownikiem K.U.K. – E.F.I., która to spółka nie przejęła bezpośrednio żadnych zadań, środków do ich realizacji ani pracowników zakładu (...).

Skoro zgodnie z porozumieniem zawartym w dniu 12 kwietnia 2013 roku za wykonawców realizujących usługi świadczone na rzecz G. N. rozumie się osobę zatrudnioną u usługodawcy lub w agencjach, w których usługodawca jest udziałowcem, stwierdzić należy, że ubezpieczony nigdy nie stał się takim wykonawcą.

Zawarte porozumienie jest więc pozbawione swej skuteczności zwłaszcza wobec faktu kontynuowania w niezmienionej postaci istniejącego wcześniej zatrudnienia. Nie można więc w żadnej mierze zaakceptować dopuszczalności stosowania outsourcingu w sytuacji mającej miejsce w przedmiotowej sprawie.

Beneficjent – G. N. nie przekazała bowiem żadnemu kontrahentowi majątku służącego realizacji zadań (użyczenie za takie przekazanie nie może być traktowane), zachowując niezmienną strukturę zarządczą w procesie świadczenia pracy.

Niejasna jest – w świetle dokonanych ustaleń - rola podmiotu, który w umowie o świadczenie usług nazwany został "usługodawcą" oraz K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o. Ze stanu faktycznego sprawy wynika tylko, że wiodącym motywem sztucznie zaaranżowanych zmian podmiotowych był cel związany z ograniczeniem kosztów (zrównany z obciążeniami w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne). W ocenie Sądu, tak wykreowany "outsourcing" pozostawał w opozycji względem przepisów prawa pracy (tj. art. 22<sup>1</sup> k.p. i art. 23<sup>1</sup> k.p.).

Dyferencjacja podmiotowa pracowniczego zobowiązania może być usprawiedliwiona uzasadnioną cechą relewantną. Tylko w takim przypadku dochodzi do możliwości modyfikacji dwustronnej relacji zachodzącej między stronami umowy o pracę. W rezultacie "outsourcing" w tym wypadku nie może być stosowany. Przekazanie pracownika na okres powyżej 18 miesięcy agencji pracy tymczasowej bez zachowania przesłanek związanych z przejściem istotnych składników majątkowych w myśl art. 23<sup>1</sup> k.p. i następnie jednoczesne oddelegowane tej samej osoby na poprzednie miejsce pracy, uzasadnia ocenę takiej sekwencji zdarzeń pod kątem art.58 § 1 k.c. w zw. z art.23<sup>1</sup> k.p., zwłaszcza gdy w wyniku tej operacji koszty związane z jego zatrudnieniem zostały określone na poziomie 60% faktycznych kosztów jego pracy.

G. N. w toku postępowania powoływała się także na wyroki Sądu Rejonowego, wydane w sprawach jej pracowników o zapłatę wynagrodzenia przeciwko (...), które - zdaniem skarżącej - potwierdzają skuteczną konstrukcję art. 23<sup>1</sup> k.p.

Odnosnie podniesionego zarzutu należy na wstępie zauważyć, że w myśl art.365 § 1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Z prawomocnością orzeczenia sądowego (zarówno w ujęciu materialnym, jak i formalnym) związana jest powaga rzeczy osądzonej (art.366 k.p.c.), przy czym jest to konstrukcja prawna odmienna - choć ściśle powiązana - z regulacją art.365 § 1 k.p.c. Wyrok prawomocny ma powagę rzeczy osądzonej tylko co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami. Moc wiążąca orzeczenia (art.365 § 1 k.p.c.) może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne (szerzej wyrok SN w sprawie sygn. akt I UK 329/13).

Organ rentowy nie jest objęty prawomocnością rozszerzoną, gdyż nie brał udziału w postępowaniach o zapłatę. Z orzeczeń Sądu Rejonowego nie wynika, by zagadnienie wstępne rozstrzygane w sprawie dotyczyło przejścia zakładu pracy.

Wysokość podstaw wymiaru składek określona w zaskarżonej decyzji nie została zakwestionowana w toku procesu.

Z tych wszystkich względów Sąd na podstawie art.477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie uznając je za niezasadne.

Orzeczenie o kosztach zapadło na podstawie art.102 k.p.c.

Zgodnie tym przepisem w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przedmiotowa zasada będąca odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu znajduje zastosowanie w przedmiotowej sprawie.

Omawiany przepis pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu. Do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych" należą zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku, powinien być przy tym oceniony z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 listopada 2013 r. wydany w sprawie I ACa 725/13).

Poczynione na gruncie przedmiotowej sprawy ustalenia odnośnie udziału K.U.K. – E.F.I. (...) + H. + B. + (...) spółki z o.o., reprezentowanej obecnie przez Syndyka, w zmierzającym do obejścia prawa przejęciu pracowników G. N., polegającego na podjęciu się obowiązku zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne ubezpieczonych, a następnie uchybienie przedmiotowemu zobowiązaniu, świadczą o nielojalności i nierzetelności zainteresowanego.

Powyzsze w ocenie Sądu świadczy w sposób jednoznaczny, że przyznanie na wniosek zainteresowanego kosztów postępowania w jakimkolwiek wymiarze rażąco naruszałoby zasady współżycia społecznego oraz godziłoby w podstawowe zasady słuszności i sprawiedliwości.

Sąd nie obciążył także kosztami płatnika G. N. biorąc pod uwagę jej obecną sytuację zdrowotną.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.