

Sygn. akt XIII U 538/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIII Wydział Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

<i>Przewodniczący:</i>	<i>Sędzia (del.) Agnieszka Kaczmarzyk-Gauzin</i>
<i>Protokolant:</i>	<i>Sekr. Sądowy Klaudia Gasek</i>

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2019 r. w Warszawie

na rozprawie sprawy Telewizji (...) S.A. z siedzibą w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych III Oddziałowi w W.

z udziałem M. K. (1), P. R. (1), D. R., D. G., oraz zainteresowanej (...) sp. z o.o.

o podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania Telewizji (...) S.A. z siedzibą w W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddziału w W.

z dnia 8 grudnia 2015 r. nr (...),

z dnia 8 grudnia 2015 r. nr (...),

z dnia 8 grudnia 2015 r. nr (...),

z dnia 8 grudnia 2015 r. nr (...),

1) ***oddala odwołania,***

2) ***zasądza od Telewizji (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych III Oddziału w W. kwotę 720 (siedemset dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.***

Sędzia (del.) Agnieszka Kaczmarzyk-Gauzin

Sygn. akt XIII U 538/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 grudnia 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że **M. K. (1)** podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek (...) SA z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 lipca 2014 r. do nadal (decyzja, akta rentowe sprawy o sygn. XIII U 538/16).

Decyzją z 9 grudnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że **D. G.** podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek (...) SA z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 lipca 2014 r. do nadal (decyzja, akta rentowe sprawy o sygn. XIII U 540/16).

Decyzją z 9 grudnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że **D. R.** podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek (...) SA z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 lipca 2014 r. do nadal (decyzja, akta rentowe sprawy o sygn. XIII U 539/16).

Decyzją z 9 grudnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że **P. R. (1)** podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek (...) SA z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 lipca 2014 r. do nadal (decyzja, akta rentowe sprawy o sygn. XIII U 541/16).

W uzasadnieniach do powyższych decyzji organ rentowy wskazał, że przekazanie ww. ubezpieczonych przez (...) S.A. do (...) na podstawie umowy z 26 maja 2014 roku nie nastąpiło w trybie art. 23⁽¹⁾k.p. Zdaniem organu, płatnik składek nie wyodrębnił części zakładu pracy, który mógłby być potraktowany, jako jednostka organizacyjna, tworząca pewną zorganizowaną całość, zatrudniającą pracowników. Jednakowoż wskazał, że czynności podjęte przez (...) S.A. związane z zawarciem i wykonywaniem umowy z 26.05.2014r., w swej istocie miały jedynie na celu obejście przepisów ustawy o ubezpieczeniach społecznych. „Przejęci” pracownicy świadczyli bowiem pracę nadal w jednostkach organizacyjnych (...) S.A., które zlecały wykonywanie czynności w ramach świadczonej pracy, pod ich ścisłym nadzorem. Ponadto to (...) S.A. jest w swej istocie wyłącznym podmiotem, który osiągał korzyści ze świadczonej pracy. Tego typu praktyka jest także sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, gdyż prowadzi do jedynego celu, jakim jest ustanie stosunku pracy z pracodawcą (w uznaniu (...) S.A.), który nadal powinien wypełniać zobowiązania z tego tytułu na nim ciążące. W tym kontekście zaakcentowania wymaga również kwestia krótkiego okresu gwarancji warunków zatrudnienia udzielonej przez (...) Sp. z o.o. Godzi ona w sposób rażący w dotychczasowe uprawnienia pracowników, szczególnie chronione przepisami prawa pracy, w konsekwencji przepisami ubezpieczeń społecznych.

(uzasadnienie decyzji)

Telewizja (...) SA z siedzibą w W., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, złożyła odwołania od powyższych decyzji i wniosła o ich zmianę w całości poprzez ustalenie, że zainteresowani nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek oraz zasądzenie od organu na rzecz płatnika składek kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Pełnomocnik profesjonalny szeroko uzasadnił swoje stanowisko wskazując podstawę prawną swoich twierdzeń oraz zgłaszając szereg wniosków dowodowych.

(odwołania – k. 2-5 a.s. oraz w aktach sprawy o uprzednich sygnaturach: XIII U 539/16, XIII U 540/16, XIII U 541/16)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W., w odpowiedziach na powyższe odwołania, wniósł o ich oddalenie oraz o zasądzenie od (...) S.A. na rzecz organu rentowego kosztów procesu według norm przepisanych. Organ rentowy podtrzymał argumentację tożsamą, jak w zaskarżonych decyzjach.

(odpowiedzi na odwołania – k. 9-17 a.s. oraz w aktach sprawy o uprzednich sygnaturach: XIII U 539/16, XIII U 540/16, XIII U 541/16)

Sprawy zainicjowane odwołaniami od poszczególnych decyzji na podstawie art. 219 k.p.c. połączone zostały do wspólnego rozpoznania i wyrokowania pod wspólną sygnaturą XIII U 538/16.

O możliwości udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego została powiadomiona spółka (...) sp. z o.o. w W. i ubezpieczeni.

(postanowienie z 8 2016 roku k. 38 a.s.; k. 38 uprzedniej sprawy XIII U 540/16, k. 38 XIII U 539/16, K. 38 XIII U 541/16)

(...) sp. z o.o. z siedzibą w W., przystąpiła do niniejszej sprawy w charakterze zainteresowanej (k. 56 a.s.).

D. R. i P. R. (2) przyłączyli się do stanowiska ZUS, zaś pozostali ubezpieczeni nie zajęli stanowiska w sprawie (k. 725 a.s.)

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił następujący stan faktyczny:

Telewizja (...) Spółka Akcyjna (zwana dalej: (...) SA), stanowi jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa. Spółka ta została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 20 marca 2002 r. pod numerem KRS (...) (k. 8 a.s.). Zgodnie z danymi z Rejestru REGON, przeważającym rodzajem działalności tej spółki jest działalność związana z nadawaniem programów telewizyjnych ogólnodostępnych i abonamentowych.

(k. 841-842 t. II akt kontroli znajdujących się na płycie CD)

Podział funkcji organizacyjnych w (...) obejmował funkcję programową, koordynacyjno-programową, koordynacyjno-realizacyjną i wykonawczą. Funkcje programowe dotyczyły kształtowania linii programowej. Funkcje koordynacyjne były skoncentrowane na wykonywaniu koordynacji działań związanych z realizacją działań jednostki organizacyjnej, jak również współpracą z podmiotami zewnętrznymi. Natomiast funkcja wykonawcza obejmowała wykonywanie zadań w ramach jednostki organizacyjnej. Funkcja programowa miała nadrzędny charakter.

Osoby pełniące funkcję koordynacyjno-realizacyjną i koordynacyjno-programową były angażowane do przygotowania zamówień na poszczególne zadania, które miały być realizowane w ramach jednostek organizacyjnych.

(zeznania S. B.- k. 273 i n. a.s.)

Uchwałą nr (...) z 13 czerwca 2013 roku w sprawie określenia strategicznych funkcji i obszarów działania (...) w zakresie programowym, realizacji telewizyjnej i filmowej oraz zbiorów programowych opracowano sposób reorganizacji odwołującej. Uchwała ta określała, na jakich stanowiskach będą realizowane określone funkcje, ilu pracowników może być zatrudnionych przy ich realizacji.

Pośród funkcji wykonawczych wyróżniono 4 grupy stanowisk, tj. dziennikarskie dotyczące montażu, grafiki komputerowej i charakteryzacji.

(zeznania G. C. – k. 267 i n. a.s.)

Następnie 26 maja 2014 roku pomiędzy (...) a (...) S.A. została podpisana umowa o świadczenie usług dziennikarskich grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych o charakteryzacji.

Powyższą umowę podpisano na skutek przetargu. Przetarg ten był organizowany przez (...) w celu wyłonienia najlepszego wykonawcy projektu. Procedura wyłonienia firmy, która miała przejąć pracowników (...) była w formie przetargu publicznego. Przetarg wygrała firma (...). Zarząd (...) S.A. podjął decyzję o wydzieleniu czterech funkcji: dziennikarskich, montażowych, grafiki komputerowej i charakteryzacji. Powyższe 4 rodzaje usług miały zostać przejęte, gdyż związane to było z szerokim procesem restrukturyzacji (...) i trudną sytuacją finansową odwołującej.

Warunki dotyczące wyłonienia wykonawcy były badane przez NIK, który w protokole pokontrolnym nie przedstawiał żadnych uchybień i potwierdził prawidłowość przeprowadzonego postępowania przetargowego i reorganizacji na czas objęty kontrolą.

(zeznania E. G. – k. 635v.- zeznania W. W. – k. 270v.; zeznania S. B. – k. 273 a.s.; zeznania J. B. – k. 551 v. a.s.; zeznania Ł. R. – k. 555 v. a.s.)

(...) posiadała w swoich zasobach osoby mające doświadczenie z rynkiem telewizyjnym.

(zeznania W. W. – k. 270v.

W lipcu 2014 r. nastąpiło przejście 411 pracowników (...) przez (...). Niezmienione warunki pracy i płacy analogiczne do tych, na których byli zatrudnieni pracownicy przejęci z (...) zagwarantowane zostały zagwarantowane przez zainteresowaną przez okres 13 miesięcy. W tym okresie (...) nie mogło zmienić warunków umowy o pracę w tym płacy i nie mogło rozwiązać tej umowy za wyjątkiem trybu dyscyplinarnego, bądź porozumienia stron lub wygaśnięcia umowy.

(zeznania E. G. – k. 635v.; zeznania G. C. – k. 268 a.s.; zeznania W. W. – k. 270v; zeznania K. J. – k. 680, zeznania ubezpieczonej D. G.- k- 726 i n, zeznania ubezpieczonej D. R. k- 727 i n., zeznania ubezpieczonego P. R. (1) k- 728 v i n..)

Konieczność działań osłonowych była sugerowana przez związki zawodowe i kadre zarządzającą, która była decyzyjna w procesie reorganizacji. Dlatego też w umowie znalazły się zapisy o ochronie warunków pracy i płacy.

Związki zawodowe działające w (...) S.A sceptycznie odnosiły się do koncepcji przekazania pracowników do (...) Sp.z o.o. a zdecydowanie przeciwny tej koncepcji był Związek Zawodowy (...).

(zeznania S. B.- k. 273v. a.s.)

Restrukturyzacja miała na celu zminimalizowanie skutków społecznych wynikających z podejmowanych działań restrukturyzacyjnych.

Na potrzeby realizacji usług przez (...) na rzecz (...) stworzono szczegółową instrukcję zamawiania i rozliczania usług. Wynikało z niej, że odwołująca składała zapotrzebowanie do (...) na konkretne czynności. W zamówieniu wysłanym do (...) nie wskazywano kwoty wynagrodzenia pracownika a jedynie cenę za wykonie usługi. Do zamówienia dołączono przez (...) wycenę danej usługi. Zamówienia te były przygotowywane zbiorczo raz w miesiącu. Wyszczególniano w nich charakter usługi, termin realizacji a także tytuł programu. Natomiast odpowiedź zwrotna od (...) obejmowała potwierdzenie czasu realizacji i propozycję osoby, która te usługę miałaby zrealizować. (...) dokonywała jej akceptacji. Na tej podstawie koordynator (...) wykonywał grafik i kierował do pracy w (...).

Grafik zawierał nazwy programów, datę wykonania i rodzaj usługi. Dziennikarzowi najwcześniej zlecano prowadzenie programu, napisanie felietonu, reportażu, przeprowadzenie wywiadu.

Odwołująca miała prawo do zakwestionowania osoby wskazanej przez (...), jako wykonawcy usługi. (...) posiadała wiedzę o kwalifikacjach zaproponowanej osoby. (...) miała ostateczny wpływ na to, kto realizował dane zamówienie.

(zeznania E. G. – k. 635v.; zeznania G. C. – k. 268 a.s. zeznania W. W. – k. 270v.; zeznania K. J. – k. 680 v. a.s.; zeznania A. C. (1) – k. 607 a.s.; zeznania A. K. – k. 511v., 512v. a.s.; zeznania D. O. – k. 533 a.s.; zeznania A. W. – k. 831 v. a.s.; zeznania A. S. k. 832v. a.s.)

(...) podejmowała decyzję o tym, czy wykonany materiał nadaje się do emisji.

(zeznania K. J. – k. 685 a.s.)

(...), jako nadawca odpowiedzialny za program, kontrolował prawidłowość wykonania usługi przez (...).

(zeznania J. B. – k. 552 v. a.s.)

Przy skomplikowanych i dużych produkcjach dziennikarz podlegał nadzorowi reżysera. Przed przystąpieniem do przetargu (...) nie posiadał odpowiedniego zaplecza i sprzętu. Z tej przyczyny odwołująca udostępniała ten sprzęt (...), zgodnie ze sporządzonym wykazem. Bez udostępniania sprzętu przez (...) nie byłaby możliwa współpraca z jakąkolwiek firmą.

(...) korzystała także z pomieszczeń i środków komunikacji należących do (...).

(zeznania W. W. – k. 270v., k. 272v.a.s.; zeznania M. K. (2) – k. 510 a.s.; zeznania D. O. – k. 532v. a.s.)

Każdy oddział miał swojego koordynatora. Sporządzona lista koordynatorów stanowiła załącznik do umowy z (...) i była aktualizowana. Ze strony (...) była to osoba wyznaczona do kontaktu z Agencją (...), zaś ze strony (...) – koordynatorzy wyznaczeni do kontaktu z (...).

(zeznania E. G. – k. 635v. ; zeznania G. C. – k. 268 a.s.; zeznania W. W. – k. 270 v.)

W trakcie procesu reorganizacji (...) prowadziła szeroką kampanię informacyjną skierowaną do pracowników (...) o zakresie planowanych i realizowanych działaniach w ramach prowadzonego procesu reorganizacji. Wszyscy pracownicy odwołującej mieli możliwość bezpośrednich konsultacji z przedstawicielami pracodawcy we wszystkich sprawach związanych z tym procesem.

(zeznania S. B.-k. 274 a.s; zeznania A. W. – k. 831v. a.s.)

Osoby będące w (...) pracowały w zespołach (...) i tam też na bieżąco były wydawane im polecenia. Koordynator z ramienia (...) nie brał udziału w pracach pracownika w (...). Przejęci dziennikarze posługiwali się adresami z domeną (...). Przeniesienie na podstawie 23⁽¹⁾ k.p. nastąpiło wraz z inwentarzem, tj. z mieniem powierzonym: telefony, drukarki, laptopy. Mikrofon ubezpieczonego miał logo (...).

Pracownicy po przejściu wykorzystywali te same miejsca pracy, w których pracowali przed przejściem, używając tych samych narzędzi.

(...) rozliczała się z odwołującą.

(zeznania K. J. – k. 683, k. 684 a.s.; zeznania B. W. – k. 548 v. a.s.; zeznania J. B. – k. 552 v. a.s.; zeznania Ł. R. – k. 554 a.s.; zeznania H. S. – k. 560 v. a.s.)

Na koniec miesiąca (...) otrzymywała od (...) wycenę wykonanych usług. (...) była zaangażowana w ustalaniu wysokości wynagrodzenia. Wynagrodzenie dla (...) za usługi opierało się na wynagrodzeniu zaświadczone prace wykonane na zlecenie (...), a ta kwota uwzględniała także wartość mienia użyczonego (...) przez (...). Przejęci pracownicy otrzymywali wynagrodzenie od (...). Powyższe również wchodziło w skład wynagrodzenia (...) od odwołującej.

Pracownicy otrzymywali tzw. podstawę, wynagrodzenie zasadnicze plus honorarium za konkretnie wykonane zadania.

(zeznania A. K. – k. 513 a.s.; zeznania J. B. - k. 552 a.s.; zeznania A. S. – k. 833 a.s.)

Płatnikiem składek ubezpieczonych jest (...) S.A..

(zeznania E. W. – k. 527 a.s.)

Od 1 lipca 2014 roku rozpoczął się proces koordynacji i realizacji usług przez (...) na rzecz klienta. W ramach kooperacji odbyły się dwie tury zwolnień grupowych pracowników przejętych z (...) S.A. raz spowodowane to było ograniczeniem zamówień ze strony (...) S.A. a drugim razem wobec wygaśnięcia kontraktu z (...) i niezalezienia klienta do współpracy o podobnym profilu działalności jak (...) S.A. oraz brakiem zainteresowania przez (...) S.A. ponownym zatrudnieniem pracowników na etacie.

(zeznania K. J. – k. 60 v.-681 a.s.; zeznania A. S. – k. 833 a.s.).

Niezmienione warunki pracy były gwarantowane przez (...) przez rok. W międzyczasie, część pracowników odeszła z (...), zakładając własną działalność gospodarczą i w oparciu o nią kontynuowała świadczenie pracy/ usług na rzecz (...) S.A. Pracownicy, którzy rozwiązali umowy z (...) i założyli własną działalność gospodarczą otrzymywali z tego tytułu

z (...) środki finansowe (które przykazała do (...) odwołująca się spółka) a które miały na celu ułatwienie rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej. Im wcześniej pracownik przejęty z (...) S.A. zdecydował się na świadczenie pracy na rzecz (...) w oparciu o własną działalność gospodarczą , tym większą pomoc finansową na to otrzymywał. Część pracowników przejętych z (...) S.A. przez (...) po odejściu od zainteresowanej, kontynuuje pracę na rzecz (...) S.A., ale jako podmiot zewnętrzny, w ramach współpracy firma z firmą. Praktycznie pracownicy wracali do pracy w (...) na tych samych zasadach, z tą różnicą, iż nie zostali zatrudnieni na podstawie stosunku pracy jako pracownicy, a jako podmioty zewnętrzne.

(zeznania B. W. – k. 548v. -549 a.s.)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził kontrolę w kwietniu 2014 roku rzetelności, prawidłowości, deklarowania naliczania składek na ubezpieczenia. Przesłuchiwano pracowników z każdej grupy zawodowej przejętej przez (...) oraz tych którzy, założyli własną działalność.

(zeznania E. W. k. 308-310 a.s.)

Przeprowadzone kontrole (...) i (...) były od siebie niezależne. Zakres kontroli w obu podmiotach zawierał się w czterech punktach, wynikających z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych a dokładniej z rozdz. X, chodziło o skupienie się na umowie zawartej przez (...) i (...), umowie zawartej w maju 2014 r. i stwierdzenie kto wobec ubezpieczonych jest faktycznym płatnikiem składek. Sprawdzano czy działalność pracowników (...) jest tożsama z działalnością w (...), czy zaszła przesłanka z art. 23⁽¹⁾ k.p.a. Ustalono w trakcie kontroli, że (...) nigdy nie prowadził działalności tożsamej z działalnością (...).

(zeznania P. P. k. 534-536 a.s.)

Każda kontrola jest analizowana przez analityków pod względem formalnym i merytorycznym, czy kontroler nie popełnił żadnych błędów.

(zeznania A. C. (2) k. 535 i n. a.s.)

D. G. była zatrudniona w (...) od 1 stycznia 1993 roku do momentu przejęcia przez (...). Ubezpieczona w tym czasie pracowała na pełnym etacie, w ciągu którego przeszła przez wszystkie szczeble kariery dziennikarskiej. Przed 2014 roku ubezpieczona zajmowała się wydawaniem programów informacyjnych i publicystycznych w (...) W. oraz była inspektorem emisji (...). Przez momentem przejęcia przełożonymi ubezpieczonej byli kierownicy redakcji i dyrektorowi oddziału (...).

Praca ubezpieczonej miała charakter pracy zorganizowanej. Rano ubezpieczona była w kolegium, gdzie proponowała wizję programu na antenie. Kierownik redakcji zatwierdzał te propozycje.

Ubezpieczona wykonując pracę dziennikarską, wyjeżdżała w teren, przygotowywała materiał. Po powrocie do firmy odbywał się montaż materiału, przeglądanie go a następnie odbywała się emisja materiału.

W 2014 roku praca ubezpieczonej „po przejęciu” przez (...) nie uległa zmianie. Dalej wykonywała te same czynności i na tym samym sprzęcie należącym do (...). Sprzęt ten był specjalnie oznaczony. Posiadał plakietki (...).

Kwestie grafików urlopów ustalano nadal w tej samej redakcji.

Ubezpieczona miała znikomą kontakt z pracownikami z (...). Sprowadzał on się jedynie do podpisania dokumentów związanych z przejęciem, a następnie ze zwolnieniem.

W (...) ubezpieczona pracowała do sierpnia 2014 roku po czym rozwiązała ten stosunek pracy na rzecz działalności gospodarczej w ramach, której ubezpieczona wykonuje te same czynności i w taki sam sposób, które wcześniej

wykonywała w ramach umowy o pracę na rzecz (...). W związku z założeniem działalności gospodarczej ubezpieczona otrzymała odprawę w wysokości ok. 20-30 tys. zł.

(zeznania D. G. – k. 726 a.s.; umowa o pracę z (...) – akta osobowe ubezpieczonej dołączone do akt sprawy)

D. R. od 1989 roku współpracowała z (...) do czasu przejęcia przez (...).

Jako pracownik odwołującej ubezpieczona przygotowywała głównie felietony i programy dla dzieci, rodzinne i dla telewizji (...). Przełożonym ubezpieczonej był dyrektor agencji telewizyjnej, zaś metodycznym, który działał przez producenta – szef redakcji (...), (...) albo telewizji (...). Szef kanału zlecał i odbierał pracę ubezpieczonej.

Po przejęciu w 2014 roku organizacja pracy i powierzone obowiązki pozostawały bez zmian. Ubezpieczona nadal zajmowała pokój redakcyjny z pracownikami (...) oraz posiadała telefon służbowy od odwołującej.

Grafiki pracy ubezpieczonej ustalał kierownik produkcji czyli pracownik (...). Był on także osobą odpowiedzialną za zamówienie kamery. Zlecał ubezpieczonej wyjazd w określone miejsce celem nakręcenia materiału. Po powrocie z nagrania, kierownik produkcji wyznaczał ubezpieczonej ścisłą godzinę montażu i podawał zestaw montażowy. .

Kwestie urlopów ubezpieczona uzgadniała wyłącznie z odwołującą po czym wysyłała wniosek urlopowy do (...). Ubezpieczona miała znikomą kontakt z pracownikami (...). Nikt z (...) nie nadzorował pracy ubezpieczonej.

(zeznania D. R. – k. 727-728v. a.s.; akta osobowe D. R. dołączone do akt sprawy)

P. R. (1) współpracował z (...) od 1 września 1990 roku do końca współpracy z (...), tj. do grudnia 2015 roku. Po tym okresie ubezpieczony, chcąc dalej współpracować z (...), został zmuszony do założenia działalności gospodarczej.

Przed przejęciem pracowników, tj., przed lipcem 2014 roku ubezpieczony zajmował się montowaniem programów i filmów w (...). W tym okresie jego przełożonym był technolog produkcji, który wskazywał, kto na jakim sprzęcie ma świadczyć pracę. Zlecenie zadań następowało przez kierownika produkcji, który zamawiał montaż w porozumieniu z redakcją. Odbioru tych zadań dokonywał redaktor, producent.

Grafik pracy ubezpieczonego układał kierownik – technolog produkcji.

Po przejęciu w 2014 roku organizacja pracy i powierzone obowiązki pozostawały bez zmian. Ubezpieczony w dalszym ciągu zajmował się montażem należącym do (...). Licencję na oprogramowania posiadała (...). Efekt pracy ubezpieczonego został odbierany przez redakcję, a od strony technicznej od technicznych pracowników (...). Grafiki dalej były ustalane przez (...), czyli kierownik zmiany połączony z redakcją, producentem. Te grafiki później kierownik zmiany przysyłał do koordynatora z (...). A koordynator z (...) przysyłał do (...) na maila w niezmienionej formie. Poza tymi grafikami pracownicy z (...) nie mieli kompetencji do włączania się w pracę ubezpieczonego. Jedyne kontakty z koordynatorami z (...) dotyczyły spraw urlopowych i płacowych. Wynagrodzenie było wypłacane przez (...). Liczbę przepracowanych godzin ustalał kierownik redakcji i kierownik zmiany.

1 stycznia 2016 r. ubezpieczony założył własną działalność gospodarczą na podstawie, której nadal współpracuje z (...) i wykonuje te same czynności, na takim samym sprzęcie, w tym samym miejscu.

(zeznania P. R. (1) – k. 728v.-729v. a.s.; akta osobowe ubezpieczonego dołączone do akt sprawy)

M. K. (1) była pracownikiem odwołującej od 1 kwietnia 1995 roku i wykonywała obowiązki młodszego redaktora. Początkowo w ¼ wymiaru czasu pracy a od 1 stycznia 1997r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Ubezpieczona pozostawała w tym zatrudnienia do czasu przejęcia przez (...). W (...) stosunek pracy został rozwiązany na zasadzie porozumienia stron 31 marca 2015r. z przyczyn tożsamy jak u P. R. (3)

(akta osobowe ubezpieczonej dołączone do akt sprawy, kserokopia świadectwa pracy z (...) k- 813, zeznania świadków op. cit. odnoszące się do kwestii dotyczącej przejęcia i przekształcania zasad współpracy)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził kontrolę w kwietniu 2014 roku rzetelności, prawidłowości, deklarowania naliczania składek na ubezpieczenia. Przesłuchiwano pracowników z każdej grupy zawodowej przejętej przez (...) oraz tych którzy, założyli własną działalność.

(zeznania E. W. k. 527a.s.)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, w aktach rentowych oraz na podstawie zeznań wskazanych wyżej świadków **oraz ubezpieczonych P. R. (1), D. R. i D. G.** . Sąd ocenił zeznania przesłuchanych w sprawie świadków i ubezpieczonych jako wiarygodne w zakresie przyczyn przeprowadzenia reorganizacji , sposobu jej przeprowadzania i sposobu wykonywania obowiązków przez przekazanych pracowników po 1 lipca 2014r. Sąd nie dał jednak wiary twierdzeniom odwołującej się spółki opartym na zeznaniach pracowników zainteresowanej spółki (...) oraz osób z kierownictwa (...) odnośnie tego, że to (...) sprawowała faktyczne zwierzchnictwo nad wykonywaniem obowiązków pracowniczych przez przekazanych pracowników oraz, że doszło do faktycznego uzyskania przez (...) sp.z o.o. władztwa nad sprzętem będącym własnością (...) S.A., który w sposób formalny został użyty (...) do realizacji usług zleconych przez (...) S.A zasady doświadczenia życiowego.

Zarówno odwołująca się spółka jak i zainteresowana (...) nie wykazały, że ubezpieczeni pracowali na sprzęcie (...) z użyciem materiałów zakupionych ze środków (...) bowiem nie przedstawiono w tym względzie żadnych dowodów zakupu .

Zeznania ubezpieczonych pozostają w zgodzie z zasadami doświadczenia życiowego. Skoro cała infrastruktura dotycząca produkcji telewizyjnej była własnością (...), to nie sposób uznać, że doszło do ich faktycznego użyczenia (...) Spółce z o.o. pomimo zawarcia w tym względzie stosownej umowy między obydwoma spółkami. (...) Spółka z o.o. pozbawiona była bowiem faktycznego władztwa nad składnikami majątku (...) S.A., które przekazani do (...) pracownicy wykorzystywali przy wykonywaniu swych obowiązków pracowniczych po 1 lipca 2014 r.

Sąd pominął dowód z zeznań strony M. K. (1) wobec jej niestawiennictwa, uznając, że dowody ze świadków i ubezpieczonych są wystarczające do wydania w sprawie merytorycznego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy ubezpieczeni w okresie od 1 lipca 2014 r. pozostawali pracownikami odwołującej się spółki i w konsekwencji czy we wskazanych okresach ww. ubezpieczeni podlegali jako pracownicy do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych u płatnika składek Telewizja (...) SA.

Istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy w kontekście regulacji ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w okolicznościach faktycznych sprawy znajdował zastosowanie art. 23¹k.p., oraz czy w konsekwencji zastosowanej przez dotychczasowego płatnika składek instytucji przekazania zorganizowanej części zakładu pracy na inny podmiot na mocy zawartej przez (...) SA oraz (...) sp. z o.o. umowy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części (pracowników odwołującej się spółki) na nowego pracodawcę i czy to ten nowy pracodawca był beneficjentem pracy ubezpieczonych , co w konsekwencji rodziłoby po jego stronie obowiązek zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne.

Stosownie do art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych , dalej s.u.s. (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.), do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych, wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Natomiast art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ww. ustawy stanowi, iż zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności zgłaszania do

ubezpieczeń społecznych, a także ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek. Powyższy przepis stanowił podstawę dla badania przez pozwany organ, który podmiot, to jest czy odwołująca się spółka -były pracodawca ubezpieczonych czy też zainteresowana (...) sp.z o.o. ostatni pracodawca ubezpieczonych będących uczestnikami niniejszego postępowania jest płatnikiem składek za okres po 1 lipca 2014 r.

Ugruntowany jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, iż Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do badania ważności stosunków prawnych stanowiących tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym w celu stwierdzenia objęcia ubezpieczeniem społecznym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2005 r., III UK 200/04, LEX nr 155677).

Według art. 6 ust. 1 pkt 1 powoływanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Bezsporne, że ubezpieczeni wyżej wymienieni, w spornym okresie od 1 lipca 2014r. pozostawali w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej uprzednio z (...) S.A zaś formalnie w prawa i obowiązki pracodawcy z racji umowy zawartej między obydwoma spółkami wszedł, jako następcą prawny (...) sp. z o.o.

Stosownie do art. 11 ust. 1 tej ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12.

W myśl art. 12 ust. 1 ww. ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Stosownie do art. 13 pkt 1 ww. ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Przepis ten prawidłowo zatem wskazano w zaskarżonej decyzji jako podstawę orzeczenia o podleganiu przez ubezpieczonych obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

W okolicznościach niniejszej sprawy kluczowym było rozstrzygnięcie, czy zawarta przez odwołującą się spółkę i (...) sp. z o.o. umowa z 26 maja 2014 r., którą strony określiły umową o świadczenie usług dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji wraz z przejściem pracowników i współpracowników (...) S.A. w myśl art. 23¹ k.p. faktycznie skutkowało dla podmiotu, który formalnie przejął części zakładu pracy wraz z pracownikami obowiązkiem uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne przejętych pracowników.

Należy wyjaśnić, iż przepis art. 23¹ k.p. reguluje sytuację prawną pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, który przechodzi przekształcenia organizacyjno-prawne, polegające na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Legalną definicję pracodawcy zawiera art. 3 k.p. Z przepisu tego wynika, że pracodawcą jest taki podmiot, który zatrudnia pracowników. Natomiast pojęcie „zakładu pracy” wiąże się z przedmiotem działalności pracodawcy i oznacza pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość.

Według art. 23¹ § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (§ 2). Jeżeli u pracodawców, o których mowa w § 1, nie działają zakładowe organizacje związkowe, dotychczasowy i nowy pracodawca informują na piśmie swoich pracowników o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jego przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania; przekazanie informacji powinno nastąpić co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę (§ 3). W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w

tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 4). Pracodawca, z dniem przejścia zakładu pracy lub jego części, jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie niezgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Przepis § 4 zdanie drugie stosuje się odpowiednio (§ 5). Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy (§ 6).

W sytuacjach budzących wątpliwości co do oceny, kto jest pracodawcą w stosunku do przejętych pracowników, decydujące jest faktyczne przejście zakładu pracy powodujące, że pracownicy świadczą pracę na rzecz kogoś innego niż dotychczas, istotną okolicznością jest także fakt, że w wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie ma zapotrzebowania na pracę danego pracownika w jego dotychczasowym miejscu i rozmiarze. Przejście zakładu pracy musi polegać na formalnym nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje przejście części zakładu pracy w faktyczne władanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2006 r., sygn. I PK 75/06).

W ocenie Sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż czynności związane z przejściem pracowników, które zaszyły pomiędzy odwołującą a (...) Sp. z o.o. były czynnościami pozornymi, mającymi na celu obejście przepisów prawa bo zmierzającymi jedynie do wywołania za pomocą stworzonej dokumentacji wrażenia, że doszło do przejścia części zakładu pracy przez innego pracodawcę, podczas gdy faktycznie nie zaistniały przesłanki skutkujące takowym przejściem.

Choć zeznania osób należących do kierownictwa odwołującej spółki wskazują, iż zawierając umowę z (...) sp. z o.o., ich zamiarem było zawarcie umowy o przekazaniu pracowników w myśl art. 23¹ k.p., to jednak wola stron nie ma decydującego znaczenia w zakresie oceny czy doszło faktycznie do przejścia pracowników bowiem do takiego przejścia dochodzi z mocy prawa w przypadku zaistnienia przesłanek przewidzianych w przepisach.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w okolicznościach sprawy nie doszło do faktycznego przejścia pracowników odwołującej na nowego pracodawcę, tj. od 1 lipca 2014 r. na (...) sp. z o.o.

Pracownicy odwołującej się spółki wykonywali wciąż te same czynności, podporządkowując się poleceniom tego samego pracodawcy – odwołującej się spółki, wykorzystując do wykonywania obowiązków pracowniczych jego środki pracy. Zakres obowiązków ww. ubezpieczonych, jak i sposób ich wykonywania nie uległ zmianie po 1 lipca 2014 r. (...) sp. z o.o. nie wydawali ubezpieczonym poleceń służbowych.

Co więcej, ze zgromadzonego materiału dowodowego i poczynionych ustaleń faktycznych wynika, że odwołująca nie wykazała, iż udostępniła mienie zainteresowanej spółce, co jest elementem niezbędnym w świetle przepisu art. 23⁽¹⁾ k.p. przejścia części zakładu. Charakter usług jakie miała wykonać (...) sp.zo.o. na rzecz (...) S.A. nie był możliwy do wykonania bez specjalistycznego sprzętu i oprogramowania, którym dysponowała (...) S.A. a który był zlokalizowany w pomieszczeniach należących do (...) S.A. ,zatem nie było możliwe jego faktyczne użyczenie (...), pomimo zawartej w tym względzie umowy użyczenia między obydwoma spółkami . (...) S.A. nigdy bowiem nie utraciła władztwa nad tym sprzętem i nie było możliwe aby (...) wykorzystwała ten sprzęt do świadczenia usług innych poza usługami na rzecz (...) S.A. W konsekwencji powyższego bez sprzętu stanowiącego własność skarżącej, przejści pracownicy nie mogliby wykonać swoich obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę jaką byli formalnie związani z (...) sp.z o.o. od 1 lipca 2014r.

Ponadto, z zeznań powołanych świadków i ubezpieczonych wynika, iż ze sprzętu (...) S.A. przy produkcji telewizyjnej korzystali etatowi pracownicy, współpracownicy skarżącej oraz podmioty zewnętrzne. W tej sytuacji zasady

doświadczenia życiowego nakazują wnioskować, że nie mogło zatem dojść do faktycznego fizycznego wyodrębnienia takiego sprzętu z mienia odwołującej się spółki jako zorganizowanej części przedsiębiorstwa i powierzenia nad nim władztwa zainteresowanej (...) sp. z o.o. (...) sp. z o.o. korzystali z tego sprzętu tylko przy realizacji usług na rzecz (...) S.A. a nie mogli tego czynić w sytuacji, gdyby hipotetycznie (...) sp. z o.o. w ramach czynności pracowniczych zleciła im wykonywanie pracy przy produkcji telewizyjnej na rzecz innego podmiotu niż (...) S.A. W tej sytuacji nie może być mowy o przejęciu zorganizowanej części przedsiębiorstwa w kontekście przekazania mienia. (...) nie mogła bowiem swobodnie dysponować użytym jej mieniem.

Podobnie sytuacja kształtuje się w kwestii odpłatności za „udostępnione mienie”. Wbrew bowiem zapisom umownym i zeznaniom powołanych świadków, nie mogło dojść do odpłatnego udostępnienia mienia, gdyż nie zostało to przewidziane w specyfikacji istotnych warunków zamówienia. Dokument ten przewidywał, że oferent obliczając cenę musi uwzględnić koszt podróży służbowych w wysokości 3.000.000 zł. Nie nakazywał natomiast, by przy obliczaniu ceny uwzględniać koszty udostępnienia mienia. Powyższe dowodzi, że zainteresowana spółka, wbrew zapisom § 8 ust. 2 umowy zawartej z odwołującą, w swoim wynagrodzeniu, nie mogła uwzględnić kosztów udostępnienia mienia.

Po zawarciu umowy pomiędzy odwołującą a zainteresowaną, „przekazani pracownicy” pracowali nadal od 1 lipca 2014 r. w tym samym miejscu i według tych samych zasad, które obowiązywały u dotychczasowego pracodawcy, tj. (...) SA.

Nowy pracodawca nie wydawał poleceń pracownikom, nie nadzorował ich pracy, bowiem jego pracownicy nie byli merytorycznie przygotowani do merytorycznego nadzorowania pracy przejętych pracowników. Ich rola sprowadzała się do ułożenia grafików pracy, przekazania ich pracownikom oraz zebrania danych niezbędnych w zakresie ułożenia grafiku pracy przy uwzględnieniu terminów planowanych urlopów, danych o nieobecnościach pracy, w tym usprawiedliwionych zwolnieniami lekarskimi od pracy. Przejęci pracownicy zajmowali również te same stanowiska z takim samym zakresem obowiązków i warunkami płacowymi i merytorycznie co do zasady podlegali tym samym przełożonym, co przed 1 lipca 2014r.

Co istotne z pracy przekazanych pracowników po 1 lipca 2014r. nadal korzystała (...) S.A. a nie podmiot będący formalnie ich pracodawcą bo to (...) S.A. zajmowała się produkcją telewizyjną i to był zasadniczy przedmiot jej działalności. (...) nie wykazała aby poza czynnościami zlecanymi na rzecz (...) S.A. powierzała przejętym pracownikom czynności na rzecz jakichkolwiek innych podmiotów albo, że samodzielnie zajmowała się produkcją telewizyjną co dowodziłoby temu, że wraz z pracownikami przejęła także zadania, czy wycinek zadań realizowanych dotychczas przez (...) S.A. a których ta ostatnia zaprzestałaby realizować. (...) Sp. z o.o. faktycznie nie była samodzielna w zakresie terminu udzielania urlopów pracownikom oraz w zakresie planowania grafików, a także kompletowania zespołu przeznaczonego do wydania konkretnego zadania. Decyzje w tym zakresie były uzależnione od grafików/planów przesyłanych przez (...) S.A., bądź po wyrażeniu zgody na to przez (...) S.A. W tej sytuacji nie może być mowy o faktycznym sprawowaniu przez (...) sp. z o.o. zwierzchnictwa, nadzoru pracowniczego nad przejętymi pracownikami bo to nadal pozostawało w gestii (...) S.A.

Pracę zespołów pod względem linii programowej koordynowali pracownicy odwołującej. Co więcej przedstawiciele (...) Sp. z o.o. byli zobowiązani do stosowania wskazówek i zaleceń skarżącej, co do sposobu wykonywania usług i terminów ich realizacji. Linia programowa, decyzje dotyczące zagadnień merytorycznych, artystycznych, akceptacja wyceny prac pozostawały całkowicie w gestii (...) S.A. Praca wykonywana była w tych samych miejscach i pomieszczeniach przy użyciu tego samego sprzętu, urządzeń i programów należących do (...) S.A., co dowodzi tego, że faktycznie nie doszło do przekazania zorganizowanej części przedsiębiorstwa na rzecz (...) spółki z o. o.

Skoro nadto wszelkie bieżące czynności związane z zatrudnionymi osobami, np. prowadzenie list obecności, sporządzanie planów urlopów, gromadzenie danych do sporządzania list płac, a nawet sporządzanie list płac niezmiennie były podejmowane przez dotychczasowego pracodawcę – tj. odwołującą się spółkę, to ta okoliczność świadczy o tym, że pracownicy przekazani nadal pomimo formalnego związania stosunkiem pracy z (...) po 1 lipca 2014 r. pozostawali pod faktycznym kierownictwem i nadzorem w wykonywaniu czynności pracowniczych u

dotychczasowego pracodawcy a co także przeczy twierdzeniu odwołującej się spółki o faktycznym przekazaniu części zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. innemu podmiotowi.

Powyższe okoliczności zdaniem Sądu upoważniają do wniosku, że faktyczny nadzór nad przekazanymi pracownikami pełniła nadal odwołująca się spółka oraz zajmowała się tworzeniem dokumentacji kadrowo – płacowej, która była powielana w zainteresowanej (...) spółce z o.o. Odwołująca się spółka nie wykazała nadto jakoby w wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie było zapotrzebowania na pracę przekazanych pracowników w ich dotychczasowym miejscu pracy i rozmiarze skoro nawet po rozwiązaniu z nimi stosunku pracy przez (...), odwołująca się spółka nawiązywała z nimi współpracę czy to na zasadzie firma z firmą lub na zasadzie umowy prawa cywilnego. Dowodzi to tego, że odwołująca się spółka faktycznie nie zrezygnowała z prowadzenia tej części zadań, które wykonywali „przekazani” pracownicy bo ponownie nawiązywano z nimi współpracę. Chodziło jedynie o formę współpracy, żeby nie był to stosunek pracy.

Skoro nadto wszelkie bieżące czynności związane z zatrudnionymi osobami, np. prowadzenie list obecności, sporządzanie planów urlopów, gromadzenie danych do sporządzania list płac, a nawet sporządzanie list płac niezmiennie były podejmowane przez dotychczasowego pracodawcę – tj. odwołującą się spółkę, to ta okoliczność świadczy o tym, że pracownicy przekazani nadal pomimo formalnego przekazania pozostawali pod faktycznym kierownictwem i nadzorem w wykonywaniu czynności pracowniczych u dotychczasowego pracodawcy a co także przeczy

To mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu, zasadnie uznał organ ubezpieczeniowy, że z dniem 1 lipca 2014 r. nie doszło do przejścia części zakładu pracy na rzecz (...) sp. z o.o.

Tym samym powyżej wymienieni ubezpieczeni od 1 lipca 2014 r. pozostawali pracownikami odwołującej się spółki i w konsekwencji podlegali oni obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym u płatnika składek Telewizja (...) SA.

Okoliczność, że zaskarżone decyzje nie wskazują daty końcowej okresu, w którym poszczególni ubezpieczeni podlegają ubezpieczeniom społecznym w (...) S.A. nie dowodzi nieprawidłowości czy niekompletności rozstrzygnięcia zaskarżonych decyzji. Należy bowiem mieć na uwadze, iż decyzje te przesadzają jedynie zasadę, który podmiot winien być płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu pracowniczego zatrudnienia ubezpieczonych po 1 lipca 2014 roku. Na moment wydania zaskarżonych decyzji organ nie byłby w stanie ustalić jaki jest ostatecznie status każdego z ubezpieczonych i jak długo ten status będzie trwał tj. jak długo będą pozostawać np. w zatrudnieniu w (...) i przewidzieć czy stosunek pracy danego ubezpieczonego nie ustanie w wyniku jego śmierci, czy dalszego przekazania do innego pracodawcy przez (...), tym bardziej, że umowa o współpracy między obydwoma spółkami trwała do 2016 r. a zaskarżone decyzje zapadły w 2015 r. w grudniu. Z uwagi na fakt, iż nie doszło do przejścia zakładu pracy wyrejestrowanie z ubezpieczeń społecznych nie jest okolicznością wskazującą na rozwiązanie stosunku pracy z (...) S.A. Dopiero w kolejnym postępowaniu i decyzjach o wymiarze składek organ oceni w jakim konkretnie okresie każdy z ubezpieczonych podlegał ubezpieczeniom u płatnika (...) S.A. Sąd w tym zakresie podziela stanowisko organu rentowego zawarte w piśmie z dnia 12.11.2019r. (k-839i n.)

Choć zainteresowana spółka (...) tworzyła dokumentację w postaci grafików pracy, ewidencji obecności, listy płac, która miała uwiarygodnić twierdzenia o przekazaniu jej pracowników przez (...) S.A. w trybie art. 23 (1) k.p., to sposób świadczenia usług na rzecz (...) S.A. i sposób świadczenia pracy przez pracowników za pomocą których, te usługi realizowała dowodzi, że do faktycznego przejścia pracowników przez ten podmiot nie doszło, a przemawia za tym zaprezentowana powyżej argumentacja.

W ocenie Sądu umowy zawartej przez odwołującą z (...) sp. z o.o., nie można oceniać tylko przez pryzmat art. 353¹ 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 wolności umów nie może być jednak wykorzystywana instrumentalnie, w szczególności do stworzenia zewnętrznych znamion realizowania umowy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że umowa w sposób formalny została wykonana. Dokonano przecież wyrejestrowania pracowników z ubezpieczenia społecznego z racji zatrudnienia w Telewizji (...) SA, a następnie nowy podmiot zgłosił pracowników do ubezpieczenia społecznego (okoliczności bezsporne).

Również wypłata wynagrodzenia za pracę była realizowana przez nowego pracodawcę, ale powiązane to było jednocześnie z uzyskaniem płatności za usługę od (...) sp. z o.o.

Okoliczności te nie dowodzą, że doszło do transferu pracowników. Sporządzenie na piśmie dokumentacji informującej pracowników o przejściu przez nowego pracodawcę i wypłata wynagrodzenia przez nowego pracodawcę nie mogą w okolicznościach sprawy przybrać decydującego znaczenia, dla ustalenia, że doszło do przejścia zorganizowanej części zakładu pracy przez zainteresowaną spółkę (...). Wola stron w styku z instytucją przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) i podlegania ubezpieczeniu społecznemu nie może korygować (modyfikować) obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.

Decydującego znaczenia w sprawie nabiera wykładnia art. 23¹ k.p. Zagadnienie to wymaga szerszego omówienia, zwłaszcza że regulacja dotycząca transferu czerpie swoje źródła z prawodawstwa UE (dyrektywa konsolidująca Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. 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 1984 r. w sprawie von C. i K. 14/83). Tak sformułowane stanowisko jest aprobowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała SN z dnia 13 sierpnia 2008 r. w sprawie I PZP 11/07). Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego można zauważyć liczne odniesienia do prawa UE na tle problematyki transferu (wyrok SN z dnia 29 marca 2012 r. I PK 150/11, wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013 r. w sprawie I PK 172/12; wyrok SN z dnia 14 maja 2012 r. w sprawie II PK 228/11). Z wypowiedzi literatury przedmiotu wynika, że przy wykładni art. 23¹ 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. 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 przejście wyłącznie 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 (wyrok z 25 stycznia 2001 r. C-172/99, (...) v. P. L. i P. J.; wyrok TS z 20 listopada 2003 r. 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 k.p.).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że wykonywanie usług

dziennikarskich, grafiki komputerowej, montażu materiałów telewizyjnych i charakteryzacji dla potrzeb produkcji telewizyjnej nie jest możliwe z pominięciem infrastruktury mającej charakter majątkowy. W takiej sytuacji,

jak wskazano wyżej, nawet 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 brak dowodów, aby (...) sp. z o.o. faktycznie przejęła jakiegokolwiek składniki mienia związane z wykonywaniem usług na rzecz (...) S.A., to nie można skutecznie wywodzić wniosku o uzyskaniu statusu nowego pracodawcy, przez ten podmiot względem pracowników przejętych od (...) S.A.

Cel regulacji z art. 23¹ k.p. nie budzi wątpliwości. Jej funkcja została ukierunkowana na pracownika i stanowi element ochronny i stabilizacyjny zatrudnienia. W konsekwencji należy podkreślić, że punktem odniesienia jest osoba pracownika, a w szczególności jego prawo do dotychczasowych warunków pracy i płacy (**w tym również w zakresie uiszczania przez płatnika należnych składek na ubezpieczenie społeczne**). Wskazany wymiar regulacji określonej w przepisie art. 23¹ § 1 k.p. pozostaje w opozycji do innych wartości, którym ustawodawca nadaje wartość. Zasada wolności gospodarki rynkowej przejawia się między innymi swobodą w doborze przez przedsiębiorców podstaw prawnych zatrudnienia i podmiotów świadczących pracę. W tym zakresie transfer pracowników, będący ochronną instytucją prawa pracy, ogranicza swobodę prowadzenia działalności przez pracodawców i zmusza do postawienia pytania o dopuszczalne granice oddziaływania ochronnej funkcji prawa pracy na inne normy prawne. U źródeł prawa pracy leży ingerencja państwa w stosunek zobowiązaniowy między pracodawcą i pracownikiem, podyktowana potrzebą ochrony pracownika jako słabszej strony tego stosunku, w celu zachowania pokoju społecznego i zapobieżenia psychofizycznej degradacji pracowników. Powyższe uwarunkowania doprowadziły do przypisywania prawu pracy funkcji ochronnej. Można wyróżnić jej sferę wewnętrzną i zewnętrzną. Wewnętrzna strona funkcji ochronnej wyraża się w oddziaływaniu norm tej gałęzi prawa na stosunki społeczne bezpośrednio przez nią regulowane. Strona zewnętrzna polega na oddziaływaniu norm na zewnątrz, to jest na ogół stosunków społecznych (Podział na stronę zewnętrzną i wewnętrzną funkcji ochronnej, z podkreśleniem tej pierwszej, został zaakcentowany przez Z. Salwę, Nowy ład pracy w Polsce a ochronna funkcja prawa pracy, w: Nowy ład pracy w Polsce i Europie, red. M. Matey - Tyrowicz, Warszawa 1997, s.51.). Należy przyjąć, że z tego punktu widzenia prawo pracy służy stabilizacji istniejących stosunków społecznych, to jest zagwarantowaniu ładu, porządku i efektywności istniejącego układu tych stosunków oraz, z drugiej strony, wprowadzeniu nowych, pożądanych z ogólnospołecznej perspektywy, zmian w tych stosunkach.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie należy bagatelizować oddziaływania funkcji ochronnej prawa pracy na inne normy systemu prawnego. Zasada swobody działalności gospodarczej nie ma charakteru bezwzględnej. Transfer pracowników w istotny sposób ogranicza jej oddziaływanie. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na coraz częstsze zjawisko eksternalizacji polegające na przekazywaniu przez przedsiębiorców określonych zadań podmiotom zewnętrznym i wykorzystywaniem w realizacji zadań podwykonawców. W ujęciu prawa pracy osłabia ono pozycję prawną pracownika. Skutkuje zmniejszeniem stabilności zatrudnienia. Oceniając obiektywnie, jasne jest, że przekazanie pracowników przez (...) S.A. do (...) miało charakter instrumentalny i miało w efekcie doprowadzić do przejścia tych pracowników na tzw. samozatrudnienie i obniżyć koszty przedsiębiorstwa, bo taki zabieg uwalniał (...) S.A. od obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne, wypłaty nagród jubileuszowych, dodatków stażowych i innych należności pracowniczych gwarantowanych przez wewnętrzne przepisy płacowe pracodawcy i przepisy kodeksu pracy.

Przepis art. 23¹ § 1 k.p. koncentruje uwagę na relacji zachodzącej między trzema podmiotami (dotychczasowym pracodawcą, pracodawcą przejmującym oraz pracownikiem). Przepis wskazuje na konkretne zdarzenie określane jako „przejście zakładu pracy”.

Zakład pracy stanowi zorganizowaną całość osobową i rzeczowo - majątkową, która jest dla pracowników placówką, miejscem świadczenia pracy. Podkreśla się, że zakład pracy stanowi zorganizowany zespół środków, na który w typowym układzie składają się elementy materialne i niematerialne, system organizacyjny i załoga (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.11.2005 II PK 391/04 OSNAP 2006 nr 19-20, poz. 297). W konsekwencji rozważając zakres desygnatów pojęcia zakład pracy należy zwrócić uwagę, że określenie to mieści w sobie aspekty: majątkowy, niemajątkowy, osobowy, organizacyjny i zadaniowy, które w całości wypełniają jego treść. Odniesienie pojęcia

zakład pracy do instytucji transferu zmusza do podkreślenia aspektu majątkowego, zadaniowego i organizacyjnego. Ustawodawca nie przesądził, który z nich ma charakter dominujący. Nie można pominąć, że zakładem pracy jest również załoga, czyli zespół pracowników powiązanych funkcjonalnie z zadaniami i majątkiem. Rozumienie pojęcia zakład pracy posiada złożony charakter. Poszczególne składowe ściśle współzależą od siebie. Godzi się przyjąć, że niekiedy zadania i majątek nie muszą iść w parze. Mogą zaistnieć sytuacje, w których nowy pracodawca przejmie zadania, z pominięciem majątku. Eskalacja w układzie korelatów zakładu pracy uzależniona jest od uwarunkowań występujących w określonym zespole podmiotowym i przedmiotowym. Deprecjacja jednego z czynników nie przekreśla co do zasady zastosowania automatyzmu art. 23¹ § 1 k.p. Warto odnotować, że podmiotowo czynnik majątkowy ukierunkowany został na pracodawcę, który w stosunku pracy kojarzony jest z kapitałem. Z kolei zadania powodują skierowanie uwagi na pracownika, jako wykonawcy. Trudno jednak z tego zestawienia komponować tezę o zdeklasowaniu czynnika majątkowego przy wykładni art. 23¹ § 1 k.p. Ważny jest związek występujący między rodzajem wykonywanej pracy a zespołem majątkowym służącym do jej realizacji. W większości wypadków zadania postawione przed pracownikiem wymagają środków majątkowych, które są dostarczane przez pracodawcę. W ujęciu ekonomicznym można wartościować wysokość kosztów osobowych i nakładów majątkowych. Relacja ta nie jest jednak przydatna na gruncie prawa pracy. Konstrukcja zawarta w przepisie art. 23¹ k.p. nie nawiązuje do niej. W orzecznictwie przyjmuje się, że wygaśnięcie umowy dzierżawy (umowy o świadczenie usług) tylko wówczas jest przejściem zakładu przez wydzierżawiającego, gdy uzyskuje on władztwo faktyczne nad zakładem. Taki punkt widzenia zaprezentował Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 26 lutego 2003 r., I PK 67/02, OSNP 2004, Nr 14, poz. 240. Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie, Sąd Najwyższy podkreślił, iż wygaśnięcie dzierżawy (umowy o świadczenie usług) może oznaczać ponowne przejście zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. z dotychczasowego pracodawcy (dzierżawcy) na podmiot wydzierżawiający (por. uchwałę z 7 czerwca 1994 r., I PZP 20/94, OSNAPiUS 1994, Nr 9, poz. 141), ale warunkiem tego jest objęcie przez wydzierżawiającego władztwa (posiadania) nad zakładem pracy (wyrok SN z 14 października 1997 r., I PKN 299/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 536). Jest to faktyczny aspekt przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, który można określić stwierdzeniem, że zakład (bądź jego część), stanowiący zorganizowaną całość nastawioną na osiągnięcie określonego celu technicznego, **oddawany jest do dyspozycji innego pracodawcy, który uzyskuje realną możliwość zarządzania tym zakładem, to jest korzystania z jego majątku i kierowania zespołem pracowniczym. Ważne jest jedynie, aby nowy pracodawca miał rzeczywistą możliwość zarządzania majątkiem i wykonywania własnych celów, w tym kierowania pracownikami** (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2006 I PK 184/05 MPP 2006, nr 5, str. 230, A. Tomanek, Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 50). W rozpoznawanej sprawie nie doszło do przekazania (...) Spółce z o.o. substancji majątkowej służącej realizacji zadań. Pracownicy wykonywali je za pomocą majątku nadal będącego w dyspozycji skarżącej spółki. Co więcej zachowano dotychczasowe struktury i organizację pracy, a nowy pracodawca nie sprawował faktycznego władztwa nad użyczonym mu majątkiem (...) S.A. ani kierownictwa nad zatrudnionymi. W takich okolicznościach powoływanie się przez skarżącą na transfer pracowników jest nieuprawnione pomimo wystąpienia formalnych działań wizualizujących to przejście. O tym czy dochodzi do spełnienia przesłanek zawartych w art. 23¹ § 1 k.p. nie decydują umowy i porozumienia zawarte między odwołującą się spółką a zainteresowanymi spółkami a nawet wola stron ale okoliczności faktyczne identyfikujące normatywne pojęcie przejścia zakładu pracy.

O pozorności umowy w zakresie przejścia pracowników na podstawie przepisu art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. świadczy okoliczność, że z jednej strony (...) sp. z o.o. niejako dla wypełnienia znamion przejścia miała przejąć zadania, tj. usługi wykonywane dotychczas przez Telewizję (...) SA oraz zwierzchnictwo nad przejętymi pracownikami a tymczasem w ramach zawartej umowy z 26 maja 2014 r. jako usługodawca faktycznie oddelegowała do realizacji przejętych zadań pracowników formalnie przejętych od (...) S.A. i zatrudnionych przez siebie na podstawie umowy o pracę (...). faktycznie wyzbyta była atrybutu zwierzchnictwa i kontroli nad własnymi pracownikami oddelegowanymi do realizacji usługi na rzecz (...). Powyższe okoliczności świadczą o tym, że od początku nawiązania współpracy spółka przejmująca, tj. (...) sp. z o.o. nie sprawowała faktycznego zwierzchnictwa nad przejętymi pracownikami.

Dokonana wykładnia przepisu art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. nie pozwala na podzielenie stanowiska skarżącej, że do doszło do przekazania pracowników do innego pracodawcy w taki sposób, że to on był beneficjentem pracy ubezpieczonych. W stanie faktycznym sprawy niewątpliwym jest, że pomimo istnienia w relacji zatrudnienia na płaszczyźnie prawa pracy kolejnego podmiotu w wymiarze formalnoprawnym, który stał się pracodawcą ubezpieczonych, to więź, jaka za pośrednictwem tego podmiotu powstała między ubezpieczonymi a spółką (...) nie jest analogiczna do relacji zachodzącej w ramach stosunku pracy, w aspekcie beneficjenta świadczonej pracy i roli faktycznego odbiorcy pracy wykonywanej przez zatrudnionych w oparciu o stosunek pracy. W tej sytuacji nie może mieć znaczenia okoliczność, że to w (...) ubezpieczeni osiągnęli przychody ze świadczonej pracy a zatem, na tym podmiocie formalnie ciążył obowiązek uiszczenia składek na ubezpieczenia społeczne od przychodu pracowników. W ocenie sądu obowiązki płatnika składek powinny bowiem obciążać ten podmiot, na rzecz którego praca jest faktycznie świadczona i który w związku z tym uzyskuje jej rezultaty, unikając obciążeń i obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy.

Odnosnie zarzutów zawartych w odwołaniu dotyczących naruszenia przepisów kodeksu postępowania administracyjnego podkreślenia wymaga, iż w postępowaniu przed sądem w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych zastosowanie znajdują przepisy k.p.c., a nie przepisy k.p.a. W związku z tym Sąd nie ma możliwości badania w świetle przepisów k.p.a. prawidłowości wydanej przez organ rentowy decyzji. Sąd ubezpieczeń społecznych, jako sąd powszechny, może i powinien dostrzegać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które decyzję tę dyskwalifikują w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego jako przedmiotu odwołania (tak też Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 16 kwietnia 2013 r., sygn. III AUa 1599/12). Wobec tego, podniesione przez odwołującą zarzuty dotyczące naruszenia przez organ rentowy przepisów k.p.a. nie podlegają rozpoznaniu w niniejszym postępowaniu.

To mając na uwadze Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołania płatnika składek jako nieuzasadnione, o czym orzekł, jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. W myśl tego przepisu strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Niniejsza sprawa dotyczyła kwestii związanej z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Zgodnie zaś z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z ze zm. – koszty według stanu prawnego na dzień wniesienia odwołania) stawki minimalne wynoszą 180 zł w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego oraz w sprawach dotyczących podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Nie ulega wątpliwości, iż sprawy dotyczące sporu o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne mają charakter majątkowy, wobec czego przy ustalaniu wynagrodzenia pełnomocnika zastępowanej strony winna mieć co do zasady zastosowanie reguła wyrażona w § 2 ww. rozporządzenia. Jednakże w tym miejscu podkreślić należy, iż na koszty procesu w niniejszej sprawie winien składać się koszt zastępstwa procesowego w kwocie 180 złotych ustalony na podstawie wspomnianego § 9 ust. 2 ww. rozporządzenia. Wskazać bowiem należy, iż kwestia związana z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w niniejszej sprawie i jej ostateczna ocena nieodłącznie zależała w głównej mierze od rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności problematyki zawartej przez strony umowy i ustalenia faktu podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wspomnianej umowy. Nadto należy mieć na uwadze, że analogicznych spraw wpłynęło do sądu kilkaset. Treść pism procesowych organu była w nich analogiczna, wobec powyższego nakład pracy pełnomocników był mniejszy. Z uwagi zaś na to, że sprawa dotyczyła odwołań od 4 decyzji, należało zasądzić sześciokrotność stawki 180 zł.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie 2 wyroku.

(...)