

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Włodzimierz Czechowicz
-----------------	----------------------------

Protokolant st. sekretarz sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2017 r. w Warszawie

sprawy M. K. (...) w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem P. B., M. B., R. B., D. C., M. C., T. J., Ł. L., G. M., K. N., A. P., S. R., B. R. (1), Z. S., Ł. S., A. S. (1), (...) Spółka z o.o. z siedzibą we W. oraz syndyka masy upadłości (...) Spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O.

na skutek odwołania M. K. (...) w W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 31 marca 2014 roku znak (...)

1. oddała odwołania,
2. zasądza od M. K. (...) w W. na rzecz syndyka masy upadłości (...) (...) Sp z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
3. Zasądza od M. K. (...) w W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 3.600 (trzy tysiące sześćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 31 marca 2014 r., znak: (...) (15 decyzji), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, iż ubezpieczeni: A. P., T. J., Ł. S., D. C., G. M., R. B., B. R. (1), P. B., M. B., M. C., Ł. L., K. N., S. R., Z. S., A. S. (1) podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 28 lutego 2013 r., z tytułu zatrudnienia na podstawie umów o pracę, zawartych z M. K., prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą (...). Decyzjami tymi ustalono również podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i na ubezpieczenia zdrowotne oraz uznano, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest M. K., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że nie doszło do przejęcia pracowników na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy. Tym samym w stosunku do w/w pracowników nie doszło do zmiany płatnika składek. Przejęciu pracowników przez (...) Sp. o.o. (a następnie przez (...) sp. z o.o., dalej: (...)), nie towarzyszyła zmiana dotychczasowych warunków zatrudnienia, ani w zakresie rodzaju pracy, ani też w zakresie miejsca jej wykonywania. W związku z tym w ocenie organu rentowego, faktycznym pracodawcą w stosunku do przejętych pracowników pozostawał nadal M. K.. To on sprawował nadzór nad przejętymi pracownikami, a rola firmy przejmującej pracowników sprowadzała się jedynie do wypłacenia im wynagrodzenia, które wcześniej na podstawie zestawienia otrzymała od usługobiorcy-dotychczasowego płatnika. Ponadto z pracy świadczonej przez przejętych pracowników korzystał tylko i wyłącznie dotychczasowy pracodawca, tj. M. K.. Wskazuje na to szereg okoliczności, chociażby to, że pracownicy wykonywali pracę na materiałach, sprzętach oraz na budowach obsługiwanych przez firmę (...).

M. K. dnia 12 maja 2014 r. złożył do Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od powyższych decyzji. Odwołujący zaskarżonym decyzjom zarzucił: naruszenie art.23⁽¹⁾k.p. oraz art. 6 ust. 1 pkt 1, art.11 ust.1, art. 12 ust. 1 i art.13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, a także naruszenie przepisów ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej. Odwołujący wniósł o: uchylenie zaskarżonych decyzji w całości poprzez uznanie, że nie był on płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, dla osób ubezpieczonych, których dotyczą decyzje (...) oraz stwierdzenie, że dla w/w ubezpieczonych płatnikiem składek w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. była (...) Sp. z o.o., a w okresie od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 r. - (...) Sp. z o.o.. Ponadto odwołujący wniósł o dopuszczenie dowodów z dokumentów posiadanych przez strony oraz przesłuchanie w charakterze świadka Z. S..

W uzasadnieniu odwołujący wskazał, że w spornym okresie A. P., T. J., Ł. S., D. C., G. M., R. B., B. R. (1), P. B., M. B., M. C., Ł. L., K. N., S. R., Z. S., A. S. (1), byli pracownikami (...) Spółka z o.o. oraz (...) Sp. z o.o., przejętymi od odwołującego w ramach outsourcingu. W związku z tym, to powyższe spółki należy uznać za płatnika składek w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 28 lutego 2013 r. (odwołanie z dnia 12 maja 2014 r., k.2-6 a.s., tom I).

W odpowiedzi na odwołania z dnia 11 czerwca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o: jego oddalenie na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾§ 1 k.p.c., przeprowadzenie rozprawy w nieobecności organu rentowego oraz doręczenie odpisu sentencji prawomocnego orzeczenia kończącego postępowanie. Organ rentowy podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko zaprezentowane w decyzjach (...) i podniósł ponownie, iż w niniejszych sprawach nie doszło do przejęcia pracownika na podstawie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy. Wobec tego, w stosunku do w/w pracowników nie doszło do zmiany płatnika składek (odpowiedź na odwołanie, k.8-9 a.s., tom I).

Pismem z dnia 7 marca 2016 r. Zainteresowany, tj. Syndyk Masy Upadłościowej (...) sp. z o.o. wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie na rzecz zainteresowanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (pismo procesowe zainteresowanego z dnia 7 marca 2016 r., k.331 a.s., tom II).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. K. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej z dnia 1 marca 2001 r.. Przedmiotem tej działalności są roboty budowlane, polegające w szczególności na wykonywaniu elewacji i ociepleniu stropów. Do realizacji zleconych prac firma posiada narzędzia budowlane i zatrudniała stale ok. 10 osób. Pracownikami firmy byli m.in.: A. P., T. J., Ł. S., D. C., G. M., R. B., B. R. (1), P. B., M. B., M. C., Ł. L., K. N., S. R., Z. S., A. S. (1). Zatrudnienie było realizowane w oparciu o umowę o pracę, a w/w pracownicy zostali zgłoszeni do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

W odniesieniu do zainteresowanych Sąd Okręgowy ustalił, że:

- T. J., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 1

kwietnia 2009 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);

- A. S. (1), z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzątaczką, została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 30 sierpnia 2010 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- Z. S., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik biurowy, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 30 sierpnia 2010 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- S. R., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 1 września 2008 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- K. N., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 14 kwietnia 2011 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- Ł. L., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 16 maja 2011 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- M. C., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 18 lipca 2011 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- M. B., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 30 sierpnia 2010 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- P. B., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 21 lipca 2008 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- B. R. (1), z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik logistyki i zaopatrzenia, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 19 lipca 2010 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...) (na stanowisku pracownik budowlany);
- R. B., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 21

lipca 2008 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);

- G. M., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 1 września 2008 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- D. C., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...).
- Ł. S., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 15 maja 2008 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...);
- A. P., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownik budowlany, został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika M. K. w okresie od 11 czerwca 2008 r. do 31 lipca 2012 r. Natomiast w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. przez płatnika (...) sp. z o.o., a od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 przez (...)

(dokumenty dotyczące zainteresowanych, k.449 a.s., tom III, akta rentowe, zeznania: A. P., T. J., M. C., M. B., R. B., S. R., k.187-192 a.s., tom I).

W celu obniżenia kosztów działalności, w dniu 1 lipca 2012 r. odwołujący podpisał z firmą (...) Sp. z o.o. porozumienie, zgodnie z którym z dniem 1 sierpnia 2012 r. wszyscy pracownicy firmy (...) zostali przejęci przez (...) sp. z o.o. (umowa z dnia 1 sierpnia 2012 r., k.43-48 teczka akt kontroli).

Następnie dnia 1 sierpnia 2012 r., strony podpisały umowę o świadczenie usług. W ramach tej umowy (...) Sp. z o.o. zobowiązała się świadczyć usługi będące przedmiotem działalności firmy (...). (...) Sp. z o.o. zobowiązała się przy tym, że będzie świadczyć przedmiotowe usługi przy pomocy oddelegowanych do firmy (...) pracowników lub osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto w umowie ustalono, iż firma (...) udostępni (...) Sp. z o.o. niezbędny sprzęt oraz pomieszczenia socjalne zlokalizowane w miejscu wykonywania usługi. Celem umowy było obniżenie kosztów prowadzenia działalności przez M. K.. Zakres obowiązków osób oddelegowanych określać miały osoby wskazane przez M. K.. Zgodnie z treścią umowy, osoby oddelegowane zobowiązane były do stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wskazanych przez firmę (...). Za realizację powyższych usług odwołujący miał płacić wynagrodzenie wynikające z faktury VAT wystawionej przez (...) Sp. z o.o.. Umowa została zawarta na okres 3 lat. W § 6 ust. 7 umowy wprowadzono postanowienie, zgodnie z którym w dniu rozwiązania umowy usługobiorca (czyli Pan M. K.) wstępował w prawa i obowiązki pracodawcy, na podstawie art. 23 Kodeksu pracy, w stosunku do pracowników przejętych przez (...) sp. z o.o. na podstawie umowy - porozumienia z dnia 1 sierpnia 2012 r. O zawarciu powyższych umów poinformowano pisemnie pracowników (dokumenty dot. zainteresowanych, k.449 a.s., tom III, umowa z dnia 1 lipca 2012 r., k.39 teczka akt kontroli a.r., informacja o przejściu pracowników na nowego pracodawcę k.63,73,93 teczka akt kontroli, umowa z dnia 1 sierpnia 2012 r., k.43-48 a.r., zeznania odwołującego, k.130-131 a.s., tom I).

W dniu 31 października 2012 r. została podjęta decyzja o likwidacji (...) sp. z o.o.. W związku z tym, z dniem 1 listopada 2012 r. wszyscy pracownicy oraz wszystkie umowy łączące (...) sp. z o.o. z (...) zostały scedowane na (...) sp. z o.o. (dalej: (...) pismo z dnia 31 października 2012 r., k. 49 teczka akt kontroli, informacja o przejściu pracowników na nowego pracodawcę k.65,75,85,95 teczka akt kontroli).

Po rozwiązaniu umowy z (...) z dniem 1 marca 2013 r. część pracowników przekazanych przez (...) na rzecz (...) sp. z o.o., a następnie przez (...) sp. z o.o. na rzecz (...) została z powrotem przejęta przez (...). Pozostała część pracowników, została zatrudniona przez firmę (...) S.C. (...) (informacja o przejściu pracowników na nowego pracodawcę k.67,77,87,97).

Sąd Okręgowy ustalił, że przejście pracowników w praktyce wyglądało w taki sposób, że przejmowany pracownik dowiadywał się, że od danego dnia jest pracownikiem innej firmy. Opisane powyżej przejścia nie wpłynęły na zmianę treści stosunku pracy. Pracownicy przez cały okres zatrudnienia wykonywali te same prace, w tym samym wymiarze czasu pracy. Bezpośrednim przełożonym pracowników i faktycznym pracodawcą pozostawał M. K.. To on sprawował kontrolę nad jakością i terminowością prac, organizował narzędzia, wydawał pracownikom polecenia oraz decydował o urlopach. Wynagrodzenie wypłacał odwołujący oraz Z. S..

Podczas nieobecności odwołującego prace nadzorował B. R. (1). Pracownicy przekazywali mu informacje dotyczące przebiegu pracy, a także zgłaszali zapotrzebowanie na materiały (zeznania: A. P. T. J., M. C., M. B., R. B., S. R., k.187-192 a.s., tom I, zeznania B. R. (1), a.s.554-556, tom III).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, dokumentów znajdujących się w aktach rentowych oraz dołączonych aktach z przeprowadzonej kontroli, zeznań świadków: A. P. T. J., M. C., M. B., R. B., S. R., B. R. (1). Zdaniem Sądu zeznania tych świadków korespondują z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i brak było jakichkolwiek podstaw do ich podważenia. Dowody w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia są spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd odmówił wiary zeznaniom odwołującego oraz świadka Z. S., z którym odwołujący pozostaje w spółce cywilnej, w zakresie w jakim zmierzały do wykazania, że M. K. nie jest płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zdaniem Sądu zgromadzony materiał dowodowy był wystarczający do wydania orzeczenia.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie zważył, co następuje:

Odwołanie M. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 31 marca 2014 r., znak: (...) jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Dokonując szczegółowej analizy przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 963 ze zm., dalej: ustawa systemowa) - zauważyć należy, że zgodnie z art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto w myśl art.13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Stosownie do art. 4 ust. 2a ustawy systemowej płatnikiem składek w stosunku do pracowników jest pracodawca. Ten sam podmiot realizuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne (art. 85 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 1793 ze zm.) oraz Fundusz Pracy (art. 104 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.) i w końcu składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (z art. 9 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, tekst jednolity: Dz.U. z 2016 . poz. 1256 ze zm.) . Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zgodnie z art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy systemowej stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. W myśl art. 20 ust. 1 ustawy systemowej podstawę

wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe pracowników stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Z brzmienia powyżej przytoczonych przepisów jednoznacznie wynika, iż płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest pracodawca.

Spór na gruncie niniejszej sprawy sprowadzał się do ustalenia, kto był pracodawcą ubezpieczonych, których dotyczą decyzje (...), w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 28 lutego 2013 r..

Kluczowa dla rozstrzygnięcia sporu była ocena, czy na podstawie umów z dnia 1 lipca 2012 r. oraz z dnia 1 sierpnia 2012 r. doszło do przejęcia pracowników firmy (...) do (...) Sp. z o.o. (a następnie przez (...)), a tym samym czy spełnianie zostały przesłanki z art. 23¹k.p.

Zgodnie z 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym „ocena czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności, zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej czy na składnikach majątkowych, konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki” (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, LEX nr 1250558, z dnia 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807 z dnia 26 lutego 2015 r., III PK 101/14, LEX nr 1663135 z dnia 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15, LEX nr 1975836).

Ponadto, w wyroku z dnia 15 września 2006 r. Sąd Najwyższy podkreślił, że „ ocena, że doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23¹ k.p.) zależy od ustalenia, iż przejął on w faktyczne władanie część zadania lub zadań, stanowiących placówkę zatrudnienia, a więc w zakresie pozwalającym na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Nie musi to polegać na nabyciu przedsiębiorstwa lub jego części oraz nie zależy od rodzaju czynności prawnej, na podstawie której następuje” (I PK 75/06, LEX nr 218687).

W tym miejscu należy zaznaczyć, iż w ujęciu art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także zwyczajowej, okazjonalnej pomocy członków najbliższej rodziny świadczonej na rzecz określonego przedsiębiorcy, w ramach których świadczona jest praca. Do tych właściwości stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, wyrażające się również w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy uznać, iż w sprawie tej nie doszło do faktycznego przejęcia zakładu pracy na nowego pracodawcę.

Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż w spornym okresie świadczyli oni pracę na rzecz i pod kierownictwem M. K., w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym, a także przy użyciu zapewnianych przez niego narzędzi. To odwołujący ustalał pracownikom zakres prac, a także kontrolował jakość ich wykonania. Ponadto odwołujący wypłacał wynagrodzenie i udzielał urlopów. Te okoliczności jednoznacznie świadczą o tym, że stosunek łączący odwołującego z ubezpieczonymi nosił cechy stosunku pracy, a w związku z tym faktycznym pracodawcą ubezpieczonych: A. P., T. J., Ł. S., D. C., G. M., R. B., B. R. (1), P. B., M. B., M. C., Ł. L., K. N., S. R., Z. S., A. S. (1), był odwołujący.

Istotne dla rozstrzygnięcia sporu były zwłaszcza zeznania przesłuchanego w charakterze strony M. K., który zeznał, że Spółka (...) zajmowała się outsourcingiem pracowników, zaproponowała mu więc współpracę, której celem miało być obniżenie kosztów pracy. Zaproponowany mu rabat polegał na tym, że pracownicy (...) wykonywali dla niego pracę i on z tego tytułu miał mniejsze koszty. Pracowników swoich przetransferował do firmy (...), aby zmniejszyć koszty swojej firmy. Firma (...) przejęła tylko pracowników. Jakby odwołujący się nie miał kolejnego zlecenia to koszt utrzymywania pracowników nie dotyczył go. Firma (...) nie przejęła od odwołującego się żadnego majątku. Odwołujący się zgłaszał zapotrzebowanie do firmy (...) na kilku pracowników, w zależności od rodzaju budowy.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie nie zasługują twierdzenia odwołującego, iż pracodawcą w/w ubezpieczonych w okresie od 1 sierpnia 2012 r. do 31 października 2012 r. była (...) Sp. z o.o., a w okresie od 1 listopada 2012 r. do 28 lutego 2013 r. (...) Sp. z o.o., a on korzystał z pracy pracowników w ramach umów outsourcingu.

Jak zaznaczył Sąd Najwyższy, różnica pomiędzy outsourcingiem a zatrudnieniem pracowników własnych polega na braku bezpośredniego i stałego podporządkowania wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15, LEX nr 1975836). W innym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż „powierzenie przez pracodawcę wykonywania zadań pomocniczych podmiotowi zewnętrznemu świadczącemu usługi w tym zakresie (outsourcing) nie może stanowić przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23¹ § 1 k.p.), jeżeli nie przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności, jak rodzaj zakładów, przejęcie składników majątkowych i niematerialnych, przejęcie większości pracowników, przejęcie klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejściu zadań” (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 13 kwietnia 2010 r., I PK 210/09, LEX nr 987058). Natomiast w wyroku z dnia 1 października 1997 r. Sąd Najwyższy podkreślił, iż „w razie wątpliwości, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ KP, istotną okolicznością jest także to, że w wyniku dokonanych zmian organizacyjnych nie ma zapotrzebowania na pracę danego pracownika w jego dotychczasowym miejscu i rozmiarze.” (I PKN 301/97, Legalis).

W niniejszej sprawie nie sposób przyjąć, iż poprzez zawarcie przez odwołującego porozumienia z 1 lipca 2012 r. nastąpił transfer pracowników zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., przejęcie pracowników pozbawiło odwołującego możliwości prowadzenia działalności gospodarczej i w celu jej kontynuowania konieczne było zapotrzebowanie na przejętych pracowników.

Ponadto w ocenie Sądu umowa z 1 sierpnia 2012 r. nie jest wystarczającym dowodem na outsourcing pracowników, ponieważ zarówno przed zawarciem kwestionowanych umów, jak również po ich zawarciu, podległość pracowników wobec odwołującego nie uległa zmianie.

Z zeznań pracowników wynikało, że otrzymali oni wprawdzie informację o przejściu do nowego pracodawcy, jednak nie poznali żadnego z przedstawicieli spółek (...) Sp. z o.o. czy (...). Podkreślenia wymaga, iż spółki w żaden sposób nie kontrolowały przejętych pracowników i nie oceniały ich pracy, nie decydowały o sposobie i warunkach świadczenia pracy.

Jak wynika z zeznań odwołującego, porozumienie z 1 lipca 2012 r. oraz umowa z 1 sierpnia 2012 r. zostały zawarte celem obniżenia kosztów prowadzenia przez niego działalności gospodarczej.

Sąd Okręgowy zważył, że celem uregulowań zawartych w art. 23¹ k.p. jest ochrona pracowników, nie zaś uzyskiwanie korzyści przez zatrudniającego ich pracodawcę. Instrumentalne i bez uzasadnienia gospodarczego wykorzystanie przez stronę uregulowania, które ma służyć innym celom w istocie stanowi obejście prawa. Wobec powyższego, takie działanie należy uznać za sprzeczne z prawem, a tym samym, zgodnie z art. 58 § 1 k.c. za nieważne.

W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, iż doszło do przejścia pracowników na podstawie art. 23¹ k.p., a tym samym zmiany płatnika składek. Zeznania przesłuchanych

przez Sąd pracowników odwołującego w sposób nie budzący wątpliwości wskazują, że po przejściu do innych firm nic się dla nich nie zmieniło, nikt z tych firm nie przyjechał i nie tłumaczył, że nie są pracownikami odwołującego się, nie mieli kontaktu z nowym pracodawcą oprócz podpisania umów o przejściu do innego pracodawcy. Wynagrodzenia wypłacał cały czas odwołujący się, bezpośrednio polecenia wydawał pracownikom B. R. (1).

Pełnomocnik odwołującego się przywiązywał dużą wagę do wyjaśnień B. R. (1), o czym świadczą: wniosek złożony na rozprawie w dniu 19 lutego 2015 roku oraz pisma z dnia 5 marca 2015 roku i 15 czerwca 2015 roku, wniosek na rozprawie w dniu 1 września 2015 roku, w dniu 6 grudnia 2016 roku. Jak wynika jednak z wyjaśnień B. R. (1), wbrew chyba oczekiwaniom pełnomocnika odwołującego się w żadnej mierze nie potwierdził on zasadności zarzutów odwołania. Stwierdził bowiem na rozprawie w dniu 15 marca 2017 roku, że był zaopatrzeniowcem w firmie odwołującego się, podlegał mu. Oprócz podpisania umów przejść z firmy do firmy nic się nie zmieniło. Jego pracę kontrolował odwołujący się K., a on sam dowiedział się, że przechodzi do innej firmy i to podpisał. Do każdej z firm ((...) i (...)) przechodził po razie. Co więcej B. R. (1) nie pamiętał nawet czym zajmują się te firmy, pracował w W., podpisywał listę obecności nie pamiętał jednak firmy (...) czy (...), nie pamiętał też jakie to były listy. Co istotne - nie otrzymywał wynagrodzenia od (...) ani (...), nie pamiętał nawet czy dostał świadectwo pracy. Nie wiedział nic na temat kontaktów odwołującego się z (...) lub (...). Nie kontaktował się z tymi firmami, ani te firmy nie kontaktowały się z nim.

Sąd Okręgowy zważył ponadto, co następuje: w niniejszej sprawie nie doszło do przejścia części zakładu pracy w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. Akceptując to stanowisko należałoby przyjąć, że sformułowanie "zakład pracy" oznacza zakład w znaczeniu przedmiotowym, tj. jednostkę techniczno-organizacyjną będącą placówką zatrudnienia, w której odbywa się proces pracy, bądź większą lub mniejszą jednostkę gospodarczą, która jest przedmiot zarządzania (art. 18 k.p.) lub "przejścia na innego pracodawcę" (art. 23 k.p.). Zakład pracy w tym rozumieniu należy utożsamiać z przedsiębiorstwem, którego definicja zawarta jest w art. 55⁽¹⁾ k.c.:

"Przedsiębiorstwo jest zorganizowanym zespołem składników niematerialnych i materialnych przeznaczonym do prowadzenia działalności gospodarczej. Obejmuje ono w szczególności:

- 1) oznaczenie indywidualizujące przedsiębiorstwo lub jego wyodrębnione części (nazwa przedsiębiorstwa);
- 2) własność nieruchomości lub ruchomości, w tym urządzeń, materiałów, towarów i wyrobów, oraz inne prawa rzeczowe do nieruchomości lub ruchomości;
- 3) prawa wynikające z umów najmu i dzierżawy nieruchomości lub ruchomości oraz prawa do korzystania z nieruchomości lub ruchomości wynikające z innych stosunków prawnych;
- 4) wierzytelności, prawa z papierów wartościowych i środki pieniężne;
- 5) koncesje, licencje i zezwolenia;
- 6) patenty i inne prawa własności przemysłowej;
- 7) majątkowe prawa autorskie i majątkowe prawa pokrewne;
- 8) tajemnice przedsiębiorstwa;
- 9) księgi i dokumenty związane z prowadzeniem działalności gospodarczej."

Do definicji przedsiębiorstwa nie należą pracownicy, nie można ich zatem uznać za część przedsiębiorstwa - zakładu pracy, a zatem nie można ich „przenieść” na innego pracodawcę. Nawet z wykładni językowej art. 23¹ k.p. wynika,

że nowym pracodawcą pracowników jest osoba, która nabyła całość lub część zakładu pracy, w którym ci pracownicy pracują. Gdyby możliwe było przekazanie sobie przez poszczególnych pracodawców samych pracowników, to kodeks pracy wprost by taką możliwość przewidywał. Wynika to z faktu, że wola stron w styku z instytucją przejścia zakładu pracy (art. 23¹ 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. 23¹ 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.

Decydującego znaczenia w sprawie nabiera wykładnia art. 23¹ k.p., 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). Przy wykładni art. 23¹ k.p. nie można pominąć także dorobku wspólnotowego (*acquis communautaire*), w tym orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Za dominującą obecnie należy traktować linię, która uzależnia uznanie transferu za skuteczny od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę. Na poparcie tej tezy trzeba odwołać się do pkt 18 orzeczenia Trybunału z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95, *A. S. v. (...) K.*, a także wyroku z 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-173/96 i C-247/96, *F. S. H. i inni v. A. de S. A. i S. C. M. i H. Z. v. (...) i H. B. S.* Nie sposób też pominąć uchwały 7 sędziów SN z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie III PZP 1/13, zgodnie z którą zniesienie jednostki organizacyjnej wykonującej zadania z zakresu administracji publicznej i przekazanie tych zadań innej jednostce, posiadającej własne zasoby kadrowe wystarczające do ich wykonania, nie stanowi przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p.

Sąd Okręgowy zważył, że w pierwszej kolejności należy rozważyć 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 (np. sprzątanie, dozór). 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.).

Oczywiście, o tym 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 niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że działalność prowadzona przez odwołującego się nie była możliwa z pominięciem infrastruktury mającej majątkowy charakter. 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. Z materiału dowodowego wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że mimo podjętych przez odwołującego się czynności z zamiarem przejścia zakładu pracy na inny podmiot w istocie nie uległy zmianie ani warunki pracy ani osoby sprawujące nadzór kierowniczy, mimo określonych zadań wypełnianych przez Z. S..

Sąd Okręgowy zważył ponadto, co następuje: cel wskazanej wyżej regulacji art. 23¹ § 1 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. Należy zauważyć, że prawo pracy jest kategorią pojęciową mocno uwarunkowaną kontekstem społeczno-ekonomicznym. Podkreśla się, że 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 warstwy pracującej. Powyższe uwarunkowania doprowadziły do przypisywania prawu pracy funkcji ochronnej. Prawo pracy służy stabilizacji istniejących stosunków społecznych, to jest zagwarantowaniu ładu, porządku i efektywności istniejącego układu tych stosunków oraz, z drugiej strony, wprowadzeniu nowych, pożądaných z ogólnospołecznej perspektywy, zmian w tych stosunkach (Z. Hajn, Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy, (...) 2000 Nr 10, str. 3.).

Inaczej rzecz ujmując w niniejszej sprawie zachodzi konieczność udzielania odpowiedzi na pytanie, które w zasadzie dotyczy istoty regulacji prawa pracy. Ponadto zasada swobody działalności gospodarczej nie ma charakteru bezwzględny. Transfer pracowników w istotny sposób ogranicza jej oddziaływanie. W tym kontekście należy zwrócić uwagę na coraz częstsze zjawisko polegające na przekazywaniu przez przedsiębiorców określonych zadań podmiotom zewnętrznym i wykorzystywaniem w realizacji zadań podwykonawców.

W ujęciu prawa pracy osłabia ono pozycję prawną pracownika i skutkuje zmniejszeniem stabilności zatrudnienia. Aktualny wydaje się postulat "upodmiotowienia" pracownika jako strony zobowiązania pracowniczego. Rozpoznawana sprawa stanowi ilustrację przedmiotowego podejścia do odwołujących się jako pracowników. Oceniając obiektywnie przekazanie pracowników przez odwołującego się na rzecz innych podmiotów miało charakter instrumentalny. Jedyną racją jaka można doszukać się w tego typu rozwiązaniu wiąże się z aspektem finansowym na co zwrócił uwagę sam odwołujący się, co ostatecznie obróciło się przeciwko zainteresowanym, których składki nie zostały uregulowane.

Sąd Okręgowy wskazuje ponadto, że 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), Określenie zakładu pracy 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, niekiedy jednak zadania i majątek nie muszą iść w parze. Mogą zaistnieć sytuacje, w których nowy pracodawca przejmie zadania, z pominięciem majątku. Ważny jest także związek 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. 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).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że nie doszło w niniejszej sprawie do wypełnienia dyspozycji art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. i przejścia zakładu pracy na (...)sp. z o.o. ani na (...) sp. z o.o.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy zasądził od M. K. (...) w W. na rzecz syndyka masy upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w O. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Postanowieniem z dnia 30 marca 2017 r. na wniosek organu rentowego Sąd Okręgowy uzupełnił wyrok z dnia 23 marca 2017 r. w ten sposób, że zasądził od M. K. (...) w W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia odwołania biorąc pod uwagę kwoty podstawy wymiaru składek wskazane w zaskarżonych decyzjach przekraczające kwotę 50.000 zł. Sąd jednocześnie orzekając o kosztach zastępstwa procesowego miał na uwadze treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2016 roku, sygn. akt II UZP 2/16, zgodnie z którą w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku ubezpieczenia społecznego lub jego zakresu (o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego; o podleganie ubezpieczeniom społecznym) do niezbędnych kosztów procesu zalicza się wynagrodzenie reprezentującego stronę radcy prawnego lub adwokata, biorąc za podstawę zasądzenia opłaty za jego czynności z tytułu zastępstwa prawnego stawki minimalne uzależnione od wartości przedmiotu sporu określone we właściwym rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych, bądź adwokatów.