

Sygn. akt VII U 962/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 sierpnia 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący SSO Monika Roslan-Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 sierpnia 2022 r. w Warszawie

sprawy K. W. (płatnika składek)

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

z udziałem zainteresowanych: T. S. i M. P.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania K. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 15 maja 2017 r.

znak: (...) (dot. M. P.)

znak: (...) (dot. T. S.)

1. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 15 maja 2017 r. znak: (...) (dot. M. P.) w ten sposób, że stwierdza, iż M. P. jako pracownik u płatnika składek (...) Pani K. W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od dnia 01.12.2009 r. do dnia do dnia 09.03.2012 r.;

2. zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 15 maja 2017 r. znak: (...) (dot. T. S.) w ten sposób, że stwierdza, iż T. S. jako pracownik u płatnika składek (...) Pani K. W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od dnia 01.12.2009 r. do dnia 15.02.2010 r.

SSO Monika Roslan-Karasińska

Sygn. akt VII U 962/21

UZASADNIENIE

W dniu 16 czerwca 2017 r. K. W., prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) za pośrednictwem organu rentowego wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z 15 maja 2017 r. znak: (...) dotyczącą podlegania ubezpieczeniom społecznym przez M. P. (k. 2 -2v. a.s.).

Tego samego dnia K. W. złożyła również odwołanie od decyzji organu rentowego z 15 maja 2017 r. znak: (...) dotyczącej podlegania ubezpieczeniom społecznym przez T. S. (k. 2-2v. sygn. akt VII U 963/21).

Zarządzeniem z dnia 6 września 2021 r. sprawa VII U 963/21 została na podstawie art. 219 k.p.c. połączona z niniejszą sprawą do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygn. akt VII U 962/21 (k. 14 sygn. akt VII U 963/21).

W uzasadnieniu powyższych odwołań K. W. wskazała, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych w uzasadnieniu skarżonych decyzji powołuje się na art. 22 § 1 k.p. zgodnie, z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Odwołująca podniosła, że w tym wypadku nie nastąpiła przesłanka z końcowej części § 1 mówiąca o wynagrodzeniu. Zdaniem odwołującej tylko jednoczesne spełnienie obu tych warunków wykonywania pracy i wynagrodzenia wyczerpuje znamiona zatrudnienia. Odwołująca podkreśliła, że umowy o pracę z zainteresowanymi zawierał (...) i to (...) spełniając obydwie warunki art. 22 k.p. wypłacał wynagrodzenie. Błędna interpretacja przepisów przez organ rentowy powoduje, że organ stara się przypisać odwołującej obowiązki wobec pracowników, których nie zatrudniała po dniu 1 grudnia 2009 r. Odwołująca dalej podnosiła, że Kodeks pracy reguluje outsourcing pracowniczy w art. 23¹, dotyczący fuzji czy przejęcia firmy. Powyższy przepis stanowi, iż w sytuacji akwizycji zakładu pracy nowy właściciel staje się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Według art. 23¹ k.p. outsourcing pracowniczy polega na przekazaniu pracowników pomiędzy dotychczasowym a nowym właścicielem zakładu pracy. Z punktu widzenia osób zatrudnionych sytuacja nie ulega zmianie - zachowywane są stanowiska pracy, hierarchia, podział obowiązków, miejsce i warunki zatrudnienia. Ponieważ firma odwołującej świadcząca usługi sprzedaży towarów nie posiadała żadnego majątku materialnego, nie mogła go przekazać (...). Jedynym majątkiem były towary do sprzedaży kupowane na bieżąco i pracownicy. De facto przekazano więc całą firmę. Wynajmowanie pracowników od (...) pozwoliło odwołującej skupić się na procesie sprzedaży towarów, a nie zajmowaniu się naborem pracowników, szkoleniami, wypłatami, odpisem na fundusz socjalny, bhp, badaniami lekarskimi i innymi uprawnieniami pracowniczymi, na które nie miała czasu ani dostatecznej wiedzy do ich prowadzenia. W umowie z (...) nie było zastrzeżenia, że może wynajmować tylko tych konkretnych pracowników. Równie dobrze odwołująca mogła korzystać z usług innych pracowników zatrudnianych przez (...). Na zakończenie odwołująca wyjaśniła, że za wynajmem pracowników opłacała faktury wystawiane przez (...), a (...) zgłaszał swoich pracowników do ubezpieczeń społecznych, co zostało stwierdzone przez ZUS (k. 2-2v. a.s., k. 2-2 v. sygn. akt VII U 963/21).

W odpowiedzi na odwołania, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o ich oddalenie oraz o zasądzenie od odwołującej się na rzecz organu rentowego kosztów postępowania wg norm przepisanych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych uzasadnił swoje stanowisko tym, że w toku postępowania przed organem rentowym w dniu 21 lutego 2017r. do Zakładu wpłynęły dokumenty, stanowiące potwierdzenie, iż w niniejszej sprawie doszło do przejęcia pracowników firmy (...) przez firmę (...) (...). W dokumentacji tej znalazły się: kopia informacji o, przejściu części zakładu na nowego pracodawcę z dnia 1 grudnia 2009r., faktury VAT z dnia 30 grudnia 2009r. za wynajmem pracowników zgodnie z umową z dnia 1 grudnia 2009r. Jednocześnie w toku prowadzonego postępowania, odwołująca nie przedstawiła umowy z dnia 1 grudnia 2009r. Jak wynika z ustaleń przeprowadzonego postępowania, rzekome przejęcie pracowników na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. wyglądało w praktyce w taki sposób, iż przejmowany pracownik dowiadywał się, że od danego dnia jest pracownikiem (...) (...), natomiast nie zmieniło się miejsce wykonywania pracy, która nadal była świadczona na rzecz płatnika (...) K. W.. Pracownicy wykonywali pracę w takim samym zakresie jak przed przejęciem, a jedynym beneficjentem pracy wykonywanej przez pracowników była spółka (...). Rola firm przejmujących pracowników sprowadzała się wyłącznie do obsługi kadrowo-płacowej przejętych pracowników. W ocenie organu rentowego motywem decydującym o przejęciu pracowników były wyłącznie przesłanki ekonomiczne w postaci zmniejszenia kosztów prowadzonej działalności, a nie chęć przekazania części zakładu pracy nowemu pracodawcy. Zatem zawieranie umów w zakresie przejęcia pracowników na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p. bez faktycznego zamiaru ich przejęcia, daje podstawy do uznania, że podejmowane czynności prawne są nieważne z mocy prawa. To powoduje, że nie dochodzi do zmiany pracodawcy, a więc płatnikiem składek od zatrudnionych pracowników w dalszym ciągu pozostaje poprzedni pracodawca, tj. odwołująca. W konsekwencji organ rentowy uznał, iż pracownicy podlegają ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu z tytułu zatrudnienia przez płatnika (...) K. W..

Za podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przyjęto kwoty stanowiące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wykazywane przez (...) (...) w raportach rozliczeniowych składanych za poszczególne miesiące.

W dalszej części uzasadnienia organ rentowy wyjaśnił, że w związku z nasilającym się zjawiskiem stosowania przez firmy nieuczciwego outsourcingu pracowniczego, podjął szereg kroków mających na celu kontrolę i konsekwentną eliminację tego typu nadużyć. Praktyka pozornego outsourcingu pracowniczego rzekomo świadczonego (przez (...) Sp. z o.o. oraz spółek z nią powiązanych) na rzecz różnych przedsiębiorców była już przedmiotem oceny Sądu Najwyższego (wyrok SN z 19.01.2016 r. sygn. akt I UK 28/15). Z orzecznictwa tego wywieść można wniosek, iż zawarcie umowy nie kreuje stosunku ubezpieczeń społecznych łączącego strony umowy mającej stanowić podstawę świadczenia pracy, o ile praca w rzeczywistości jest wykonywana na rzecz innego podmiotu niż strona takiej umowy. W przedmiotowej sprawie spółka (...) (...) faktycznie funkcjonowała nie jako pracodawca, a jedynie jako pośrednik dokonujący wyłącznie kadrowo - płacowej obsługi przejętych pracowników. Firma ta oferowała bowiem outsourcing kadrowo-płacowy pod pozorem przejęcia pracowników w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. W ramach zawartego z (...) K. W. porozumienia firma (...) (...), oferując outsourcing, przejęła jedynie obsługę w zakresie dokumentacji pracowniczej i płacowej, uzyskując z tego tytułu wynagrodzenie, natomiast dla przejmowanych pracowników nic się nie zmieniało w zakresie dotychczas świadczonej pracy (np. miejsca świadczenia pracy, zakresu obowiązków, osoby sprawującej nadzór). Rola firmy oferującej outsourcing sprowadzała się więc jedynie do wypłacania pracownikom wynagrodzenia, które wcześniej na podstawie wystawionych faktur otrzymywały od (...) K. W.. Zatem działalność (...) (...) w żaden sposób nie spełniała wymogów art. 23⁽¹⁾ k.p. Przejmując pracowników na czas określony w celu ich obsługi, nie zostały przejęte jednocześnie składniki majątkowe, jak i osobowe. Spółka świadczyła jedynie obsługę pracowników jako firma zewnętrzna, a co za tym idzie, nie stała się pracodawcą, co w konsekwencji powoduje, że nie mogła zostać uznana za płatnika składek w stosunku do przejętych pracowników (odpowiedzi na odwołania, k. 3-5 a.s., k. 3-5 sygn. akt VII U 963/21).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

T. S. w dniu 1 grudnia 2009 r. zawarł umowę o pracę z (...) (...) + (...) z siedzibą we W. i był zatrudniony do dnia 25 lutego 2010 r. (bezsporne).

M. P. od dnia 12 listopada 2009 r. do 30 listopada 2009 r. była zatrudniona w (...) K. W. na podstawie umowy o pracę. W tym samym czasie nastąpiło przeniesienie zakładu pracy (...) K. W. do (...) (...) + (...) z siedzibą we W.. M. P. w okresie od 1 grudnia 2009 r. do 9 marca 2012 r. była zatrudniona w (...) (...) + (...) z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę (bezsporne).

K. W. w dniu 16 czerwca 2009 r. rozpoczęła prowadzenie własnej działalności gospodarczej pod firmą (...), przedmiotem działalności była sprzedaż bezpośrednia, sprzedaż detaliczna, prowadzona poza siecią sklepową. (...) K. W. nie była producentem sprzętów elektronicznych i agd do użytku domowego, zajmowała się bowiem sprzedażą towarów konkretnych producentów z którymi współpracowała. Działalność została wykreślona z rejestru CEiDG z dniem 7 października 2014 r. (zeznania K. W. – protokół rozprawy z dnia 24 czerwca 2021 r. sygn. akt VII U 765/17, k. 10-11 a.s.).

Pełnomocnictwem notarialnym Rep. A nr 8564/2009 z dnia 22 czerwca 2009 r. K. W. upoważniła męża M. W. do podejmowania decyzji oraz reprezentowania w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą (bezsporne).

(...) był wpisany do Rejestru Agencji Zatrudnienia od 27 sierpnia 2013r. do 15 maja 2014r. Przedmiotem działalności (...) był m.in. działalność agencji pracy tymczasowej, pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników, działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników. Spółka (...) (...) (...) + H. + (...) + (...) Sp. z o.o. w O. z dniem 26 stycznia 2022 r. została wykreślona z rejestru przedsiębiorców (odpis pełny KRS, k. 74-79 a.s.).

R. W. otrzymała od Z. K. propozycję zawarcia umowy dotyczącej przejścia części zakładu pracy do (...) (...) + (...) z siedzibą we W.. W dniu 1 grudnia 2009 r. R. W. podpisała z (...) (...) + (...) z siedzibą we W. umowę o przejściu części zakładu pracy, której głównym warunkiem było przejście pracowników w trybie art. 23¹ k.p. Oprócz pracowników (...) (...) + (...) z siedzibą we W. przejęła narzędzia pracy takie jak laptopy, komputery i drukarki (zeznania K. W. – protokół rozprawy z dnia 24 czerwca 2021 r. sygn. akt VII U 765/17, k. 10-11 a.s.).

Pismem z dnia 1 grudnia 2009 r. R. W. poinformowała pracowników, że w dniu 1 grudnia 2009 r. nastąpi przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę (...) (...) + (...) z siedzibą we W.. Jako przyczynę przejścia R. W. wskazała porozumienie zakładów i wzmocnienie kapitału. Pracownicy zostali poinformowani, że ekonomiczne oraz socjalne skutki dla pracownika są takie, że dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie, zakres czynności nie ulega zmianie, wszystkie prawa i obowiązki wynikające z regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania zachowują moc obowiązującą, okres pracy w (...) będzie wliczany do stażu pracy u pracodawcy przejmującego, uprawnienia urlopowe będą realizowane w ramach ustalonego planu urlopowego. Warunki zatrudnienia pracowników pozostały bez zmian, nie przewidziano zmian w strukturze zatrudnienia ani konieczności przekwalifikowania. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem pracowników, odpowiadają solidarnie dotychczasowy i nowy pracodawca (bezsporne).

Pracę prezenterów handlowych nadzorował dyrektor handlowy (...) (...), prezenterzy handlowi byli delegowani do pracy na rzecz (...) K. W. na podstawie umowy z 1 grudnia 2009 r. Prezenterzy handlowi mieli sprzedawać towar należący do (...) K. W. na dużych pokazach, głównie były to sprzęty elektroniczne i sprzęty agd do domu, dostępne na rynku. Prezenterzy zazwyczaj pracowali w zespołach po 2-3 osoby, zdzwaniali się i umawiali na kolejne prezentacje. Premie były liczone od sprzedaży w zależności od obrotów, wysokość prowizji była ustalana i wypłacana przez (...) (zeznania B. G.– protokół rozprawy z dnia 24 czerwca 2021 r. sygn. akt VII U 765/17, k. 11 a.s., zeznania K. W. – protokół rozprawy z dnia 24 czerwca 2021 r. sygn. akt VII U 765/17, k. 10-11 a.s.).

(...) posiadał dział kadr, pracownicy kadr zajmowali się przygotowywaniem umów o pracę, skierowaniami na badania, organizacją szkoleń BHP, naliczaniem wynagrodzeń dla zatrudnianych przez siebie pracowników, naliczaniem składek, wystawianiem zaświadczeń o zarobkach i druków RMUA, wypełnianiem deklaracji zgłoszeniowych ZUS ZUA, odnotowywaniem zwolnień lekarskich i wniosków urlopowych. (...) dokonywał zgłoszeń pracowników do ubezpieczeń społecznych. (...) wypłacał wynagrodzenia pracownikom przelewem na rachunek bankowy (bezsporne, zeznania B. G.– protokół rozprawy z dnia 24 czerwca 2021 r. sygn. akt VII U 765/17, k. 11 a.s.).

(...) K. W. opłacała faktury wystawiane przez (...) za wynajem pracowników zgodnie z umową z dnia 1 grudnia 2009 r. (bezsporne).

Decyzją z 15 maja 2017 r. znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że T. S. jako pracownik u płatnika składek (...) K. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od 1 grudnia 2009 r. 15 lutego 2010 r., a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) za wskazany okres wynosi: za 12/2009 – 0 zł, za 01/2010 – 1.276,00 zł, za 02/2010 – 1.317,71 zł, podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne wynosi: za 12/2009 – 0 zł, za 01/2010 – 0 zł, za 02/2010 – 1.317,71 zł oraz, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla T. S. jest (...) K. W. (decyzja z 15 maja 2017 r. – a.r. dot. T. S.).

Decyzją z 15 maja 2017 r. znak: UBS/1464/2017 Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że M. P. jako pracownik u płatnika składek (...) K. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od 1 grudnia 2009 r. do 9 marca 2012 r., a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe) za wskazany okres wynosi: za 12/2009 – 0 zł, za 01/2010 – 1.276,00 zł, za 02/2010 – 3.367,05 zł, za 03/2010 – 5.474,50 zł, za 04/2010 – 5.559,55 zł, za 05/2010 – 2.593,94 zł, za 06/2010 – 1.317,00 zł, za 07/2010 – 5.783,08 zł, za 08/2010 – 3.332,60 zł, za 09/2010 – 3.450,08 zł, za 10/2010 – 4.051,78 zł, za 11/2010 – 4.451,40 zł, za 12/2010 – 4.188,19 zł, za 01/2011 – 7.243,67 zł,

za 02/2011 – 2.505,75 zł, za 03/2011 – 3.471,74 zł, za 04/2011 – 2.950,48 zł, za 05/2011 – 4.366,81 zł, za 06/2011 – 4.541,80 zł, za 07/2011 – 3.195,49 zł, za 08/2011 – 2.166,83 zł, za 09/2011 – 3.348,38 zł, za 10/2011 – 5.296,55 zł, za 11/2011 – 2.990,05 zł, za 12/2011 – 3.229,07 zł, za 01/2012 – 4.257,40 zł, za 02/2012 – 5.269,30 zł, za 03/2012 – 2.829,38 zł, podstawa wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne wynosi: za 12/2009 – 0 zł, za 01/2010 – 1.101,06 zł, za 02/2010 – 2.905,43 zł, za 03/2010 – 4.723,94 zł, za 04/2010 – 4.797,34 zł, za 05/2010 – 2.238,31 zł, za 06/2010 – 1.136,43 zł, za 07/2010 – 4.990,21 zł, za 08/2010 – 2.875,70 zł, za 09/2010 – 2.977,07 zł, za 10/2010 – 3.496,28 zł, za 11/2010 – 3.841,11 zł, za 12/2010 – 3.613,99 zł, za 01-2011 – 6.250,56 zł, za 02/2011 – 2.162,21 zł, za 03/2011 – 2.995,76 zł, za 04/2011 – 2.545,96 zł, za 05/2011 – 3.768,12 zł, za 06/2011 – 3.919,12 zł, za 07/2011 – 2.757,39 zł, za 08/2011 – 1.869,76 zł, za 09/2011 – 2.889,31 zł, za 10/2011 – 4.570,39 zł, za 11/2011 – 2.580,11 zł, za 12/2011 – 2.786,36 zł, za 01/2012 – 3.673,71 zł, za 02/2012 – 4.546,88 zł, za 03/2012 – 2.441,47 zł oraz, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla M. P. jest (...) K. W. (decyzja z 15 maja 2017 r. – a.r. dot. M. P.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o wymienione dokumenty oraz na podstawie zeznań B. G. oraz odwołującej się K. W. znajdujących się w aktach sprawy o sygn. VII U 765/17, Sąd oparł się na nich posiłkowo w części zawierającej zeznania ww. (k.9-11).

Dokumenty w zakresie, w jakim potwierdzają wynikające z nich okoliczności, zostały ocenione jako wiarygodne, tym bardziej że ich treść koresponduje z tym na co wskazują osobowe środki dowodowe. Treść i prawdziwość dokumentów nie były kwestionowane przez strony, Sąd z urzędu również nie znalazł podstaw do ich zakwestionowania. Sąd dał wiarę zeznaniom przesłuchanych zainteresowanego B. G., który w sposób przekonujący i spójny przedstawił okoliczności dotyczące realizacji umów o pracę łączących ww. ubezpieczonych z (...). Jako wiarygodne Sąd ocenił również zeznania odwołującej K. W., która w sposób logiczny i wyczerpujący przedstawiła charakter swojego przedsiębiorstwa oraz okoliczności związane z nawiązaniem współpracy ze spółką (...), która przejęła pracowników (...) K. W.. Zeznania odwołującej korespondują ze zgromadzoną w aktach sprawy dokumentacją.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania K. W. zasługiwały na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół określenia płatnika składek. Organ rentowy uznał bowiem, że była to K. W. w ramach swojej działalności (...) K. W., na której rzecz ubezpieczeni faktycznie wykonywali umowy o pracę, nie zaś spółka (...) z którą faktycznie zawarli umowy o pracę. W ocenie organu rentowego miało miejsce rzekome przejście pracowników na podstawie art. 23⁽¹⁾ k.p., które wyglądało w praktyce w tak, że przejmowany pracownik dowiadywał się, że od danego dnia jest pracownikiem (...) (...), natomiast nie zmieniło się miejsce wykonywania pracy, która nadal była świadczona na rzecz płatnika (...) K. W., która była beneficjentem ich pracy. W ocenie organu rentowego przejście zakładu pracy (...) K. W. do (...) miało więc charakter pozorny.

Stanowisko organu rentowego Sąd Okręgowy ocenił jako nieuzasadnione i sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym.

W myśl z art. 46 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009) płatnik składek obowiązany jest obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy. Zgodnie zaś z art. 4 ust. 2 lit. a ustawy systemowej płatnikiem składek w stosunku do pracowników jest pracodawca.

Art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Przy tym celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy. Oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Przesłankę nawiązania stosunku ubezpieczenia oraz wynikające z tego stosunku prawo do świadczeń stanowi jednak nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz faktyczne zatrudnienie. Jak wynika bowiem z utrwalonego orzecznictwa, wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy, a nie samo zawarcie umowy uprawnia do świadczeń przewidzianych przepisami (m.in. do świadczeń chorobowych, świadczeń emerytalno-rentowych). Z tego wynika, że dokument w postaci umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony, faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenie woli o treści zapisanej w tym dokumencie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 2010r., sygn. akt I UK 43/10).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że M. P. i T. S. podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu jako pracownicy (...) K. W. w okresach wskazanych w skarżonych decyzjach z dnia 15 maja 2017 r. Z takim stanowiskiem organu rentowego nie zgodziła się odwołująca K. W., która podnosiła, że doszło do zmiany pracodawcy, a tym samym płatnika składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń pracowniczych na skutek przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) z dniem 1 grudnia 2009 r. Sąd podzielił argumentację strony odwołującej się.

W niniejszej sprawie istota postępowania sprowadziła się do wykładni art. 23¹ kodeksu pracy. Dla przyjęcia przejścia, o którym mowa w tym przepisie, bez znaczenia może pozostawać kwestia tego, czy została przeniesiona na nowego pracodawcę własność składników majątkowych. Z przejściem mamy bowiem do czynienia również w przypadku przejęcia zadań. Ocena, czy na tle indywidualnie ustalonych okoliczności faktycznych przejęcie tylko zadań może być uznane za skuteczny transfer, wymaga szerszego odniesienia, zwłaszcza, że regulacja dotycząca transferu czerpie swoje źródła z prawodawstwa UE – w dyrektywie konsolidującej Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.

Zgodnie z art.1 ust.1 lit. b tej dyrektywy z transferem mamy do czynienia wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej bez względu na to czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza. Obecnie nie ulega wątpliwości konieczność wykładni prawa krajowego w sposób możliwie zgodny z treścią i celem dyrektywy. Wynikające z dyrektywy zobowiązanie państw członkowskich do osiągnięcia określonego w niej rezultatu, to powinność wszystkich organów państw członkowskich, w tym także, w ramach ich właściwości, sądów . (vide wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 kwietnia 1984 roku w sprawie 14/83). Tak sformułowane stanowisko jest aprobowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 13 sierpnia 2008 roku wydana w sprawie I PZP 11/07). Ponadto w orzecznictwie Sądu Najwyższego można zauważyć liczne odniesienia do prawa UE na tle problematyki transferu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2012 roku I PK 150/11, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku w sprawie I PK 172/12; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 roku w sprawie II PK 228/11).

W konsekwencji 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. Na poparcie tej tezy trzeba odwołać

się do pkt 18 orzeczenia Trybunału z dnia 11.03.1997 r. w sprawie C - 13/95, a także wyroku z 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C - 173/96 i C - 247/96.

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

Dla oceny, czy przesłanki przejęcia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne w konkretnym wypadku. Istotne pozostaje z jakim rodzajem przedsiębiorstwa lub zakładu mamy do czynienia, czy doszło do przejęcia składników majątkowych (budynki, ruchomości, wyposażenie, narzędzia). Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość. Chodzi zatem o to, czy jest to jednostka, której decydującym elementem są pracownicy i ich kwalifikacje, czy jest to jednostka, o której de facto decydują składniki materialne. Jeśli jednostka opiera się na pracownikach, to przejście może nastąpić bez przenoszenia majątku. Inaczej natomiast jest w sytuacji, gdy funkcjonowanie podmiotu opiera się na składnikach materialnych. Wówczas przejęcie wyłącznie zadań nie jest wystarczające dla transferu. Przejęcie składników majątkowych, które pozwalają normalnie prowadzić (kontynuować) działalność gospodarczą jest w takim wypadku konieczne. W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że prowadzenie sprzedaży sprzętów domowych elektronicznych oraz typu AGD, poza sprzedażą sklepową tj. przy pomocy prezentacji prowadzonych na terenie całej polski przez prezenterów handlowych – przedstawicieli handlowych, pozwala na zapewnienie dalszego funkcjonowania jednostki, z pominięciem infrastruktury mającej majątkowy "charakter". Działalność (...) K. W. opierała się bowiem na umiejętnościach sprzedawców – prezenterów handlowych. (...) K. W. nie była producentem sprzętów elektronicznych i AGD do użytku domowego, zajmowała się bowiem sprzedażą towarów konkretnych producentów z którymi współpracowała. Sąd miał przy tym na uwadze, że poza nabywanym od innych kontrahentów towarem stanowiącym przedmiot sprzedaży, (...) K. W. nie posiadała żadnych składników majątkowych, które mogłaby przejąć spółka (...) (...) + (...) z siedzibą we W.. (...) K. W. nie dysponowała samochodami służbowymi, którymi mogliby się przemieszczać pracownicy, nie posiadała kanałów sprzedaży w TV, nie posiadała strony internetowej, nie posiadała lokali, w których prowadzono prezentacje. W takiej zaś sytuacji, jak wskazano wyżej, transfer zadań i narzędzi pracy, był wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że (...) K. W. w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. przekazała (...) (...) pracowników M. P. i T. S.. Pracownicy ci wykonywali tożsamą pracę z pracą wykonywaną przed „przejęciem”, na tych samych stanowiskach, ich praca była nadal wykonywana w równych miejscach na terenie całego kraju w zależności od potrzeb, jednak podlegali oni przełożonym ze spółki (...). Nie zmieniło się ich wynagrodzenie, jednak ich premia była ustalana i wyliczana przez pracowników (...), wypłat wynagrodzeń i premii również dokonywał (...). W tym przypadku niewątpliwie doszło zatem do przejścia zakładu pracy w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego niesłuszne jest powołanie się przez organ rentowy na Wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2010r. I PK 10/09. Powyższe orzeczenie, choć również odnosi się do przejścia zakładu pracy (art. 23 1 k.p.), to zapadł jednak w innym stanie faktycznym. Dotyczył bowiem sytuacji, gdy nie może stanowić przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. jeżeli nie przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności jak rodzaj zakładów, przejęcie składników majątkowych i niemajątkowych, przejęcie większości pracowników, przejęcie klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu

zadań. W realiach niniejszego postępowania nie mamy do czynienia z taką sytuacją. W sposób jednoznaczny wykazano bowiem, że doszło do przejścia pracowników w trybie art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. Osoby zawierające umowy o pracę z (...) K. W., a następnie po przejściu zakładu pracy do (...) (...), miały świadomość, kto będzie pełnił funkcję ich pracodawcy, był im znany charakter zawieranej umowy oraz jakie będą okoliczności, warunki i przedmiot umowy o pracę, a także jak będą kształtowały się zasady ich wynagradzania, kto będzie je wypłacał oraz kto będzie zajmował się wszystkimi sprawami kadrowymi. Przede wszystkim pracownicy wiedzieli, że będą delegowani do pracy w (...) K. W..

Zauważyć przy tym należy, że spółka (...) prowadziła dokumentację kadrowo-osobową pracowników przejętych z (...) K. W., to do pracowników tych spółek zainteresowani zgłaszali dni wolne, zwolnienia lekarskie. Przez pracowników (...) byli kierowani na badania lekarskie i szkolenia bhp. Większość zainteresowanych zawierała z (...) kolejne umowy o pracę, po wygaśnięciu bądź rozwiązaniu tych umów o pracę, które uprzednio były zawierane z (...) K. W.. Wypłatą wynagrodzeń, obliczaniem wysokości składek i podatków, wystawianiem zaświadczeń o zarobkach i druków RMUA zajmowali się pracownicy (...), również to te spółki dokonywały zgłoszeń pracowników do ubezpieczeń społecznych.

Zdaniem Sądu, biorąc pod uwagę okoliczności zawarcia umów o pracę, sposób ich wykonywania oraz charakter łączącego strony stosunku prawnego, organ rentowy nie wykazał, że umowa z 1 grudnia 2009 r. zawarta między (...) K. W. a z (...) (...) + (...) z siedzibą we W. o przejściu części zakładu pracy, której głównym warunkiem było przejście pracowników w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. była umowa pozorną, a faktycznym płatnikiem składek ubezpieczonych M. P. i T. S. była K. W.. Ze zgromadzonych dowodów wynika bowiem, że oprócz pracowników (...) (...) + (...) z siedzibą we W. przejęła narzędzia pracy takie jak laptopy, komputery i drukarki. Natomiast (...) K. W. nie posiadała innych składników majątkowych, które mogłaby przejąć spółka (...) (...) + (...) z siedzibą we W.. Reasumując, należało uznać, że prowadzenie sprzedaży bezpośredniej przez prezenterów handlowych pozwala na zapewnienie dalszego funkcjonowania jednostki, z uwzględnieniem infrastruktury mającej majątkowy charakter w postaci laptopów, komputerów i drukarek. Prezenterzy handlowi nie korzystali bowiem z innych narzędzi pracy, które byłyby niezbędne przy wykonywaniu przez nich czynności takich jak prezentowanie towaru, rozmowy z klientami, zawieranie transakcji sprzedaży z klientami. Jak wynika z ustaleń Sądu prezentacje i sprzedaż były prowadzone w salach konferencyjnych w hotelach na terenie całego kraju. Prezenterzy nie mieli więc stałego miejsca świadczenia pracy, natomiast ich głównym narzędziem pracy były ich umiejętności sprzedażowe. Wobec tego należało uznać, że decydującym elementem charakteru działalności (...) K. W. byli pracownicy – prezenterzy handlowi, ich kwalifikacje i umiejętności. Skoro więc (...) K. W. opierała się na pracownikach, to przejście części zakładu pracy mogło nastąpić bez przenoszenia majątku. Reasumując, w takiej sytuacji, jak wskazano wyżej, sam transfer zadań, był wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia części zakładu pracy.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje z 15 maja 2017 r. w odniesieniu do ubezpieczonych M. P. i T. S. uznając, że ww. jako pracownicy u płatnika składek (...) K. W. nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu w okresach wskazanych w skarżonych decyzjach (pkt 1-2).

ZARZĄDZENIE

(...)

M.P.