

Sygn. akt III AUa 1429/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Marek Żurecki
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2018r. w Katowicach

sprawy z odwołania (...) Spółki z o.o. w R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale zainteresowanego K. P.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym, o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Częstochowie z dnia 14 czerwca 2017r. sygn. akt IV U 970/16

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. na rzecz odwołującej (...) Spółki z o.o. w R. kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA M.Żurecki

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 1429/17

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie w punkcie 1 zmienił decyzję organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. z dnia 24 maja 2016r. i ustalił,

że zainteresowany K. P. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 1 sierpnia 2014r. z tytułu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w R. i brak jest podstaw do ustalenia zainteresowanemu podstaw wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe i zdrowotne za okres od sierpnia 2014r. do listopada 2015r. z tytułu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w R., zaś w punkcie 2 zasądził

od organu rentowego na rzecz odwołującej się Spółki kwotę 4.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, iż odwołująca się (...) Sp. z o.o. w R.

od 2006r. zajmuje się rozbiorem i pakowaniem mięsa wołowego. W związku z prowadzoną działalnością, Spółka zatrudniała między innymi K. P., na podstawie

umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika rozbioru, za wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł, powiększonym o premię uznaniową.

W 2013r., po wykryciu, że część producentów mięsa wołowego dodawała do niego koniny, doszło do załamania eksportu wołowiny na rynki zachodnioeuropejskie i odwołująca, podobnie, jak inni producenci, zaczęła gromadzić zapasy produkcji, która była wówczas trudno zbywalna. W 2014r. odwołująca się weszła z zapasem około 1.500 ton wołowiny

o wartości przekraczającej 15.000.000 zł, którą sukcesywnie sprzedawała, ale po niskich cenach obowiązujących w 2014r., na skutek czego, rok ten zamknęła stratą wynoszącą ponad 2.400.000 zł. Zatem odwołująca się, zaczęła rozważać restrukturyzację produkcji i wycofanie się z rozbioru mięsa, a pozostanie jedynie przy jego konfekcjonowaniu, co jednak oznaczałoby zwolnienie pracowników zatrudnionych przy rozbiórce mięsa. Szukając wyjścia z tej trudnej sytuacji i chcąc uniknąć zwolnień wśród pracowników, odwołująca się zdecydowała się nawiązać współpracę z firmami, które prowadziły działalność w szerszym zakresie i miały możliwość ewentualnego wykorzystania pracowników w innych miejscach, a nie tylko na terenie jej zakładu pracy, na wypadek, gdyby tu zabrakło pracy dla pracowników rozbioru.

Realizując powyższy zamiar, odwołująca się w dniu 30 lipca 2014r. zawarła z (...) Sp. z o.o. umowę o świadczenie usług. W myśl § 1 zawartej umowy, (...)

Sp. z o.o. (zamawiający) zleciła (...) Sp. z o.o. (wykonawca) świadczenie usług obejmujących wszelkie czynności związane z rozładunkiem ćwierci, przyjęciem surowca

do magazynu, trybowaniem, rozbiorem, czyszczeniem kości i pakowaniem mięsa

w pomieszczeniach zamawiającego. Zamawiający natomiast przejął zarządzanie wykonaniem wszystkich czynności, łącznie z właściwą organizacją pracy. Ponadto zamawiający

((...) Sp. z o.o.) zobowiązany był do zapewnienia narzędzi pracy, noży, ubrań roboczych oraz innego wyposażenia, które przeznaczone jest do ochrony osobistej pracowników (metalowe fartuchy ochronne oraz metalowe rękawice ochronne) niezbędnych do wykonania czynności objętych umową oraz miał pokrywać koszty wyżywienia wszystkich pracowników, których praca objęta jest umową, jak też koszty ubrań jednorazowych, prania odzieży roboczej, zakwaterowania pracowników w hotelu oraz koszty wyposażenia pracowników w sprzęt niezbędny do wykonania pracy. (...) Sp. z o.o.

w G., zgodnie z § 2, zobowiązana była do wyznaczenia do realizacji umowy osób posiadających odpowiednie kwalifikacje oraz przeszkolenie wymagane przepisami

prawa, dostarczenia do zamawiającego książeczek zdrowia z aktualnymi badaniami

oraz zaświadczeń lekarskich wymaganych przez zamawiającego. Strony umowy ustaliły ponadto, że podstawą rozliczenia za usługę będzie faktura wystawiona przez wykonawcę

do 5 dnia po zakończeniu każdego miesiąca kalendarzowego, z uwzględnieniem liczby ton rozebranych ćwierci, liczby ton mięsa uzyskanego z czyszczenia kości i ilości przepracowanych dni lub godzin. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za tonę rozebranego mięsa, strony uwzględniły koszty zakupu i prania odzieży roboczej, którą miała pracownikom (...) dostarczać spółka (...), koszty zakwaterowania tych pracowników oraz koszty narzędzi i sprzętu, w jaki byli wyposażeni.

Zawierając powyższą umowę, odwołująca się pozostawiła sobie pod kontrolą cały sprzęt i urządzenia, które służyły do przetwórstwa mięsa, z uwagi na obowiązujące ją rygorystyczne unormowania procedur sanitarnych HACCP oraz wymagania Inspekcji Sanitarnej. W dalszej kolejności odwołująca przedstawiła powyższą sytuację swoim pracownikom, przedkładając im do podpisu porozumienia trójstronne, na mocy których mieli przejść do pracy w spółce (...). Podpisywanie porozumień było dobrowolne, z tym że pracownicy, którzy zdecydowaliby się pozostać u dotychczasowego pracodawcy musieliby się liczyć z tym, że gdyby w firmie doszło do zaprzestania rozbioru mięsa, to zostaliby zwolnieni. Na przełomie lipca i sierpnia 2014r. spółka (...) zatrudniała około 90 osób, zaś przejście do nowego pracodawcy zaproponowano około 50 osobom, które wszystkie zgodziły się podpisać porozumienia trójstronne z dnia 30 czerwca 2014r. i z dniem 1 lipca 2014r. stały się pracownikami nowego pracodawcy. Powyższe porozumienia dotyczyły pracowników rozbioru oraz niektórych pakowaczy i pracowników obsługi (np. osób sprzątających), albowiem gdyby ewentualnie doszło do zaprzestania przez spółkę (...) rozbioru mięsa, to automatycznie ograniczeniu uległaby również ilość produktów wymagających pakowania oraz zmniejszyłoby się zapotrzebowanie na prace pomocnicze, np. sprzątanie.

W treści porozumień trójstronnych z dnia 30 czerwca 2014r. odwołująca zobowiązywała się wypłacić pracownikom wynagrodzenie za pracę świadczoną do dnia 31 lipca 2014r. oraz odprowadzić od tego wynagrodzenia wszelkie daniny publiczne.

W dniu 1 sierpnia 2014r. K. P. zawarł z (...) Sp. z o.o.

w G. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2014r., na stanowisku pracownika rozbioru, za wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł plus premia uznaniowa.

Jedynym odbiorcą produkcji odwołującej jest macierzysta spółka (...)

i to ona zajmuje się dalszą sprzedażą towarów. W związku z zawarciem umowy z dnia

30 czerwca 2014r. oraz porozumień trójstronnych, spółka (...) z G.

nie przejęła od odwołującej żadnych składników majątkowych oraz obsługi jej klientów.

Po przejściu części pracowników spółki (...) przez spółkę (...), nie było żadnej przerwy w działalności odwołującej i od sierpnia 2014r. w dziale rozbioru pracowali pracownicy spółki (...), którzy wykonywali swoje czynności na wydzielonym odcinku działalności przedsiębiorstwa, tj. na taśmie rozbioru. Ta grupa pracowników pracowała niejako oddzielnie, razem z nimi nie pracowali pracownicy odwołującej, a jej praca rozliczana była ze spółką (...). Pracę tych pracowników nadzorował bezpośrednio brygadzysta W. D., zatrudniony specjalnie w tym celu przez spółkę (...), który polecenia co do aktualnej produkcji otrzymywał od dyrektora produkcji i jego zastępcy zatrudnionych w spółce (...).

W związku z zaprzestaniem świadczenia przez spółkę (...) usług pośrednictwa pracy na terenie kraju, odwołująca się skojarzyła tę spółkę z firmą (...), który świadczył usługi pośrednictwa pracy na rzecz grupy H. K., będącego klientem (...). A. U. (1) wyraził zainteresowanie przejściem pracowników (...), w związku z czym, w dniu 30 września 2014r. zawarł z odwołującą umowę o świadczenie usług. W myśl § 1 pkt 1 zawartej umowy (...) Sp. z o. o (zamawiający) zlecił firmie (...) (wykonawca) świadczenie usług obejmujących wszelkie czynności związane z rozładunkiem ćwierci, przyjęciem surowca do magazynu, trybowaniem, rozbiorem, czyszczeniem kości i pakowaniem mięsa. Usługi miały być wykonywane

przez pracowników wykonawcy w miejscu prowadzenia działalności przez (...). Zgodnie z § 1 pkt 4 i 5 umowy, zamawiający przejął zarządzanie wykonaniem wszystkich czynności wymienionych w pkt 1, jak też wszystkich czynności związanych z właściwą organizacją pracy oraz zobowiązał się do zapewnienia narzędzi pracy, noży, ubrań roboczych oraz innego wyposażenia, które przeznaczone jest do ochrony osobistej pracowników (metalowe fartuchy ochronne oraz metalowe rękawice ochronne) niezbędnych do wykonania czynności objętych niniejszą umową. W myśl § 2 pkt 4 umowy, zamawiający miał pokrywać koszty wyżywienia wszystkich pracowników, których praca objęta jest niniejszą umową,

jak też koszty ubrań jednorazowych, prania odzieży roboczej, zakwaterowania pracowników w hotelu oraz koszt wyposażenia pracowników w sprzęt niezbędny do wykonania pracy. Zgodnie z § 1 pkt 1, 2 i 3, A. U. (1) zobowiązał

się do wyznaczenia do realizacji umowy osób posiadających odpowiednie kwalifikacje oraz przeszkolenie wymagane przepisami prawa, dostarczenia zamawiającemu książeczek z aktualnymi badaniami oraz zaświadczeń lekarskich wymaganych przez zamawiającego. Nadto, strony umowy ustaliły, że podstawą rozliczenia za usługę będzie faktura wystawiona przez wykonawcę do 5 dnia po zakończeniu każdego miesiąca kalendarzowego, z uwzględnieniem liczby ton rozebranych ćwierci, liczby ton mięsa uzyskanego z czyszczenia kości i ilości przepracowanych dni lub godzin, a wynagrodzenie za usługę będzie wypłacane w terminie 3 dni od daty otrzymania faktury. Podobnie, jak w przypadku umowy zawartej ze spółką (...), tak i w przypadku tej umowy, strony kalkulując wysokość wynagrodzenia za tonę rozebranego mięsa, uwzględniły koszty zakupu i prania odzieży roboczej, którą miała pracownikom A. U. (1) dostarczać spółka (...), koszty zakwaterowania tych pracowników oraz koszty narzędzi i sprzętu, w jaki byli wyposażeni.

W związku z zawarciem powyższej umowy, A. U. (1) nie przejął żadnych składników mienia (...), ponieważ również zawierając powyższą umowę, odwołująca pozostawiła sobie pod kontrolą cały sprzęt i urządzenia, które służyły do przetwórstwa mięsa, z uwagi na obowiązujące ją rygorystyczne unormowania procedur sanitarnych HACCP.

W dniu 30 września 2014r. doszło do zawarcia pomiędzy K. P., a spółką (...) i A. U. (1) porozumienia trójstronnego, na mocy którego ubezpieczony z dniem 1 października 2014r. stał się pracownikiem nowego pracodawcy.

W treści porozumienia spółka (...) zobowiązywała się wypłacić pracownikowi wynagrodzenie za pracę świadczoną do dnia 30 września 2014r. oraz odprowadzić od tego wynagrodzenia wszelkie daniny publiczne. U nowego pracodawcy K. P. objął stanowisko brygadzysty (pracującego), któremu podlegali wszyscy pracownicy A. U. (1) zatrudnieni na terenie zakładu spółki (...) przy rozbiorze mięsa i czyszczeniu kości. Polecenia co do zakresu pracy na dany dzień K. P. otrzymuje od dyrektora d/s produkcji spółki (...) M. M. i następnie przekazuje te polecenia podległym mu pracownikom. To również w/w wyraża zgodę na udzielenie pracownikom A. U. (1) urlopów wypoczynkowych, przy czym, jeśli o urlop wystąpi jednocześnie większa ilość pracowników, to wyrażenie zgody poprzedza on konsultacją z dyrektorem d/s produkcji spółki(...), aby móc zabezpieczyć niezbędną ilość pracowników do przewidywanej wielkości produkcji.

Rok 2014 spółka (...) zamknęła ze stratą wynoszącą około 2.400.000 zł, natomiast w latach 2015-2016 odnotowała zysk w granicach po około 100.000 zł, który przeznacza na pokrycie strat z lat wcześniejszych. Przekazanie pracowników do firmy zewnętrznej pozwoliło odwołującej uzyskać elastyczność zatrudnienia, dzięki czemu, zawsze dysponuje ona ilością pracowników odpowiednią do aktualnej ilości pracy, w tym umożliwiło jej okresowe zwiększenie ich liczby, bez wiązania się z nimi trwałymi umowami.

Decyzją z dnia 24 maja 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że K. P., jako pracownik zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w R., podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od dnia 1 sierpnia 2014r. oraz ustalili dla niego podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz ubezpieczenie zdrowotne za okres od sierpnia 2014r. do listopada 2015r.

Zdaniem organu rentowego, z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego wynika, że ubezpieczony K. P. w okresie od 1 kwietnia 2012r. do 31 lipca 2014r. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w R., następnie w okresie od 1 sierpnia 2014r. do 30 września 2014r. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o., a od dnia 1 października 2014r. stał się pracownikiem A. U. (1). W okresach zatrudnienia w spółkach (...) K. P. pracował na stanowisku pracownika rozbioru i wykonywał taką samą pracę. W ocenie organu rentowego, oznacza to,

że w przypadku ubezpieczonego nie doszło do faktycznej zmiany pracodawcy i cały czas pozostaje on zatrudniony w spółce (...). O powyższym świadczy fakt, że stanowisko pracy zainteresowanego, charakter pracy oraz miejsce jej wykonywania pozostały bez zmian. Pracownik używał do pracy narzędzi i ubrań roboczych, w które wyposażyła go firma

(...) Sp. z o.o. w R., na teren zakładu pracy wchodził za okazaniem przepustki, wydanej przez (...) Sp. z o.o. Faktyczną zmianą, jaka zaszła w stosunku pracy ubezpieczonego, było jedynie wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę przez nowy podmiot, który prowadził w tym zakresie odpowiednią dokumentację kadrowo- płacową (listy płac sporządzone przez (...) Sp. z o.o. i A. U. (1)). W konsekwencji, w okresie wskazanym w sentencji decyzji rzeczywistym pracodawcą ubezpieczonego jest firma (...) Sp. z o.o. w R..

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła (...) Sp. z o.o. w R., domagając się ustalenia, że zainteresowany nie podlega ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia u niej w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji. Nadto, odwołująca wniosła o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Oceniając żądanie odwołującej się Spółki, Sąd Okręgowy przywołał treść art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016r. poz. 963 ze zm.) oraz art. 66 ust. 1 pkt 1e ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2015r. poz. 581 ze zm.), podkreślając, że ustalony w sprawie stan faktyczny jest między stronami niesporny, w związku z czym, rozstrzygnięcie sprawy sprowadza się jedynie do dokonania jego prawidłowej oceny prawnej.

Zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie można przyjmować, aby w dniach 30 czerwca 2014r. i 30 września 2014r. doszło do skutecznego przekazania - na podstawie art. 23¹ k.p. - części zakładu pracy na nowego pracodawcę, na skutek czego, z dniem 1 lipca 2014r. ubezpieczony stałby się

z mocy prawa pracownikiem spółki (...), a następnie z dniem 1 października 2014r. pracownikiem A. U. (1).

Nie można jednak pomijać faktu, że w dniach 30 czerwca 2014r. i 30 września 2014r. faktycznie zawierane były cywilnoprawne umowy trójstronne pomiędzy K. P., a (...) i (...) w pierwszym wypadku oraz pomiędzy ubezpieczonym, a (...) w drugim przypadku, w których strony wyraziły jednoznaczną wolę określonego uregulowania łączących je stosunków. Owszem, przedmiotowe porozumienia zawierały odesłanie do treści art. 23¹ k.p., jednakże wyłącznie w kwestiach nieuregulowanych w ich treści - co zdaniem Sądu Okręgowego - nie stanowi automatycznie o tym, aby porozumienia te miały mieć charakter przekazania pracowników w trybie art. 23¹ k.p. W ocenie tegoż Sądu, jest to „zwykłe” odesłanie do przepisów ustawowych, powszechnie stosowane we wszelkiego rodzaju umowach cywilnych, w zakresie praw, jakie z zawartej umowy (porozumienia) mogłyby wynikać dla jego stron.

W istocie - zdaniem Sądu Okręgowego - sporne porozumienia trójstronne należy każdorazowo traktować jako rozwiązanie za porozumieniem stron stosunków pracy łączących ubezpieczonego z dotychczasowym pracodawcą i zawarcie przez niego nowych umów

o pracę z kolejnym pracodawcą na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, dla ułatwienia oraz w celu właściwego zabezpieczenia interesów pracownika dokonywane w ramach pojedynczej czynności prawnej, spełniającej wymogi co do formy oświadczenia woli

o rozwiązaniu i zawarciu stosunku pracy (forma pisemna). Tego rodzaju działanie stron należy uznać za prawnie dopuszczalne, mieszczące się w granicach swobody

umów, wynikające z realiów gospodarki kapitalistycznej. Jednocześnie działanie to nie godziło ani w interesy pracownika, który zachował zatrudnienie i wynagrodzenie

w zakresie wynagrodzenia zasadniczego (jego premie zawsze miały charakter uznaniowy), ani w interesy organu rentowego, który otrzymywał i otrzymuje nadal wszystkie

należne składki, a jedynie ze środków innego przedsiębiorcy, co nie ma w istocie żadnego znaczenia.

W stanie faktycznym sprawy - w ocenie Sądu Okręgowego - zachodzi klasyczny outsourcing związany z wydzieleniem ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji w zakresie rozbioru mięsa i przekazanie ich do realizacji innemu podmiotowi gospodarczemu. Równolegle w ustalonym stanie faktycznym w istocie w przypadku zainteresowanego doszło do zmiany pracodawcy w ramach wyrażania swobodnej woli stron, tj. rozwiązywania dotychczasowych stosunków pracy i zawierania umów o pracę z nowymi pracodawcami.

Jednocześnie Sąd ten podkreślił, że jedną z konstrukcyjnych cech stosunku pracy jest wykonywanie pracy przez pracownika pod kierownictwem pracodawcy. Co przy tym oczywiście, kierownictwo to nie musi być sprawowane przez pracodawcę osobiście (co byłoby zresztą niewykonalne w przypadku dużych pracodawców zatrudniających dziesiątki, setki lub tysiące osób), ale wystarczy jego sprawowanie za pośrednictwem łańcucha hierarchii służbowej. Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w okresie zatrudnienia ubezpieczonego w spółce (...) jego bezpośrednim przełożonym (osobą, która

w imieniu pracodawcy kierowała jego pracą) byli brygadziści zatrudnieni w tej spółce, w szczególności K. M. i to te osoby w imieniu pracodawcy kierowały jego pracą, wydając mu polecenia jakie konkretnie czynności ma wykonywać, a także kontrolowały jakość i sposób wykonywania tej pracy, ewentualnie wydawały narzędzia przy tej pracy niezbędne. Z kolei w czasie pracy ubezpieczonego u A. U. (1), to K. P. objął stanowisko brygadzysty i podlegał bezpośrednio pracodawcy. Owszem, niesporne jest, że tak W. D., jak i następnie K. P. wiedzę, jakie zadania aktualnie mają do wykonania, czerpali bezpośrednio od dyrektora produkcji spółki (...) i jego zastępcy. Jest to jednak rozwiązanie oczywiście i wręcz samoistnie się narzucające, jeśli weźmie się pod uwagę specyfikę pracy outsourcingowej, przy której praca wykonywana jest przez pracowników na terenie zakładu pracy kontrahenta ich pracodawcy. Trudno bowiem

w takiej sytuacji wymagać, aby każdego dnia rano bezpośrednio kontaktowały się ze sobą strony umowy o świadczenie usług (umowy outsourcingowej), przez które należałoby rozumieć członków zarządu spółek (...) oraz A. U. (1), tylko po to, aby ustalić zakres prac na dany dzień. W celu racjonalnego rozwiązania

tej kwestii, spółka (...) zatrudniła na terenie zakładu produkcyjnego spółki (...) W. D., zaś A. U. (1) zatrudnił tu K. P., którzy w imieniu wykonawcy przyjmowali od właściwych pracowników zlecającego zakres zadań do wykonania w danym czasie. Co przy tym oczywiście, przekazywania tych zadań nie można traktować jako wydawania poleceń służbowych, albowiem W. D.

i K. P., nie będąc pracownikami spółki (...), nie podlegali służbowo dyrektorowi produkcji spółki (...) i jego zastępcy, ale jako przekazywanie firmie zewnętrznej świadczącej usługi outsourcingowe kolejnych zleceń w ramach łączącej strony umowy o świadczenie usług.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. oraz przepisów powołanych w treści uzasadnienia orzekł, jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. oraz § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia odwołania (Dz. U. z 2015r.,

poz. 1804 ze zm.), wartość przedmiotu sporu określając jako sumę wartości składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za sporny okres, wskazaną przez organ rentowy i niekwestionowaną przez odwołującą i zainteresowanego.

W apelacji od przedstawionego rozstrzygnięcia organ rentowy, zarzucając Sądowi pierwszej instancji:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, polegające na błędnej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego i uznanie, że ubezpieczony w spornym okresie nie pozostawał w stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. w R.,

- naruszenie przepisów prawa materialnego przez ich niewłaściwe zastosowanie,

a to art. 4 pkt 2, lit a w zw. z art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych przy uwzględnieniu art. 22 k.p. i stwierdzenie, że organ rentowy nie miał podstaw prawnych do prawidłowego określenia płatnika składek dla zainteresowanego, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zdaniem apelującego organu rentowego, w realiach niniejszego sporu nie nastąpił żaden transfer pracowników, a jedynie podpisanie dokumentów pozorujących zmianę pracodawcy lub nawiązanie nowych stosunków pracy. Otóż bowiem - według apelującego - (...) i zainteresowany po dniu 1 sierpnia 2014r. nadal realizowali elementy konstrukcyjne dotychczasowego stosunku pracy, gdyż praca była wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez (...), na jego rzecz i pod jego kierownictwem.

W odpowiedzi na apelację (...) Sp. z o.o. w R. wniosła o oddalenie apelacji oraz o zwrot kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jako własne, uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

1. Na wstępie rozważań wskazać należy, iż postępowanie sądowe w sprawach dotyczących ubezpieczenia społecznego wszczynane jest w rezultacie odwołania wniesionego od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Ma więc ono charakter odwoławczy. Jego przedmiotem jest ocena zgodności z prawem - w aspekcie formalnym i materialnym - decyzji wydanej przez organ rentowy na wniosek ubezpieczonego lub z urzędu. Jest zatem postępowaniem kontrolnym. Badanie owej legalności decyzji i orzekanie o niej jest możliwe tylko przy uwzględnieniu stanu faktycznego i prawnego istniejącego w chwili wydawania decyzji. Postępowanie dowodowe przed sądem jest postępowaniem sprawdzającym, weryfikującym ustalenia dokonane przez organ rentowy.

Przedstawione rozważania opisują relację pomiędzy przedmiotem rozpoznania w postępowaniu administracyjnym przed organem rentowym (zakończonym wydaniem decyzji) oraz postępowaniem sądowym (sprowadzającym się do badania legalności decyzji).

Odnosząc powyższe uwagi do realiów niniejszego sporu, wskazać należy, iż jego przedmiotem jest ocena legalności decyzji organu rentowego z dnia 24 maja 2016r. stwierdzającej, że K. P., jako pracownik zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w R., podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od dnia 1 sierpnia 2014r. oraz ustalającej dla niego podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz ubezpieczenie zdrowotne za okres od sierpnia 2014r. do listopada 2015r.

Przypomnieć należy, iż stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2015r., poz. 748 ze zm. - zwanej dalej ustawą systemową), obowiązkowo przedmiotowym ubezpieczeniom podlegają osoby będące pracownikami od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Należy zwrócić uwagę, że ustawa systemowa nie zawiera własnej definicji pojęcia „pracownik” i jego znaczenie odczytywać należy zgodnie z treścią art. 22 k.p., z którego wynika, że decydujące znaczenie dla uznania istnienia stosunku pracy ma wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę - bez względu

na nazwę umowy oraz że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu powyższych warunków wykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010r., II UK 286/10).

Podkreślić przy tym należy, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych, badając istnienie tytułu do ubezpieczenia społecznego, był obowiązany do ustalenia, czy w relacjach pomiędzy K. P. i Spółką (...) realizowane były cechy stosunku pracy, czyli

do oceny istnienia tytułu do ubezpieczenia (por. K. Ślęzak: Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego - wybrane zagadnienie,

PiZS 2017r., nr 2). Przepisy prawa wyliczają enumeratywnie kategorie podmiotów objętych przymusem ubezpieczenia, a powstanie stosunku prawnego pomiędzy ubezpieczonym

i instytucją ubezpieczeniową następuje automatycznie skutek wypełnienia przez ubezpieczonego ustawowych przesłanek (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 czerwca 2017r., I UK 253/16).

2. Inaczej mówiąc, tytułem ubezpieczeń społecznych tych osób jest stosunek pracy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym, czy strony istotnie łączył stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje zatem samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie

do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne

i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy,

a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest więc, aby stosunek pracy zrealizował się

przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, a okoliczności wynikające

z formalnie zawartej umowy o pracę nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie

podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2008r., II UK 122/07 oraz z dnia 24 lutego 2010r.,

II UK 204/09).

Mając na uwadze przedstawione wyżej założenia, ocenić należało, czy w okresie

od dnia 1 sierpnia 2014r. K. P. wykonywał na rzecz (...) Sp. z o.o.

w R. pracę podporządkowaną w toku realizacji - istniejącego między wymienionymi podmiotami - stosunku pracy.

3. Kwestia dotycząca istnienia stosunku pracy jest zagadnieniem stale występującym

w orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2017r., I PK 358/16). Przyjmuje się zatem, iż cechami stosunku pracy są: ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i odpłatność.

Podstawową cechą stosunku pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w warunkach podporządkowania. Próbując zdefiniować termin „kierownictwo pracodawcy”, należy uwzględnić, że w utrwalonym orzecznictwie, wyinterpretowano szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975r., I PRN 42/75). Przyjmuje się więc w pierwszej kolejności, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń związanych z pracą.

Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem

wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy,

a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p.

(por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999r., I PKN 307/99 oraz z dnia

18 lutego 2016r., II PK 352/14).

4. Odnosząc się do prawnoprocesowego zarzutu apelacji, stwierdzić należy, iż Sąd Okręgowy, przyjmując, że strony w spornym okresie łączył stosunek pracy, uczynił to w następstwie szczegółowej analizy stanu faktycznego ustalonego w tej sprawie.

I tak, zeznania świadków:

- M. N. - prezesa zarządu (...) Sp. z o.o. (k. 102v. - 103),

- M. U. - opisującego sposób prowadzenia działalności gospodarczej przez syna A. U. (1) (k. 103v. - 104),

- A. B. (k. 101v. - 102)

oraz wyjaśnienia stron:

- S. K. - prezesa zarządu (...) Sp. z o.o. (k. 105v. - 106),

- K. P. (k. 106v. - 107),

w sposób spójny i jednoznaczny wskazują na przyczyny rozwiązania umowy o pracę łączącej K. P. z (...) Sp. z o.o. oraz powody zawarcia przez K.

P. takich umów ze Spółką (...), a następnie z A. U. (1).

Z przedstawionych dowodów, potwierdzonych treścią dokumentacji pracowniczej

oraz umowami outsourcingowymi, należy wyprowadzić wnioski o gospodarczej potrzebie zawarcia takich umów, jak również określić okoliczności wskazujące na wykonywanie

przez K. P. obowiązków pracowniczych na rzecz wymienionych pracodawców.

5. W istocie bowiem, czego nie akceptuje skarżący organ rentowy, w realiach niniejszego sporu mamy do czynienia z outsourcingiem pracowniczym, który można zdefiniować jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym. Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym,

iż podstawową cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego, jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane (por. wyrok SN z dnia 27 stycznia 2016r., I PK 21/15). W realiach mniejszego sporu wykazane zostało, że w okresie objętym sporem K. P. wykonywał pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawców świadczących usługi outsourcingowe wobec Spółki (...). Wymienieni pracodawcy wypłacali K. P. należne wynagrodzenie za pracę, regulowali również - będące następstwem zatrudnienia - obowiązki podatkowe i składkowe. W Spółce (...) pracował w warunkach - opisanego wyżej - pracowniczego podporządkowania, otrzymując polecenia związane z pracą za pośrednictwem brygadzysty zatrudnionego w tym celu przez wymienioną Spółkę. Zaś u kolejnego pracodawcy, jakim był A. U. (1), K. P. - odpowiadając przed wymienionym pracodawcą - sam pełnił funkcje brygadzysty, organizując, nadzorując i rozliczając pracowników A. U. (2), wykonujących pracę na terenie (...). Oczywiście, sam charakter relacji outsourcingu, nie może prowadzić do tezy,

z jaką występuje organ rentowy w zaskarżonej decyzji, powtarzając ją następnie w apelacji.

6. Z przedstawionych wyżej względów, Sąd Apelacyjny jest zdania, że Sąd Okręgowy nie dopuścił się błędu w zakresie subsumcji ustalonego w sprawie stanu faktycznego

do art. 22 § 1 k.p., trafnie przyjmując, że w okresie objętym sporem K. P.

nie wiązał z (...) Sp. z o.o. stosunek pracy, z którym ustawa łączy obowiązek ubezpieczenia społecznego.

Konkludując, Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja jest bezzasadna i na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

O kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym rozstrzygnął na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawych (Dz. U. z 2015r. poz. 1804).

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA M.Żurecki
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR