



Sygn. akt I UK 239/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania E. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R.  
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.  
z udziałem zainteresowanego K.P.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym, o ustalenie podstawy wymiaru  
składek,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 7 listopada 2019 r.,

skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)  
z dnia 8 lutego 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i  
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C. wyrokiem z  
dnia 14 czerwca 2017 r. zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Oddziału w C. z dnia 24 maja 2016 r. i stwierdził, że zainteresowany K.P. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 1 sierpnia 2014 r. z tytułu zatrudnienia w E. 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 2014 r. do listopada 2015 r. z tytułu zatrudnienia w E. Sp. z o.o. w R., a także zasądził od organu rentowego na rzecz odwołującej się Spółki kwotę 4.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca się E. Sp. z o.o. w R. od 2006 r. zajmuje się rozbiorem i pakowaniem mięsa wołowego. W związku z prowadzoną działalnością, Spółka zatrudniała między innymi zainteresowanego K.P., z którym łączyła ją umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika rozbioru, za wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł, powiększonym o premię uznaniową. W 2013 r. doszło do załamania eksportu wołowiny na rynki zachodnioeuropejskie i odwołująca się, podobnie jak inni producenci, zaczęła gromadzić zapasy produkcji, które były wówczas trudno zbywalne. 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 ten zamiar, odwołująca się w dniu 30 lipca 2014 r. zawarła z E. Sp. z o.o. umowę o świadczenie usług. W myśl § 1 zawartej umowy, E. Sp. z o.o. (zamawiający) zleciła E. 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 przejął natomiast zarządzanie wykonaniem wszystkich czynności, łącznie z właściwą organizacją pracy. Ponadto zamawiający był zobowiązany do zapewnienia narzędzi pracy, noży, ubrań roboczych oraz innego wyposażenia, które jest przeznaczone 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 jest objęta umową, jak też koszty ubrań jednorazowych, prania odzieży roboczej, zakwaterowania pracowników w hotelu oraz koszty wyposażenia pracowników w sprzęt niezbędny do wykonania pracy. E.. z o.o. w G., zgodnie z § 2 umowy, była z kolei zobowiązana 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-tego 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 E. dostarczać spółka E., 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 się przedstawiła powyższą sytuację swoim pracownikom, przedkładając im do podpisu porozumienia trójstronne, na mocy których mieli przejść do pracy w spółce E.. Podpisywanie porozumień było dobrowolne, z tym że pracownicy, którzy zdecydowaliby się pozostać u dotychczasowego pracodawcy, musieliby liczyć się z tym, że gdyby w firmie doszło do zaprzestania rozbioru mięsa, to zostaliby zwolnieni. Na przełomie lipca i sierpnia 2014 r. odwołująca się zatrudniała około 90 osób, zaś przejście do nowego pracodawcy zaproponowano około 50 osobom. Wszystkie te osoby zgodziły się podpisać porozumienia trójstronne z dnia 30 czerwca 2014 r. i od dnia 1 lipca 2014 r. stały się pracownikami nowego pracodawcy. W dniu 1 sierpnia 2014 r. zainteresowany K.P. zawarł z E. Sp. z o.o. w G. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2014 r., na stanowisku pracownika rozbioru.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że jedynym odbiorcą produkcji odwołującej się jest macierzysta spółka A. i to ona zajmuje się dalszą sprzedażą

towarów. W związku z zawarciem umowy z dnia 30 czerwca 2014 r. oraz porozumień trójstronnych, spółka E. z G. nie przejęła od odwołującej żadnych składników majątkowych oraz obsługi jej klientów. Po przejęciu części pracowników odwołującej się przez spółkę E. nie było żadnej przerwy w działalności odwołującej się i od sierpnia 2014 r. w dziale rozbioru pracowali pracownicy spółki E., 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 się, a ich praca była rozliczana ze spółką E.. Pracę tych pracowników nadzorował bezpośrednio brygadzysta W.D., zatrudniony specjalnie w tym celu przez spółkę E., który polecenia co do aktualnej produkcji otrzymywał od dyrektora produkcji i jego zastępcy zatrudnionych w spółce E.. W związku z zaprzestaniem świadczenia przez spółkę E. usług pośrednictwa pracy na terenie kraju, odwołująca się skojarzyła tę spółkę z firmą A.I., który świadczył usługi pośrednictwa pracy na rzecz grupy H.K., będącego klientem A.. A.U. wyraził zainteresowanie przejęciem pracowników E.U, w związku z czym, w dniu 30 września 2014 r. zawarł z odwołującą się umowę o świadczenie usług. W myśl § 1 pkt 1 zawartej umowy E. Sp. z o. o (zamawiający) zlecił firmie A.U. (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 E.. 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 żywienia wszystkich pracowników, których praca jest objęta 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. 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-tego dnia po zakończeniu każdego miesiąca kalendarzowego. W związku z zawarciem powyższej umowy, A.U. nie przejął żadnych składników mienia E., ponieważ również zawierając powyższą umowę, odwołującą 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 2014 r. doszło do zawarcia pomiędzy K.P. a spółką E. i A.U. porozumienia trójstronnego, na mocy którego ubezpieczony od dnia 1 października 2014 r. stał się pracownikiem nowego pracodawcy. Zgodnie z treścią porozumienia zainteresowany objął u nowego pracodawcy stanowisko brygadzysty (pracującego), któremu podlegali wszyscy pracownicy A.U. zatrudnieni na terenie zakładu spółki E. przy rozbiorze mięsa i czyszczeniu kości. Polecenia co do zakresu pracy na dany dzień zainteresowany otrzymuje od dyrektora d/s produkcji spółki E. i następnie przekazuje te polecenia podległym mu pracownikom. To również zainteresowany wyraża zgodę na udzielenie pracownikom A.U. urlopów wypoczynkowych, przy czym, jeśli o urlop wystąpi jednocześnie większa ilość pracowników, to wyrażenie zgody poprzedza on konsultacją z dyrektorem d/s produkcji spółki E., aby móc zabezpieczyć niezbędną ilość pracowników do przewidywanej wielkości produkcji.

Sąd Okręgowy ustalił również, że spółka E. zamknęła 2014 r. 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 się uzyskać elastyczność zatrudnienia, dzięki czemu zawsze dysponuje ona ilością pracowników odpowiednią do aktualnej ilości pracy, a także ma możliwość okresowego zwiększenia ich liczby, bez wiązania się z nimi trwałymi umowami.

Sąd pierwszej instancji przypomniał też, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. decyzją z dnia 24 maja 2016 r. stwierdził, że K.P., jako

pracownik zatrudniony w E. Sp. z o.o. w R., podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od dnia 1 sierpnia 2014 r. oraz ustalił dla niego podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz ubezpieczenie zdrowotne za okres od sierpnia 2014 r. do listopada 2015 r. Zdaniem organu rentowego, w okresach zatrudnienia w spółkach E. i E.K.P. pracował na stanowisku pracownika rozbioru i wykonywał taką samą pracę. Oznaczało to, że w przypadku zainteresowanego nie doszło do faktycznej zmiany pracodawcy i cały czas pozostaje on zatrudniony w spółce E.. Świadczy o tym fakt, że stanowisko pracy zainteresowanego, charakter pracy oraz miejsce jej wykonywania pozostały bez zmian. Zainteresowany używał do pracy narzędzi i ubrań roboczych, w które wyposażała go firma E. Sp. z o.o. w R., na teren zakładu pracy wchodził za okazaniem przepustki, wydanej przez E. Sp. z o.o. Faktyczną zmianą, jaka zaszła w stosunku pracy zainteresowanego, było jedynie wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę przez nowy podmiot, który prowadził w tym zakresie odpowiednią dokumentację kadrowo- płacową (listy płac sporządzone przez E. Sp. z o.o. i A.U.). W konsekwencji, w okresie wskazanym w sentencji decyzji rzeczywistym pracodawcą ubezpieczonego jest firma E. Sp. z o.o. w R..

Dokonując oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd Okręgowy przywołał treść art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 66 ust. 1 pkt 1e ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz uznał, że nie można było przyjąć, aby w dniach 30 czerwca 2014 r. i 30 września 2014 r. doszło do skutecznego przekazania - na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. - części zakładu pracy na nowego pracodawcę, na skutek czego, z dniem 1 lipca 2014 r. zainteresowany stałby się z mocy prawa pracownikiem spółki E., a następnie z dniem 1 października 2014 r. pracownikiem A.U.. Nie można było jednak pomijać tego, że w dniach 30 czerwca 2014 r. i 30 września 2014 r. faktycznie były zawierane cywilnoprawne umowy trójstronne pomiędzy zainteresowanym a E. i E. w pierwszym wypadku oraz pomiędzy zainteresowanym a E. i A.U. w drugim przypadku, w których to umowach strony wyraziły

jednoznaczną wolę określonego uregulowania łączących je stosunków. Porozumienia te zawierały wprawdzie odesłanie do art. 23<sup>1</sup> k.p., jednakże wyłącznie w kwestiach nieuregulowanych w ich treści - co zdaniem Sądu Okręgowego - nie stanowiło automatycznie o tym, że porozumienia te miały mieć charakter przekazania pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. W istocie sporne porozumienia trójstronne należało każdorazowo traktować jako rozwiązanie za porozumieniem stron stosunków pracy łączących zainteresowanego 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 należało zaś 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 ocenie Sądu Okręgowego, w stanie faktycznym sprawy zachodził 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 przypadku zainteresowanego doszło w istocie do zmiany pracodawcy w ramach wyrażania swobodnej woli stron, tj. rozwiązywania dotychczasowych stosunków pracy i zawierania umów o pracę z nowymi pracodawcami.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji podkreślił, że jedną z konstrukcyjnych cech stosunku pracy jest wykonywanie pracy przez pracownika pod kierownictwem pracodawcy. Co przy tym oczywiste, 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 wynikało zaś z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w okresie zatrudnienia zainteresowanego w spółce E., jego bezpośrednim przełożonym 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 do tej pracy niezbędne. Z kolei w czasie pracy zainteresowanego u A.U., to zainteresowany objął stanowisko brygadzysty i podlegał bezpośrednio pracodawcy. Owszem, było niesporne, że tak W.D., jak i następnie zainteresowany wiedzę, jakie zadania aktualnie mają do wykonania, czerpali bezpośrednio od dyrektora produkcji spółki E. i jego zastępcy. Było to jednak rozwiązanie oczywiste 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 E. i E. oraz A.U., tylko po to, aby ustalić zakres prac na dany dzień. W celu racjonalnego rozwiązania tej kwestii, spółka E. zatrudniła na terenie zakładu produkcyjnego spółki E.W.D., zaś A.U. zatrudnił zainteresowanego, którzy w imieniu wykonawcy przyjmowali od właściwych pracowników E. zakres zadań do wykonania w danym czasie. Co przy tym oczywiste, przekazywanie tych zadań nie można było traktować jako wydawania poleceń służbowych, albowiem W.D. i zainteresowany, nie będąc pracownikami spółki E., nie podlegali służbowo dyrektorowi produkcji spółki E. i jego zastępcy, ale jako przekazywanie firmie zewnętrznej świadczącej usługi outsourcingowe kolejnych zleceń w ramach łączącej strony umowy o świadczenie usług.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 8 lutego 2018 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez organ rentowy od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że jego przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była ocena legalności decyzji organu rentowego z dnia 24 maja 2016 r., stwierdzającej, że zainteresowany, jako pracownik zatrudniony w E. Sp. z o.o. w R.,



podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od dnia 1 sierpnia 2014 r. 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.

Sąd drugiej instancji przytoczył treść 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 o systemie ubezpieczeń społecznych, zwracając uwagę, że ustawa ta nie zawiera własnej definicji pojęcia „pracownik” i jego znaczenie należy odczytywać 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.

Mając na uwadze przedstawione wyżej założenia, Sąd Apelacyjny uznał, że zeznania świadków przesłuchanych w sprawie w sposób spójny i jednoznaczny wskazywały na przyczyny rozwiązania umowy o pracę łączącej zainteresowanego z E. Sp. z o.o. oraz powody zawarcia przez niego takich umów ze spółką E., a następnie z A.U.. Z dowodów tych, potwierdzonych treścią dokumentacji pracowniczej oraz umowami outsourcingowymi, należało więc wyprowadzić wniosek o gospodarczej potrzebie zawarcia takich umów, jak również określić okoliczności wskazujące na wykonywanie przez zainteresowanego obowiązków pracowniczych na rzecz wymienionych pracodawców. W istocie chodziło o outsourcing pracowniczy, 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.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zostało wykazane, że w spornym okresie zainteresowany wykonywał pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawców świadczących usługi outsourcingowe wobec Spółki E.. Wymienieni pracodawcy wypłacali zainteresowanemu należne wynagrodzenie za pracę, regulowali również -

będące następstwem zatrudnienia - obowiązki podatkowe i składkowe. W Spółce E. zainteresowany pracował w warunkach pracowniczego podporządkowania, otrzymując polecenia związane z pracą za pośrednictwem brygadzysty zatrudnionego w tym celu przez wymienioną spółkę. Natomiast u kolejnego pracodawcy, to jest A.U., zainteresowany - odpowiadając przed wymienionym pracodawcą - sam pełnił funkcję brygadzysty, organizując, nadzorując i rozliczając pracowników A.U., wykonujących pracę na terenie E..

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, 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 zainteresowanego nie wiązał z E. Sp. z o.o. stosunek pracy, z którym ustawa łączy obowiązek ubezpieczenia społecznego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

a) art. 217 § 1 i 2 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 381 k.p.c., przez rozstrzygnięcie sprawy mimo nierozpoznania wniosku dowodowego zgłoszonego przez pełnomocnika organu rentowego w toku rozprawy w dniu 8 lutego 2018 r., dotyczącego przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków K.M. i S.P., pracowników E. Sp. z o.o., złożonych przez Sądem Okręgowym w C. w sprawie IV U (...);

b) art. 247 k.p.c. w związku z art. 245 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 23<sup>1</sup> k.p., art. 22 k.p. i 30 § 1 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w wyniku trójstronnych porozumień nastąpiło ustanie pierwotnego stosunku pracy i nawiązanie nowych, choć nie wynika to z treści przedmiotowych porozumień;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 4 pkt 4 lit. a w związku z art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przy uwzględnieniu art. 22 § 1 k.p. i ustalenie, że zainteresowany K.P. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu od dnia

1 sierpnia 2014 r. z tytułu zatrudnienia w E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością 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 2014 r. do listopada 2015 r. z tytułu zatrudnienia w E. Spółce z o.o. w R. w sytuacji, gdy nie zostały spełnione przesłanki do takiego rozstrzygnięcia.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od odwołującej się E. Spółki z o.o. w R. na rzecz organu rentowego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona w zakresie zarzutu naruszenia art. 217 § 1 i 2 k.p.c. i art. 227 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 381 k.p.c. Nie chodzi przy tym, co trafnie podnosi skarżący, o nieprzeprowadzenie przez Sąd drugiej instancji dowodów z zeznań świadków zawnioskowanych przez skarżącego w toku rozprawy apelacyjnej w dniu 19 września 2017 r., ale o całkowity brak odniesienia się do tego wniosku (nierozpoznanie go) zarówno w sposób formalny, przez jego oddalenie, jak i nawet przez ocenę tego wniosku w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Trzeba przypomnieć, że w myśl art. 217 § 1 k.p.c., w brzmieniu obowiązującym w dacie wydania zaskarżonego orzeczenia, strona może aż do zamknięcia rozprawy (co należy rozumieć jako zamknięcie rozprawy przed sądem drugiej instancji) przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Zgodnie z § 2 tego przepisu, sąd pomija zaś spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Stosownie do art. 381 k.p.c., sąd drugiej instancji może z kolei pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona

mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Zgodnie z art. 227 k.p.c., przedmiotem dowodu są przy tym fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Co do zasady przeprowadzenie dowodu, zarówno wnioskowanego przez stronę, jak i dopuszczanego przez sąd z urzędu (art. 232 zdanie drugie k.p.c.), powinno zostać poprzedzone wydaniem przez sąd postanowienia, w którym oznacza się fakty podlegające stwierdzeniu oraz służący temu środek dowodowy (art. 236 k.p.c.). Jakkolwiek art. 217 § 2 k.p.c. nie przewiduje tego wprost, podobnie jak nie czyni tego art. 381 k.p.c., należy jednak przyjąć, że opisane w tych przepisach pominięcie przez sąd twierdzeń, faktów i dowodów powinno przybrać – przy zastosowaniu art. 236 k.p.c. *a contrario* – taką samą formę procesową, to jest formę postanowienia. W każdym wszakże przypadku, w którym sąd zamierza pominąć wnioski dowodowe strony, ma on obowiązek co najmniej uprzedzić o tym stronę obecną na rozprawie oraz wyjaśnić powody pominięcia wniosków dowodowych. Strona musi bowiem mieć możliwość, aby przedstawić okoliczności, które jej zdaniem uzasadniają zgłoszenie owych wniosków dowodowych lub wskazują na to, że mimo spóźnienia w powołaniu twierdzeń i dowodów powinny być one uwzględnione, gdyż zachodzi któryś z przypadków określonych w art. 217 § 2 k.p.c. lub art. 381 k.p.c., które uzasadniają uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów. Możliwość taką strona powinna uzyskać przed pominięciem spóźnionych twierdzeń i dowodów.

Odnosząc powyższe rozważania do okoliczności niniejszej sprawy, Sąd Najwyższy zauważa, że skarżący w toku rozprawy apelacyjnej zgłosił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, które jego zdaniem miały potwierdzić prezentowany już w decyzji skarżącego i podtrzymywany następnie w toku sądowego postępowania odwoławczego pogląd, zgodnie z którym zainteresowany, mimo formalnego zawarcia porozumień z dotychczasowym i kolejnymi pracodawcami, powodujących rozwiązanie umowy o pracę z pierwszym z nich oraz nawiązanie umowy o pracę z kolejnymi, nadal pozostawał w zatrudnieniu u pierwszego pracodawcy. Sąd Apelacyjny w żaden sposób nie odniósł się jednak do tego wniosku dowodowego ani przez wydanie postanowienia oddalającego ów

wniosek, ani przez odpowiednie uprzedzenie stron o zamiarze pominięcia tego wniosku. Co więcej, również w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego brak jest jakiegokolwiek odniesienia się do opisanego wniosku dowodowego zgłoszonego przez skarżącego. Nie są więc znane motywy, którymi Sąd Apelacyjny kierował się, pomijając ten wniosek. W szczególności nie wiadomo, czy pominięcie zawnioskowanych przez skarżącego dowodów było spowodowane tym, że były one spóźnione, czy też zostały powołane jedynie dla zwłoki.

Zdaniem Sądu Najwyższego, taki sposób procedowania niewątpliwie narusza powołane w podstawach zaskarżenia art. 217 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 § 1 k.p.c.) oraz art. 381 k.p.c., a także art. 227 k.p.c. Jak słusznie podnosi skarżący, naruszenie tych przepisów może też mieć wpływ na wynik niniejszej sprawy, jeśli zważyć, że z zaaprobowanych przez Sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jednoznacznie wynika, że umowy o świadczenie usług zawarte przez odwołującą się z E., a następnie z A.U. przewidywały między innymi, że zamawiający (to jest odwołująca się) przejmuje zarządzanie wykonaniem wszystkich czynności, łącznie z właściwą organizacją pracy, co bez dodatkowego i stanowczego wyjaśnienia tej kwestii (jak się zdaje, temu właśnie miały służyć dowody zawnioskowane przez skarżącego) może podważać przyjętą przez Sądy obu instancji ocenę prawną wskazującą na faktyczne wykonywanie przez zainteresowanego stosunku pracy u „nowych” pracodawców w warunkach podporządkowania pracowniczego, bez którego stosunek pracy nie spełnia przecież kryteriów określonych treścią art. 22 k.p. Judykatura stoi zaś na stanowisku, że w przypadku skierowania pracownika do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym miejscu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15, LEX nr 1975836). Wymaga przy tym podkreślenia, że pominięcie dowodu wobec dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornych jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy okoliczności, na które dowód został powołany, są wyjaśnione z takim wynikiem, który jest zgodny z twierdzeniami strony powołującej dowód. Tylko wtedy przeprowadzenie dalszych dowodów jest zbędne, skoro zmierzają one do tego samego rezultatu, który już został osiągnięty (por. np. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 października

1950 r., C 223/50, OSN 1951, nr III, poz. 72 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 września 1969 r., II CR 308/69, OSNCP 1970, nr 7–8, poz. 130 i z dnia 12 października 1972 r., II CR 388/72, LEX nr 7153). Do naruszenia art. 227 k.p.c. dochodzi z kolei w przypadku, gdy sąd pomija wnioski dowodowe zmierzające do wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 299/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 573).

Uwzględniając przedstawioną argumentację, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że rozpatrywana skarga kasacyjna w omówionym zakresie zasługuje na uwzględnienie, co uzasadnia wydanie wyroku kasatoryjnego bez potrzeby szczegółowego ustosunkowania się do pozostałych zarzutów kasacyjnych. W szczególności przedwczesna byłaby bowiem ocena zasadności zarzutu sformułowanego w ramach materialnoprawnej podstawy zaskarżenia (zarzut naruszenia art. 4 pkt 4 lit. a w związku z art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przy uwzględnieniu art. 22 k.p.). Co do procesowego zarzutu naruszenia art. 247 k.p.c. w związku z art. 245 k.p.c. i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 23<sup>1</sup> k.p., art. 22 k.p. i art. 30 § 1 pkt 1 k.p., Sąd Najwyższy zauważa natomiast, że w sposób niedopuszczalny łączy on naruszenie przepisów postępowania i przepisów prawa materialnego. Niezależnie jednak od tego spostrzeżenia, Sąd Najwyższy jest zdania, że zarzut ten jest nieuzasadniony już choćby z tej przyczyny, że nie uwzględnia obowiązującej w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych regulacji art. 473 k.p.c., zgodnie z którym w sprawach tych nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Utrwalony w orzecnictwie jest zaś pogląd, że wykładnia powołanego przepisu powinna prowadzić do wniosku, że możliwe jest przeprowadzenie dowodów osobowych nawet w odniesieniu do dokumentów urzędowych (por. pośród wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2016 r., I UK 356/15, LEX nr 2174067 i powołane tam wcześniejsze orzecnictwo). Natomiast nie do końca zrozumiałe są obszerne wywody skarżącego dotyczące przewidzianej w art. 23<sup>1</sup> k.p. instytucji przejścia zakładu pracy, skoro zgodnie z oceną prawną dokonaną przez Sądy obu instancji w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy z całą pewnością nie doszło do takiego przejścia. Przyjęta przez te Sądy zmiana pracodawców zainteresowanego miała bowiem nastąpić na

podstawie trójstronnych porozumień, w wyniku których umowa o pracę łącząca zainteresowanego z pierwotnym pracodawcą (odwołującą się) została rozwiązana, a następnie doszło do nawiązania takich umów kolejno ze spółką E. oraz A.U.. Kwestia ta z przyczyn wcześniej przytoczonych wymaga wszakże bardziej stanowczych ustaleń.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.

as