

POSTANOWIENIE

Dnia 13 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z odwołania E. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.
z udziałem zainteresowanego Z. K.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym i podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się Spółki od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 15 kwietnia 2019 r., sygn. akt III AUa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od skarżącej na rzecz organu rentowego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2019 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego w C. z dnia 23 marca 2017 r. i oddalił odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w C. z dnia 16 maja 2016 r., stwierdzającej, że Z. K. jako pracownik zatrudniony w E. sp. z o.o. w R., podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresach od 1 sierpnia 2014 r. do 30 września 2014 r. oraz ustalającej dla niego podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia

społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz ubezpieczenie zdrowotne, za okresy szczegółowo określone w decyzji.

W sprawie ustalono, że odwołująca E. sp. z o.o. w R. od 2006 r. zajmuje się rozbiorem i pakowaniem mięsa wołowego. Spółka zatrudniała Z. K. ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 1 września 2010 r., na stanowisku pracownika rozbioru, za wynagrodzeniem w kwocie 1.680,00 zł.

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. Pracownik spółki E. Z.K., na mocy porozumienia trójstronnego z 30 czerwca 2014 r., zawartego przy udziale spółek E. i E.(...), z dniem 1 lipca 2014 r. stał się pracownikiem spółki E.(...), a następnie na mocy porozumienia trójstronnego z 30 września 2014 r., zawartego przy udziale spółek E. i E.(...), z dniem 1 października 2014 r. stał się pracownikiem spółki E. Faktycznie zainteresowany cały czas wykonywał taką samą pracę, w tym samym miejscu, w tym samym wymiarze czasu pracy, przy użyciu tych samych narzędzi i za takim samym wynagrodzeniem zasadniczym.

Sąd Apelacyjny, uwzględniając apelację organu rentowego, uznał, że spór w kontrolowanej sprawie koncentrował się zatem na ustaleniu, czy faktycznie organ rentowy prawidłowo określił pracodawcę, a tym samym płatnika składek, w odniesieniu do ubezpieczonego. Sąd Apelacyjny po analizie zgromadzonego i uzupełnionego materiału dowodowego, doszedł do przekonania, że decyzje organu rentowego były prawidłowe. W ocenie tego Sądu, analiza zakresu obowiązków podmiotów zewnętrznych, tj. spółki E.(...), a następnie A. U., wyszczególnionych w zawartych umowach, miała wywrzeć przekonanie, że przejmują one wszelkie obowiązki związane ze zrębem zasadniczej działalności odwołującego. Faktycznie jednak taka sytuacja nie miała miejsca. Świadczy o tym całe spektrum zachowań odwołujących się, a w szczególności wykonywanie pracy w warunkach pracowniczego podporządkowania zainteresowanych jego pracownikom. Wyłączenie pewnego etapu procesu produkcji mięsa i oddanie go do podwykonania

firmie E.(...), czy później A. U., który w zakresie swojego przedmiotu działalności nie miał rozbioru, czy przetwarzania mięsa, było zabiegiem tylko formalnym, skoro faktycznie nie przełożyło się w żadnym momencie na kierowanie procesem produkcji mięsa. Kontrolę nad produkcją mięsa mogła bowiem sprawować tylko firma E., która jako jedyny podmiot posiadała ku temu uprawnienia i spełniała wymagane warunki. Również wynagrodzenia dla pracowników, choć formalnie wypłacane przez E.(...), a następnie A. U., faktycznie objęte były fakturami wystawionymi odwołującemu się i przez niego w konsekwencji wypłacane.

Opisana wyżej konstrukcja i charakterystyka zatrudnienia zainteresowanych spełnia *de facto* warunki typowe dla istnienia stosunku pracy. Przemawia za tym określenie czasu pracy, jej ilości i miejsca, sposobu wykonywania pracy przy użyciu miejsc pracy i narzędzi E., a przede wszystkim organizacja pracy i faktyczny nad nią nadzór, jak również decyzyjność co do zatrudnienia lub zwolnienia pracowników należały do kierownictwa Spółki.

Kwestia zawarcia umowy o przejęciu pracowników, następnie delegowanych do wcześniejszego pracodawcy do wykonywania na jego rzecz identycznej pracy w ramach identycznej struktury organizacyjno-materialnej, została też rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2016 r., wydanym do sprawy I UK 28/16, gdzie wskazano, że z bezwzględnie obowiązującego charakteru art. 23¹ § 1 k.p. wynika, iż skutek przejścia części zakładu pracy, polegający na zmianie pracodawcy, następuje z mocy prawa (automatycznie), a nie w następstwie uzgodnień między zainteresowanymi pracodawcami. Uzgodnienia te nie mogą wyłączyć lub zmienić skutku przejścia zakładu pracy lub jego części. Sąd Apelacyjny ustalił, że nie doszło do przekazania E.(...) i A. U. substancji majątkowej służącej realizacji zadań, wynikających z umów o świadczenie usług zawartych między E. i tymi podmiotami. Zainteresowany w dalszym ciągu wykonywał w tym samym miejscu, za pomocą tych samych narzędzi, pod tym samym kierownictwem, wszelkie czynności związane z rozbiorem mięsa. Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i oddalił odwołania.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik E. Sp. z o.o. w R., zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania

wskazał na występowanie istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie, jakie cechy usługi outsourcingu pracowniczego pozwalają na uznanie jej za zgodną z prawem, a jakie cechy wskazują, że celem takiej umowy było obejście przepisów lub zawarcie pozornej umowy, w stanach faktycznych, w których niesporne jest, że usługa i towarzysząca jej praca były wykonywane, a obciążenia publicznoprawne były regulowane, zaś celem outsourcingu była optymalizacja zarządzania, gdyż kwestia ta dotychczas była wyjaśniana tylko na tle patologii outsourcingu, oraz w stanach faktycznych, w których brak było zgody pracowników na takie zmiany. Zatem w ocenie skarżącego, nie jest dostatecznie wyjaśniona w doktrynie prawa i orzecznictwie sądowym z uwzględnieniem tych odrębności, a jej wyjaśnienie będzie miało znaczenie dla wszystkich podmiotów korzystających obecnie z tej usługi i dla doktryny prawa? Dodatkowo na tle stanu prawnego istniejącego w dacie wydawania decyzji, której dotyczy niniejsze postępowanie sądowe, zachodzi także potrzeba rozstrzygnięcia, czy w ramach podstaw prawnych dających ZUS uprawnienie do ustalania, czy ubezpieczony został prawidłowo zgłoszony do ubezpieczenia, tj. art. 4 pkt 2, lit. a w związku z art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, możliwe było ustalenie innego niż dokonujący zgłoszenia do ubezpieczenia podmiotu (płatnika), gdy taka decyzja ZUS nie zmierza do wyegzekwowania jakichkolwiek składek, gdyż te są opłacone od właściwej podstawy, ani też ustalenia jakichkolwiek uprawnień ubezpieczonego innych niż wynikają z tytułu ubezpieczenia zgodnego ze zgłoszeniem (umowa o pracę), a stanowi ingerencję w stosunki prawne objęte gwarantowaną konstytucyjnie swobodą działalności gospodarczej (art. 22 Konstytucji RP) oraz podważa zasadę swobody umów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do merytorycznego rozpoznania.

W pierwszym wskazanym zagadnieniu skarżąca chce uzyskać odpowiedź na pytanie, jakie cechy usługi outsourcingu pracowniczego pozwalają na uznanie jej za zgodną z prawem, a jakie cechy wskazują, że celem takiej umowy było obejście przepisów lub zawarcie pozornej umowy.

Bezsprzecznie w systemie prawa nie ma legalnej definicji outsourcingu. Pojęcie to wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15, (LEX nr 1975836), przyjmując, że outsourcing można zdefiniować jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie do realizacji innym podmiotom gospodarczym. Cechą odróżniającą outsourcing pracowniczy od zatrudnienia pracowników własnych lub też świadczenia pracy przez pracowników tymczasowych jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera), u którego takie usługi lub praca są wykonywane. W przypadku skierowania pracownika przez outsourcera do pracy w innym podmiocie, pracownik ten może podlegać jedynie pośredniemu i krótkotrwałemu zwierzchnictwu w nowym zakładzie pracy. Powierzenie podmiotom zewnętrznym zadań wykonywanych dotychczas samodzielnie przez pracodawcę może prowadzić do przejścia części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p., jeżeli przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, na skutek czego pracownicy tej części zakładu pracy z dniem przejścia stają się z mocy prawa pracownikami podmiotu przejmującego, w tym przypadku insourcera. Efektem transferu zakładu pracy jest zmiana podmiotowa w stosunkach pracy, zaś jeżeli nie ma zmiany podmiotowej w stosunku pracy, to zapewne nie doszło do transferu zakładu pracy. Przejście samych pracowników bez przejścia wykorzystywanego przez nich substratu majątkowego nie wypełnia hipotezy normy prawnej z art. 23¹ k.p.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy do rzekomego (pozornego) outsourcingu doszło w ten sposób, że z pracownikami rozbioru mięsa, zatrudnionymi dotychczas w spółce E. (w tym ze Z. K.), zostały zawarte porozumienia trójstronne z 30 lipca 2014 r., na mocy których dotychczasowy pracodawca przekazał nowemu pracodawcy spółce E. (...) pracowników, za ich zgodą. Jako podstawę porozumienia podano art. 23¹ k.p. Tożsame porozumienia trójstronne zostały zawarte 30 września 2014 r. między pracownikami oraz spółką E.(...) z siedzibą w G. i Firma Handlowo-Usługową A. U. z siedzibą w P.. W ustalonym stanie faktycznym, porozumienia trójstronne między spółką E. i spółką E.(...) oraz

„przejmowanymi” pracownikami, podobnie jak porozumienia trójstronne między spółką E.(...) i A. U. oraz „przejmowanymi” pracownikami, nie miały na celu faktycznego przejęcia pracowników, wywołującego skutki przewidziane w art. 23¹ k.p. Nie doszło bowiem do uzyskania przez nowego pracodawcę pozycji strony w dotychczasowych stosunkach pracy, a rzeczywistym pracodawcą była spółka E. jako podmiot, na rzecz którego praca była faktycznie wykonywana i który sprawował rzeczywisty nadzór nad wykonywaniem pracy. Rację ma zatem Sąd Apelacyjny, że w ustalonym stanie faktycznym relacja faktyczna i prawna między ubezpieczonym Z. K. i odwołującą się E. odpowiadała konstrukcyjnie wszystkim elementom stosunku pracy (*essentialia negotii* umowy o pracę), wymienionym w art. 22 § 1 k.p., w ramach której wykonywał on wykonywał pracę „na rzecz” E., a nie „na rzecz” E.(...), z którą nie łączyło go nic poza formalnie zawartą umową o pracę. Skoro rzeczywistym pracodawcą ubezpieczonego Zdzisława Kochanka była odwołująca się spółka E., to ona powinna być traktowana jako płatnik składek na jego ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz składek na odpowiednie Fundusze.

Drugie ze stawianych zagadnień odnosi się do wątpliwości, czy w ramach podstaw prawnych dających ZUS uprawnienie do ustalania, czy ubezpieczony został prawidłowo zgłoszony do ubezpieczenia, tj. art. 4 pkt 2, lit. a w związku z art. 83 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ((jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 266, dalej jako: ustawa systemowa), możliwe było ustalenie innego niż dokonujący zgłoszenia do ubezpieczenia podmiotu (płatnika)?

Kwestię tę rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 2021 r., (I PSKP 4/21, niepubl.), wydanym w tożsamej sprawie. Sąd Najwyższy przyjął, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych mógł oceniać ważność umów prawa cywilnego (umów o świadczenie usług) zawartych między odwołującą się spółką E. i spółką E.(...), a następnie A. U. oraz ważność umowy o pracę zawartej między ubezpieczonym A. P. i spółką E.(...), a następnie A. U. Odmówienie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych możliwości prowadzenia kontroli i dokonywania ocen zgodności z prawem, ważności i skuteczności umów prawa cywilnego oraz prawa pracy, a tym samym związanie organu rentowego skutkami prawnymi tych umów,

prowadziłoby do sytuacji, w której Zakład nie mógłby kwestionować ważności i skuteczności czynności prawnych nawet oczywiście niezgodnych z prawem, mających na celu obejście przepisów prawa ubezpieczeń społecznych i tym samym naruszających zasady funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych. Obowiązki kontrolne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wynikają bezpośrednio z art. 86 ustawy systemowej z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 266). W rozpoznawanej sprawie doszło do kontroli trzech przedsiębiorców będących płatnikami składek, a zaskarżona decyzja – obok kilkudziesięciu innych podobnych decyzji – była rezultatem tej kontroli. Określony w art. 86 ust. 2 ustawy systemowej zakres kontroli nie jest ograniczony do ściśle określonych czynności. Świadczy o tym zwrot, że „kontrola może obejmować w szczególności”. Oznacza to, że zakres kontroli może objąć wykonywanie przez płatników składek, ubezpieczonych i inne podmioty wszelkich obowiązków związanych z ubezpieczeniami społecznymi. Przedmiotem kontroli mogą być także inne zdarzenia, co do których istnieje podejrzenie, że podejmowane są w celu obejścia przepisów prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2005 r., III UK 200/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 292, w który stwierdzono, że ponieważ na podstawie samego zgłoszenia do ubezpieczenia nie można stwierdzić, czy osoba zgłoszona do ubezpieczeń społecznych posiada tytuł do objęcia jej tymi ubezpieczeniami, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych prawo do kontroli płatników składek). Szeroki zakres kontroli dokonywanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w stosunku do płatników składek jest akceptowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W uchwale z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05 (OSNP 2005 nr 21, poz. 338), Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 86 ust. 2 ustawy systemowej upoważnia Zakład Ubezpieczeń Społecznych do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje między innymi zgłoszenie do ubezpieczenia oraz prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składki. Oznacza to przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i – w ramach obowiązującej go procedury – zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę

w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości jego wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązany czynnością prawną nieważną (w całości lub w części). Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w kolejnych orzeczeniach (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 maja 2009 r., III UK 7/09, LEX nr 509047; z 2 sierpnia 2008 r., III UK 26/07, LEX nr 1402647; z 19 września 2007 r., III UK 30/07, LEX nr 896060). Dotyczyły one, co prawda, przede wszystkim możliwości kwestionowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wysokości wynagrodzenia za pracę, można jednak przyjąć, że zakres dopuszczalnej kontroli Zakładu jest zdecydowanie szerszy. Organ rentowy może kwestionować ważność czynności prawnych (w całości lub w części) także wtedy, gdy samo dokonanie czynności prawnych lub ich treść mogą być uznane za nieważne w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych (ze skutkiem dla podlegania ubezpieczeniom społecznym). Podstawą stwierdzenia nieważności czynności prawnej może być próba obejścia prawa (art. 58 § 2 k.c.), polegająca na świadomym osiągnięciu korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Może też być przyjęcie nieważności (w całości lub w części) czynności prawnej ze względu na jej pozorność (art. 83 § 1 i 2 k.c.). Zakład Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować ważność czynności prawnej, stanowiącej podstawę zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy dają podstawę do stwierdzenia, że czynność prawna była sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzała do obejścia prawa.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.