



Sygn. akt I UK 28/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z odwołania B. s.c. A.J., I. J. oraz J. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych

z udziałem zainteresowanych: R. Spółki z o.o. we W. oraz K.-E. Spółki z o.o. z siedzibą w O.

o ustalenie płatnika składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 stycznia 2016 r., skargi kasacyjnej B. s.c. A. J., I. J. od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 16 lipca 2014 r.

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od odwołujących się B. s.c. A. J., I. J. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z 12 lutego 2013 r. stwierdził, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za J. G. w okresie od 1 lutego do 31 grudnia 2012 r. jest B. s.c. A. J., I. J. (dalej jako „B. s.c.”).

Odwołanie od powyższej decyzji złożyli B. s.c. oraz ubezpieczony J. G., wnosząc o jej zmianę przez stwierdzenie, że płatnikiem wymienionych w decyzji składek w okresie od 1 lutego do 31 października 2012 r. jest R. Sp. z o.o. z siedzibą we W., a od 1 listopada 2012 r. do 1 stycznia 2013 r. jest K.E. Sp. z o.o. z siedzibą w O. Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji. Wezwani do udziału w sprawie w trybie art. 477¹¹ k.p.c. R. Sp. z o.o. z siedzibą we W., K.E. Sp. z o.o. z siedzibą w O., którym doręczono odpisy odwołań i odpowiedzi na odwołanie, nie zajęły żadnego stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2013 r. Sąd Okręgowy w O. oddalił odwołanie. Sąd ustalił, że J. G. był zatrudniony w firmie „B.” s.c. od 2004 r. na stanowisku kierownika zakładu pracy. 2 stycznia 2012 r. strony „B.” s.c. i R. Sp. z o.o. zawarły umowę - porozumienie, na podstawie której zgodnie z art. 23¹ k.p., dotychczasowy pracodawca „B.” s.c. przekazał, a nowy pracodawca R. Sp. z o.o. przejął z dniem 1 lutego 2012 r. wszystkich pracowników na warunkach, jakie mieli do 31 stycznia 2012 r., bez szkody dla pracowników. Pismem z 1 lutego 2012 r. „B.” s.c. zawiadomiła J. G. o przejściu na nowego pracodawcę, którym będzie R. sp. z o.o. 1 lutego 2012 r. „B.” s.c. zwana usługobiorcą, i R. Sp. z o.o. we W. zwana usługodawcą, zawarły umowę o świadczenie usług, w ramach której usługodawca do realizacji usług oddeleguje osoby, zwane „wykonawcami”. Paragraf 1 umowy stanowił, że przez wykonawcę rozumie się osobę zatrudnioną u usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Wykonawcami będą wyłącznie osoby przejęte przez usługodawcę od usługobiorcy na podstawie umowy - porozumienia, których lista stanowi załącznik do tej umowy - porozumienia. Zgodnie z postanowieniami § 3 ust. 4 i 5 umowy o świadczenie usług, wykonawcy usługodawcy oddelegowani do usługobiorcy zobowiązani są do wykonywania obowiązków odpowiednich do stanowiska i działu oddelegowania.

Szczegółowy zakres obowiązków wykonawców biorących udział w realizacji niniejszej umowy będą określały osoby wskazane przez usługobiorcę. W § 5 ust. 1 strony ustaliły, że podstawą wystawienia faktury będzie rozliczenie realizacji usług sporządzone według zasad określonych w ust. 3, a ponadto usługodawca przyznaje rabat w wysokości 40% kosztów (na które składają się ZUS oraz podatek od wynagrodzeń) w okresie pierwszych 3 lat. W dalszych postanowieniach umowy zaznaczono, że umowa została zawarta na czas określony 3 lat, zaznaczając jednocześnie, że cesja wierzytelności wynikających z umowy może nastąpić wyłącznie za uprzednią zgodą usługobiorcy wyrażoną w formie pisemnej pod rygorem nieważności, z tym, że to ograniczenie cesji nie dotyczy cesji na rzecz K.E., jako 100% udziałowca R. Sp. z o.o. we W. 24 października 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych złożył w Sądzie Rejonowym wniosek o ogłoszenie upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika R. Sp. z o.o. we W. Na początku 2013 r. Sąd Rejonowy we W. oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości w stosunku do R. Spółka z o.o. z uwagi na brak majątku wystarczającego do przeprowadzenia postępowania upadłościowego. Natomiast wyrokiem z dnia 16 maja 2013 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O. zasądził od pozwanego K..E. Sp. z o.o. w O. na rzecz odwołującego się J.G. wynagrodzenie za prace za miesiąc grudzień 2012 r. i zobowiązał pozwanego do wydania świadectwa pracy. W grudniu 2012 r. „B.” s.c. złożyła sp. R. oświadczenie o rozwiązaniu w trybie natychmiastowym wszelkich stosunków prawnych łączących te podmioty, gdyż w związku z zaległościami w regulowaniu zobowiązań na rzecz ZUS przez tę spółkę (usługodawcę) - wykonawcy usługi odmówili świadczenia pracy na rzecz usługobiorcy.

Uwzględniając ustalony stan faktyczny Sąd pierwszej instancji zauważył, że J. G., jak również pozostali zatrudnieni po 1 lutego 2012 r. wykonywali tożsamą pracę, na tych samych stanowiskach i w tym samym miejscu. Nie zmieniło się również ich wynagrodzenie. Faktyczny nadzór nad nimi sprawował dotychczasowy płatnik składek, a wszelkie bieżące czynności wobec pracujących sprawowała spółka cywilna B. Zadanie spółki R. sprowadzało się jedynie do prowadzenia obsługi kadrowej i księgowej. W każdym miesiącu s.c. „B.” wysyłała spółce R. równowartość wynagrodzeń netto pracowników oraz równowartość 60% kosztów

związanych ze składką na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczką na podatek dochodowy. Następnie R. wystawiał s.c. fakturę za świadczenie usług, która obejmowała wynagrodzenia netto pracowników oraz 60% należności publicznoprawnych oraz podatek VAT. Listy wynagrodzeń dla pracowników sporządzała spółka R., a następnie przesyłała ją do s.c. „B.”, która dokonywała jej sprawdzenia pod względem merytorycznym i formalnoprawnym. Listy płac zawierały pełne wyliczenie wynagrodzenia brutto, wysokość naliczonych składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz wysokość zaliczki na podatek dochodowy. Faktycznie spółka R. nie odprowadzała składek na ubezpieczenia. W przedstawionych warunkach zdaniem Sądu Okręgowego w O., nie można twierdzić, że doszło do przejścia pracowników. Wszystkie czynności z tym związane były pozorne, prowadzące do niepłacenia składek na ubezpieczenie społeczne. Sąd nie dał wiary twierdzeniom A. J., że miała podstawy uważać, że R. Spółka z o.o. i K.E. Sp. z o.o. w O. będą posiadać środki umożliwiające realizację zobowiązań publicznoprawnych. Odnosząc się do podstaw prawnych sporu Sąd uznał, że w sprawie nie miała zastosowania ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.). Odnośnie do art. 4 pkt 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Sąd pierwszej instancji wskazał, że płatnikiem składek jest faktyczny zleceniodawca, czyli B. s.c. Analogiczną tezę postawił co do art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 9 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz art. 85 ust 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Apelacyjny oddalił apelację B. s.c. od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od niej na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja pomimo częściowo słusznych zarzutów okazała się niezasadna. Odnosząc się do zarzutu sprzeczności ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd odwoławczy wskazał, że Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że po wskazanym dniu przejścia J. G.

wykonywał pracę w tym samym miejscu i na rzecz apelującej. Również ustalenia Sądu Okręgowego w zakresie w jakim wskazał, że jedyną zmianą jaka zaszła po przejściu przez nowego pracodawcę był fakt wypłacania wynagrodzenia przez nowy podmiot są prawidłowe. Nadto Sąd Okręgowy w O. nie twierdził wprost, że czynności (umowa) między B. s.c. a R. Spółka z o.o. miały charakter pozorny w rozumieniu przepisu art. 83 § 1 k.c. Nie mniej jednak lektura uzasadnienia może prowadzić do takich spostrzeżeń. Dlatego w celu rozwiania wątpliwości, Sąd Apelacyjny wskazał, że nie ma podstaw do twierdzenia, że między wnioskodawczyniami a spółką R. doszło do złożenia oświadczeń woli dla pozorów. Paradygmatem konstrukcji przyjętej w art. 83 § 1 k.c. jest pełna świadomość, a nawet zamiar działania w celu ukrycia prawdziwego celu czynności prawnej. Uwzględniając znane okoliczności sprawy, a także obierając za punkt odniesienia moment zawarcia umowy o świadczenie usług, nie jest możliwe założenie, że tego typu przeżycia psychiczne towarzyszyły wnioskodawczyniom. W konsekwencji w pewnym stopniu trafny jest zarzut dotyczący ustalenia, że odwołująca się miała podstawy uważać, że zainteresowane spółki były podmiotami dającymi rękojmię spełnienia zobowiązań publicznoprawnych. Postanowienie § 5 ust 1 umowy o świadczenie usług zawierało przekaz zmuszający do refleksji każdego przedsiębiorcę kierującego się zasadami uczciwości obrotu prawnego. Nie znaczy to *a priori*, że wnioskodawczynie (B. s.c.) można przypisać złą wolę, czy też pozorne połączenie się zobowiązaniem z przedstawicielami R. Spółka z o.o. Oświadczenie B. s.c. o rozwiązaniu umowy o świadczenie usług potwierdza, że wnioskodawczynie zerwała współpracę po dowiedzeniu się o niepłaceniu przez kontrahenta składek na ubezpieczenie społeczne. Nie jest wykluczone, że czynność ta była spóźniona, ale nie to jest najistotniejsze. Oceniając według miary wyznaczonej przez datę zawarcia umowy o świadczenie usług rozumiałe jest, że skarżące nie obejmowały swoim zamiarem doprowadzenie do realnego nieuiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne. Znaczy to tyle, że zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu odnoszący się do zeznań A.J. w tym kontekście okazał się również usprawiedliwiony. Rozważania te tracą jednak na znaczeniu, gdy weźmie się pod uwagę, że punktem odniesienia była skuteczność przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w myśl art. 23¹ k.p. Sąd Apelacyjny w pełni podzielił

podniesione w apelacji stanowisko Sądu Najwyższego, że czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) oraz być dokonana dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.) (wyroki z 29 marca 2006 r., II PK 163/05 i 5 lipca 2012 r., I UK 101/12). Dodatkowo, jeżeli umowa jest przez strony uruchomiona przez faktyczne zdarzenia, to nie występuje w sprawie pozorów. Jednak taka sytuacja nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (wyrok SN z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNP 2002 nr 21, poz. 527). Argumentacja Sądu Okręgowego nie odwołuje się bezpośrednio do art. 83 § 1 k.c. Sąd ten wskazał na szereg czynności pozornych skarżących i spółki R., które miały na celu obejście przepisów prawa (art. 58 § 1 k.c.). Czynności pozorne mogą składać się na obejście prawa, gdy umowa z formalnego punktu widzenia (pozornie) może nie sprzeciwiać się ustawie, choć zostaje zawarta w celu obejścia prawa (wyrok SN z dnia 5 lipca 2012 r., I UK 101/12). Z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd pierwszej instancji wynika, że umowa w sposób formalny została wykonana. Dokonano wyrejestrowania J. G. z ubezpieczenia społecznego przez apelującą, a następnie nowy podmiot zgłosił pracownika do ubezpieczenia społecznego. Również wypłata wynagrodzenia za pracę była realizowana przez nowego pracodawcę, choć dopiero w momencie uzyskania płatności za usługę od apelującej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego sporządzenie umów na piśmie i wypłata wynagrodzenia przez nowy podmiot nie mogą przybrać na tyle determinującego ustalenia, aby skutecznie podważyć ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy. Wynika to z faktu, że wola stron na styku z instytucją przejścia zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) i podlegania ubezpieczeniu społecznemu, nie może korygować (modyfikować) bezwzględnie w tym zakresie obowiązujących przepisów prawa. Zatem dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika na tle art. 23¹ k.p. należy uznać za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w treści art. 58 § 1 k.c., a tym samym nieważne. Skutek nieważności oznacza, że nie doszło do zmiany pracodawcy, a tym samym płatnika składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W świetle powyższego za nietrafny należało uznać zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. W okolicznościach niniejszej sprawy nie zasługiwał

też na aprobatę zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. W pisemnych motywach Sądu Okręgowego zaaprobowano stanowisko skarżącej spółki, że dla przyjęcia przejścia, o którym mowa w art. 23¹ k.p. 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. W ten sposób wyrażone stanowisko przez Sąd Okręgowy jest trafne, lecz wymaga oceny czy na tle indywidualnie ustalonych okoliczności faktycznych przejęcie tylko zadań może być uznane za skuteczny transfer. Zdaniem Sądu Apelacyjnego przy wykładni art. 23¹ k.p. nie można pominąć orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Za dominującą obecnie należy traktować linię, która uzależnia uznanie transferu za skuteczny od charakteru działalności prowadzonej przez pracodawcę. 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. Obowiązek przejęcia składników majątkowych, które pozwalają normalnie prowadzić (kontynuować) działalność gospodarczą jest w takim wypadku konieczny. W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że prowadzenie barów szybkiej obsługi w zakresie żywienia nie pozwala na zapewnienie dalszego funkcjonowania jednostki z pominięciem infrastruktury mającej majątkowy „charakter”. W takiej zaś sytuacji, jak wskazano wyżej, sam transfer zadań nie jest wystarczający do stwierdzenia zachowania tożsamości przedsiębiorstwa, będącego warunkiem przejścia zakładu pracy. Konieczne jest także przejęcie składników majątkowych służących ich wykonywaniu. Skoro spółka R. nie korzystała z żadnych składników mienia związanych z wykonywaniem usługi żywienia, to nie można skutecznie wywodzić o uzyskaniu statusu pracodawcy przez ten podmiot. Sąd Apelacyjny wskazał również, że *de facto* zawarte porozumienie o przejściu pracownika nie było realizowane. J. G. nie wykonywał pracy pod kierunkiem i na rzecz zainteresowanych spółek, był natomiast przez skarżącą spółkę oceniany, co do jakości i ilości pracy. B. s.c. pełniła wobec ubezpieczonego

(i innych zatrudnionych) stale funkcje kierownicze i nadzorcze. Kwestią natomiast techniczno-organizacyjną było przelewanie środków pieniężnych celem wypłaty wynagrodzenia. Wtedy właśnie - *ex post* - dochodziło do obciążania ową pracą R. Sp. z o.o., a następnie K. E. Sp. z o.o., w czym świadczący pracę nie uczestniczyli czynnie. Umowy te nigdy jednak nie zostały wypełnione konkretnymi poleceniami. Wszystkie czynności kierownicze, zależność co do czasu miejsca i sposobu wykonania pracy następowały w ramach więzi między J. G. (i pozostałymi zatrudnionymi) a B. s.c. Taka zaś więź musi być oceniona, jako umowa kontynuacja umowy o pracę między apelującą a J. G. *Ad casum* można zatem przyjąć, że przedmiotowe porozumienia o przejściu do nowego pracodawcy były nie tyle pozorne, co zawieszane w realizacji. Zawarte porozumienie jeśli nie jest realizowane, to nie jest skuteczne, zwłaszcza gdy kontynuuje się stan istniejący przed spisaniem porozumienia. Rozłożenie w takim stanie faktycznym kwestii zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie zmienia faktu, że zawsze chodzi o jeden stosunek prawny (wyrok SN z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13, niepublikowany). W podsumowaniu rozważań Sąd Apelacyjny wskazał, że przekazanie J. G. (z innymi pracownikami) na rzecz innych podmiotów jest nieważne jako sprzeczne z ustawą (standardami ochrony pracownika na świetle art. 23¹ k.p). Skoro między J.G. a zainteresowanymi spółkami nie istniała więź prawna, to logiczne jest twierdzenie, że zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w spornym okresie w dalszym ciągu łączyło B. s.c. z J. G. Jasne jest, że pracownik w dalszym ciągu świadczył pracę dla odwołującej. W rezultacie Sąd Apelacyjny uznał, że przekazanie pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony agencji pracy tymczasowej bez zachowania przesłanek związanych z przejściem istotnych składników majątkowych w myśl art. 23¹ k.p. i następnie jednoczesne oddelegowane tej samej osoby na poprzednie miejsce pracy, uzasadnia ocenę takiej sekwencji zdarzeń pod kątem art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 23¹ k.p., zwłaszcza gdy w wyniku tej operacji koszty związane z jego zatrudnieniem zostały określona na poziomie 60% faktycznych kosztów jego pracy.

Odwołujące się wspólniczki B. s.c. zaskarżyły w całości wyrok Sądu Apelacyjnego, zarzucając mu w skardze kasacyjnej naruszenie prawa materialnego

przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: (1) art. 353¹ i art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 23¹ k.p., przez przyjęcie, że czynność prawna umowa - porozumienie z 1 lutego 2012 r., dotycząca przejęcia pracowników (w tym J. G.) zawarta pomiędzy B. s.c. a R. sp. z o.o. była sprzeczna z prawem, a tym samym nieważna; (2) art. 23¹ k.p., który w przedmiotowej sprawie może mieć jedynie znaczenie uzupełniające w stosunku do umowy-porozumienia z dnia 1 lutego 2012 r., w zakresie jej skutków prawnych związanych z przejęciem pracowników oraz obowiązków prawnych po stronie pracodawcy przekazującego pracowników oraz pracodawcy przejmującego pracowników, a tym samym nie może przesądzać o skuteczności przejęcia pracowników, w tym J. G.

W uzasadnieniu skargi pełnomocniczka skarżących dowodziła w szczególności, że pracodawcy w ramach swobody umów wynikającej z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. mają prawo do autonomicznego kształtowania treści umowy cywilnoprawnej, na mocy której dochodzi do przejęcia pracowników i czy takie zobowiązanie stron jest prawnie skuteczne. W rezultacie, w świetle obowiązującego prawa dopuszczalne jest, aby po przejściu do nowego pracodawcy pracownik został oddelegowany do wykonywania pracy u poprzedniego pracodawcy na tym samym stanowisku i w tym samym miejscu pracy, jak przed przejęciem.

W odpowiedzi na skargę organ rentowy wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżących na jego rzecz kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje

Skarga jest nieuzasadniona. Przed wszystkim, zarzuty naruszenia art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 23¹ k.p. zostały sformułowane w sposób uniemożliwiający ich rozpoznanie ze względu na wymagania art. 398³ § 1 i art. 398¹³ § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Dlatego dla skuteczności skargi kasacyjnej konieczne jest

uzasadnienie formułowanej podstawy kasacyjnej przez wyraźne określenie, jakie konkretnie przepisy aktu prawnego zostały naruszone i na czym naruszenie każdego z nich polegało. Tymczasem w rozpoznawanej skardze wskazano ogólnie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 23¹ k.p., bez uwzględnienia, że unormowania te składają się z kilku przepisów regulujących różne kwestie. Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów ani też do podejmowania prób domysłów co do tego, jakiego przepisu dotyczy podstawa skargi kasacyjnej, ponieważ działanie takie mogłoby być niezgodne z zamiarem, a nawet interesem strony wnoszącej skargę. W rezultacie cały wywód skargi nie poddaje się weryfikacji.

Zważywszy jednak, że skarżąca zarzuciła formalnie prawidłowo naruszenie art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd Najwyższy uznał za konieczne merytoryczne ustosunkowanie się do skargi w tym zakresie. W tym celu należy jednak odnieść się do argumentów Sądu Apelacyjnego. Trafnie Sąd Apelacyjny uznał, że w sprawie nie miało miejsca przejście zakładu pracy. Przejście zakładu pracy może bowiem nastąpić wyłącznie na zasadzie art. 23¹ k.p. Równie trafnie Sąd ten stwierdził, że skoro o istnieniu jednostki gospodarczej, która mogła stanowić przedmiot przejścia decydowały składniki majątkowe (prowadzenie barów szybkiej obsługi w zakresie żywienia), czemu w skardze nie zaprzeczono, to samo „przejęcie” pracowników nie mogło spowodować skutku przejścia zakładu pracy lub części zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11). Należy też dodać, że strona skarżąca sama twierdzi, że nie miało miejsca przejście zakładu, a art. 23¹ k.p. w umowie z 1 lutego 2012 r. zawartej pomiędzy B. s.c. a R. Sp. z o.o. powołano jedynie dla wskazania jej skutków prawnych związanych z przejęciem pracowników oraz obowiązków prawnych po stronie pracodawcy przekazującego pracowników oraz pracodawcy przejmującego pracowników. Skarżąca twierdzi, że wskutek wymienionej umowy nastąpiło samo „przejęcie pracowników”. Nie jest to jednak możliwe. Przejęcie pracowników w taki sposób, że przejmujący staje się ich pracodawcą może bowiem nastąpić tylko w wyniku spełnienia się przesłanek z art. 23¹ § 1 k.p. Umowa cywilno-prawna o przejęcie pracowników jest tylko zdarzeniem prawnym, które może wywołać skutek w postaci przejścia zakładu,

jedynie wtedy, gdy dojdzie do faktycznego przejścia składników jednostki gospodarczej decydujących o jej tożsamości, a takie przejście nie nastąpiło. W rezultacie, skoro w okolicznościach sprawy nie nastąpiło przejście zakładu pracy, to pracownicy nie zostali przejęci przez R. Sp. z o.o. W konsekwencji R. Sp. z o.o. nie mogła ich delegować do pracy w B. s.c. Pracodawcą ubezpieczonego J. G. pozostały więc płatniczki składek A. J. i I. J. – wspólniczki B.s.c. W tym stanie rzeczy zarzut naruszenia art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. okazał się nieuzasadniony. Jak bowiem wskazano umowa z 1 lutego 2012 r. zawarta pomiędzy B. s.c. a R.Sp. z o.o. nie mogła wywołać skutku zmiany pracodawcy, wynikającej z przejścia zakładu pracy.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

eb