

Transfer pracowników i outsourcing a stosunek pracy

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 28 lutego 2023 r., III AUa 733/21¹

1. Stosunek prawny outsourcingu nie zostaje nawiązany, jeśli z okoliczności faktycznych wynika, że insourcer sprawuje kontrolę nad przekazanymi pracownikami zamiast nad usługami outsourcera, a między insourcerem i przekazanymi pracownikami powstaje realny stosunek pracy.
2. Formalna zmiana pracodawcy nie powoduje przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ kodeksu pracy², jeśli brak jest rzeczywistej zmiany podmiotowej w stosunkach pracy, a transfer pracowników ma wyłącznie na celu optymalizację składkową.

Paulina Górna-Lewińska

Uniwersytet Gdański, Polska
paulina.gorna-lewinska@ug.edu.pl
ORCID: 0000-0002-4995-6930

Klaudia Górską

Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, Polska
kgorska@kozminski.edu.pl
ORCID: 0009-0001-0828-0743

<https://doi.org/10.26881/gsp.2025.2.16>

Glosa

Transfer pracowników oraz outsourcing to zagadnienia o doniosłym znaczeniu dla praktyki. Coraz więcej spółek decyduje się na powierzenie podmiotom zewnętrznym zadań dotychczas wykonywanych samodzielnie. Często także przedmiotem transferu pomiędzy przedsiębiorcami stają się sami pracownicy. Wskazane stosunki prawne są nawiązywane, a następnie realizowane głównie na podstawie art. 353¹ kodeksu cywilnego³. Mając jednak na względzie istotne skutki opisanych wyżej konstrukcji w sferze prawa pracy, sądy w Polsce, jak również w innych państwach Unii Europejskiej, coraz częściej rozstrzygają konflikty między prawem przedsiębiorcy do dokonania transferu pracowników bądź usług a prawami pracowników.

¹ LEX nr 3564623.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r., poz. 1465; z 2024 r., poz. 878; dalej: k.p.).

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2023 r., poz. 1610, 1615, 1890, 1933; z 2024 r., poz. 653; dalej: k.c.).

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 28 lutego 2023 r. (III AUa 733/21) odnosi się do obu wyżej opisanych pojęć, rozstrzygając istotne dla obrotu prawnego problemy. Sąd Apelacyjny uznał bowiem, że mimo zawarcia formalnej umowy outsourcingu pracowniczego insourcer może zostać uznany za pracodawcę przekazanych przez outsourcera pracowników oraz płatnika składek na ubezpieczenia społeczne w stosunku do przekazanych pracowników, ilekroć outsourcer nie sprawuje żadnego kierownictwa nad przekazanymi pracownikami i „pośredniczy” jedynie w wypłacie wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę funkcję ochronną prawa pracy, takie rozstrzygnięcie należy ocenić aprobowo. Warto jednak uzupełnić rozważania Sądu Apelacyjnego o kilka aspektów, których w uzasadnieniu wyroku zabrakło, a które wymagają dodatkowej analizy.

Jak ustalono w toku postępowania, odwołująca spółka [...] w P. prowadziła działalność w zakresie rozlewania gazu, magazynowania gazu w butlach oraz dystrybucji gazu w sieci detalicznej. Spółka ta zatrudniała pracowników, w tym odwołującego S.M. (od 24 kwietnia 2006 r.), m.in. na stanowisku pracownika rozlewni gazu. Odwołująca spółka postanowiła, że od 2010 r. czynności, takie jak napełnianie butli, prace magazynowe, prace na rozlewni, będą wykonywane przez pracowników spółek zewnętrznych w ramach outsourcingu, dlatego 11 kwietnia 2009 r. rozwiązała umowę o pracę z częścią pracowników, w tym z S.M. Do 30 czerwca 2012 r. wskazane czynności wykonywali pracownicy spółki outsourcingowej [...] P. J., zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu, w tym S.M. (w okresie od 4 maja 2010 do 30 czerwca 2012 r.). Odwołująca spółka 29 czerwca 2012 r. zawarła na czas nieokreślony umowę outsourcingową ze spółką [...] w C., której przedmiotem był wynajem i przekazanie 13 pracowników tej spółki, w tym S.M., do pracy na rzecz spółki odwołującej. Spółka [...] w C. zawarła umowy o pracę z pracownikami, w tym S.M., w dniu 1 lipca 2012 r. oraz zgłosiła pracowników do ubezpieczeń społecznych. Pełnomocnikami spółki [...] w C. w zakresie m.in. naliczania wynagrodzenia, wykonywania zadań z zakresu organizacji pracy byli prezes zarządu odwołującej spółki J.C. oraz wiceprezes zarządu odwołującej spółki Ł.Z. Z materiału dowodowego wynikało, że ubezpieczeni, w tym S.M., przez cały sporny okres świadczyli pracę na rzecz odwołującej spółki na terenie jej siedziby w P., pod faktycznym kierownictwem i nadzorem prezesa zarządu odwołującej spółki J.C. W odniesieniu do ubezpieczonych, w tym S.M., spółka [...] w C. nie opłaciła składek za okres od sierpnia 2012 do czerwca 2013 r. Zaległości z tytułu nieopłaconych przez spółkę [...] w C. składek były objęte postępowaniem egzekucyjnym, które umorzono z uwagi na bezskuteczność.

W piśmie z dnia 31 maja 2013 r. S.M. został powiadomiony, że 1 lipca 2013 r. spółka [...] we W. stanie się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy na podstawie art. 23¹ k.p., a S.M. od 1 lipca 2013 r. będzie wykonywać pracę w spółce [...] we W. Następnie pismem z dnia 1 lipca 2013 r. prezes spółki [...] we W. powiadomił S.M., że zgodnie z art. 23¹ k.p. od 1 lipca 2013 r. na podstawie porozumienia przedsiębiorców nastąpi przejęcie pracowników do nowego pracodawcy, którym będzie spółka [...] w O. Od 1 lipca 2013 r. przejęci pracownicy, w tym S.M., zostali zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych przez spółkę [...] w O. W odniesieniu do ubezpieczonych,

w tym S.M., spółka [...] w O. nie opłaciła składek za okres od lipca do listopada 2013 r. Organ rentowy nie prowadził postępowania egzekucyjnego wobec spółki [...] w O. z uwagi na ogłoszenie jej upadłości.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. decyzją z 29 grudnia 2014 r. stwierdził, że S.M. jako pracownik u płatnika składek spółki [...] w P. podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w okresie od 1 lipca 2012 do 14 listopada 2013 r. oraz stwierdził, iż płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od 1 lipca 2012 do 14 listopada 2013 r. jest spółka [...] w P. Organ rentowy ustalił w toku postępowania wyjaśniającego, że mimo iż w okresie od 1 lipca 2012 do 30 czerwca 2013 r. ubezpieczeni byli zgłoszeni do ubezpieczeń społecznych jako pracownicy przez płatnika [...] w C., a następnie od 1 lipca 2013 r. jako pracownicy zatrudnieni u płatnika [...] w O., przez wskazane okresy świadczyli pracę wyłącznie na rzecz spółki [...] w P., w miejscu prowadzenia działalności tej spółki oraz przy wykorzystaniu jej narzędzi. Odwołanie od powyższej decyzji wniosła spółka [...] w P., zaskarżając ją w całości oraz wnosząc o jej uchylenie, a także ubezpieczony S.M., powołując się na to, że w okresie objętym zaskarżoną decyzją rzeczywistymi pracodawcami i płatnikami składek byli kolejno spółka [...] w C., a następnie spółka [...] w O.

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2021 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu w sprawie VIII U 1019/17 (niepubl.) zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 29 grudnia 2014 r. poprzez uznanie, że S.M. nie podlegał u spółki [...] w P. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w okresie od 1 lipca 2012 do 14 listopada 2013 r., a także rozstrzygnięcie, że płatnikiem składek na S.M. w okresie od 1 lipca 2012 do 14 listopada 2013 r. nie była spółka [...] w P. Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołania spółki [...] w P. oraz S.M. zasługiwały na uwzględnienie z uwagi na to, iż nie doszło do faktycznego przejęcia pracowników przez odwołującą spółkę ze spółki [...] w C., ponieważ nie zostały spełnione materialnoprawne przesłanki pozwalające na uznanie, że doszło do rzeczywistego przejścia zakładu pracy w rozumieniu 23¹ k.p. W konsekwencji sąd I instancji przyjął, że S.M. i pozostali ubezpieczeni nie stali się pracownikami spółki odwołującej, a spółka ta nie była płatnikiem składek w spornym okresie. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. złożył apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości. Sąd Apelacyjny w Poznaniu uznał apelację organu rentowego za zasadną, zmienił zaskarżony wyrok sądu I instancji i oddalił odwołanie S.M.

Pierwszym z zagadnień poruszonych przez Sąd Apelacyjny jest istota umowy outsourcingowej, w szczególności zaś ustalenie cech umowy outsourcingowej, różnicujących ten stosunek prawny od zatrudnienia pracowniczego. Powyższe ma szczególne znaczenie ze względu na to, że umowa outsourcingu oprócz tego, iż kreuje stosunek prawny pomiędzy jej stronami, w sposób bezpośredni rzutuje również na sytuację prawną pracowników, tj. osób wykonujących czynności na rzecz podmiotu zamawiającego. Przy dokonywaniu oceny każdego stosunku prawnego relewantne są nie tylko postanowienia umowy, ale także sposób jej wykonania przez strony⁴.

⁴ Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (dalej: WSA) w Łodzi z dnia 7 czerwca 2018 r., I SA/Łd 1131/17, LEX nr 2511160.

W analizowanym stanie faktycznym S.M. pozostawał przez okres kilku lat zatrudniony przez spółkę [...] w P., następnie zaś przez spółkę [...] w C. – stosownie do zawartej przez wyżej wymienione podmioty umowy outsourcingu. Co jednak istotne, pomimo zmiany pracodawcy, S.M. przez cały czas wykonywał pracę w siedzibie spółki [...] w P., na rzecz wyżej wskazanego podmiotu oraz pod kierownictwem osób reprezentujących ten podmiot. Sąd Apelacyjny w glosowanym judykacie słusznie przyjął, że powyższe okoliczności implikują wniosek o tym, iż faktycznym pracodawcą S.M. pozostawała spółka [...] w P.

Należy wyraźnie zaznaczyć, że konstytutywną cechą zatrudnienia pracowniczego jest podporządkowanie oraz praca pod kierownictwem pracodawcy bądź osób przez niego wyznaczonych, podczas gdy w przypadku umowy outsourcingu to podporządkowanie wobec podmiotu zamawiającego (insourcera) nie występuje, ewentualnie ma charakter jedynie krótkotrwały i incydentalny⁵. O ile bowiem w stosunku pracy to pracodawca ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem pracownika (a tym samym sposobem wykonania przez niego obowiązków), o tyle w przypadku umowy outsourcingu odpowiedzialność za wykonanie umowy ponosi wobec zamawiającego wykonawca (outsourcer), nie zaś indywidualny pracownik. Trzeba podkreślić, że zamawiający może poprzez kontrolę pracy poszczególnych pracowników dokonywać całościowej oceny wykonania usług przez wykonawcę. Każdorazowo zatem organy administracji publicznej, jak również sądy powinny dokonać analizy stanu faktycznego pod kątem zakresu tej ingerencji zamawiającego w pracę pracownika, a także stosunku, w jakim pozostaje kontrola przeprowadzana przez zamawiającego do kontroli przeprowadzanej przez wykonawcę (będącego zarazem pracodawcą). Nie spełnia bowiem cech podporządkowania, o którym mowa w przepisie art. 22 k.p., jedynie sporadyczny kontakt pracownika z formalnie zatrudniającym go podmiotem, w szczególności w sytuacji, gdy w większym stopniu wpływ na pracę pracownika ma podmiot zamawiający⁶.

Co także nie pozostaje bez znaczenia, na gruncie omawianego stanu faktycznego, pomimo formalnej zmiany pracodawcy, w sytuacji faktycznej S.M. nie doszło do praktycznie żadnych modyfikacji. S.M. zlecono taki sam rodzaj pracy, zachowana była dotychczasowa organizacja pracy, S.M. podlegał także pod tych samych przełożonych. W świetle takich ustaleń należy uznać, że stosunek prawny outsourcingu nie został w sposób skuteczny nawiązany, zaś transfer pracowników miał charakter jedynie pozorny⁷. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2012 r. w sprawie I UK 101/12 (LEX nr 1250560): „Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane”⁸. Takim celem w sposób oczywisty jest m.in. dokonanie zmian w sferze podmiotów zobowiązanych na gruncie

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego (dalej: SN) z dnia 27 stycznia 2016 r., I PK 21/15, LEX nr 1975836.

⁶ Wyrok WSA w Rzeszowie z dnia 12 czerwca 2018 r., I SA/Rz 242/18, LEX nr 2510920.

⁷ Postanowienie SN z dnia 13 kwietnia 2021 r., I USK 39/21, LEX nr 3160021.

⁸ Wyrok SN z dnia 5 lipca 2012 r., I UK 101/12, LEX nr 1250560.

ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych⁹. Potwierdzeniem przyjętego wniosku o pozorności umowy outsourcingu jest fakt, że spółka [...] w P. oraz spółka [...] w C. w umowie wskazały konkretnych pracowników mających świadczyć pracę w spółce [...] w P., wymieniając wyżej wymienione osoby z imienia i nazwiska. Powyższe niejako potwierdza, iż rzeczywistą intencją stron było umożliwienie pracownikom spółki [...] w P., w tym S.M., dalsze wykonywanie obowiązków służbowych przy jednoczesnym formalnym zwolnieniu spółki [...] w P. z szeregu obowiązków prawnych związanych ze stosunkiem zatrudnienia. Gdyby bowiem celem stron było jedynie powierzenie spółce [...] w C. pewnego zakresu zadań wykonawcy, doszłoby do określenia co najwyżej kompetencji osób mających realizować umowę, nie zaś do wskazania konkretnych osób wykonujących pracę.

Analizując stan faktyczny sprawy, Sąd Apelacyjny w Poznaniu słusznie zwrócił uwagę na fakt udzielenia członkom zarządu spółki [...] w P. pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu spółki [...] w C. czynności, takich jak ewidencja godzin pracowników, sporządzanie list płac, PIT-ów, wypłaty wynagrodzenia, reprezentowanie spółki przy zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników czy reprezentowanie przed organami administracji publicznej. Taka konstrukcja jest oczywiście możliwa. Wszak ustawodawca, regulując instytucję pełnomocnictwa, zostawił dużą swobodę stronom tego stosunku prawnego, wprowadzając w istocie tylko pojedyncze ograniczenia, w tym zakaz statuowany przez przepis art. 108 k.c. Brak jest zatem przepisów, które podważałyby ważność i skuteczność udzielonego pełnomocnictwa tylko na podstawie hipotetycznego występującego konfliktu interesów¹⁰. Nie można jednak nie zauważyć oczywistej kolizji pomiędzy interesami spółki [...] w P. i spółki [...] w C. – nawet jeśli nie wpływa to na ważność pełnomocnictwa, to podaje w wątpliwość rzeczywistą wolę stron umowy. Gdyby bowiem strony umowy outsourcingu rzeczywiście umówiły się, że spółka [...] w C. będzie realizować za wynagrodzeniem określone zadania na rzecz spółki [...] w P., to członkowie zarządu tej spółki nie otrzymaliby tak szerokich uprawnień, a przede wszystkim nie dysponowałiby niemal pełną swobodą w wykonywaniu obowiązków i praw wynikających ze stosunku pracy, w tym w ustalaniu i ewidencjonowaniu czasu pracy poszczególnych pracowników.

W tym miejscu należy podkreślić, że Sąd Apelacyjny uznał, iż dla dokonania oceny prawnej stanu faktycznego ewentualna pozorność umowy zawartej pomiędzy oboma spółkami nie ma znaczenia, kluczowe jest bowiem przede wszystkim ustalenie istnienia cech stosunku pracy między S.M. a spółką [...] w P. Opiniujące wskazują jednak, że umowa o pracę jest czynnością prawną, kształtowaną także na podstawie przepisów prawa cywilnego, w tym przepisów o wadach oświadczenia woli¹¹. Powyższe

⁹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2025 r., poz. 350 ze zm.). K. Ślęzak, *Komentarz do art. 38^a [w:] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K. Antonów, Warszawa 2024.

¹⁰ P. Nazaruk, *Komentarz do art. 108 k.c. [w:] Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. idem, LEX/el. 2024.

¹¹ J. Chaciński, *Brak świadomości albo swobody oraz pozorność w stosunkach pracy*, PS 2010, nr 6, s. 78–85.

regulacje nie powinny być zatem deprecjonowane. Całościowa ocena sytuacji prawnej polega bowiem nie tylko na zbadaniu relacji pracownika z poszczególnymi podmiotami (insourcerem oraz outsourcerem), ale także na weryfikacji woli i celów tych podmiotów.

Kolejnym zagadnieniem poruszonym przez Sąd Apelacyjny w glosowanym orzeczeniu jest kwestia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. Sąd Apelacyjny w Poznaniu słusznie zauważył, że na gruncie niniejszego stanu faktycznego nie doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. na kolejno występujące w sprawie podmioty, tj. spółkę [...] we W., następnie zaś spółkę [...] w O. W tym miejscu należy zacytować Sąd Najwyższy, który w postanowieniu z dnia 29 czerwca 2022 r. (I USK 405/2, LEX nr 3477815) wskazał: „Pierwszym i podstawowym efektem transferu zakładu pracy ma być zmiana podmiotowa w stosunkach pracy, a jeżeli jej nie ma, to zapewne nie doszło do transferu. Nie jest przekształceniem podmiotowym sytuacja, w której »przejście zakładu« sprowadza się do podjęcia szeregu czynności prawnych, niemających znaczenia z perspektywy ulepszania procesów organizacji pracy u pracodawcy, a których jedyne rzeczywiste skutki ograniczają się do sfery danin publicznych (tzw. optymalizacja podatkowa albo optymalizacja składowa) albo redukcji uprawnień pracowniczych (w ostatecznym rozrachunku nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne za pracowników, bo nie płaci ich ani rzeczywisty pracodawca, ani ten, do którego nastąpił rzekomy transfer pracowników)”¹². Taki stan niewątpliwie wystąpił na gruncie niniejszej sprawy, w której sytuacja faktyczna S.M. zasadniczo nie zmieniła się, pomimo formalnej zmiany pracodawcy. Wszak S.M. nieprzerwanie wykonywał takie same obowiązki pracownicze, był podporządkowany tym samym osobom, pracę świadczył także w tym samym miejscu, w końcu zaś korzyści z pracy S.M. nieprzerwanie czerpał ten sam podmiot, tj. spółka [...] w P.

Opiniujące dzielą także pogląd Sądu Apelacyjnego w Poznaniu eksponowany w glosowanym orzeczeniu, jakoby przejście zakładu pracy, obejmujące swoim zakresem sam personel, nie spełniało warunków, o których mowa w przepisie art. 23¹ k.p. Podobne stanowisko wcześniej prezentowały zresztą także inne sądy, w tym m.in. Sąd Najwyższy¹³. Należy jednak podkreślić, że powyższe ograniczenie nie ma charakteru bezwzględного, gdyż na zasadzie wyjątku dopuszcza się sytuacje, kiedy elementem transferowanym będzie wyłącznie wydzielona załoga przedsiębiorstwa. Z takim przypadkiem będziemy mieć do czynienia głównie w takich obszarach, w których kluczowe znaczenie mają nie zasoby materialne, a czynnik ludzki. Sądy jednoznacznie podkreślają przy tym, że powyższy wyjątek nie będzie miał zastosowania w przypadku zachowania tożsamości stron stosunku pracy – co niewątpliwie występuje na gruncie niniejszego stanu faktycznego¹⁴.

W tym miejscu jako konieczne jawi się odwołanie do orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: TSUE). Przepis art. 23¹ k.p. stanowi bowiem

¹² Postanowienie SN z dnia 29 czerwca 2022 r., I USK 405/21, LEX nr 3477815.

¹³ Por. m.in. postanowienie SN z dnia 5 lipca 2023 r. I USK 165/22, LEX nr 3576762.

¹⁴ Wyrok SN z dnia 27 kwietnia 2022 r., I USKP 103/21, LEX nr 3432914.

implementację do polskiego ustawodawstwa dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. Urz. UE L 82 z 22.03.2001, s. 16). TSUE uznaje, że kluczowa dla stwierdzenia, czy doszło do przejęcia przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części, jest weryfikacja, czy rzeczywiście zachowano tożsamość przedsiębiorstwa, tj. czy kontynuowana jest jego wcześniejsza działalność. Oceny tych okoliczności sądy krajowe muszą dokonać każdorazowo, bazując na kompleksowym i całościowym przeanalizowaniu szeregu czynników, m.in. takich jak rodzaj przedsiębiorstwa stanowiącego przedmiot transferu, składniki majątkowe używane do prowadzenia działalności, ewentualnie występujące składniki niematerialne, wartość składników niematerialnych, okoliczności dotyczące przejmowanych pracowników, a także klientów przedsiębiorstwa, jak również zakres, w jakim działalność przedsiębiorstwa jest kontynuowana po transferze¹⁵.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że jedynymi elementami kolejno przejmowanymi przez spółkę [...] we W., następnie zaś spółkę [...] w O. byli pracownicy. Co więcej, pracownicy ci – z uwagi na specyfikę ich pracy – do wykonywania swoich obowiązków potrzebowali szeregu składników materialnych, poczynwszy od pomieszczeń magazynowych, na rozlewni gazu skończywszy. Pomimo zmian podmiotowych z pracy S.M. nieprzerwanie korzystał ten sam podmiot, tj. spółka [...] w P. Powyższe implikuje wniosek o tym, iż Sąd Apelacyjny słusznie przyjął, że S.M nie został skutecznie przejęty przez spółkę [...] we W., następnie zaś spółkę [...] w O.

W doktrynie pojawia się pogląd, że glosowany judykat może stanowić wytyczne w zakresie konsekwencji stosowania outsourcingu w stosunku do zatrudnionych pracowników¹⁶. Wydaje się, że należy zaaprobować ten pogląd, zwracając przede wszystkim uwagę na to, iż niniejsze orzeczenie porządkuje i systematyzuje problemy dotyczące zarówno transferu pracowników, jak i ewentualnego powierzania przez przedsiębiorców zadań podmiotom zewnętrznym.

Literatura

- Chaciński J., *Brak świadomości albo swobody oraz pozorność w stosunkach pracy*, „Przegląd Sądowy” 2010, nr 6.
- Muszalski W., Walczak K., *Komentarz do art. 23¹ k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. *iidem*, wyd. 14, Warszawa 2024.
- Nazaruk P., *Komentarz do art. 108 k.c. [w:] Kodeks cywilny. Komentarz aktualizowany*, red. *idem*, LEX/el. 2024.

¹⁵ Wyrok TSUE z dnia 18 marca 1986 r., *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV*, C-24/85, ECLI: ECLI:EU:C:1986:127.

¹⁶ W. Muszalski, K. Walczak, *Komentarz do art. 23¹ k.p. [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, red. *iidem*, wyd. 14, Warszawa 2024.

Ślębzak K., *Komentarz do art. 38^a [w:] Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, red. K. Antonów, Warszawa 2024.

Streszczenie

Paulina Górna-Lewińska, Klaudia Górską

Transfer pracowników i outsourcing a stosunek pracy

Przedmiotem glosowanego orzeczenia jest ustalenie okoliczności koniecznych do skutecznego przejęcia pracowników na podstawie przepisu art. 23¹ kodeksu pracy, jak również skutecznego skierowania pracowników do świadczenia pracy w ramach umowy outsourcingu. Autorki zwracają uwagę, że zasada swobody umów nie ma charakteru bezwzględnego, zaś wszystkie umowy zakładające transfer pracowników muszą uwzględniać prawa pracowników, jak również skorelowane z nimi obowiązki pracodawców, w tym obowiązki podatkowe oraz składkowe.

Słowa kluczowe: transfer pracowników, outsourcing, przejście zakładu pracy, pozornosc.

Summary

Paulina Górna-Lewińska, Klaudia Górską

Employee Transfers and Outsourcing and the Employment Relationship

The subject of the judgment analyzed is to determine the circumstances necessary for the effective transfer of employees based on the provisions of Art. 23¹ of the Labor Code, as well as effectively directing employees to perform work under an outsourcing agreement. The authors point out that the principle of freedom of contract is not absolute, and all contracts involving the transfer of employees must take into account the rights of employees as well as the related obligations of employers, including tax and social insurance contribution obligations.

Keywords: transfer of employees, outsourcing, transfer of workplace, ostensible nature of a declaration of intent.