



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący)

SSN Romuald Dalewski (sprawozdawca)

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z odwołania J. P., M. P. i M. P.1 - prowadzących wspólnie działalność gospodarczą w ramach spółki cywilnej pod nazwą P. S.C. w K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K. z udziałem zainteresowanych: S. H. i Syndyka Masy Upadłości K. Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w O. o podleganie ubezpieczeniom społecznym, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27 września 2023 r., skargi kasacyjnej odwołujących się od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 27 października 2021 r., sygn. akt III AUa 1225/19,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 18 czerwca 2019 r. Sąd Okręgowy w Kielcach w pkt. I zmienił zaskarżoną przez J. P., M. P. i M. P.1 współników P. s.c. J. P., M. P., M. P.1 w K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Kielcach z 13 kwietnia 2018 r. i ustalił, że S. H. nie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu,

rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od dnia 1 sierpnia 2013 r. do 15 listopada 2013 r. u płatnika składek J. P., M. P. i M. P.1 prowadzących działalność gospodarczą pod firmą P. s.c., w pkt. II zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Kielcach na rzecz J. P., M. P. i M. P.1 kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że J. P., M. P. oraz M. P.1 prowadzą od 1 lutego 2006 r. działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej P. Głównym przedmiotem działalności jest prowadzenie stacji paliw w K. przy ul. S. (...), sprzedaż paliw i opon oraz konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, przeglądy rejestracyjne, mechanika samochodowa, prowadzenie myjni samochodowej. 1 marca 2013 r. wspólnicy spółki P. jako „usługobiorca” zawarli umowę z S. sp. z o.o. jako „usługodawcą”. Z umowy wynika, że spółka P. zleca, a usługodawca S. sp. z o.o. zobowiązuje się świadczyć usługi obejmujące w szczególności: sprzedaż i montaż opon, mechanika samochodowa, myjnia samochodowa, diagnostyka, stacja paliw, zwane dalej usługami. W umowie ustalono, iż „usługodawca” do realizacji w/w usług oddeleguje osoby, zwane dalej wykonawcami. Spółka S. nie posiada statusu agencji zatrudnienia, zatem przekazywała pracowników do drugiej spółki holdingowej K. sp. z o.o. z siedzibą w O. Spółka S. zawarła bowiem 1 marca 2013 r. umowę współpracy z K. Spółka z o.o. z siedzibą w O.. Spółka ta posiadała od 27 sierpnia 2012 r. status agencji zatrudnienia na podstawie wpisu pod numerem xy dokonanego przez Marszałka Województwa [...]. Przedmiotem umowy zawartej przez ww. spółki było przejmowanie przez K. sp. z o.o. z siedzibą w O. od kontrahentów S. sp. z o.o. pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto K. sp. z o.o. z siedzibą w O. zobowiązywała się do załatwiania wszelkich formalności w sprawach nawiązywania nowych stosunków pracy i zawierania umów z nowymi osobami w celu realizacji usług wynikających z umów zawartych przez S. sp. z o.o. Korespondowała i kontaktowała się telefonicznie z wyznaczonym pracownikiem, a K. Sp. z o.o. w O. w zakresie spraw pracowniczych i realizacji umowy. A. C. nie była wspólnikiem, ani pracownikiem P., jedynie osobą współpracującą jako małżonka jednego ze wspólników. S. H. został zatrudniony 1 sierpnia 2013 r. przez K. sp. z o.o. w O. Zainteresowany wykonywał pracę związaną z montażem opon. S. H. nie otrzymywał poleceń od wspólników spółki P.

Wynagrodzenie za pracę wypłacane przez K. otrzymywał na rachunek bankowy. Zainteresowany od dnia 1 sierpnia 2013 r. został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u K. Spółka z o.o. z siedzibą w O. „P” s.c. J. P., M. P., M. P.1 z siedzibą w K. dokonała zgłoszenia S. H. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 16 listopada 2013 r. do dnia 4 września 2015 r. Zainteresowany wystąpił z pozwem przeciwko K. sp. z o.o. w O. Wyrokiem zaocznym z dnia 30 maja 2014 r. Sądu Rejonowego w K. w sprawie sygn. akt IV P [...], zasądzone na rzecz S. H. od pozwanego K. sp. z o.o. z siedzibą w O. kwotę 800,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 listopada 2013 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę, kwotę 459,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 listopada 2013 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, kwotę 800,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 listopada 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz kwotę 1.600,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 15 listopada 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej. Ponadto nakazał pozwanej, aby wydała powodowi S. H. świadectwo pracy uwzględniające tryb rozwiązania stosunku pracy przez powoda bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz informację o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-11) za 2013 r.

Sąd Okręgowy podkreślił, że spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do weryfikacji skuteczności umowy zawartej pomiędzy zainteresowanym a K. sp. z o.o. w O. Sąd Okręgowy podniósł, że w dacie, gdy były zawierane porozumienia pomiędzy wspólnikami spółki P. a S. sp. z o.o., S. H. nie był zatrudniony w żadnej z tych firm. Dlatego też rozważania w przedmiocie, czy doszło do zmiany pracodawcy czy też nie, na podstawie art. 23¹ § 1 k.p w oparciu o umowę z 1 marca 2013 r. pomiędzy spółką P. a S. sp. z o.o., nie mają znaczenia w realiach przedmiotowej sprawy. Nie dotyczą bowiem zatrudnienia zainteresowanego, który dopiero w dacie 1 sierpnia 2013 r. został zatrudniony przez K.

W ocenie Sądu Okręgowego, organ rentowy nie wykazał że umowa z K. była umową pozorną, a faktycznym pracodawcą zainteresowanego byli wspólnicy spółki

P. Według art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Na gruncie podlegania ubezpieczeniom społecznym w związku z nawiązaniem stosunku pracy orzecznictwo sądowe wskazuje, że umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie z jej pracy korzystać. Zdaniem Sądu Okręgowego, takiego zarzutu pozorności S.H.. postawić nie można. Zainteresowany był bowiem zatrudniony przez K. sp. z o.o. w O., która to spółka wypłacała mu należne wynagrodzenie płatne na rachunek bankowy. Zainteresowany wystąpił także przeciwko tej spółce z roszczeniami związanymi z rozwiązaniem umowy o pracę i domagał się od niej wydania świadectwa pracy. Świadczy to dobitnie, że uznawał K. sp. z o.o. za swego pracodawcę. Przy ocenie rzeczywistego charakteru spornej umowy o pracę zawartej przez zainteresowanego istotne znaczenie ma też fakt, że praca świadczona przez niego była wykonywana w warunkach odpowiadających wymogom stawianym przez ustawodawcę dla pracy tymczasowej, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 360). Zdaniem Sądu Okręgowego, dla przedmiotowej sprawy istotne znaczenie ma też okoliczność, że spółka K. nie posiadała statusu agencji zatrudnienia, czego potwierdzeniem było wydanie 27 sierpnia 2012 r. przez Marszałka Województwa [...] w/w spółce certyfikatu o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Zainteresowany był więc zatrudniony przez agencję zatrudnienia i skierowany jako pracownik tymczasowy do pracy w przedsiębiorstwie odwołujących się wspólników. Istotą tego zatrudnienia jest wykonywanie określonej pracy u pracodawcy użytkownika, który może określić warunki wykonywania tej pracy. Innymi słowy nie jest wykluczone, iż pracodawca użytkownik (odwołujący się wspólnicy) może organizować i określać konkretne warunki realizacji pracy skierowanego doń pracownika tymczasowego. Nie zmienia to jednak faktu, że nie jest on stroną stosunku pracy i płatnikiem składek. Ustawodawca tak uregulował stosunek pracy tymczasowej i określił jego treść, że co

prawda pracodawca użytkownik posiada pewne władztwo organizacyjne na pracownikiem tymczasowym, to jednak nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Z samej definicji pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi - skierowanemu przez agencję do pracy tymczasowej - zadania i kontroluje ich wykonanie (art. 2 pkt 2 powołanej ustawy). Zdolność czynna pracodawcy użytkownika, jako podmiotu stosunku pracy, ma jednak szczególny charakter, który przejawia się w wyłączeniu możliwości bezpośredniego oddziaływania na powstanie, zmianę i ustanie stosunku pracy pracownika tymczasowego. Z tej przyczyny pracodawcy użytkownika nie można uznać za stronę stosunku pracy w zatrudnieniu tymczasowym. Stroną stosunku pracy pozostaje bowiem agencja pracy tymczasowej. Pracodawcę użytkownika nie łączy więc żadna umowa z osobą wykonującą u niego pracę tymczasową. Taką umowę zatrudniony zawiera tylko z agencją pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Z tej przyczyny pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą zatrudnianego do pracy tymczasowej. Nie ma więc podstaw do uznania, że zainteresowany wykonując pracę na terenie myjni samochodowej należącej do odwołujących się stawał się przez to ich pracownikiem. Przeczy temu przedstawiona powyżej istota pracy tymczasowej.

Nadto podkreślił Sąd Okręgowy, że S.H.. zawierając z K. umowę o pracę nie był uprzednio pracownikiem odwołujących się. Niewątpliwie wiedział kto jest jego pracodawcą, jaki był charakter zawieranej umowy oraz jakie będą okoliczności, warunki i przedmiot wykonywanych prac, a także jak będą kształtowały się zasady jego wynagradzania. Powyższe stwierdzenie znajduje potwierdzenie również w treści prawomocnego wyroku z 30 maja 2014 r. Sądu Rejonowego w K. w sprawie sygn. akt IV P [...]. Zostały bowiem w nim uwzględnione roszczenia zainteresowanego wobec jego pracodawcy K. sp. z o.o., wynikające z łączącego strony stosunku pracy. Przyjął zatem Sąd Okręgowy, że w realiach sprawy to K. sp. z o.o. z siedzibą w O. była pracodawcą zainteresowanego. W konsekwencji uznał za nieprawidłowe stanowisko organu rentowego, który ustalił, że zainteresowany podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spółce cywilnej P. odwołujących się współników.

Na skutek apelacji organu rentowego Sąd Apelacyjny w Krakowie wyrokiem z 27 października 2021 r., w pkt. I zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił odwołanie, zasądził od J. P., M. P., M. P.1 solidarnie na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Kielcach kwotę 180 zł, tytułem zwrotu kosztów postępowania oraz odstąpił do obciążania J. P., M. P., M. P.1 kosztami postępowania na rzecz Syndyka Masy Upadłości K. spółki z o.o. w O. w upadłości likwidacyjnej, w pkt. II zasądził od J. P., M. P., M. P.1 solidarnie na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Kielcach kwotę 240 zł, tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w pkt. III odstąpił do obciążania J. P., M. P., M. P.1 kosztami postępowania apelacyjnego na rzecz Syndyka Masy Upadłości K. spółki z o.o. w O. w upadłości likwidacyjnej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w żadnej mierze nie uzasadniał przyjęcia, że wykonywanie pracy przez zainteresowanego odbywało się na zasadach określonych w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1563), za czym miał przemawiać fakt, iż zawierająca z zainteresowanym w spornym okresie umowę o pracę spółka K. - jako podmiot wchodzący w skład tej samej grupy kapitałowej co S. sp. z o.o. - posiadała status agencji zatrudnienia, a sam zainteresowany nie był wcześniej zatrudniony w P. spółce cywilnej – J. P., M. P. oraz M.P.1 ani w S. sp. z o.o.

Sąd drugiej instancji podniósł, że Sąd pierwszej instancji dokonał częściowo niewłaściwych ustaleń faktycznych, iż w okresie objętym zaskarżoną decyzją zainteresowany nie otrzymywał poleceń od wspólników spółki P., co skutkowało przyjęciem, iż nie wykonywał pracy na rzecz tego podmiotu, ale - jak wskazał Sąd w uzasadnieniu podstawy prawnej - zainteresowany był zatrudniony przez agencję zatrudnienia (spółkę K.) i skierowany jako pracownik tymczasowy w przedsiębiorstwie odwołujących się wspólników P. s.c. W tym zakresie Sąd Apelacyjny dodatkowo ustalił, co następuje:

Przyszli pracownicy w sprawie pracy w P. s.c. w K. zgłaszali się do A. C. i ona przekazywała im umowę o pracę od firmy K. (już podpisaną przez tą spółkę) i zlecenie na pracownicze badanie lekarskie. Również z nią zainteresowani rozmawiali

i uzgadniali zakres swoich obowiązków pracowniczych oraz wszystkie inne kwestie pracownicze (np. urlopy). Natomiast nie mieli żadnych kontaktów z pracownikami firmy K. Także od A. C. dowiadawali się o nieprawidłowościach w spółce K. w tym o braku płatności składek na ubezpieczenia społeczne za tak zatrudnionych jak on pracowników. A. C. jest żoną jednego ze wspólników P. s.c. M. P. i osobą współpracującą w tej spółce, zajmuje się księgowością i sprawami kadrowymi. Ubezpieczony S.H.. wykonywał pracę na rzecz spółki P., która w ramach wyznaczonego przez tę spółkę czasu i miejsca sprowadzała się do pracy polegającej na montażu opon. Nadzór nad pracą S.H.. w imieniu wspólników P. s.c. sprawowała A. C., a ponadto kierownik zatrudniony w Spółce P. s.c.

Nie można zatem przyjąć w ocenie Sądu Apelacyjnego, że umowę o pracę zainteresowany wykonywał jako osoba zatrudniona w spółce K. - agencji pracy tymczasowej, a zatem na warunkach przewidzianych w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Sąd drugiej instancji przypomniał, że zgodnie z art. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, reguluje ona zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., tj. nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem, podlega bowiem kierownictwu podmiotu trzeciego, tj. pracodawcy użytkownika, natomiast stosunek pracy wiąże go tylko z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem. Fakt scedowania przez ustawodawcę (art. 14 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r.) elementu podporządkowania pracownika pracodawcy użytkownikowi oraz konieczność wykonywania pracy wprost na rzecz pracodawcy użytkownika, stanowi istotę funkcjonowania tej formy zatrudnienia, pozostając bez wpływu na wiążący agencję pracy tymczasowej i pracownika tymczasowego stosunek pracy.

Sąd Apelacyjny wskazując na art. 9 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych podniósł, że w celu określenia warunków przyszłej umowy cywilnej, agencja pracy tymczasowej i pracodawca- użytkownik są zobligowani uzgodnić

zakres informacji obejmujący: rodzaj pracy, wymagania kwalifikacyjne, wymiar czasu pracy, okres i miejsce wykonywania pracy tymczasowej. W przedmiotowej sprawie odwołującą się spółką P. nie przedstawiła jednak żadnego dokumentu, potwierdzającego prowadzenie przez nią jako pracodawcę użytkownika ze spółką K. jako agencją pracy tymczasowej jakichkolwiek ustaleń odnośnie warunków zatrudnienia zainteresowanego, wynikających wprost z art. 9 ust. 1 w/w ustawy. Nie można było również przyjąć, aby K. jako agencja pracy tymczasowej była związana z odwołującą się spółką P. (tym bardziej jako z pracodawcą użytkownikiem) jakąkolwiek umową. Konkluzji tej w żaden sposób nie podważała podnoszona przez odwołującą się okoliczność zawarcia przez spółkę P umowy z 1 marca 2013 r. o świadczenie usług z należąca do tej samej grupy kapitałowej co K. spółką S. Strona odwołująca się nie wykazała również, że umowa zawarta z zainteresowaną została oznaczona jako umowa kierująca do pracy tymczasowej, na zasadach prawa pracy i odwołania się do przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, bądź też aby wskazywała, że określony w niej rodzaj pracy ma być wykonywany na rzecz P., jako pracodawcy użytkownika. Nie sposób było zatem przyjąć, aby w przedmiotowej sprawie pomiędzy P. s.c. jako pracodawcą użytkownikiem) a K. jako agencją pracy tymczasowej i zainteresowanym S.H.. w istocie doszło do powstania tej nietypowej i specyficznej (z uwagi na trójstronność relacji) formy zatrudnienia, opartej na przepisach ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w sytuacji w której nie wykazano, aby umowa o pracę wspominała o takiej formie zatrudnienia, wskazywała pracodawcę użytkownika, a pracownik miał wiedzę na temat istoty tego specyficznego zatrudnienia i zdawał sobie sprawę z tego, że świadczy pracę jako osoba skierowana do pracy tymczasowej, a przy tym by miał świadomość roli pełnionej przez poszczególne podmioty (tj. spółki K. oraz P. s.c.).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w kontekście zawartej przez spółkę P. ze spółką S. umowy o świadczenie usług z 1 marca 2013 r. nie dało się również zidentyfikować elementów właściwych dla tzw. outsourcingu kadrowego. W przedmiotowej sprawie nie doszło do wyodrębnienia ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego, tj. spółki P. żadnych szczególnych, odrębnych funkcji, z którymi związane byłoby zatrudnienie zainteresowanego i przekazanie tych funkcji do realizacji spółce S., czy tym bardziej K. Prowadzeniem stacji benzynowej, serwisu i

warsztatu samochodowego (gdzie montażem opon zimował się zainteresowany), w której pracował zainteresowany nadal zajmowała się bowiem spółka P. Niewątpliwym było zatem, że okoliczności związane z wykonywaniem pracy i relacje między zainteresowanym a spółką P., wykluczały przyjęcie tezy o realizacji tzw. outsourcingu kadrowego. Co więcej, z zawartej 1 marca 2013 r. umowy o świadczenie usług wynikało, że w ramach outsourcingu kadrowego to spółka S. ma zapewnić spółce P. odpowiednio wykwalifikowanych pracowników do obsługi procesów związanych z myjnią samochodową, diagnostyką, stacją paliw, sprzedażą i montażem opon, mechaniką samochodową na terenie spółki, podczas gdy formalnie to nie S. skierował zainteresowanego do pracy na rzecz P. s.c., lecz K., który jako agencja pracy tymczasowej nie był związany z P. jakimkolwiek porozumieniem.

W konsekwencji powyższego w ocenie Sądu Apelacyjnego nie budziło wątpliwości, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy jedynie „wykreowano” niektóre dokumenty mające tylko stwarzać pozór zatrudnienia zainteresowanego w spółce K. (zainteresowanego nie łączyła żadna umowa ze spółką S.), podczas gdy rzeczywistym pracodawcą była spółka P. W sytuacji gdy spółka ta nie pełniła roli pracodawcy użytkownika w rozumieniu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wykonywana na jej rzecz praca prowadziła do powstania w spornym okresie stosunku pracy między zainteresowanym S.H.. a spółką P. Argument o braku w spornym okresie pisemnej umowy o pracę pomiędzy zainteresowanym a spółką P. nie podważa tej tezy, bowiem do nawiązania stosunku pracy może dojść w sposób dorozumiany, przez czynności konkludentne, na skutek samego wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy. Powstanie takiego umownego stosunku wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i zakładu pracy, a oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, bądź też dorozumiane, wynikające z zachowania się stron, które w niniejszej sprawie nie budziło najmniejszych wątpliwości. Oświadczenia woli stron umowy o pracę nie muszą też być wyraźne w swej treści. Zgodnie bowiem z art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p., generalnie, tj. z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego

strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) istnieją cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Sam fakt tworzenia dokumentacji płacowej, w tym zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i wypłacenia wynagrodzenia miał jedynie pozorować zatrudnienie zainteresowanego przez spółkę K.

Sąd drugiej instancji przyjął, że pisemna umowa o pracę S.H.. ze spółką K. była umową pozorną (art. 83 § 1 k.c.), bowiem rzeczywista umowa o pracę wiązała zainteresowanego ze spółką P. Pozorna umowa o pracę, na podstawie której jej strony nie miały zamiaru i od początku nie realizowały konstrukcyjnych obowiązków wynikających ze stosunku pracy, nie stanowi uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym pracowników. W tej sytuacji organ rentowy był uprawniony do wskazania w zaskarżonej decyzji rzeczywistego pracodawcy zainteresowanego jako płatnika składek. Rezultatem ustalenia, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy faktycznym pracodawcą zainteresowanego była spółka P. jest przyjęcie, iż to właśnie ten podmiot (a nie spółki K. czy S.) spełniał w spornym okresie przesłanki płatnika składek w rozumieniu art. 4 pkt 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ze wszystkimi tego konsekwencjami w zakresie odpowiedzialności składkowej przewidzianymi w tej ustawie oraz w art. 85 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1398 ze zm.), art. 104 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1409, ze zm.) i art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 7).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego przedstawiane przez odwołującą się spółkę P. pisma procesowe z powołaniem się na rozstrzygnięcia sądów w innych postępowaniach, nie miały wpływu na treść rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, bowiem Sąd oceniał stan faktyczny i prawny tylko w tej konkretnej sprawie. Także powołany przez Sąd pierwszej instancji wyrok zaoczny Sądu Rejonowego w

K. z dnia 30 maja 2014 r. (do sygn. akt IV P [...]), zasądzały świadczenia pracownicze (wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop, odszkodowanie, odprawę) od spółki K. na rzecz zainteresowanego S.H., bowiem został wydany na podstawie art. 339 k.p.c., a więc bez obecności strony pozwanej, na podstawie twierdzeń powoda o okolicznościach faktycznych przytoczonych w pozwie w zakresie świadczeń pieniężnych, bez przeprowadzenia postępowania dowodowego co do istnienia między stronami stosunku pracy, mającego znaczenia dla podlegania ubezpieczeniom społecznym. Sąd Apelacyjny wskazuje, iż sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie jest tymi prawomocnymi orzeczeniami związany. Ugruntowane jest stanowisko judykatury, że pozytywny aspekt prawomocności wyraża się tym, iż dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak to przyjęto w prawomocnym wcześniejszym wyroku. Wskazane w art. 365 k.p.c. związanie stron, sądów i innych podmiotów i osób treścią prawomocnego orzeczenia wyraża nakaz przyjmowania przez nie, że w objętej nim sytuacji stan prawny przedstawiał się tak, jak to wynika z sentencji wyroku. Z kolei negatywny aspekt prawomocności to wykluczenie możliwości ponownego rozpoznania sprawy między tymi samymi stronami. Jest to negatywna przesłanka procesowa, określana jako powaga rzeczy osądzonej, czyli *res iudicata*, która została uregulowana w art. 366 k.p.c. Mocą wiążącej wyroku w rozumieniu omawianego przepisu nie można rozpatrywać w oderwaniu od art. 366 k.p.c., stosownie do którego przymiot powagi rzeczy osądzonej odnosi się tylko „do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia, a ponadto tylko między tymi samymi stronami Granice przedmiotowe powagi rzeczy osądzonej określa przedmiot rozstrzygnięcia i jego podstawa faktyczna, natomiast jej granice podmiotowe obejmują tożsamość obydwu stron procesu, a więc powoda i pozwanego, a także ich następców prawnych. Zatem związanie sądu prawomocnym orzeczeniem zapadłym w innej sprawie w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c. (rozumiane jako rozstrzygnięcie kwestii prejudycjalnej) występuje w zasadzie przy tożsamości nie tylko przedmiotowej, ale i podmiotowej obu tych spraw.

W świetle powyższego Sąd Apelacyjny uznał, że sąd rozpoznający sprawę z odwołania od decyzji organu rentowego stwierdzającej podleganie danej osoby ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u podmiotu będącego stroną odwołującą, nie jest związany wyrokiem sądu pracy wydanym w sprawie z

powództwa pracownika przeciwko innemu podmiotowi o zasądzenie świadczeń pieniężnych i wydanie świadectwa pracy w związku z zatrudnieniem, brak jest bowiem w takim układzie procesowym tożsamości przedmiotu rozstrzygnięcia, jak i tożsamość stron postępowania.

Od wyroku Sądu Apelacyjnego skargę kasacyjną wnieśli J. P., M. P. i M. P.1 wspólnicy P. s.c. Skarżący zaskarżyli wyrok w części zmieniającej wyrok sądu pierwszej instancji w zakresie punktu I zaskarżonego wyroku, tj. w zakresie oddalenia odwołania i zasądzenia zwrotu kosztów postępowania od skarżących na rzecz organu rentowego, oraz w części zasądzającej zwrot kosztów postępowania apelacyjnego od skarżących na rzecz organu rentowego, tj. w zakresie punktu II zaskarżonego wyroku.

Skarżący wnieśli o uwzględnienie niniejszej skargi kasacyjnej i uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w części dotyczącej punktu I i punktu II zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi II instancji.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący zarzucili naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, tj.:

1. naruszenie art. 1 w zw. z art. 2 pkt 2 w zw. z art. 9 ust. 1 w zw. z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (dalej: „UTymcz”) poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie wbrew ustaleniom Sądu I instancji, że S.H.. nie był pracownikiem agencji zatrudnienia, skierowanym do Skarżących, jako pracownik tymczasowy, i w konsekwencji błędne stwierdzenie, że był on pracownikiem Skarżących;

2. naruszenie art. 65 § 2 Kodeksu Cywilnego (dalej: „KC”) poprzez jego błędne zastosowanie, tj. nie zbadanie zgodnego zamiaru stron i celów wszystkich umów zawartych pomiędzy Skarżącymi a spółkami outsourcingowymi;

3. naruszenie art. 3 w zw. z art. 22 Kodeksu Pracy (dalej: „KP”) poprzez jego błędną wykładnię, prowadzącą do uznania, że przedsiębiorca może być pracodawcą względem pracownika, którego nigdy nie zatrudnił i który w tym czasie wykonywał tę samą pracę na rzecz innego podmiotu;

4. naruszenie art 4 pkt 2 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej: „USUS”) poprzez jego błędną wykładnię,

prowadzącą do uznania, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne względem pracownika może być podmiot, który nie zawarł z nim żadnej umowy o pracę oraz nie wypłacił mu żadnego wynagrodzenia.

5. naruszenie art. 353¹ KC zw. z art. 750 KC w zw. z art. 734 KC poprzez ich błędną wykładnię, prowadzącą do uznania, że strony umowy o świadczenie usług w ramach swobody umów wynikającej z art. 353¹ KC nie mają prawa do autonomicznego kształtowania warunków umowy, w szczególności czasu i miejsca wykonywania usług, kwestii nadzoru nad pracownikami usługodawcy oraz rodzaju świadczonych usług;

6. naruszenie art. 83 ust. 1. USUS w zw. z art. 7 Konstytucji RP, poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, w sytuacji, gdy organ rentowy w zaskarżonej decyzji wykroczył poza swoje ustawowe kompetencje, gdyż dokonał on ustalenia płatnika składek, pomimo że na dzień wydania tejże decyzji nie miał ustawowych kompetencji w tym zakresie - gdyż takie uprawnienia organ rentowy posiada dopiero od dnia 13.06.2017 r. - na podstawie ustawy z dnia 11.05.2017 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, (Dz.U. poz. 1027), która weszła w życie dnia 13.06.2017 r.

Skarżący zarzucili również naruszenie przepisów postępowania, których naruszenie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznych ze zdrowym rozsądkiem, doświadczeniem życiowym oraz materiałem dowodowym, tj. że Skarżący byli w kwestionowanym okresie pracodawcą S.H., pomimo że osoba ta przed przejściem zakładu pracy nigdy nie była pracownikiem Skarżących i została zatrudniona bezpośrednio przez spółkę K. Spółka z o.o. już po przejściu zakładu pracy na tę spółkę, na które to zatrudnienie Skarżący nie mieli żadnego wpływu.

2. naruszenie art. 365 § 1 k.p.c., przez nieuwzględnienie wiążącej mocy prawomocnego wyroku z dnia 30 maja 2014 roku Sądu Rejonowego w K. w sprawie sygn. akt IV P [...], w którym ustalono, że pracodawcą S.H. w kwestionowanym okresie była spółka K., pomimo że sąd powszechny jest z mocy prawa związany

prawomocnym rozstrzygnięciem innego sądu powszechnego, i w konsekwencji błędne ustalenie, że S.H.. był w spornym okresie pracownikiem Skarżących.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest uzasadniona.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c., wskazać należy, że sprowadza się on wprost wyłącznie do polemiki i kwestionowania ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd drugiej instancji oraz oceny materiału dowodowego. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c., wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204; z 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533; z 23 listopada 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76; z 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405 oraz z 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Oznacza to, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 29 października 2008 r., IV CSK 228/08, LEX nr 475287). Nie jest zatem trafny w przedmiotowej sprawie zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. bowiem zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sąd Najwyższy jest władny, w ramach kontroli kasacyjnej, podważyć ocenę dowodów tylko wówczas, gdy w świetle dyrektyw płynących z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. okazała się rażąco wadliwa albo w sposób oczywisty błędna (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1997 r., II CKN 393/97). W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. Skarżący naruszenie tego przepisu wiąże z nieuwzględnieniem wiążącej mocy prawomocnego wyroku z 30 maja 2014 r., Sądu Rejonowego w K. w sprawie IV P [...], w którym to wyroku ustalono, że pracodawcą S.H. w kwestionowanym okresie była spółka K. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 8 lutego 2023 r., (I USKP 145/21, LEX nr 3526772) w identycznej sprawie wyjaśnił, że art. 365 k.p.c. nie określa wprost granic przedmiotowych mocy wiążącej, bowiem odwołuje się jedynie do prawomocności orzeczenia. W tej materii należy sięgać do art. 366 k.p.c., regulującego przedmiotowe granice powagi rzeczy osądzonej, co znajduje uzasadnienie w założeniu, że powaga rzeczy osądzonej i moc wiążąca są dwoma aspektami tej samej instytucji, jaką jest prawomocność materialna orzeczenia. Celem prawomocności materialnej jest zapewnienie stabilności sądowego rozstrzygnięcia i ekonomia procesowa (*ne bis in idem procedatur*). Z punktu widzenia prawomocności materialnej art. 366 k.p.c., ma szerszy i bardziej szczegółowy zakres, gdyż odwołuje się nie tylko do samego prawomocnego orzeczenia, tak jak art. 365 k.p.c., lecz także do tego co stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia. Zasadą wynikającą z art. 366 k.p.c., jest, że prawomocny wyrok nie ma mocy wiążącej wobec wszystkich, gdyż wiąże przede wszystkim strony procesu. Z kolei wobec innych osób niż strony procesu orzeczenie jest skuteczne, jeżeli mamy do czynienia z tzw. rozszerzoną prawomocnością materialną orzeczenia, co w zasadzie ma miejsce w wypadkach wskazanych w szczególnym przepisie ustawy. Związanie prejudycjalne innego sądu w innej sprawie treścią wydanego uprzednio orzeczenia (art. 365 k.p.c.), oznacza natomiast, że sąd ten nie może dokonać odmiennej oceny prawnej roszczenia wówczas, gdy w tej innej sprawie występują te same strony albo osoby objęte rozszerzoną prawomocnością, a ponadto pomiędzy prawomocnym orzeczeniem oraz toczącą się sprawą zachodzi szczególny związek polegający na tym, że prawomocne orzeczenie oddziałuje na rozstrzygnięcie w toczącej się sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2012 r., V CSK 305/11, LEX nr 1243097). Osoby, które nie były stronami i których nie obejmuje z mocy przepisu szczególnego rozszerzona prawomocność materialna wcześniejszego wyroku, nie są pozbawione możliwości realizowania swego prawa we własnej sprawie, także wtedy, gdy łączy się to z kwestionowaniem oceny wyrażonej w innej sprawie w zakresie przesłanek orzekania (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II CSK 143/12, LEX nr 1288628). W tym aspekcie nie można stracić z pola widzenia, że Sąd Najwyższy w uchwale z 21 września 2004 r., II UZP 8/04 (LEX nr 122048), przyjął, że organ rentowy rozpoznając wniosek o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy nie jest związany prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o ustalenie lub zmianę protokołu powypadkowego w zakresie uznania zdarzenia za wypadek przy pracy (art. 365 § 1 k.p.c.); wyrok taki nie ma powagi rzeczy osądzonej w sprawie toczącej się na skutek odwołania od decyzji organu rentowego (art. 366 k.p.c.; zob. też wyrok Sądu Najwyższego z 15 lipca 1998 r., II UKN 129/98, LEX nr 36526 i z 6 lutego 2013 r., I PK 207/12, LEX nr 1308044). W wyroku z 27 stycznia 2011 r., I UK 191/10 (LEX nr 896481), Sąd Najwyższy uznał, że wyrok sądu pracy ustalający zawarcie umowy o pracę nakładczą nie stanowi prejudykatu w kwestii dotyczącej podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu pracy nakładczej (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 13 października 2010 r., II UK 105/10, LEX nr 687035). Nie są też objęte mocą wiążącą kwestie wstępne, o których sąd rozstrzyga dążąc do wydania orzeczenia, ani też ustalenia faktyczne i poglądy interpretacyjne stojące u podstaw prawomocnego orzeczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 października 2017 r., I CSK 46/17, LEX nr 2400308; z 13 marca 2019 r., II PK 300/17, LEX nr 2633610 czy uchwałę z 27 października 2021 r., III CZP 109/20, OSNC 2022 nr 4, poz. 38). W wyroku z 15 stycznia 2015 r., IV CSK 181/14 (LEX nr 1628952), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że sentencją wyroku objęte jest rozstrzygnięcie o żądaniach stron (art. 325 k.p.c.), którego faktyczne i prawne podstawy zawiera uzasadnienie (art. 328 § 2 k.p.c.). Z mocy wiążącej wyroku o świadczenie korzysta jedynie rozstrzygnięcie, nie rozciąga się ona na kwestie pozostające poza sentencją, w tym ustalenia i oceny dotyczące stosunku prawnego stanowiącego podstawę żądania, o którym orzeczono. Wobec powyższego nie można podzielić zarzutów skargi kasacyjnej związanych z treścią art. 365 § 1 k.p.c., które skarżąca łączy z pominięciem mocy wiążącej wyroku zaocznego.

Przechodząc do zarzutów prawa materialnego podnieść należy, że Sąd Apelacyjny nie naruszył przepisów art. 1 w zw. z art. 2 pkt. 2 w zw. z art. 9 ust. 1 w zw. z art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r., o zatrudnianiu pracowników tymczasowych uznając, że S.H.. nie był pracownikiem agencji zatrudnienia jako

pracownik tymczasowy. Nie został również naruszony art. 4 pkt. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W wyroku z 23 czerwca 2022 r., (I USKP 113/21, LEX nr 3455692) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli to nie agencja – działająca przez swoich pracowników lub jednoznacznie upoważnionych pełnomocników (przedstawicieli) dokonuje rekrutacji i zatrudnienia pracownika (czyni to inny podmiot), a w umowie o pracę nie zaznaczono, że zatrudnienie ma powstać na warunkach pracy tymczasowej, nie można uznać, że agencja pracy tymczasowej stała się pracodawcą – płatnikiem w rozumieniu art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 1, art. 2 pkt 2 i art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W uzasadnieniu powyższej tezy Sąd Najwyższy podniósł, że w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w art. 1 ustawodawca określił, iż akt ten reguluje: (a) zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz (b) zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Pracownicy tymczasowi - zdefiniowani zostali w art. 2 pkt 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jako pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy pracodawca użytkownik to pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Praca tymczasowa, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 pkt 3 ustawy jest to wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań: a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Z powyższych przepisów wynika, że praca tymczasowa jest wykonywana na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Zadania

wykonywane w ramach pracy tymczasowej służą okresowemu uzupełnieniu personelu przedsiębiorstwa u pracodawcy użytkownika z różnych przyczyn.

Podstawową różnicą między pracownikiem zatrudnionym bezpośrednio przez pracodawcę a pracownikiem tymczasowym jest pośrednictwo agencji pracy tymczasowej. Cechą charakterystyczną pracy tymczasowej jest występowanie trzech stron stosunku zatrudnienia: agencji pracy tymczasowej, pracodawcy użytkownika i pracownika tymczasowego. Agencja dokonuje rekrutacji i zatrudnia pracownika, który wykonuje pracę bezpośrednio u pracodawcy użytkownika (niebędącym formalnie jego pracodawcą). Pracodawca użytkownik wyznacza zadania pracownicze i kontroluje ich wykonanie.

Przepisy dotyczące pracowników tymczasowych są dla nich mniej korzystne w porównaniu do unormowań dotyczących pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę z Kodeksu pracy. Przykładowo - do pracowników tymczasowych nie mają zastosowania przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969). Art. 21 ustawy stanowi, że do umów o pracę zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹ k.p. Istotny jest również przepis ustawy, iż do pracownicy tymczasowej mającej łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę stosuje się art. 177 § 3 k.p., dotyczący obowiązku przedłużenia umowy do dnia porodu z pracownicą w ciąży. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc (30 dni) pozostawania w dyspozycji jednego lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika; przepisy nie przewidują możliwości udzielenia urlopu zaliczkowego (art. 17 ustawy). Mając powyższe na względzie, a także występującą realnie możliwość nadużyć w zakresie odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, w ocenie Sądu Najwyższego ustawa o pracownikach tymczasowych powinna być interpretowana w sposób ścisły, który uniemożliwia rozszerzanie kręgu podmiotów objętych tą ustawą, co implikuje również rygorystyczną wykładnię desygnatu płatnika składek na ubezpieczenie społeczne.

W myśl art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych płatnikiem składek dla pracowników jest pracodawca. Ten sam podmiot realizuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne stosownie do art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Pracownicy (z wyjątkiem prokuratorów) obowiązkowo podlegają ubezpieczeniu chorobowemu od dnia nawiązania do dnia ustania stosunku pracy (art. 11 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej). Powinni oni zostać zgłoszeni do ubezpieczeń przez pracodawców (płatników składek) w ciągu - co do zasady - 7 dni od zatrudnienia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ustawy systemowej). Przepisy te nie zawierają szczególnych unormowań wyjaśniających, czy za pracodawcę należy uznać tylko agencję pracy tymczasowej (zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) czy również „pracodawcę użytkownika” ani nie wprowadzają odpowiedzialności solidarnej (ewentualnie *in solidum*) odnośnie do zapłacenia składek, należy więc uznać, że pracownik tymczasowy ma tylko jednego pracodawcę – agencję pracy tymczasowej, która jest płatnikiem zobligowanym do zapłacenia składek do ZUS zgodnie z art. 4 pkt 2a ustawy systemowej. Agencja pracy tymczasowej *de facto* nie spełnia istotnego wymogu pracodawcy z art. 3 k.p. w postaci sprawowania bezpośredniego nadzoru nad wykonywaniem pracy; wykonuje jedynie czynności wstępne związane z nawiązaniem stosunku pracy, zgłasza pracownika do ubezpieczenia w ZUS, a także wypłaca wynagrodzenie za pracę, opłaca składki do ZUS oraz zaliczki na podatek dochodowy. Nadzór nad wykonywaniem pracy jest tylko pośredni przez: utrzymywanie sporadycznego kontaktu z pracodawcą użytkowaniem oraz przyjmowanie skarg od pracownika tymczasowego (art. 13 ust. 2a ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, dodany ustawą z dnia 7 kwietnia 2017 r., Dz.U. z 2017 r., poz. 962). W tym aspekcie należy uznać, że brak wykonania adekwatnych czynności zmierzających do nawiązania nietypowego stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej, a zwłaszcza brak jednoznacznego poinformowania pracownika w umowie o pracę, że nawiązuje stosunek pracy tymczasowej z agencją pracy tymczasowej (na innych warunkach niż wynikające z ogólnych zasad art. 22 § 1 k.p.),

uniemożliwia ustalenie agencji za pracodawcę i płatnika składek na ubezpieczenie społeczne.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania słusznie Sąd Apelacyjny przyjął, że brak jest podstaw do uznania, że wykonywanie pracy przez zainteresowanego odbywało się na zasadach określonych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Wobec zainteresowanego nie podjęto czynności zmierzających do nawiązania stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej. Brak było umowy kierującej.

Co do zarzutu naruszenia art. 3 kodeksu pracy w związku z art. 22 kodeksu pracy podnieść należy, że zgodnie z art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p., 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. Podstawowe znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy wykonywana praca ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny ustalił, że wszystkie przedstawione elementy stosunku pracy, mimo formalnego zawarcia umowy ze Spółką K. były realizowane w spółce P., na rzecz której ubezpieczona w rzeczywistości świadczyła pracę pod kierownictwem tej spółki, która po zawarciu umowy z K. tylko przekazywała środki na wynagrodzenia przez ten podmiot. Ubezpieczony otrzymywał polecenia od wspólników spółki P. Polecenie wydawała A. C., żona wspólnika spółki P. oraz kierownik. Jego praca polegała na montowaniu opon na rzecz P. Nie miał kontaktów z pracownikami K. Zatem jak trafnie przyjął Sąd Apelacyjny, formalne oznaczenie w umowie o pracę Spółki K. jako pracodawcy w spornym okresie nie było wystarczające do wykreowania istnienia stosunku pracy.

Odnosząc się w dalszej kolejności do zarzutu naruszenia art. 353¹ k.c., zw. z art. 750 k.c., w zw. z art. 734 k.c., wymaga podkreślenia, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że strony zawierające umowę mogą – co do

zasady – ułożyć stosunek prawny według swojego uznania. Swoboda stron przy zawieraniu umów (art. 353¹ k.c.) nie jest jednak nieograniczona, gdyż o jej granicach stanowi: właściwość (natura) stosunku prawnego, ustawa oraz zasady współżycia społecznego. Oznacza to, że strony są zobligowane do przestrzegania zasadniczych elementów stosunku zobowiązaniowego, czyli jego części składowych, które decydują o istocie tworzonego węzła prawnego. Rzeczywisty rodzaj zobowiązania ostatecznie – z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy – określa sąd (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 2013 r., II UK 201/12, LEX nr 1618766; z dnia 21 marca 2013 r., III CSK 216/12, LEX nr 1324298). Z tej przyczyny możliwe jest uznanie (ustalenie i ocena) przez sąd ubezpieczeń społecznych, że zawarta umowa jest sprzeczna z przepisami prawa (art. 58 § 1 k.c.) albo że została zawarta dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). Przysługująca stronom swoboda umów zasadniczo nie umożliwia zawarcia umowy o pracę, zgodnie z którą pracownik będzie wykonywał pracę na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu niż pracodawca. Umowę taką należy uznać za sprzeczną z art. 22 § 1 k.p. oraz przeciwną naturze stosunku pracy (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli nie doszło do nawiązania umowy przez agencję pracy tymczasowej działającą przez swoich pracowników lub jednoznacznie upoważnionych pełnomocników (przedstawicieli), w umowie o pracę nie zaznaczono, że zatrudnienie ma powstać na warunkach pracy tymczasowej, a agencja pracy tymczasowej (dodatkowo) nie wywiązywała się z obowiązku pracodawcy jako płatnika składek do ZUS i zaliczek na poczet podatku dochodowego (por. cyt. już wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2022 r., I USKP 113/21). Niedopuszczalna (sprzeczna z normami o charakterze imperatywnym wyinterpretowanymi z art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. oraz wykraczająca poza swobodę umów z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest więc konstrukcja zależności taka jak ukształtowana w rozpoznawanej sprawie, polegająca na wykonywaniu pracy u rzeczywistego pracodawcy, mimo zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego przez inny podmiot (por. również wyrok Sądu Najwyższego z 9 listopada 2021 r., I USKP 58/21, LEX nr 3527222).

Odnośnie zarzutu naruszenia art. 65 k.c., przez błędne niezastosowanie i niezbadanie zgodnego zamiaru stron celów wszystkich umów zawartych między skarżącą a spółkami outsourcingowymi podkreślić należy, że ukształtowany jest

pogląd, że przejęcie samych zadań nie jest wystarczające dla zastosowania art. 23¹ k.p., w sytuacji gdy działalność przedsiębiorstwa opiera się w znaczącej mierze na substracie materialnym, który nie został przejęty (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2020 r., III UK 142/19, LEX nr 3207672). Oczywiście zaś jest, że stronami transferu mogą być jedynie dwa podmioty - pracodawca przejmowany i pracodawca przejmujący, między którymi dochodzi do przejęcia zadań, składników majątkowych i pracowników. Brak jest w umowie cech *outsourcingu* kadrowego. Umowa nie spełnia przesłanek z art. 23¹ kodeksu pracy.

Przechodząc do zarzutu naruszenia art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 7 ustawy zasadniczej podnieść należy, że ZUS jest stroną stosunków ubezpieczenia i samodzielnie ustala czy zgłaszający płatnik jest rzeczywistym pracodawcą. Czyli może stwierdzić w decyzji, że inny podmiot jest faktycznym pracodawcą. Taką wykładnię i stosowanie prawa wzmocnił, a w istocie potwierdził, ustawodawca dodając do art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przepis ust. 1 pkt 1a (Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności ustalenia płatnika składek). Istotny jest art. 38a ust. 1 tej ustawy, dodany ustawą zmieniającą z 11 maja 2017 r. (Dz.U. z 2017 r., poz. 1027), a stanowiący, że „Jeżeli w związku z przeprowadzonym postępowaniem wyjaśniającym lub kontrolą wykonywania przez płatników składek obowiązków z zakresu ubezpieczenia społecznego zachodzi konieczność wydania decyzji, o której mowa w art. 83 ust. 1 pkt 1a, Zakład wydaje decyzję podmiotowi zgłaszającemu ubezpieczonych do ubezpieczeń społecznych oraz płatnikowi składek ustalonemu przez Zakład”. Ustawodawca zatem wskazuje, że mogą być różne podmioty, czyli zgłaszający i płatnik, zatem samo zgłoszenie może być weryfikowane i pozwany może stwierdzić, że inny podmiot jest pracodawcą i płatnikiem składek. Ustawa zmieniająca nie oznacza, iż dopiero od jej wejścia w życie pozwany może weryfikować zgłoszenie. Już wcześniej mógł to robić i wydawał podobne decyzje, gdyż pozwalała na to regulacja art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Pozwany przed wydaniem decyzji nie występuje do sądu o ustalenie stosunku prawnego. Co najmniej pośrednio wynika to z art. 189¹ k.p.c., który odnosi się do organu podatkowego a nie do pozwanego. Wprowadzając tę regulację prawodawca nie objął nią organu rentowego (ZUS). Art. 31 ustawy o

systemie ubezpieczeń społecznych nie wymienia wśród stosowanych odpowiednio przepisów Ordynacji podatkowej art. 199a. Potwierdza to, że nie ma trybu sądowego, takiego jak w art. 189¹ k.p.c. w odniesieniu do decyzji ZUS. Procedura taka musiałaby być wyraźnie wskazana przez ustawodawcę, bo ustalenie stosunku prawnego lub prawa w rozumieniu art. 189 k.p.c. dotyczy stosunku cywilnoprawnego, a takim nie jest stosunek ubezpieczenia społecznego (ma charakter publicznoprawny). ZUS nie jest stroną stosunku cywilnoprawnego (umowy o pracę, umowy o dzieło czy umowy zlecenia). Nie chodzi więc o interes prawny w sprawie cywilnej (art. 189 k.p.c.) lecz o realizację ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w której pozwany ma samodzielną podstawę do wydawania decyzji - art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych są sprawami cywilnymi tylko w ujęciu formalnym (art. 1 i art. 2 k.p.c.) a nie materialnym. Innymi słowy przyjęty zapis w art. 83 ust. 1 pkt 1a jedynie to potwierdza. Założenie, że granicą podmiotowego działania pozwanego jest tylko treść umowy o pracę nie jest zasadne. W praktyce oznacza to, że nie prowadzi się na etapie przed organem rentowym spraw negatywnych, czyli że dany podmiot (np. zgłaszający do ubezpieczenia) nie jest pracodawcą. Znaczenie ma weryfikacja zgłoszenia i ustalenie faktycznego (rzeczywistego) a nie fikcyjnego pracodawcy (płatnika), (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2022 r., I USKP 115/21, LEX nr 3455683).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.

[a!]