



Sygn. akt I USKP 113/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania J. P., M. P., M. P. - prowadzących wspólnie działalność gospodarczą pod nazwą P. s.c.

w K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.

z udziałem zainteresowanych: K. K. i Syndyka Masy Upadłości K.

Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej

o podleganie ubezpieczeniom społecznym i podstawę wymiaru składek,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 23 czerwca 2022 r.,

skargi kasacyjnej odwołujących się od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 16 stycznia 2020 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 października 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. (dalej również jako: ZUS lub organ rentowy) stwierdził, że K. K. w

okresie od 2 września 2013 r. do 15 marca 2014 r. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika – P. s.c. ze wskazaną w decyzji podstawą wymiaru składek.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2017 r. częściowo zmienił zaskarżoną przez wskazanego w decyzji płatnika składek decyzję i ustalił, że K. K. nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od 2 września 2013 r. do 15 listopada 2013 r. u płatnika składek J. P., M. P., M. P., prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą P. s.c. w K..

W wyroku z dnia 16 stycznia 2020 r., sygn. akt III AUa (...), Sąd Apelacyjny w K. – w sprawie z odwołania J. P., M. P., M. P. - wspólników P. s.c. w K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K., przy udziale zainteresowanych: K. K. i Syndyka Masy Upadłości K. w O. w upadłości likwidacyjnej, zmienił zaskarżony apelacją organu rentowego wyrok Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 12 kwietnia 2017 r., sygn. akt V U (...) i oddalił odwołanie odwołujących się od decyzji organu rentowego z dnia 21 października 2016 r.

W sprawie ustalono, że J. P., M. P. oraz M. P. prowadzą od 1 lutego 2006 r. działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej P.. Głównym przedmiotem działalności jest prowadzenie stacji paliw w K., 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. Spółką z o.o. jako „usługodawcą”. Z umowy wynika, że spółka P. zleca, a usługodawca P. Spółka 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 treści umowy ustalono, iż „usługodawca” do realizacji w/w usług oddeleguje osoby, zwane dalej wykonawcami. Spółka S. przekazywała pracowników do drugiej spółki K. Spółka z o.o. z siedzibą w O. (dalej jako: „Spółka K.”). Spółka S. zawarła w dniu 1 marca 2013 r. umowę współpracy ze Spółką K. Spółka ta posiadała od 27 sierpnia 2012 r. status agencji zatrudnienia na

podstawie wpisu pod numerem 8640 dokonanego przez Marszałka Województwa (...). Przedmiotem umowy zawartej przez ww. spółki było przejmowanie przez Spółkę K. od kontrahentów S. Spółki z o.o. pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto Spółka K. 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. Spółkę z o.o. Kontaktami pomiędzy spółką P. a spółkami zewnętrznymi zajmowała się A. C. P., żona wspólnika M. P., która nie była wspólnikiem ani pracownikiem P., a jedynie osobą współpracującą jako żona jednego ze wspólników.

K. K. dowiedziała się od znajomych o możliwości zatrudnienia na myjni samochodowej. Skontaktowała się z A. C. P., która poinformowała ją o możliwości zawarcia umowy ze Spółką K. na stanowisku pracownika myjni. Po ustaleniu warunków otrzymała podpisany przez Spółkę K. egzemplarz umowy o pracę na okres próbny od 2 września 2013 r. do 30 listopada 2013 r. Pozostali pracownicy stacji paliw poinstruowali ją co do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku. Pracownicy ci także byli zatrudnieni przez Spółkę K. W ramach swoich obowiązków K. K. myła samochody zgodnie ze zleceniem klienta. Wynagrodzenie za pracę wypłacane przez Spółkę K. otrzymywała na swój rachunek bankowy. Zainteresowana od 2 września 2013 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę ze Spółką K..

Po rozwiązaniu stosunku pracy przez K. K. bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (Spółki K.), spółka cywilna P. dokonała zgłoszenia zainteresowanej do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od dnia 16 listopada 2013 r. Zainteresowana wystąpiła z pozwem przeciwko Spółce K. Wyrokiem zaocznym z dnia 30 maja 2014 r. Sąd Rejonowy w K. w sprawie sygn. akt IV P (...), zasądził na rzecz K. K. od pozwanej Spółki K. kwoty wynagrodzenia, ekwiwalentu oraz odszkodowania i odprawy. Ponadto nakazał pozwanej, aby wydała zainteresowanej świadectwo pracy uwzględniające tryb rozwiązania stosunku pracy przez powódkę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz

informację o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-11) za 2013 r.

Sąd drugiej instancji uznał, że istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy zainteresowana K. K. w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w P. s.c. – J. P., M. P. oraz M. P., czy też z tytułu zatrudnienia w Spółce K.U.K. na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 594), a w rezultacie do ustalenia, kto był faktycznym pracodawcą i płatnikiem składek z tytułu zatrudnienia zainteresowanej.

Według Sądu Apelacyjnego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie uzasadniał przyjęcia, że wykonywanie pracy przez zainteresowaną odbywało się na zasadach określonych w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, za czym według Sądu pierwszej instancji miał przemawiać fakt, iż zawierająca z zainteresowaną 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 sama zainteresowana nie była wcześniej zatrudniona w P. s.c. – J. P., M. P. oraz M. P. ani w S. Spółce z o.o. W ocenie Sądu drugiej instancji w okresie objętym zaskarżoną decyzją zainteresowana faktycznie wykonywała pracę na rzecz spółki P., która w ramach wyznaczonego przez tę spółkę czasu i miejsca sprowadzała się do pracy na stanowisku pracownika myjni, w której myła samochody klientów i sprzątała. K. K. w sprawie pracy zgłosiła się do A. C. P.. Wówczas ta ostaną zadzwoniła do Spółki K. wskazując, że jest firmie P. potrzebny pracownik oraz, że ma kandydata K. K.. Otrzymała wtedy skan umowy o pracę od firmy K., która wystawiała wszystkie dokumenty kadrowe. Zainteresowana rozmawiała i uzgadniała zakres jej obowiązków z A. C. P., która informowała ją, jakie obowiązki ma wykonywać. Pracę zainteresowanej nadzorował także J. P., który sprawdzał, czy jest obecna w miejscu, a także kierownik W. S.. Zainteresowana nie miała żadnych kontaktów z pracownikami firmy K. Pracę wykonywała na terenie myjni spółki P..

Zdaniem Sądu Apelacyjnego spółka P. nie przedstawiła żadnego dokumentu potwierdzającego prowadzenie przez nią, jako pracodawcę użytkownika ze Spółką

K., jako agencją pracy tymczasowej, jakichkolwiek ustaleń odnośnie warunków zatrudnienia zainteresowanej, wynikających wprost z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Nie można było również przyjąć, aby Spółka K. jako agencja pracy tymczasowej była związana ze spółką P. (tym bardziej jako z pracodawcą użytkownikiem) jakąkolwiek umową. Konkluzji tej nie podważała podnoszona przez odwołującą się okoliczność zawarcia przez spółkę P. umowy o świadczenie usług z należącą 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, by wskazywała, że określony w niej rodzaj pracy ma być wykonywany na rzecz P., jako pracodawcy użytkownika. W ocenie Sądu drugiej instancji nie sposób było przyjąć, aby w przedmiotowej sprawie pomiędzy P. (jako pracodawcą użytkownikiem) a K. jako agencją pracy tymczasowej i zainteresowaną K. K. 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.).

Według Sądu Apelacyjnego z zawartej przez spółkę P. ze spółką S. umowy o świadczenie usług z dnia 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 zainteresowanej i przekazanie tych funkcji do realizacji spółce S., czy tym bardziej K. Prowadzeniem myjni i sprzątaniem, w której pracowała zainteresowana nadal zajmowała się bowiem spółka P.. Niewątpliwie było zatem, że okoliczności związane z wykonywaniem pracy i relacje między zainteresowaną a spółką P., wykluczały przyjęcie tezy o realizacji tzw. *outsourcingu*

kadrowego. Co więcej, z zawartej w dniu 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 zainteresowaną do pracy na rzecz P. lecz Spółka K. która jako agencja pracy tymczasowej nie była związana z P. jakimkolwiek porozumieniem.

W konsekwencji nie budziło wątpliwości, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy jedynie „wykreowano” niektóre dokumenty mające tylko stwarzać pozór zatrudnienia zainteresowanej w Spółce K. (zainteresowanej 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 z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wykonywana na jej rzecz praca prowadziła do powstania w spornym okresie stosunku pracy między zainteresowaną K. K. a spółką P..

Według Sądu Apelacyjnego powyższego stanowiska nie podważa argument strony odwołującej się o braku w spornym okresie pisemnej umowy o pracę pomiędzy zainteresowaną a spółką P.. Do nawiązania stosunku pracy może dojść w sposób dorozumiany przez czynności konkludentne na skutek 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 związku 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. 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 zainteresowanej przez Spółkę K. Według Sądu organ rentowy prawidłowo sprowadził faktyczną rolę Spółki K. jedynie do pośrednika finansowego, dokonującego tylko technicznych operacji bankowych w granicach udostępnionych przez spółkę P. środków. To nie Spółka K. wyszukiwała pracowników - w tym zainteresowanej - do pracy w spółce P., lecz jedynie podpisywała umowy o pracę z osobami, które same - tak jak zainteresowana - zgłosiły się w poszukiwaniu pracy do P. i A. C. P. zajmująca się kontaktami z K. wręczyła jej podpisaną przez tę Spółkę umowę o pracę, stwarzając tym samym pozory zawarcia umowy o pracę z zainteresowaną. Celem tych zabiegów („konstrukcji”) było unikanie przez rzeczywistego płatnika składek, a więc spółkę P. ponoszenia części obciążeń związanych z zatrudnieniem pracowników. Zdaniem Sądu pisemna umowa o pracę K. K. ze Spółką K. była umową pozorną (art. 83 § 1 k.c.), ponieważ rzeczywista umowa o pracę wiązała zainteresowaną ze spółką P.. W tej sytuacji organ rentowy był uprawniony do wskazania w zaskarżonej decyzji rzeczywistego pracodawcy zainteresowanej jako płatnika składek. Rezultatem ustalenia, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy faktycznym pracodawcą zainteresowanej była spółka P. jest przyjęcie, że to właśnie ten podmiot (a nie spółki: K. czy S.) spełniał w spornym okresie przesłanki płatnika składek w rozumieniu art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. 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 (Dz.U. z 2015 r., poz. 581 ze zm.), art. 104 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm.) i art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 2018 r., poz. 1433).

Według Sądu drugiej instancji przedstawiane przez apelującą pisma procesowe z powołaniem się na rozstrzygnięcia sądów w innych postępowaniach, nie miały wpływu na treść rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, ponieważ Sąd

oceniał stan faktyczny i prawny tylko w tej konkretnej sprawie; podobnie wskazywany wyrok zaoczny Sądu Rejonowego w K. z dnia 30 maja 2014 r. zasądzający świadczenia pracownicze (wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop, odszkodowanie, odprawę) od Spółki K. na rzecz zainteresowanej K. K., nie mógł być uwzględniony, ponieważ 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 znaczenie dla podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego odwołujący się zaskarżyli skargą kasacyjną opartą na obu podstawach kasacyjnych z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

„1. 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 przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, wbrew ustaleniom Sądu I instancji, że K. K. nie była pracownikiem agencji zatrudnienia, skierowanym do skarżących, jako pracownik tymczasowy, i w konsekwencji błędne stwierdzenie, że była ona pracownikiem skarżących;

2. art. 65 § 2 k.c. przez jego błędne zastosowanie tj. nie zbadanie zgodnego zamiaru stron i celów wszystkich umów zawartych pomiędzy skarżącymi a spółkami *outsourcingowymi*;

3. art. 3 w zw. z art. 22 k.p. przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, 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. art. 4 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez 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 wypłacał mu żadnego wynagrodzenia;

5. art. 353¹ zw. z art. 750 k.c. w zw. z art. 734 k.c. przez ich błędną wykładnię, prowadzącą do uznania, że strony umowy o świadczenie usług w ramach swobody umów wynikającej z art. 353¹ k.c. 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. art. 83 ust. 1 ustawy systemowej w zw. z art. 7 Konstytucji RP przez 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.”

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

„a) 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 K. K. pomimo, że osoba ta przed przejściem zakładu pracy nigdy nie była pracownikiem skarżących i została zatrudniona bezpośrednio przez spółkę K. już po przejściu zakładu pracy na tę Spółkę, na które to zatrudnienie skarżący nie mieli żadnego wpływu;

b) 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 K. K. 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 K. K. była w spornym okresie pracownikiem skarżących”.

Skarżący wniesli o uwzględnienie skargi kasacyjnej i uchylenie w części dotyczącej punktu I i punktu II zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi II instancji, a także –

o zasądzenie od organu rentowego oraz zainteresowanego Syndyka Masy Upadłości Spółki K. w upadłości likwidacyjnej na rzecz skarżących zwrotu kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

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.

Jeżeli więc 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 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (zwłaszcza, gdy nie wywiązywała się z obowiązku odprowadzania od wynagrodzenia pracownika składek do ZUS i zaliczek na poczet podatku dochodowego, jak w sprawie objętej niniejszą skargą kasacyjną).

Zarzut skargi kasacyjnej naruszenia 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 oraz zarzut czwarty skargi kasacyjnej nie były więc uzasadnione.

W tym kontekście zakwestionowanie w skardze kasacyjnej ustaleń Sądu Apelacyjnego dotyczących tego, że negocjacje dotyczące zatrudnienia zainteresowanej nie były prowadzone przez osobę będącą pracownikiem lub przedstawicielem Spółki K. podpisanie umowy o pracę nie zostało poprzedzone negocjacjami dotyczącymi warunków zatrudnienia, a w przedstawionej zainteresowanej do podpisania umowie o pracę nie zaznaczono, że stanie się ona pracownikiem agencji pracy tymczasowej, na skutek czego pisemna umowa o pracę K. K. ze Spółką K. była umową pozorną (art. 83 § 1 k.c.), wymagałoby przedstawienia w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia tego przepisu, do czego jednak nie doszło. Uniemożliwia to Sądowi Najwyższemu odniesienie się do tej oceny (oraz ewentualnego rozważania uznania umowy za nieważną jako sprzeczną z ustawą - art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Ustalenie, że nie doszło do skutecznego nawiązania umowy o pracę tymczasową uprawniało organ rentowy oraz Sąd do wskazania rzeczywistego pracodawcy zainteresowanej jako płatnika składek. Konkluzja, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy faktycznym pracodawcą zainteresowanej była spółka P. i to właśnie ten podmiot (a nie spółki: K. czy S.) spełniał w spornym okresie przesłanki płatnika składek w rozumieniu art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, nie zostało w skardze kasacyjnej skutecznie podważone pozostałymi zarzutami.

W skardze kasacyjnej niesłusznie zarzucono naruszenie art. 22 § 1 k.p. w powiązaniu z art. 3 k.p. przez odmowę uznania istnienia stosunku pracy ze Spółką K. 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. 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.

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 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.

Trudno podzielić zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 65 § 2 k.c. przez jego błędne zastosowanie tj. nie zbadanie zgodnego zamiaru stron i celów wszystkich umów zawartych pomiędzy skarżącymi a spółkami *outsourcingowymi* –

w sytuacji, gdy pracownica nie zdawała sobie sprawy z uzgodnień spółek dotyczących braku przekazywania agencji pracy tymczasowej środków finansowych na opłacenie od wynagrodzeń pracownicy składek do ZUS i zaliczek na podatek dochodowy, co w krótkim czasie doprowadziło do rozwiązania formalnie zawartej umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy agencji. Z pierwotnej decyzji ZUS wynika, że spółki K. i S. za wykonaną „usługę” pobierać miały równowartość wynagrodzeń pracowników pomniejszonych o 40% należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy. W efekcie doszło do sytuacji, w której K. i S. płaciły pracownikom i zleceniobiorcom wynagrodzenie netto, nie odprowadzając za nich należności publicznoprawnych. Również dostępna w Internecie Kwerenda wniosków pokontrolnych Najwyższej Izby Kontroli, dotycząca kontroli nr (...) wskazuje, że zaległości składowe i podatkowe tych spółek z tytułu zawarcia tysięcy umów o pracę tymczasową wyniosły w skali kraju do 2015 r. kilkadziesiąt milionów złotych, doprowadzając do upadłości spółek.

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. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 2021 r., I USKP 58/21).

Zarzut piąty skargi kasacyjnej nie mógł być uwzględniony, gdyż wprowadzie przedsiębiorcy są uprawnieni do autonomicznego kształtowania warunków umowy, w szczególności czasu i miejsca wykonywania usług w granicach zakreślonych przez art. 353¹ zw. z art. 750 k.c. w zw. z art. 734 k.c., jednak przepisy te nie pozwalają na ustalanie płatnika składek na ubezpieczenie społeczne z pominięciem ustawowych unormowań.

Odnosnie do zarzutu szóstego skargi kasacyjnej należy wskazać, że ZUS jest stroną stosunków ubezpieczenia i samodzielnie ustala, czy zgłaszający płatnik jest rzeczywistym pracodawcą. Taką wykładnię i stosowanie prawa 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). Ustawodawca potwierdził, że zgłaszający i płatnik mogą być różnymi podmiotami, zatem samo zgłoszenie może być weryfikowane i ZUS może stwierdzić, że inny podmiot jest pracodawcą i płatnikiem składek. Jeszcze przed wejściem w życie ustawy nowelizacyjnej ZUS mógł weryfikować zgłoszenie do ubezpieczeń i czynił to. Pozwalała na to regulacja art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2020 r., I UK 137/19).

Kompetencje kontrolne organu rentowego wynikają wprost z art. 86 ust. 2 ustawy systemowej, który przewiduje, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych upoważniony jest do kontroli wykonywania zadań i obowiązków w zakresie ubezpieczeń przez płatników składek. Kontrola ta obejmuje m.in. zgłoszenie do ubezpieczenia. Istnienie stosunku ubezpieczenia można wywodzić jedynie z ważnej umowy o pracę.

Stosownie do art. 393³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skonstruowanie więc zarzutu wypełniającego podstawę skargi kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. na podstawie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. powoduje, że w tej części skarga kasacyjna jest nieskuteczna, gdyż wykracza poza granicę kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 2021 r., II CSK 277/21, Legalis nr 2671714). Z przytoczonego stanowiska Sądu Najwyższego, które podziela również skład rozpoznający przedmiotową sprawę wprost wynika, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2017 r., I PK 85/16).

W ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że zainteresowana wystąpiła z pozwem przeciwko Spółce K. Wyrokiem zaocznym z dnia 30 maja 2014 r. Sąd Rejonowy w K. w sprawie sygn. akt IV P (...), zasądził na rzecz K. K. od pozwanej Spółki K. kwoty wynagrodzenia, ekwiwalentu oraz odszkodowania i odprawy. Ponadto nakazał pozwanej, aby wydała zainteresowanej świadectwo pracy

uwzględniające tryb rozwiązania stosunku pracy przez powódkę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz informację o dochodach i pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-11) za 2013 r.

Przepis 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. 365 k.p.c. jest, że prawomocne orzeczenie 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 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).

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).

W tym aspekcie należy wskazać, że z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2004 r., II UZP 8/04 wynika, że organ rentowy rozpoznający 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.).

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 oraz z dnia 13 marca 2019 r., II PK 300/17, Legalis nr 1883370).

W wyroku z dnia 15 stycznia 2015 r., IV CSK 181/14 Sąd Najwyższy stwierdził, 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.

Z tych względów Sąd Najwyższy rozpoznający obecną skargę kasacyjną uznał, że związanie sądu prawomocnym wyrokiem zaocznym wydanym w sprawie z powództwa zainteresowanej przeciwko Spółce K., o wynagrodzenie, ekwiwalent, odszkodowanie, odprawę i wydanie świadectwa pracy, nie dotyczyło Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o ustalenie właściwego płatnika składek na ubezpieczenie społeczne.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku (art. 398¹⁴ k.p.c.).

