



Sygn. akt II UK 583/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Halina Kiriło

w sprawie z wniosku W. S.A. we W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi we W.
z udziałem zainteresowanej A. D.
o podleganie ubezpieczeniu społecznemu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego [...] z dnia 14 czerwca 2017 r., sygn. akt III AUa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny [...] wyrokiem z dnia 14 czerwca 2017 r., III AUa [...], zmienił - na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału we W., wyrok Sądu Okręgowego we W. z dnia 10 października 2016 r., VIII U [...] i oddalił odwołanie wnioskodawcy W. S.A. we W. (dalej także płatnik) od decyzji organu rentowego z dnia 3 marca 2015 r.

W sprawie ustalono, że zainteresowana A. D. (dalej także ubezpieczona) była zgłoszona przez płatnika w okresie od 13 czerwca 2011 r. do 3 lipca 2011 r. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako zleceniobiorca, następnie jako pracownik: od 4 lipca 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. przez „F.” Sp. z o.o., od 1 stycznia 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. przez „I.” Sp. z o.o., a od 1 lipca 2014 r. przez „[...] Centrum [...]” Sp. z o.o. (dalej – także [...]C[...]).

Siedziba wszystkich płatników była taka sama - ul. G. [...] we W..

Ubezpieczona pierwszą umowę zawarła bezpośrednio z płatnikiem w czerwcu 2011 r., była to umowa zlecenia na czas szkolenia. Następnie w okresie od 4 lipca 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. zawarła ona trzy kolejne umowy o pracę tymczasową z „F.” Sp. z o.o. z siedzibą we W., na podstawie których została zatrudniona jako pracownik tymczasowy w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika - płatnika w niniejszej sprawie, na stanowisku doradcy klienta.

W okresie od 1 stycznia 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. zawarła dwie umowy o pracę tymczasową z „X.” Sp. z o.o. z siedzibą we W., na podstawie których została zatrudniona jako pracownik tymczasowy w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika „W.” S.A., na stanowisku doradcy klienta.

W dniu 1 maja 2014 r. płatnik, jako pracodawca użytkownik, zawarł z [...]C[...], umowę o świadczenie usług w zakresie zatrudnienia pracowników tymczasowych której przedmiotem było świadczenie usług polegających na rekrutacji oraz zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez [...]C[...] i kierowanie tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika na zasadach określonych przepisami prawa oraz Ogólnymi Warunkami Umowy (wersja 1/2013). Umowa została zawarta na czas nieokreślony.

W dniu 1 lipca 2014 r. [...]C[...] jako pracodawca, zawarł z zainteresowaną jako pracownikiem tymczasowym umowę, na podstawie której pracodawca zatrudnił pracownika tymczasowego wyłącznie w celu wykonania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika „W.” S.A., w wymiarze 0,75 etatu, na czas określony od 1 lipca 2014 r. do 31 grudnia 2015 r.

(na okres 18 miesięcy), na stanowisku konsultanta, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 10 zł brutto za godzinę.

Ubezpieczona od 1 lipca 2014 r. do 31 lipca 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, natomiast od 1 sierpnia 2014 r. na urlopie macierzyńskim.

Po 1 lipca 2014 r. nie zmieniły się faktyczne warunki pracy zainteresowanej - miejsce wykonywania pracy, obowiązki, zasady rozliczania czasu pracy. Nie było dodatkowego procesu rekrutacji. Wynagrodzenie za pracę wypłacane było w drodze przelewu na konto bankowe, adresem przelewu była „[...]C[...]”.

Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego, uznając, że w sprawie nie doszło do naruszenia terminów określonych w art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (wówczas - Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608 ze zm., obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 594 ze zm. – dalej ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych), ponieważ ubezpieczona była kierowana do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika przez różne agencje pracy tymczasowej, a taka praktyka nie naruszała wskazanego przepisu. Oznacza to, że pracownik tymczasowy mógł przepracować u tego samego pracodawcy użytkownika okres dłuższy niż wskazany w art. 20 ustawy, pod warunkiem, że okres zatrudnienia w tej samej agencji nie przekraczał ustawowego limitu.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją organ rentowy, zarzucając naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (wówczas - Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm., obecnie – jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.) w związku z art. 22 § 1 k.p. oraz art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych; art. 83 § 1 k.c.; art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych; art. 22 § 1 k.p. oraz art. 233 k.p.c.

Sąd Apelacyjny uznał apelację za uzasadnioną i zmienił zaskarżony wyrok, oddalając odwołanie.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, jednak uznał, że Sąd ten błędnie ocenił materiał dowodowy zebrany w sprawie i dokonał błędnej wykładni przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, istotną kwestią była definicja pracy tymczasowej zawarta w art. 2 pkt 3 tej ustawy, w którym wskazano, że praca tymczasowa 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.

Sąd drugiej instancji wskazał, że z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynikało, jak trafnie przyjął organ rentowy, że ubezpieczona stale wykonywała obowiązki konsultanta O. w tym samym miejscu na rzecz wnioskodawcy. Sama ubezpieczona traktowała kolejne umowy z agencjami pracy tymczasowej jako przedłużanie umów z „podspółkami” wnioskodawcy. Kolejne umowy były zawierane z tym samym pełnomocnikiem, reprezentującym kolejne agencje pracy tymczasowej.

Sąd odwoławczy uznał za prawidłowe stanowisko ZUS, że od dnia 1 lipca 2014 r., mimo formalnego zawarcia umowy o pracę tymczasową z [...]C[...], zainteresowana wykonywała faktycznie stale zatrudnienie, na tym samym stanowisku bezpośrednio dla pracodawcy, tj. płatnika. Wbrew bowiem pogładowi Sądu pierwszej instancji limity wskazane w art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych nie odnoszą się do agencji pracy tymczasowej czy pracownika tymczasowego, lecz do ustawowego ograniczenia czasu zatrudnienia tymczasowego dla jednego pracodawcy użytkownika. Skoro zatem ubezpieczona nie tylko od 1 lipca 2014 r., ale i we wcześniejszych okresach, tj. od 4 lipca 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. i od 1 stycznia 2013 r. do 30 czerwca 2014 r., będąc zatrudniana co prawda przez inne agencje pracy tymczasowej, ale których jedynym, bądź większościowym udziałowcem była spółka „W.”, świadczyła stale pracę na jej rzecz, to nie ulega wątpliwości, że takie zatrudnienie nie miało znamienia tymczasowości. Także z zeznań samej ubezpieczonej wynikało, że umowy zawierała na półtora roku z „podspółkami” „W.” S.A. i nie zmieniały się warunki jej pracy, w tym miejsce pracy, stanowisko pracy, zasady rozliczania czasu pracy,

urlopów. Co więcej nie musiała uczestniczyć w jakiegokolwiek rekrutacji, gdyż umowy były tak naprawdę tylko „przedłużane”, ze zmianą występującą po stronie pracodawcy, czyli agencji pracy tymczasowej. Widoczne jest to wyraźnie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowę z [...]C[...] w dniu 1 lipca 2014 r. zawarto mimo niezdolności pracownicy do pracy, która od tego dnia do 31 lipca 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, natomiast od 1 sierpnia 2014 r. na urlopie macierzyńskim. Okoliczności te przemawiają za przyjęciem, że to pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem a nie podmiotem, z którym formalnie podpisała ona umowę o pracę tymczasową, nawiązał się stosunek pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny uznał, że działania podejmowane przez wymienione wyżej agencje pracy tymczasowej, z którymi kolejno A. D. podpisywała umowy o pracę tymczasową były zawierane w celu ukrycia rzeczywistego stałego zatrudnienia ubezpieczonej w „W.” S.A. Z tego powodu umowa z 1 lipca 2014 r. jako zawarta dla pozorów, zgodnie z art. 83 k.c., jest nieważna.

Powyższy wyrok zaskarżył skargą kasacyjną wnioskodawca w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów postępowania (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), tj. art. 328 § 2 w związku z art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, przejawiające się w sporządzeniu przez Sąd drugiej instancji takiego uzasadnienia wyroku, które jest niezgodne z wymogami określonymi w przepisach postępowania, a także uniemożliwia kontrolę wyroku przez Sąd Najwyższy, ponieważ:

a) Sąd drugiej instancji nie wskazał w sposób prawidłowy podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, albowiem mimo, że w treści uzasadnienia oświadczył, iż uważa za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, to jednocześnie pozostała część uzasadnienia wskazuje na dokonanie przez Sąd drugiej instancji odrębnych, własnych ustaleń faktycznych, podczas gdy prawidłowo sporządzone uzasadnienie powinno w sposób jednoznaczny i zrozumiały dla stron oraz sądu dokonującego kontroli orzeczenia wyjaśniać czy Sąd drugiej instancji ustalenia

Sądu pierwszej instancji przyjmuje za własne czy też zmienia je, a jeżeli tak to w jakim zakresie, w jaki sposób i na podstawie jakiego materiału dowodowego,

b) Sąd drugiej instancji ograniczył się do oświadczenia, że uważa za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, podczas gdy w wypadku zmiany orzeczenia sąd drugiej instancji obowiązany jest dokonać własnych ustaleń faktycznych, wskazując, na jakich dowodach je oparł, a także motywując, z jakich przyczyn innym dowodom odmówił wiarygodności,

c) Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił jednej z podstaw prawnych swego rozstrzygnięcia, a mianowicie nie wyjaśnił na czym miałyby polegać naruszenie art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, poprzestając wyłącznie na lakonicznym stwierdzeniu, że praca wykonywana przez A. D. nie była pracą tymczasową w rozumieniu tego przepisu, podczas gdy prawidłowe wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia polega w szczególności na opisanu dokonanej przez sąd wykładni prawa i jej objaśnieniu w sposób zrozumiały dla stron i sądu dokonującego kontroli orzeczenia,

d) Sąd drugiej instancji przywołał wykluczające się wzajemnie podstawy prawne rozstrzygnięcia, tj. art. 83 § 1 k.c., art. 22 § 1 k.p. oraz art. 2 pkt 3 i art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Dokonał bowiem oceny pracy wykonywanej przez zainteresowaną pod kątem wypełnienia definicji pracy tymczasowej i zachowania limitów czasowych zatrudnienia tymczasowego przy jednoczesnym zarzuceniu pozorności umowie o pracę zawartej przez zainteresowaną z agencją pracy tymczasowej. Takie rozumowanie pozostaje nielogiczne, albowiem uznanie umowy o pracę tymczasową za zawartą dla pozoru oznacza uznanie jej za nieważną (art. 83 § 1 k.c.), co wyklucza możliwość przekroczenia dopuszczalnych terminów kierowania do pracy tymczasowej czy naruszenia definicji pracy tymczasowej skoro zatrudnienie tymczasowe, jako pozorne, w ogóle nie istnieje. W tym stanie rzeczy nie jest zrozumiałe na jakiej właściwie podstawie prawnej Sąd drugiej instancji uwzględnił apelację i oddalił odwołanie w sprawie. Nie jest wiadomym czy Sąd Apelacyjny uznał, że stosunek pracy między pracodawcą użytkownikiem nawiązał się w wyniku przekroczenia dopuszczalnych terminów skierowania do pracy tymczasowej, czy też z powodu skierowania pracownika tymczasowego do zadań, które nie są zgodne z definicją

pracy tymczasowej, czy też jednak z powodu pozorności umowy zawartej z agencją pracy tymczasowej, co powodowałoby nieważność takiej umowy i brak możliwości (ani potrzeby) oceny pracy wykonywanej przez zainteresowaną pod kątem terminów czy zachowania definicji z art. 2 pkt 3. Tymczasem wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia polega w szczególności na opisanu dokonanej wykładni danego przepisu lub przepisów i jej objaśnieniu w sposób logiczny i zrozumiały dla stron oraz sądu dokonującego kontroli orzeczenia,

e) uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia jest niezrozumiałe i niejasne, a także nieprawidłowo skonstruowane poprzez brak wyraźnego wyodrębnienia części dotyczącej ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego oraz części dotyczącej wyjaśnienia podstawy prawnej orzeczenia, podczas gdy prawidłowo sporządzone uzasadnienie powinno mieć ustaloną podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia, zaś obie te podstawy powinny być spójne i tworzyć logiczną całość;

2) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 236 zdanie 1 w związku z art. 381 i art. 382 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na oparciu rozstrzygnięcia o fakt powiązań kapitałowych między agencjami pracy tymczasowej zatrudniających zainteresowaną, wynikający wyłącznie z dokumentów załączonych do apelacji organu rentowego, co do których nie zostało wydane postanowienie o przeprowadzeniu dowodu i co do których pozwany nie wykazał, aby rzeczywiście potrzeba ich powołania wynikała dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, podczas gdy Sąd drugiej instancji powinien oprzeć swe rozstrzygnięcie wyłącznie na tych okolicznościach, które znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie, w sposób zgodny z przepisami postępowania, materiale dowodowym;

3) naruszenie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), tj. art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2017 r., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wskazane w tym przepisie limity czasowe kierowania do wykonywania pracy tymczasowej nie odnoszą się do agencji pracy tymczasowej czy pracownika tymczasowego, lecz chodzi o ustawowe ograniczenie czasu zatrudnienia tymczasowego dla jednego pracodawcy użytkownika, podczas gdy

prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że wymienione w jego treści ograniczenie dotyczące dopuszczalnego okresu, na jaki dany pracownik tymczasowy mógł być skierowany do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz określonego pracodawcy użytkownika jest ograniczeniem dotyczącym tylko i wyłącznie stosunku pracy tymczasowej, w którym dana agencja pracy tymczasowej jest podmiotem zatrudniającym;

4) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że skierowanie pracownika tymczasowego przez agencję pracy tymczasowej do wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy, która nie wyczerpuje znamion definicji z art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, powoduje nawiązanie stosunku pracy między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym, podczas gdy przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych takiej sankcji nie przewidują;

5) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2017 r., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że kontynuowanie pracy tymczasowej ponad wskazane w tym przepisie limity czasowe kierowania do wykonywania pracy tymczasowej powoduje nawiązanie stosunku pracy między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym, podczas gdy przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych takiej sankcji nie przewidują;

6) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 k.p., poprzez jego błędne zastosowanie, a tym samym uznanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem, podczas gdy ani ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego ani z dokonanych ustaleń faktycznych w żaden sposób nie wynika, aby zainteresowana ubezpieczona (pracownik tymczasowy) i odwołująca się „W.” S.A. (pracodawca użytkownik) złożyły zgodne oświadczenia woli w przedmiocie nawiązania stosunku pracy;

7) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 83 § 1 k.c., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy, a tym samym uznanie, że umowa zawarta między agencją pracy tymczasowej [...]C[...]

a zainteresowaną z dnia 1 lipca 2014 r. została zawarta dla pozom, podczas gdy dla zastosowania art. 83 § 1 k.c. konieczne jest, aby świadomym celem obu stron stosunku prawnego było złożenie oświadczeń pozornych, zaś w zgromadzonym materiale dowodowym próżno szukać jakiegokolwiek potwierdzenia, w szczególności w treści zeznań zainteresowanej, że strony umów o pracę tymczasową w tym umowy z dnia 1 lipca 2014 r., nie zamierzały tych umów w rzeczywistości wykonywać i zawierały je wyłącznie dla pozoru. Wręcz przeciwnie, umowy były faktycznie wykonywane, poszczególne agencje pracy zatrudniały zainteresowaną, płaciły jej wynagrodzenie i wykonywały wszelkie inne wymagane prawem czynności zastrzeżone dla pracodawcy - agencji. Jednocześnie zaś praca zainteresowanej była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, zgodnie z charakterem i celami zatrudnienia tymczasowego.

Wobec powyższego strona skarżąca wniosła o:

- I. przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania.
- II. rozpoznanie sprawy również pod nieobecność pełnomocnika skarżącej,
- III. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi, który wydał orzeczenie, lub innemu sądowi równorzędnemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego w tym postępowaniu,
ewentualnie, w wypadku uznania przez Sąd Najwyższy, że wskazane przez odwołującą się podstawy skargi kasacyjnej w postaci naruszenia przepisów postępowania są nieuzasadnione, a podstawa naruszenia prawa materialnego - oczywiście uzasadniona (art. 398¹⁶ k.p.c.):
- IV. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez:
 - a) oddalenie apelacji organu rentowego oraz
 - b) zasądzenie od pozwanego na rzecz odwołującej się zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za

postępowanie apelacyjne i postępowanie kasacyjne według norm prawem przepisanych.

Organ rentowy nie składał odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do sformułowanych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów postępowania, bowiem dopiero ustalenie, że postępowanie w niniejszej sprawie zostało przeprowadzone prawidłowo umożliwia zbadanie prawidłowości zastosowania prawa materialnego.

Zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. jest nieuzasadniony. Z utrwalonego w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiska wynika, że art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić usprawiedliwioną podstawę kasacyjną w tych wyjątkowych wypadkach, gdy uzasadnienie wyroku sądu drugiej instancji nie zawiera wszystkich wymaganych elementów lub zawiera tak kardynalne braki, że niemożliwe jest dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli kasacyjnej. Tylko bowiem wówczas stwierdzone wady mogą mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2018 r., II PK 10/17, LEX nr 2509612; wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2018 r., II UK 80/17, LEX nr 2490636; wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2018 r., II CSK 246/17, LEX nr 2508548). W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może usprawiedliwiać podstawę kasacyjną naruszenia przepisów postępowania wyjątkowo wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie posiada wszystkich koniecznych elementów lub zawiera braki uniemożliwiające przeprowadzenie jego kontroli kasacyjnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2018 r., IV CSK 106/17, LEX nr 2497612). Podnieść również należy, że odpowiednie stosowanie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 k.p.c. oznacza, że uzasadnienie orzeczenia tego sądu nie musi

zawierać wszystkich elementów przewidzianych dla uzasadnienia sądu pierwszej instancji, ale powinno mieć ustaloną podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji obowiązany jest zamieścić w uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania, są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 2018 r., V CSK 352/17, LEX nr 2511530). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wskazywano również, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji różni się od uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji, między innymi tym, że nie musi powtarzać dowodów i ustalonych faktów, jeżeli Sąd drugiej instancji uzna za prawidłowe postępowanie dowodowe i ustalenia stanu faktycznego Sądu pierwszej instancji, w takiej bowiem sytuacji wystarcza stwierdzenie, że sąd drugiej instancji podziela ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji oraz dokonaną przez ten sąd ocenę dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2018 r., I PK 360/16, LEX nr 2508180; wyrok Sądu Najwyższego z 19 października 2017 r., II PK 292/16, LEX nr 2426549, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2017 r., I CSK 136/17, LEX nr 2435665). Dopiero w sytuacji, gdy sąd drugiej instancji przyjmuje odmienne rozstrzygnięcie niż sąd pierwszej instancji, oparte na innej podstawie faktycznej, powinien dokonać własnych stanowczych ustaleń faktycznych, jasnych i kategorycznych, które pozwalałyby na ocenę czy zmiana ta była usprawiedliwiona (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 listopada 2017 r., II UK 556/16, LEX nr 2434452; wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2017 r., II UK 426/16, LEX nr 2336007).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera wszystkie niezbędne elementy i pozwala prześledzić argumentację Sądu Apelacyjnego oraz motywy jakie stały za wydanym rozstrzygnięciem, jak również dokonać kontroli kasacyjnej w zakresie prawidłowości stosowania prawa materialnego przez Sąd drugiej instancji. W szczególności należy zauważyć, że Sąd odwoławczy wprost wskazał, że w jego ocenie, Sąd Okręgowy przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe i ustalił stan faktyczny, który Sąd Apelacyjny w pełni podzielił i przyjął za własny. Należy przy tym zauważyć, że Sąd drugiej instancji wydał co prawda rozstrzygnięcie odmiennej treści, niż Sąd pierwszej instancji, jednak ta rozbieżność nie wynikała z

odmiennej oceny zebranych w sprawie dowodów, czy też dokonania odmiennych ustaleń faktycznych, bowiem te Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe, lecz z jego oceny, że Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i to dokonanie odmiennej wykładni art. 20 ust. 1 tej ustawy stanowiło podstawę zmiany wyroku Sądu Okręgowego.

Nie okazał się również uzasadniony zarzut naruszenia art. 236 zdanie 1 w związku z art. 381 i art. 382 k.p.c. Wskazać w tym zakresie należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto pogląd, zgodnie z którym przeprowadzenie dowodu bez wydania postanowienia przewidzianego w art. 236 k.p.c. nie jest z reguły uchybieniem mogącym mieć wpływ na wynik sprawy, pod warunkiem jednak, że zebrany i rozpatrzony materiał dowodowy będący podstawą orzekania podlegał regułom kontrydiktoryjności procesu. Musi być spełniony wymóg, żeby poszczególne dowody przedstawione przez jedną stronę mogły być poznane przez drugą stronę, a w wypadku przeprowadzenia dowodu z urzędu - przez obie strony (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2014 r., III CSK 92/14, LEX nr 1622319; postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lipca 2017 r., III CSK 329/16, LEX nr 2352147; postanowienie Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2015 r., III CSK 413/14, LEX nr 1794317). Jednocześnie zaniechanie wydania postanowienia w zakresie przeprowadzenia dowodu może być uwzględnione w postępowaniu kasacyjnym jako skutecznie podniesiony zarzut naruszenia prawa procesowego, o ile skarżący wykaże, że zarzucane uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2015 r., III CSK 372/14, LEX nr 1745578). W odniesieniu natomiast do art. 381 k.p.c. należy w pierwszej kolejności zauważyć, że przepis ten wskazuje, że sąd drugiej instancji jedynie może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. Oznacza to, że decyzja o tym, czy takie nowe fakty i dowody pominąć została pozostawiona do uznania sądu. Tak też do wykładni tego przepisu odnosił się Sąd Najwyższy, wyjaśniając, że przewidziane w art. 381 k.p.c. ograniczenie dopuszczalności powołania nowych faktów i dowodów w postępowaniu apelacyjnym nie wyklucza uwzględnienia przez sąd drugiej instancji nowych faktów, choćby strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem

pierwszej instancji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2000 r., I PKN 28/00, OSNAPIUS 2002 nr 7, poz. 161). Ponadto, Sąd Najwyższy wskazał również, że restrykcje zawarte w art. 381 k.p.c. powinny być stosowane w sposób umiarkowany, z uwzględnieniem okoliczności każdego konkretnego przypadku. Chodzi bowiem o to, aby na skutek obostrzeń przewidzianych w omawianym przepisie, ustanowionych zasadniczo w celach pragmatycznych, nie ucierpiało prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 listopada 2017 r., V CSK 65/17, LEX nr 2447353).

W konsekwencji powyższych rozważań należało uznać, że Sąd Apelacyjny w niniejszej sprawie nie miał obowiązku oddalić wniosków dowodowych organu rentowego, jako spóźnionych, a jedynie mógł to zrobić, zatem zarzut ten nie mógł doprowadzić do uchylecia lub zmiany zaskarżonego wyroku. Natomiast w odniesieniu do braku wydania postanowienia w przedmiocie przeprowadzenia dowodów z dokumentów potwierdzających powiązania kapitałowe pomiędzy wnioskodawcą, a agencjami pracy tymczasowej, z którymi umowy podpisywała zainteresowana, to w ocenie Sądu Najwyższego, brak wydania takiego postanowienia, jakkolwiek mogło stanowić naruszenie art. 236 k.p.c., to jednak, w realiach niniejszej sprawy, nie miało wpływu na wydane rozstrzygnięcie. Nie sposób bowiem nie zauważyć, że wnioskodawca nie kwestionuje faktu istnienia powiązań kapitałowych pomiędzy pracodawcą użytkownikiem i agencjami pracy tymczasowej, ponadto, zawnioskowane dowody pochodziły m.in. z informacji KRS, która ma charakter publiczny, a ponadto cechuje się domniemaniem prawdziwości danych zawartych w KRS. Nie sposób również pominąć fakt, że przeprowadzenie tych dowodów w żaden sposób nie naruszało zasady kontradiktoryjności procesu, bowiem odwołujący się mógł odnieść się do zawnioskowanych dowodów, miał możliwość zgłoszenia przeciwdowodu, czego jednak nie uczynił.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, w ocenie Sądu Najwyższego, nie okazał się uzasadniony zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2017 r. Zgodnie z ówczesną treścią tego przepisu w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego mogła skierować tego pracownika do wykonywania

pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy. W ocenie skarżącej, prawidłowa wykładnia tego przepisu wskazuje na normę, zgodnie z którą pracodawca użytkownik może zatrudniać bez żadnych czasowych limitów tego samego pracownika tymczasowego, jeżeli tylko jest on do niego kierowany przez różne agencje pracy tymczasowej.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę nie podzielił jednak takiej wykładni wspomnianego przepisu. Zdaniem Sądu Najwyższego, dla zdekodowania prawidłowej treści normy prawnej wynikającej z art. 20 ust.1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w brzmieniu istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, konieczne jest sięgnięcie po pozajęzykowe metody wykładni, zgodnie z derywacyjną teorią wykładni. Na wstępie wskazać należy, że w pierwotnym brzmieniu art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608) wprost przewidywał, że okres wykonywania pracy tymczasowej przez konkretnego pracownika tymczasowego na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika nie może przekroczyć łącznie 12 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Nie było zatem wątpliwości, że jeden pracownik tymczasowy nie może wykonywać pracy dla tego samego pracodawcy użytkownika przez okres dłuższy, niż określony w tym przepisie, niezależnie od tego, ile agencji pracy tymczasowej deleguje pracownika do wykonywania pracy u tego samego pracodawcy użytkownika. Z kolei, w brzmieniu obowiązującym od 24 stycznia 2010 r. do 30 maja 2017 r. przepis ten zmodyfikowano w ten sposób, że wydłużono maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy do (łącznie) 18 miesięcy. Ponadto jednak, zmiana treści analizowanego przepisu doprowadziła do tego, że jego głównym adresatem stała się – zamiast pracownika i pracodawcy użytkownika – agencja pracy tymczasowej. Zdaniem Sądu Najwyższego, uchwalając taką zmianę treści art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ustawodawca nie miał na celu wprowadzenia jedynie limitu kierowania pracownika do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika przez jedną agencję pracy tymczasowej. Przyjęcie takiej wykładni tego przepisu byłoby sprzeczne zarówno z definicją pracy tymczasowej, jak i *ratio legis* całej ustawy.

Należy bowiem zauważyć, że praca tymczasowa ze swej definicji wykonywana może być maksymalnie przez czas z góry określony w ustawie, gdyż zgodnie z art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych praca tymczasowa została zdefiniowana jako zadania: 1) odpowiadające warunkom z art. 2 pkt 3 lit. a-c ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych; 2) wykonywane na rzecz danego pracodawcy użytkownika; 3) przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie. Przy czym ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wprowadza maksymalny okres zatrudnienia jednego pracownika tymczasowego przez tego samego pracodawcę użytkownika właśnie w art. 20 ust. 1 tejże ustawy. Zatem intencją ustawodawcy i celem ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest limitowanie zatrudnienia tymczasowego i promowanie zatrudnienia stałego, temu właśnie mają służyć maksymalne okresy zatrudniania jednego pracownika tymczasowego przez jednego pracodawcę użytkownika. Przyjęcie wykładni, zgodnie z którą pracodawca użytkownik mógłby zatrudniać tego samego pracownika tymczasowego przez okresy dłuższe niż ustalone w art. 20 ustawy, tylko dlatego, że każdorazowo do pracy kieruje go inna agencja pracy tymczasowej, prowadziłoby do absurdalnej i sprzecznej z celem ustanowienia limitów sytuacji, w której pracownik mógłby być nieustannie zatrudniany przez kolejne agencje pracy tymczasowej, które kierowałyby go do tej samej pracy (takiej samej pracy u tego samego pracodawcy użytkownika). W rezultacie, na podstawie stosunku prawnego zapewniającego mu minimalne prawa pracownicze i z założenia wiążącego go przez relatywnie krótki okres czasu w życiu zawodowym, będącego jednocześnie stosunkiem prawnym dozwolonym przez prawodawcę w ściśle określonych warunkach (art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych), pracownik tymczasowy stawałby się permanentnym pracownikiem tymczasowym, wykonującym stale pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie wiązki umów zawieranych sekwencyjnie z kolejnymi agencjami pracy tymczasowej. W konsekwencji należy uznać, że przyjęcie wykładni art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych zaproponowanej przez skarżącą wypaczałoby całkowicie sens regulacji normatywnej pracy tymczasowej, ukierunkowanej właśnie na wyznaczenie granic czasowych „tymczasowości” zatrudnienia.

W konsekwencji należy przyjąć, że niemożność pogodzenia takiej interpretacji art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z *ratio legis* tej ustawy oznacza, że czynności prawne oparte na takiej interpretacji jaką przedstawiono w obu skargach kasacyjnych, należy uznać za mające na celu obejście prawa. Zawieranie sekwencyjnych umów o pracę tymczasową z tym samym pracownikiem przez kolejne agencje pracy tymczasowej kierujące tego pracownika do wykonywania tych samych zadań u tego samego pracodawcy użytkownika formalnie (pozornie) nie sprzeciwia się co prawda wprost przepisom ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, lecz w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, który jest sprzeczny z celem wprowadzenia regulacji prawnej ograniczającej zatrudnianie pracowników tymczasowych i okres wykonywania przez nich pracy w tej formie zatrudnienia.

Warto także zauważyć, że prawidłowość wykładni przyjętej przez Sąd Najwyższy oraz przez Sąd drugiej instancji potwierdza również obowiązujące od 1 czerwca 2017 r., brzmienie art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Ustawodawca zdecydował się bowiem utrzymać art. 20 ust. 1 w brzmieniu z 2010 r., jednocześnie jednak określić jednoznacznie w art. 20 ust. 3, że pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, bez względu na to, czy pracownik jest kierowany do pracy przez tę samą, czy inne agencje. W ocenie Sądu Najwyższego zmiana ta miała na celu doprecyzowanie wywołującego wątpliwości interpretacyjne art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, a nie zmianę treści normy prawnej wynikającej z tego przepisu.

W konsekwencji przyjęcia powyższej wykładni powstaje jednak pytanie o skutki przekroczenia maksymalnego okresu zatrudnienia określonego w art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Tej kwestii dotyczyły zarzuty naruszenia art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych; kolejny zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 wzmiankowanej ustawy oraz zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. Zgodzić się należy, że ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych nie zawiera swoistej „sankcji” w postaci przekształcenia zatrudnienia tymczasowego w zatrudnienie na podstawie umowy na czas określony, jednak, w

ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, prawidłowo Sąd Apelacyjny przyjął, że właśnie taki skutek odnosi dalsze wykonywanie pracy przez pracownika tymczasowego po upływie okresu, o którym mowa w art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Należy przypomnieć, że utrwalone jest stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym dopuszczalne i prawnie skuteczne jest zatem zawarcie umowy o pracę ustnie a nawet przez czynności konkludentne jeżeli pracownik za zgodą pracodawcy wykonuje pracę podporządkowaną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2001 r., I PKN 458/00, LEX nr 1212618 i przywołane w nim orzecznictwo). Z treści art. 22 k.p. wynika, że 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2018 r., II UK 23/17, LEX nr 2490055). W odniesieniu do objęcia osoby obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu wykonywania pracy Sąd Najwyższy wyraził tezę, zgodnie z którą dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach analizowanego stosunku prawnego rzeczywiście 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 prawa i dopiero w wyniku tego badania rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 17 października 2017 r., II UK 451/16, LEX nr 2427158).

W związku z powyższymi rozważaniami należy wskazać, że sam fakt, iż ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie określa skutków przekroczenia terminów, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy, nie wyłącza możliwości uznania, że stosunek prawny łączący pracodawcę użytkownika z pracownikiem tymczasowym przekształcił się w stosunek pracy na zasadach kodeksowych. Wymagane jest jednak ustalenie istnienia zgodnych oświadczeń woli stron w tym zakresie (także wyrażonych konkludentnie), co jednak może nie być

proste (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2015 r., I PK 203/14, OSNP 2017 nr 2, poz. 15, w którym Sąd Najwyższy stwierdził również, że przekroczenie maksymalnego okresu zatrudnienia pracownika tymczasowego u pracodawcy użytkownika nie prowadzi do nawiązania stosunku pracy między tym pracownikiem a agencją pracy tymczasowej). W realiach niniejszej sprawy należy jednak zgodzić się z Sądem Apelacyjnym, że zachowanie stron stosunku pracy wskazuje na złożenie zgodnych oświadczeń woli o pozostawaniu w stosunku pracy przez dopuszczenie zainteresowanej pracownicy do pracy. Nie powinno umknąć uwadze, że ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, na tym samym stanowisku, w dodatku kolejne umowy były zawierane niejako „automatycznie”, bez konieczności przeprowadzania jakiegokolwiek postępowania rekrutacyjnego, zaś kolejne agencje pracy tymczasowej, z którymi zawierane były umowy, były reprezentowane przez tą samą osobę, będącą w dodatku pracownikiem pracodawcy użytkownika. Na wyrażoną tu ocenę nie wpływa również fakt, że formalnie wynagrodzenie za pracę było wypłacane przez agencję pracy tymczasowej, z którą akurat łączył pracownicę formalny stosunek pracy, bowiem nie może umknąć uwadze fakt powiązań kapitałowych pomiędzy spółką będącą pracodawcą użytkownikiem, a agencjami pracy tymczasowej. Ponadto, agencje wypłacały zainteresowanej wynagrodzenie ze środków otrzymanych od pracodawcy użytkownika z tytułu skierowania pracownika do pracy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy w wyroku z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07 (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258) podniósł, że czynności formalnie wykonywane na rzecz innego niż pracodawca podmiotu są wykonywaniem pracy na rzecz tego pracodawcy, bowiem art. 22 k.p. w § 1 i § 1¹ obejmuje także sytuację, w której praca odpowiadająca cechom stosunku pracy została objęta formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta faktycznie była wykonywana. Z punktu widzenia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. istotne jest bowiem jedynie to, czy faktycznie była ona świadczona w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 (OSNP 2014 nr 9, poz. 129), przyjmując że skoro wszystkie czynności kierownicze, zależności co do czasu miejsca, i sposobu wykonywania pracy następowały w ramach więzi między pracodawcą i

pracownikami, to taka więź musi być oceniana jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę i jest ona mu zlecona przy jednakowej pracy przez przełożonego, który faktycznie prace te nadzoruje (por. również wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2017 r., III PK 147/16, LEX nr 2427122). W związku z powyższym należało uznać, że również omawiane w tej części uzasadnienia zarzuty skarżącej nie były uzasadnione.

Za zasadny mógł zostać jedynie uznany zarzut naruszenia art. 83 § 1 k.c., bowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że do stwierdzenia czynności prawnej pozornej konieczne jest spełnienie łączne dwóch warunków: złożenia oświadczenia woli bez intencji wywołania skutków prawnych wynikających z treści tego oświadczenia oraz zgody adresata oświadczenia na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2013 r., II PK 299/12, OSNP 2014 nr 7, poz. 100). W niniejszej sprawie natomiast nie ustalono, by zainteresowany pracownik tymczasowy oraz skarżący pracodawca użytkownik mieli zgodny zamiar ukrycia umowy o pracę z pracodawcą użytkownikiem pod czynnością prawną jaką jest umowa o pracę tymczasową łącząca pracownika z agencją pracy tymczasowej. Należy jednak stwierdzić, że uwzględnienie powyższego zarzutu nie ma jednak wpływu na zasadność skargi kasacyjnej, gdyż mimo błędnego uzasadnienia w tym zakresie, wyrok Sądu drugiej instancji odpowiada prawu z uwagi na prawidłowe zastosowanie art. 20 ust. 1 w związku z art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych i art. 58 § 1 k.c. do stanu faktycznego, w którym doszło do ewidentnego obejścia prawa.

Na zakończenie wskazać należy, że Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni podziela rozstrzygnięcie i uzasadnienie Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 19 marca 2019 r., III UK 84/18 (niepubl.), który został wydany w podobnym stanie faktycznym.

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