



Sygn. akt III UK 84/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania K. Sp. z o.o. we W., A. S. i W. S.A. we W.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału we W.
o niepodleganie obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 marca 2019 r.,
skarg kasacyjnych odwołujących się: K. Sp. z o.o. we W. i W. S.A. we W.
od wyroku Sądu Apelacyjnego [...]
z dnia 23 sierpnia 2017 r., sygn. akt III AUa [...],

oddala obie skargi kasacyjne.

UZASADNIENIE

Decyzją z 31 października 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. (organ rentowy) stwierdził, że ubezpieczona A.S. (zainteresowana) nie podlega jako pracownik obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w okresie od 22 czerwca 2014 r. do 21 września 2014 r. u płatnika składek – K. Sp. z o.o. we W. (agencja pracy

tymczasowej, zawsze dalej K.). Kolejną decyzją z 31 października 2014 r. organ rentowy stwierdził, że zainteresowana podlega jako pracownik obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, chorobowemu w okresie od dnia 22 czerwca 2014 r. do dnia 21 września 2014 r. u płatnika składek – W. S.A. we [...] (pracodawca użytkownik, zawsze dalej jako W. S.A.).

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2016 r., VIII U [...] Sąd Okręgowy we W. zmienił obie decyzje organu rentowego z 31 października 2014 r. i stwierdził, że zainteresowana podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od 22 czerwca 2014 r. do 21 września 2014 r. jako pracownik tymczasowy płatnika składek K. oraz stwierdził, że zainteresowana nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu w okresie od 22 czerwca 2014 r. do 21 września 2014 r. jako pracownik W. S.A.

Sąd Okręgowy ustalił, że W. S.A. i K. zawarły umowę o świadczenie usług w zakresie zatrudnienia pracowników tymczasowych. Przedmiotem umowy było świadczenie usług polegających na rekrutacji oraz zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez K. i kierowanie tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz W. S.A. W. S.A. w przypadku stwierdzenia zapotrzebowania na pracowników tymczasowych kierował zamówienie do K. (a także innych agencji pracy, z którymi współpracował). Wysokość wynagrodzenia dla pracowników ustalana była w umowie między W. S.A. a K., sama zaś jego wypłata była dokonywana przez K. na podstawie ewidencji czasu pracy przekazanej przez pracodawcę użytkownika.

Sąd Okręgowy ustalił ponadto, że zainteresowana 20 czerwca 2014 r. zawarła z K. umowę o pracę tymczasową na czas określony od 22 czerwca 2014 r. do 21 września 2014 r. Zgodnie z postanowieniami umowy pracodawca (K.) zatrudniał zainteresowaną wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (W. S.A.). Miejszem wykonywania pracy określonym w umowie było województwo [...]. Zainteresowana świadczyła pracę w R. Zawierając umowę z K. zainteresowana była w ciąży. Umowę o pracę tymczasową z K. wręczał zainteresowanej T. S., pracownik W. S.A. Dokument umowy otrzymał od K.. Szkolenie wstępne zainteresowanej w zakresie

BHP przeprowadzone zostało przez pracowników W. S.A. W dniu 18 czerwca 2014 r. zainteresowana otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku doradcy ds. usług regulowanych. Skierowanie do lekarza medycyny pracy pochodziło od K.. W momencie zatrudniania zainteresowanej K. nie posiadało wiedzy o poprzednim zatrudnieniu zainteresowanej. Rekrutacja zainteresowanej dokonana została przez K., a W. S.A. nie uczestniczył w procesie rekrutacji.

Sąd Okręgowy ustalił również, że w okresie od 22 czerwca 2011 r. do 21 grudnia 2012 r. zainteresowana była zatrudniona przez I. sp. z o.o. we W. (agencja pracy tymczasowej, zawsze dalej I.). I. zatrudniało zainteresowaną wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na stanowisku doradcy klienta o profilu informacyjnym (w okresie od 1 września 2012 r. do 21 grudnia 2012 r. – na stanowisku doradcy ds. usług regulowanych) na rzecz i pod kierownictwem W. S.A. Ponadto Sąd Okręgowy ustalił, że w okresie od 22 grudnia 2012 r. do 21 czerwca 2014 r. zainteresowana była zatrudniona przez F. Sp. z o.o. we W. (agencja pracy tymczasowej, zawsze dalej F.). F. zatrudniało zainteresowaną wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na stanowisku doradcy ds. usług regulowanych na rzecz i pod kierownictwem W. S.A.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że W. S.A. nie prowadził ewidencji pracowników skierowanych do spółki przez agencje pracy tymczasowej. Zgłaszając do agencji pracy tymczasowej zapotrzebowanie na pracowników, W. S.A. nie wskazywał imiennie pracowników, którzy mają zostać zatrudnieni, choć czasem kładziono nacisk na doświadczenie zawodowe kandydata. Proces rekrutacji w całości przeprowadzany był przez agencje pracy tymczasowej.

Sąd Okręgowy ustalił również, że K. oraz W. S.A. mają siedzibę w tej samej lokalizacji i są powiązane ze sobą kapitałowo (W. S.A. jest udziałowcem K.).

W obliczu powyższych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy uznał, że odwołania zasługiwały na uwzględnienie. Dokonując ustaleń stanu faktycznego, Sąd Okręgowy oparł się na dowodach z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy w tym umów o pracę tymczasową zawieranych przez zainteresowaną, a także na zeznaniach świadków M. P., T. S. i X. Y., oraz wyjaśnieniach

zainteresowanej. Pomocniczo Sąd Okręgowy skorzystał także z dowodu z przesłuchania zainteresowanej oraz słuchanej w charakterze odwołującego I. S..

Sąd Okręgowy stwierdził, że w przedmiotowej sprawie spór sprowadzał się do ustalenia, u którego z odwołujących - K. czy W. S.A. - zainteresowana podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w okresie od 22 czerwca 2014 r. do 21 września 2014 r. Argumentacja organu rentowego koncentrowała się wokół koncepcji, zgodnie z którą umowa o pracę tymczasową zawarta między zainteresowaną a K. 20 czerwca 2014 r. była umową pozorną.

Według Sądu Okręgowego z zebranego materiału dowodowego wynika, że pracodawcą zainteresowanej w spornym okresie była agencja pracy tymczasowej K., zaś organ rentowy wskazywał na limitowanie długości zatrudnienia u jednego pracodawcy użytkownika, określone w art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm., obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 594, dalej jako ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych lub UZPT). Sąd Okręgowy podkreślił, że art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych od jego wejścia w życie wywołuje liczne kontrowersje, ponieważ miał on ograniczyć w czasie pracę tymczasową, a w praktyce dopuszcza świadczenie pracy przez tego samego pracownika tymczasowego na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, ale przez różne agencje pracy tymczasowej. Wątpliwości organu rentowego wzbudził fakt, że zainteresowana była zatrudniana kolejno przez I., F. oraz K. jako pracownik tymczasowy w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem W. S.A. jako pracodawcy użytkownika, bez faktycznej zmiany warunków zatrudnienia - miejsca wykonywania pracy, obowiązków czy zasady rozliczania czasu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie organ rentowy nie zdołał wykazać, by umowa o pracę zawarta między zainteresowaną a K. nosiła znamiona pozorności. Ponadto, w działaniu podmiotów zatrudniających w ostatnich latach zainteresowaną Sąd nie dopatrył się świadomego i celowego działania, nakierowanego na obejście przepisów prawa, polegającego na „przerzucaniu” między sobą pracowników tymczasowych. Brak w stanie faktycznym niniejszej sprawy jakichś szczególnych, przełomowych cech, charakteryzujących stosunek

pracy tymczasowej powstały między odwołującymi, które pozwoliłyby na podjęcie polemiki z utrwalonymi poglądami orzecznictwa i doktryny. Sąd Okręgowy uznał zatem, że zainteresowana w okresie od 22 czerwca 2014 r. do 21 września 2014 r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym w K., nie zaś jako pracownik W. S.A.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł organ rentowy, zaskarżając go w całości. Wyrokiem z 23 sierpnia 2017 r., III AUa [...] Sąd Apelacyjny [...] zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i oddalił odwołania oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że istotną kwestią jest definicja pracy tymczasowej zawarta w art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, zgodnie z którą 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. Ten specyficzny charakter pracy tymczasowej pominął Sąd Okręgowy. Z zebranego materiału dowodowego jednoznacznie wynika, jak trafnie przyjął organ rentowy, że zainteresowana stale wykonywała obowiązki doradcy ds. usług regulowanych w tym samym miejscu na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika (W. S.A.). Sama zainteresowana traktowała kolejne umowy z agencjami pracy tymczasowej jako przedłużanie umów z „podspółkami” W. S.A. Następujące po sobie umowy były zawierane z tym samym pełnomocnikiem, reprezentującym kolejne agencje pracy tymczasowej, a będącym jednocześnie pracownikiem W. S.A.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że analiza art. 22 § 1 k.p. oraz art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pozwoliła na przyjęcie za prawidłowe stanowiska organu rentowego, że od 22 czerwca 2014 r., mimo formalnego zawarcia umowy o pracę tymczasową z K., zainteresowana wykonywała faktycznie pracę, która nie wyczerpywała znamion definicji z art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, lecz odpowiadała stałemu

zatrudnieniu na tym samym stanowisku bezpośrednio u pracodawcy użytkownika (W. S.A.). Wbrew pogładowi Sądu pierwszej instancji wskazane w art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych limity nie odnoszą się tylko do agencji pracy tymczasowej czy pracownika tymczasowego, lecz przewidują ustawowe ograniczenie czasu zatrudnienia tymczasowego dla jednego pracodawcy użytkownika. Skoro zainteresowana nie tylko od 22 czerwca 2014 r. ale i we wcześniejszych okresach, czyli od 22 czerwca 2011 r. do 21 grudnia 2012 r. i od 22 grudnia 2012 r. do 21 czerwca 2014 r. będąc zatrudniana co prawda przez inne agencje pracy tymczasowej, których jedynym, bądź większościowym udziałowcem jest pracodawca użytkownik, świadczyła stale pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, to nie ulega wątpliwości, że takie zatrudnienie nie miało znamion tymczasowości. Co więcej nie musiała uczestniczyć w jakiegokolwiek rekrutacji, gdyż umowy były tak naprawdę tylko „przedłużane” ze zmianą występującą po stronie formalnego pracodawcy, czyli agencji pracy tymczasowej.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem istnieje więź prawna. Wprawdzie jest to relacja bezumowna, ale po obu stronach istnieją prawa i obowiązki. Jest to więc jak najbardziej więź prawna kształtowana na podstawie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz umowy, którą pracodawca użytkownik zawiera z agencją pracy tymczasowej, przejmując od niej część obowiązków pracodawcy. Z racji włączenia pracodawcy użytkownika w realizację stosunku pracy należy również objąć go zakresem odpowiedzialności względem pracownika tymczasowego. Jeżeli pracodawca użytkownik przestrzega uregulowań wynikających z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz warunków umowy zawartej z agencją pracy tymczasowej, nie ma podstaw do uznania relacji między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem za stosunek pracy. Jeżeli jednak pracodawca użytkownik nie przestrzega art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, to powinien mieć świadomość konsekwencji w postaci powstania stosunku pracy między nim a pracownikiem tymczasowym już na warunkach określonych w Kodeksie pracy. Skoro pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tymczasowej tylko na warunkach określonych w

ustawie i umowie z agencją pracy tymczasowej, to należy dojść do wniosku, że godzi się na zatrudnienie pracownika tymczasowego bezpośrednio, gdy nie zostaną spełnione przesłanki świadczenia pracy tymczasowej. W takiej sytuacji praca tymczasowa staje się pracą stałą, zaś o osobie pracodawcy rozstrzyga to na czym rzecz i pod czym kierownictwem praca była świadczona.

Sąd Apelacyjny uznał, że działania podejmowane przez wymienione wyżej agencje pracy tymczasowej, z którymi zainteresowana podpisywała kolejno umowy o pracę tymczasową, były zawierane w celu ukrycia rzeczywistego stałego zatrudnienia zainteresowanej u pracodawcy użytkownika. Z tego powodu sporna umowa z 22 czerwca 2014 r. jako zawarta dla pozorów została przez Sąd Apelacyjny uznana za nieważną.

Skargi kasacyjne od wyroku Sądu Apelacyjnego wnieśli K. i W. S.A. zaskarżając go w części obejmującej oddalenie odwołań oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania. Skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku w części objętej skargą 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. Ewentualnie, w wypadku uznania przez Sąd Najwyższy, że wskazane podstawy skargi kasacyjnej w postaci naruszenia przepisów postępowania są nieuzasadnione, a podstawa naruszenia prawa materialnego oczywiście uzasadniona, skarżący wnieśli o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za postępowanie apelacyjne i postępowanie kasacyjne.

Skarżący sformułowali tożsame zarzuty, obejmujące naruszenie: 1) art. 328 § 2 w zw. 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, gdyż 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, iż 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 zainteresowaną 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, czyli 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, gdyż uznanie umowy o pracę tymczasową za zawartą dla pozorów 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 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. 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 przez 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) art. 378 § 1 w zw. z art. 219 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, polegające na orzeczeniu we wszystkich trzech połączonych do wspólnego rozpoznania sprawach, czyli ponad granice apelacji pozwanego wniesionej wyłącznie w jednej z tych spraw, podczas gdy w postępowaniu, w którym do rozpoznania połączono w trybie art. 219 k.p.c. kilka odrębnych spraw, w każdej ze spraw powinna zostać wniesiona odrębna apelacja; 3) art. 236 zd. 1 w związku z art. 381 i 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 zatrudniającymi 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 wynikła 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; 4) art. 20

ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2017 r. przez 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 może 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; 5) art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, przez 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; 6) art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2017 r. przez 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; 7) art. 22 § 1 k.p., przez 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 i pracodawca użytkownik złożyli zgodne oświadczenia woli w przedmiocie nawiązania stosunku pracy; 8) art. 83 § 1 k.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy, a tym

samym uznanie, że umowa zawarta między agencją pracy tymczasowej K. a zainteresowaną z 20 czerwca 2014 r. została zawarta dla pozorów, 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 20 czerwca 2014 r. nie zamierzały tych umów w rzeczywistości wykonywać i zawierały je wyłącznie dla pozorów. 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.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skargi kasacyjne K. i pracodawcy użytkownika okazały się bezpodstawne.

Przypomnieć należy, że rozstrzygnięcie podjęte w zaskarżonym wyroku Sądu drugiej instancji opiera się na następujących założeniach: 1) praca wykonywana przez zainteresowaną nie odpowiadała wymogom wynikającym z definicji legalnej pracy tymczasowej z art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ponieważ: a) zainteresowana stale wykonywała obowiązki doradcy ds. usług regulowanych w tym samym miejscu na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika; b) zainteresowana zawierała kolejne umowy o pracę tymczasową z kolejnymi agencjami pracy tymczasowej kontrolowanymi przez pracodawcę użytkownika bez udziału w procesie rekrutacji, za każdym razem po upływie terminu poprzedniej umowy, a kolejne agencje reprezentowała przy zawieraniu umów ta sama osoba, będąca pracownikiem pracodawcy użytkownika; 2) limity dotyczące maksymalnego okresu zatrudnienia konkretnego pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika (art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych) nie odnoszą się tylko do skierowania tego pracownika do tego samego pracodawcy użytkownika przez jedną agencję pracy tymczasowej,

lecz obejmują także przypadki skierowania tego samego pracownika do tego samego pracodawcy użytkownika przez różne agencje pracy tymczasowej, tym bardziej gdy agencje te są kontrolowane kapitałowo przez pracodawcę użytkownika; 3) korzystanie przez pracodawcę użytkownika z pracowników tymczasowych mimo niespełnienia warunków z art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych lub przekroczenia limitów czasowych z art. 20 tej ustawy prowadzi do nawiązania stosunku pracy między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym na warunkach określonych w kodeksie pracy; 4) umowy zawierane przez zainteresowaną z kolejnymi agencjami pracy tymczasowej powiązanymi kapitałowo z pracodawcą użytkownikiem miały na celu ukrycie rzeczywistego stałego zatrudnienia zainteresowanej u pracodawcy użytkownika i jako czynności prawne pozorne należało uznać je za nieważne (art. 83 k.c.).

Przedstawione powyżej założenia stanowiące podstawę rozumowań leżących u podstaw zaskarżonego wyroku pozwalają uznać za oczywiście bezpodstawny zarzut naruszenia art. 328 § 2 w zw. z art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy nie miał żadnych problemów z prześledzeniem toku rozumowania Sądu drugiej instancji zarówno w przedmiocie istotnych dla zastosowania prawa materialnego ustaleń faktycznych jak i oceny dowodów oraz wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego. Bezpodstawny jest również zarzut naruszenia art. 378 § 1 w zw. z art. 219 k.p.c., ponieważ w przypadku połączenia do wspólnego rozpoznania sprawy z odwołań różnych podmiotów od różnych decyzji organu rentowego, dopuszczalne jest zaskarżenie wyroku Sądu pierwszej instancji jednym pismem procesowym zawierającym *de facto* więcej niż jedną apelację w odniesieniu do każdego odwołującego się i wywołanej jego odwołaniem sprawy. Nie ulega zaś wątpliwości, że organ rentowy zaskarżył wyrok Sądu pierwszej instancji w całości, a zatem w odniesieniu do wszystkich odwołań. Sąd Najwyższy nie znalazł również podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 236 zd. 1 w zw. z art. 381 i 382 k.p.c., skoro fakt powiązań kapitałowych został ustalony już przez Sąd pierwszej instancji, a z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, by Sąd drugiej instancji uwzględnił jako dowód jakiegokolwiek dokument dołączony do apelacji organu rentowego.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy uznał za bezpodstawny zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2017 r.). Zgodnie z jego treścią „w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy”. Z przepisu tego skarżący wyprowadzają 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 nie podzielił tego założenia interpretacyjnego. Przy literalnej wykładni art. 20 ust. 1 UZPT, oderwanej od wykładni systematycznej uwzględniającej pozostałe przepisy ustawy, jak również nieuwzględniającej intencji ustawodawcy w odniesieniu do funkcji pracy tymczasowej z przepisu tego można co najwyżej wyprowadzić unormowanie uprawnień i obowiązków agencji pracy tymczasowej oraz gwarancji ochronnych dla zatrudnianego przez nią pracownika, który kierowany jest do pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika. Z samego art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w brzmieniu istotnym dla niniejszej sprawy nie można wyprowadzić wprost i bez zastosowania innych metod interpretacji prawidłowo zrekonstruowanego unormowania, które odnosiłoby się do stanu faktycznego niniejszej sprawy a przede wszystkim normowało granice korzystania z pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika. Korelatem uprawnienia agencji tymczasowej do kierowania pracownika tymczasowego do pracy u jednego pracodawcy użytkownika (a takie uprawnienie wynika z wykładni językowej art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych) nie jest bowiem prawo pracodawcy użytkownika do korzystania z pracy tego samego pracownika tymczasowego bez jakichkolwiek ograniczeń czasowych. Dotyczy to także przypadku kierowania tego samego pracownika do pracy u tego pracodawcy użytkownika na kolejne 18-to miesięczne okresy przez różne agencje pracy tymczasowej. Brak przepisu odnoszącego się wprost do uprawnień i obowiązków pracodawcy użytkownika w

aspekcie maksymalnego czasu korzystania z pracy tego samego pracownika tymczasowego kierowanego przez różne agencje pracy tymczasowej, uzasadnia zrekonstruowanie stosownego wzorca normatywnego w oparciu o wiązkę przepisów ustawy o zatrudnieniu tymczasowym. Składają się na nią art. 20 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 3 (definicja legalna pracy tymczasowej) oraz art. 14 ust. 2 pkt 2 UZTP (obowiązek prowadzenia przez pracodawcę użytkownika ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego, równoznaczny z posiadaniem przez tego pracodawcę informacji o okresie korzystania z pracy konkretnego pracownika).

Artykuł 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych zawiera legalną definicję pracy tymczasowej jako zadań: 1) odpowiadających warunkom z art. 2 pkt 3 lit. a-c ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych; 2) wykonywanych na rzecz danego pracodawcy użytkownika; 3) przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie. Dlatego w piśmiennictwie podkreśla się, że pracą tymczasową jest tylko taka praca na rzecz konkretnego pracodawcy użytkownika, która świadczona jest nie dłużej niż pozwalają na to terminy ustanowione w art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (A. Sobczyk, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, PiZS 2004 r. nr 4, s. 36; A. Patulski, *Doktrynalne aspekty zatrudnienia tymczasowego* [w:] red. A. Sobczyk, *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Warszawa 2011 r. s. 93; M. Paluszkievicz, *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy*, Warszawa 2011 r. s. 152; A. Reda-Ciszewska, M. Rycak, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2017 r. s. 165; A. Reda, *Pracodawca użytkownik jako podmiot prawa pracy*, Poznań 2011 r. s. 43). Artykuł 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych jest bowiem jedynym przepisem tej ustawy, który stanowi o maksymalnym terminie wykonywania pracy tymczasowej.

Przepis ten ma charakter ochronny dla pracownika tymczasowego. Jego celem jest ograniczenie zatrudnienia tymczasowego w czasie, zgodnie z definicją legalną pracy tymczasowej z art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (A. Reda-Ciszewska, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2015 r., I PK 203/14, OSP 2016 nr 1, poz. 8, s. 89). Praca tymczasowa ma być bowiem z założenia świadczona przez ograniczony czas na rzecz różnych podmiotów (poza ograniczeniami czasowymi wynikającymi z art. 20 ustawy o

zatrudnieniu pracowników tymczasowych) w celu uzyskania doświadczenia zawodowego niezbędnego do uzyskania stałego zatrudnienia (A. Reda, *Pracodawca...*, s. 37; A. Reda-Ciszewska, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego...*, s. 89).

Sąd Najwyższy zauważa, że w pierwotnym brzmieniu art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608) był sformułowany klarowniej w tym sensie, że wynikało z niego wprost, już przy zastosowaniu wyłącznie wykładni językowej, 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. W brzmieniu obowiązującym od 24 stycznia 2010 r. do 30 maja 2017 r. - relewantnym dla rozstrzygnięcia o zasadności skargi kasacyjnej - przepis ten zmodyfikowano w ten sposób, że wydłużono maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy do (łącznie) 18 miesięcy. Źródłem kontrowersji interpretacyjnych w niniejszej sprawie jest prerעדagowanie tego przepisu w taki sposób, że jego głównym adresatem uczyniono – zamiast pracownika i pracodawcy użytkownika – agencję pracy tymczasowej. Zmiana ta nie może jednak zostać odczytana jako skutkująca wprowadzeniem unormowania sugerowanego przez skarżących, zgodnie z którym wprowadzono jedynie limit kierowania pracownika do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika przez jedną agencję pracy tymczasowej. Odkodowanie takiego unormowania wypaczałoby sens definicji pracy tymczasowej i *ratio legis* całej ustawy. 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. Przyjęcie takiej wykładni art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, forsowanej przez skarżących i sanującą tego rodzaju działania pracodawców użytkowników oraz agencji pracy tymczasowej, wypacza całkowicie sens regulacji normatywnej pracy tymczasowej, ukierunkowanej właśnie na wyznaczenie granic czasowych „tymczasowości” zatrudnienia. 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 – materialnie – zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawodawcę zwalczane (w drodze wprowadzenia w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych limitowanego także czasowo wyjątku od zasady zatrudniania pracowników na podstawie stosunków prawnych regulowanych Kodeksem pracy; co do statusu tej ustawy jako regulacji szczególnej zob. zwłaszcza A. Sobczyk, *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz*, Warszawa 2009 r., s. 164; A. Patulski, *Doktrynalne aspekty...*, s. 89).

Wychwycone w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy przez Sąd drugiej instancji zachowanie agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika traktowane jest również jako obejście prawa w piśmiennictwie (G. Spytek-Bandurska, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, Warszawa 2018 r., s. 19; M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2013 r., s. 68). Dlatego Sąd Najwyższy nie podzielił tych wypowiedzi doktryny (wyrażających jednocześnie dezaprobatę dla kierunku nowelizacji wprowadzonej ustawą z 23 października 2009 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. poz. 1737 jako przejawu legalizacji zachowań patologicznych i sprzecznych z *ratio legis* ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych), zgodnie z którymi z art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w brzmieniu od 24 stycznia 2010 r.

do 30 maja 2017 r. należy wyprowadzić unormowanie ograniczające maksymalny okres zatrudnienia tymczasowego u danego pracodawcy użytkownika jedynie do skierowania przez jedną, konkretną agencję pracy tymczasowej, na co wskazywały oficjalne wyjaśnienia ówczesnego Ministerstwa Gospodarki i Pracy oraz krytyczne wobec nowelizacji tego przepisu piśmiennictwo (zamiast wielu zob. A. Sobczyk, *Konstytucyjne dylematy zatrudnienia tymczasowego* [w:] A. Sobczyk, *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, Warszawa 2011 r., s. 157 i 164).

Dla Sądu Najwyższego przekonująca jest argumentacja przeciwna, uwzględniająca *ratio legis* ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, która także prezentowana była w piśmiennictwie (A. Sobczyk, *Zatrudnianie pracowników...*, s. 36; M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnieniu...*, s. 68, A. Reda-Ciszewska, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego...*, s. 89; A. Patulski, *Doktrynalne aspekty zatrudnienia tymczasowego* [w:] red. A. Sobczyk, *Z problematyki...*, s. 89). Powyższe rozumowanie znajduje jednoznaczne potwierdzenie w obowiązującym od 1 czerwca 2017 r., brzmieniu art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Przy utrzymaniu art. 20 ust. 1 w brzmieniu z 2010 r., w art. 20 ust. 3 jednoznacznie przesądzono, że pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Jak wskazuje się w piśmiennictwie wprowadzona zmiana miała na celu wyeliminowanie praktyk mających na celu obchodzenie regulacji wynikającej z uprzedniego brzmienia art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (A. Reda-Ciszewska, M. Rycak, *Zatrudnianie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2017 r., s. 166).

Zmiana normatywna wprowadzona na mocy ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2017 r., poz. 962) nie oznacza jednak (jak już wyjaśniono powyżej), że art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (a zwłaszcza jego ust. 1) w brzmieniu wcześniejszym uprawniał pracodawcę użytkownika do bezterminowego korzystania z pracy tego samego pracownika tymczasowego w przypadku kierowania go do pracy - po wyczerpaniu dozwolonego okresu zatrudnienia na podstawie skierowania przez jedną agencję pracy

tymczasowej – przez kolejne agencje pracy tymczasowej. Sąd Najwyższy podkreśla, że pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tymczasowej tylko na warunkach określonych w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (A. Reda-Ciszewska, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego...*, s. 92). Zatem tylko spełnienie wszystkich przesłanek, zarówno pozytywnych (art. 2 pkt 3 lit. a-c) ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, jak i negatywnych (brak upływu terminów, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych), pozwala uznawać więź prawną łączącą pracownika tymczasowego z pracodawcą użytkownikiem za regulowaną przez przepisy ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. W przypadku wykonywania zatrudnienia, które nie spełnia warunków pracy tymczasowej, w tym w przypadku wykonywania zatrudnienia u tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę tymczasową przez okres dłuższy niż dozwolony w art. 20, stosunek prawny łączący pracownika tymczasowego z pracodawcą użytkownikiem przestaje być elementem stosunku pracy tymczasowej. W takiej sytuacji praca świadczona przez pracownika na rzecz pracodawcy użytkownika nie jest pracą tymczasową.

Otwiera to możliwość zastosowania przepisów Kodeksu pracy jako aktu prawnego o charakterze ogólnym, zawierającego w art. 22 k.p. generalną zasadę zatrudnienia pracowniczego. Ponieważ pracownik tymczasowy świadczy pracę materialnie na rzecz pracodawcy użytkownika, który organizuje faktycznie pracę pracownikowi oraz czerpie główne korzyści z wykonywania tej pracy i sprawuje władztwo kierownicze nad pracownikiem, to w przypadku przekroczenia limitów zatrudnienia tymczasowego pracodawca użytkownik staje się pracodawcą kodeksowym na podstawie art. 22 § 1 k.p. Stosunek pracy z pracownikiem „tymczasowym” został bowiem zawarty konkludentnie, przez dopuszczenie do wykonywania pracy.

Sąd Najwyższy dostrzega, że ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych nie przewiduje wprost konsekwencji przekroczenia maksymalnych okresów zatrudnienia u konkretnego pracodawcy (K. Łapiński, *Umowa o pracę na czas określony w polskim i unijnym prawie pracy*, Warszawa 2011 r., s. 173). W tej kwestii w piśmiennictwie zaproponowano wystąpienie przez pracownika tymczasowego z roszczeniem odszkodowawczym wobec agencji pracy

tymczasowej (K. Łapiński, *Umowa o pracę ...*, s. 174). Z drugiej strony postulowano, by uznać świadczenie pracy – po przekroczeniu maksymalnego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy użytkownika – za wykonywanie jej w ramach stosunku pracy zawartego w sposób konkludentny między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym (M. Paluszkiewicz, *Zatrudnienie tymczasowe w polskim...*, s. 154; M. Raczkowski, *Ustawa o zatrudnieniu...*, s. 64; A. Reda-Ciszewska, *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego...*, s. 92, podobnie A. Sobczyk, *Zatrudnianie pracowników...*, s. 36, z zastrzeżeniem, że agencja pracy tymczasowej oraz pracodawca użytkownik wiedzieli o przekroczeniu maksymalnego terminu wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika). Ta druga propozycja „sankcji” za korzystanie z pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników z naruszeniem ograniczeń wynikających z ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych jest dla Sądu Najwyższego przekonująca jako zapewniająca realizację zamierzenia przyświecającego ustawodawcy. Już w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2015 r., w sprawie I PK 203/14 (OSNP 2017 nr 2, poz. 15) zwrócono uwagę, że z uzasadnienia projektu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynikało, że ograniczenie okresu wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika miało na celu zwiększenie szans zatrudnienia tego pracownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej w charakterze pracownika tego pracodawcy użytkownika (Sejm RP IV kadencji; Nr druku: 1349). Także wprowadzenie limitów zatrudnienia tymczasowego miało służyć doprowadzeniu do zatrudnienia pracownika na warunkach określonych Kodeksem pracy przez pracodawcę użytkownika, a nie przez agencję pracy tymczasowej, która - zatrudniając pracownika do wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu - nie nawiązuje z tym pracownikiem stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W powołanym wyżej wyroku w sprawie I PK 203/14, po zanegowaniu możliwości nawiązania stosunku prac po przekroczeniu limitów z art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, Sąd Najwyższy dopuścił możliwość uznania wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika bez wyraźnej

podstawy prawnej za realizację stosunku pracy, do którego nawiązania doszło w sposób konkludentny. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, wynika zaś, że do nawiązania stosunku pracy może dojść przez dopuszczenie pracownika do pracy i płacenie mu wynagrodzenia (wyroki Sądu najwyższego z 4 listopada 2009 r., I PK 105/09, LEX nr 558562; z 5 listopada 2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 346; z 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 145). W niniejszej sprawie pracodawca użytkownik nie płacił wynagrodzenia za pracę wykonywaną na jego rzecz bezpośrednio do rąk zainteresowanej, lecz na rachunek agencji pracy tymczasowej. Mając jednak na względzie, że agencja ta powiązana była kapitałowo z pracodawcą użytkownikiem, zaś stosunek pracy tymczasowej zainteresowanej nawiązywany był każdorazowo przez występującego w charakterze pełnomocnika kolejnych agencji pracownika pracodawcy użytkownika, Sąd Najwyższy nie znajduje podstaw dla stwierdzenia, że pracodawca użytkownik nie złożył dorozumianego oświadczenia woli o zatrudnieniu zainteresowanej po przekroczeniu terminu z art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Konkluzję taką wspiera dodatkowo brak postępowania rekrutacyjnego poprzedzającego zawieranie z zainteresowaną kolejnych umów o pracę tymczasową (ustalony na podstawie jej zeznań przez Sąd drugiej instancji, odmiennie od ustaleń Sądu pierwszej instancji), wykonywania takich samych czynności i w tym samym miejscu pracy, sporządzanie listy płac przez pracodawcę użytkownika, a przede wszystkim brak jakichkolwiek ustaleń potwierdzających spełnienie przy kierowaniu zainteresowanej do pracy u pracodawcy użytkownika przesłanek definicji pracy tymczasowej z art. 2 pkt 3 lit. a c) ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

Przy uwzględnieniu powyższej argumentacji Sąd Najwyższy stwierdza, że Sąd drugiej instancji prawidłowo zinterpretował art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych w brzmieniu obowiązującym od 24 stycznia 2010 r. do 1 czerwca 2017 r. jako wprowadzający limity czasowe kierowania konkretnego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej u konkretnego pracodawcy użytkownika niezależnie od tego, czy pracownik ten kierowany jest do tego pracodawcy przez jedną, czy też przez różne agencje pracy tymczasowej. Sąd drugiej instancji prawidłowo zastosował również art. 22 § 1 k.p. W przypadku

świadczenia przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika pracy, która nie spełnia wymogów ustawowej definicji pracy tego rodzaju (art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych) lub świadczona jest z naruszeniem limitu maksymalnego czasu wykonywania pracy przez danego pracownika tymczasowego na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika (art. 20 ust. 1 w związku z art. 2 pkt 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych), co ma miejsce w przypadku kierowania tego samego pracownika do tego samego pracodawcy bezpośrednio po wyczerpaniu przez jedną agencję limitu z art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych przez kolejną agencję, kontrolowaną kapitałowo przez pracodawcę użytkownika, nie mamy bowiem do czynienia z ważnym stosunkiem pracy tymczasowej.

Za zasadny Sąd Najwyższy uznał jedynie zarzut naruszenia art. 83 § 1 k.c. W sprawie 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono zaś, 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 pozoru (wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 2013 r., II PK 299/12, OSNP 2014 nr 7, poz. 100). Dodatkowo - na użytek koncepcji pozorności przyjętej przez Sąd drugiej instancji - nie poczyniono w sprawie ustaleń uprawniających stwierdzenie złożenia pozornych oświadczeń woli w relacji zachodzącej między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem, a zwłaszcza zgody pracownika tymczasowego na ukrycie stosunku pracy z pracodawcą użytkownikiem pod pozorem stosunku pracy tymczasowej. Uwzględnienie powyższego zarzutu nie rzutuje jednak 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.

W przypadku korzystania przez pracodawcę użytkownika przez czas dłuższy od maksimum przewidzianego w art. 20 ust. 1 UZTP z pracy tego samego pracownika tymczasowego, kierowanego także w okresie od 24 stycznia 2010 r. do 31 maja 2017 r. do pracy przez różne agencje pracy tymczasowej (zwłaszcza zaś powiązane kapitałowo z tym pracodawcą użytkownikiem), organ rentowy uprawniony jest zaś do stwierdzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym przez takiego pracownika z tytułu zatrudnienia u pracodawcy użytkownika, a nie z tytułu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.