

Sygn. akt III AUa 905/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Janina Kacprzak (spr.)

Sędziowie: SSA Lucyna Guderska

del. SSO Anna Rodak

Protokolant: stażysta Weronika Skalska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2015 r. w Ł.

sprawy (...) **Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. przy udziale zainteresowanych: J. J. (1), J. J. (2), J. J. (3), E. K., J. K., SP (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, SP (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddziałowi w Ł.**

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu

z dnia 24 lutego 2015 r. sygn. akt IV U 732/14

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 905/15

UZASADNIENIE

Decyzjami z 26.06.2014r. (Nr (...), (...), (...), (...), (...)), skierowanymi do płatnika składek (...) Sp. z o.o. w Z. oraz ubezpieczonych J. J. (1), J. J. (2), J. J. (3), E. K., J. K., Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że wymienieni ubezpieczeni w okresach wskazanych w decyzjach podlegali obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zawartych umów o dzieło, spełniających warunki umowy o pracę u wyżej wymienionego płatnika składek, z podstawami wymiaru składek wskazanymi w zaskarżonych rozstrzygnięciach.

Nie zgadzając się z treścią powyższych decyzji, płatnik składek złożył odwołania, wnosząc o ich uchylenie. W uzasadnieniu odwołań podnosił, że jedynym i bezpośrednim celem stron stosunku prawnego był zamiar wykonywania pracy za wynagrodzeniem w ramach umów o dzieło. Zarzucił organowi rentowemu naruszenie art. 2 i 14 ustawy z 9.07.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, art. 9 ustawy z 2.07.2004r. o swobodzie działalności gospodarczej, art. 3 i 22§1 Kodeksu pracy i art. 627 k. c. Odwołujący stwierdził ostatecznie, że zatrudnianie przez agencje pracy tymczasowej osób na podstawie umów cywilnoprawnych w celu ich użyczenia pracodawcom użytkownikom jest wciąż dopuszczalne i znajduje uzasadnienie tam, gdzie praca u pracodawcy użytkownika ma charakter niepodporządkowany, natomiast jest niedopuszczalne w sytuacji, kiedy tenże pracodawca zatrudnia

własnych pracowników. Skarżący zaznaczył, że między ubezpieczonymi, a Spółką nie występował stosunek pracy, na co wskazuje brak czynności nadzorczych ze strony (...) Sp. z o.o. podczas wykonywania przez nich czynności określonych umowami. Ustalenie rzeczywistego charakteru zawieranych umów winno uwzględniać zgodny zamiar stron, stosownie do dyspozycji art. 65 k.c. a takim było zawarcie umowy o dzieło. W przypadku ubezpieczonych wykonywali oni u pracodawcy użytkownika pod jego wyłącznym kierownictwem, a ich czynności faktyczne miały charakter dzieła w rozumieniu art. 627 k.c.

W odpowiedzi, organ rentowy wnosił o oddalenie odwołań wskazując, że podniesione przez skarżącego okoliczności, nie znajdują odzwierciedlenia w sprawie, tak pod względem faktycznym, jak i prawnym.

Postanowieniami z 23.09.2014r. na podstawie art. 219 k.p.c., połączono postępowania w sprawach z odwołania od decyzji dotyczących ubezpieczonych J. J. (1), J. J. (2), J. J. (3), E. K., J. K., do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Po rozpoznaniu powyższych odwołań Sąd Okręgowy zaskarżonym wyrokiem z 24 lutego 2015 roku oddalił odwołania (k. 34).

Sąd Okręgowy ustalił: przedmiotem działalności (...) Sp. z o. o. w Z. jest m.in. działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników, działalność agencji pracy tymczasowej oraz pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników. Jako agencja pracy (...) działa w granicach ustawy z 9.07.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Posiadając certyfikat wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia za nr (...), w celu późniejszego zawierania umów o pracę z pracownikami tymczasowymi, w tym również z J. J. (1), J. J. (2), J. J. (3), E. K., J. K., odwołujący zawierał umowy z potencjalnymi pracodawcami użytkownikami SP (...) Sp. z o.o. w Z., SP (...) Sp. z o. o. w Z., (...) Sp. z o.o. w Z., stanowiące podstawę do przekazania pracowników tymczasowych pracodawcy użytkownikowi. Odwołujący jako agencja zatrudnienia, w każdym przypadku oświadczał, że dysponuje pracownikami posiadającymi kwalifikacje konieczne do wykonywania prac, natomiast przedsiębiorca jako pracodawca użytkownik oświadczał, że jest zainteresowany pozyskaniem pracowników tymczasowych do wykonywania pracy. W tych umowach odwołujący stawił do dyspozycji pracodawcy użytkownikowi pracowników tymczasowych o pożądanym kwalifikacjach, celem wykonywania na jego rzecz i pod jego kierownictwem pracy tymczasowej na warunkach wynikających z ustawy z 9.07.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Z kolei rodzaj usług i miejsce ich wykonywania miały określać konkretne zamówienia dokonywane przez pracodawcę użytkownika. Nadto, umawiające się strony uzgadniały czas wykonywania usług, wynagrodzenie, warunki płatności oraz sposób wykonywania usług, umawiając się co do okoliczności niezbędnych do właściwego organizowania pracy pracownikom tymczasowym, a wynikających z art. art. 9, 10, 14, 17 cyt. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Tak też postąpił odwołujący z firmami SP (...) Sp. z o. o. w Z., SP (...) Sp. z o. o. w Z., (...) Sp. z o.o. w Z. zawierając 2 stycznia 2012r. umowy o przekazaniu pracowników tymczasowych, w tym także J. J. (1), J. J. (2), J. J. (3), E. K., J. K., jako wykonujących pracę tymczasową.

W ramach zawartych porozumień z 2.01.2012r. oraz w celu ich wykonania, (...) Sp. z o.o. jako prowadząca agencję pracy tymczasowej i zainteresowani w niniejszym postępowaniu zawierali w przedziale od stycznia 2012 – listopada 2013 umowy zwane przez strony umowami o dzieło, gdzie zamawiająca agencja zlecała do wykonania, a zainteresowani jako wykonawcy przyjmowali do wykonania określone czynności. Umowy o dzieło były zawierane z poszczególnymi zainteresowanymi w następujących okresach: J. J. (1) od 02.01.2012 – 29.02.2012, 01.03.2012 – 31.05.2012, 01.06.2012 – 31.08.2012, 03.09.2012 – 30.11.2012, 01.12.2012 – 28.02.2012, 01.03.2013 – 31.05.2013, 01.06.2013 – 31.08.2013, 01.09.2013 – 30.11.2013, J. J. (2) od 27.08.2012 – 30.11.2012, J. J. (3) od 17.09.2012 – 30.11.2012, 01.12.2012 – 28.02.2012, E. K. od 21.09.2012 – 24.09.2012, J. K. od 09.01.2013 – 28.02.2013. W celu realizacji umów z pracodawcą użytkownikiem, w zależności od potrzeb, kwalifikacji i doświadczenia, odwołujący kierował uczestników niniejszego postępowania do firmy SP (...) sp. z o. o. w Z., SP (...) sp. z o. o. w Z., (...) Sp. z o. o. w Z. celem wykonywania pracy w postaci w postaci montażu elementów medycznych, pakowanie, obsługa maszyn wtryskowych po uprzednim przyuczeniu do roli operatora, sortowania elementów. Wszyscy zainteresowani pracownicy tymczasowi pracowali na zmiany, pod nadzorem brygadzysty i kierownika, czas ich pracy był ewidencjonowany przez użycie karty „czipowej” przy wejściu i wyjściu z zakładu oraz podpisanie listy

obecności. Wszyscy w/w wykonywali powierzoną im pracę na produkcji, za którą otrzymywali w spornych okresach umówione wynagrodzenie, jak za wykonanie dzieła, rozliczane i opodatkowane jak przy umowie o dzieło. Przed przystąpieniem do umówionej pracy pracodawca użytkownik przeprowadzał szkolenie wstępne z zakresu BHP oraz szkolenie stanowiskowe. Przykładowo J. J. (1) pracowała na dwie zmiany w dziale montażu składając różne części plastikowe do na przykład do dojarek. W pracy była podporządkowana kierownikowi działu montażu. Przybycie do pracy i wyjście odnotowywała używając karty „czipowej”, była też lista obecności.

Praca E. K. polegała na pakowaniu przyborów pielęgnarskich, tj. nożyc, strzykawek plastikowych. W systemie zmianowym. Kontrolę wykonanej pracy wykonywała brygadzistka (majstrowa).

J. K. przyuczała się do obsługi wtryskarek, zajmowała się także kontrolą elementów, przy czym na każdej zmianie był obecny pracownik kontroli jakości i laboratorium.

Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy oparł na: załączonych do sprawy decyzji z 26 czerwca 2014r., zeznaniach zainteresowanych J. J. (1), E. K., J. K., zawarte na nagraniu CD – 00:03:16 – 00:38:41 k. 33/akta sprawy; wykazach osób, które wykonywały dzieło u poszczególnych pracodawców użytkowników sporządzony na podstawie umów o dzieło z uwzględnieniem rzeczywistego czasu ich trwania k. 915 -941/akta kontroli ZUS t. II; umowy o dzieło zawierane z ubezpieczonymi w spornych okresach k. 731, 717, 525 – 527, 363 – 377, 619/akta kontroli ZUS t. I i II, umowy z 2.01.2012r. o przekazaniu pracowników k. 61 –102/akta kontroli ZUS t. 1, zestawienia przepracowanych godzin przez ubezpieczonych u pracodawców użytkowników, listy płac ubezpieczonych/akta kontroli ZUS t. II, odpis KRS k. 53 – 59/akta kontroli ZUS t. I).

W ocenie Sądu Okręgowego materiał zgromadzony w sprawie pozwolił na właściwe ustalenie intencji stron zaskarżonych decyzji przy zawieraniu kolejnych umów o dzieło. Przesłuchani w charakterze zainteresowanych wskazywali, że w ramach zawieranych z (...) sp. z o.o. umów wykonywali prace w stałych godzinach, pod kierownictwem osoby wyznaczonej przez pracodawcę użytkownika, ich czynności miały charakter jednorodny i powtarzający się, wykonywane w systemie zmianowym na produkcji, przy montażu elementów, obsłudze maszyn wtryskowych, po uprzednim przyuczeniu do roli operatora, przyuczaniem do kontroli elementów, czy też innej wyznaczonej pracy. Z okoliczności, sposobu i przedmiotu wykonywanych prac wynika, że pobyt zainteresowanych na terenie opisywanych firm związany był ściśle z faktycznym wykonywaniem przez nich pracy, czego potwierdzeniem była lista obecności, dodatkowo potwierdzana także użyciem przez nich karty „czipowej”. Wykonujących u pracodawcy użytkownika pracę zainteresowanych cechował brak samodzielności i decyzyjności. W tych okolicznościach faktycznych Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że odwołujący nie przeprowadził skutecznych dowodów potwierdzających cywilnoprawny charakter pracy J. J. (1), J. J. (2), J. J. (3), E. K., J. K..

Dokonując rozważań prawnych Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego, że zawierane umowy w spornym okresie, nazwane umowami o dzieło, spełniały warunki umów o pracę i to pracę tymczasową, wykonywaną przez J. J. (1), J. J. (2), J. J. (3), E. K., J. K., jako pracowników tymczasowych u poszczególnych pracodawców użytkowników i to w wykonaniu zawartych porozumień z 2.01.2012r. o przekazaniu pracowników tymczasowych przez Spółkę (...), jako prowadzącą agencję pracy tymczasowej, jak również w ramach dorozumianych i faktycznie realizowanych umów o pracę na czas określony, zawieranych między agencją pracy tymczasowej, a pracownikami tymczasowymi. W świetle ustalonego stanu faktycznego nie budzi wątpliwości Sądu Okręgowego, że wykonywana przez zainteresowanych praca w spornym okresie nosiła znamiona zatrudnienia pracowniczego na podstawie umów na czas określony. W żadnym wypadku nie można jej traktować jako dzieła, w ramach realizacji umów o dzieło. Wywiódł w uzasadnieniu skarżonego wyroku, że umowa o dzieło uregulowana w art. 627 k.c. to umowa rezultatu. W odróżnieniu od innych umów z różnych stosunków prawnych, wymaga, by starania przyjmującego zamówienie doprowadziły w przyszłości do konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu, niezależnie od rodzaju i intensywności świadczonej w tym celu pracy i staranności. Rezultat, na jaki umawiają się strony, musi być z góry określony i może przyjmować zarówno postać materialną jak i niematerialną. Cechą konstytutywną umowy o dzieło jest, aby rezultat był obiektywnie osiągalny i w konkretnych warunkach pewny. Umowa o dzieło jest więc umową o "rezultat usługi". Typowe umowy o dzieło wykazują następujące cechy: wykonawca dzieła samodzielnie organizuje

swoje prace, dla zamawiającego dzieło nie jest istotna wydajność pracy wykonawcy w poszczególnych godzinach czy dniach, lecz rezultat w postaci wykonanego przedmiotu umowy w terminie określonym w umowie. W stanie faktycznym niniejszej sprawy trudno doszukać się wymienionych wyżej elementów i uznać, że osoby wykonujące pracę w spornych okresach to wykonawcy dzieła. Przeciwnie, to osoby posiadające cechy pracownika, wykonującego pracę w ramach umowy o pracę tymczasową. Zgodnie z art. 22 k.p., umowa o pracę to dwustronna czynność prawna, mocą której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień. Z cytowanego wyżej unormowania wywodzi się zespół cech stosunku pracy, różniących go od innych stosunków prawnych, na podstawie których może być świadczona praca, w szczególności od niektórych stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego, jakimi są umowy o dzieło. Do cech tych zalicza się m. in. osobiste świadczenie pracy przez pracownika, zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy, a nie do wykonania pracy, co oznacza, że stosunek pracy ma charakter ciągły. Kolejną cechą tego stosunku to zawłaszczanie wyniku pracy przez pracodawcę i wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, to jest pod kierownictwem pracodawcy. Przy tym pracownik nie odpowiada za wynik pracy, ale za samo staranne świadczenie pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji charakter wykonywanych, powtarzalnych czynności opisanych w ustaleniach, podporządkowanie w systemie produkcji, podporządkowanie organizacyjne, brak samodzielności, dobrowolności w sposobie, metodzie i czasie wykonywania pracy wskazują, że mimo nazwania przedmiotowych umów umowami o dzieło, są to w istocie umowy o pracę wykonywanej na podstawie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy wskazał, że dalszym skutkiem zawarcia umowy o pracę jest ukształtowanie stosunku z ubezpieczenia społecznego, bowiem ubezpieczeniom społecznym podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. W związku z tym pracownik tymczasowy winien być objęty obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym oraz ubezpieczeniem chorobowym i wypadkowym. Odwołujący zawierając umowy o dzieło dokonał więc obejścia prawa, by uniknąć obowiązku ubezpieczenia społecznego pracowników tymczasowych. Sąd ten uznał, że zastosowana przez organ rentowy kwalifikacja charakteru prawnego łączących strony więzi prawnych jest trafna, odwołujący nie ma racji twierdząc, że ZUS naruszył prawo materialne w postaci unormowania zawartego w ustawie z 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i w powołanym przepisie ustawy z 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej. Pozostaje poza sporem fakt zatrudnienia w ramach prowadzonej przez Spółkę agencji pracy tymczasowej, posiadającej ku temu certyfikat i zakres działania określony wpisem do KRS. W takim razie, wszelkie działania czy to ww. agencji, czy pracodawcy użytkownika, czy wreszcie pracownika tymczasowego muszą być zgodne z treścią cyt. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, gdzie określone są zasady, reguły postępowania i prawne formy związania stron. W art. 7 ustawodawca zawarł zasadę zatrudniania pracowników tymczasowych wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Nałożył na agencję i pracodawcę użytkownika szereg obowiązków dotyczących pracownika tymczasowego, a nie wykonawcy dzieła. Nie ma racji skarżący, że organ rentowy ogranicza jego swobodę jako przedsiębiorcy. To ustawa, na której opiera się działalność agencji ogranicza swobodę wyboru prawnej formy zatrudniania pracowników tymczasowych. Nie może być w tym zakresie dowolności postulowanej przez płatnika składek, bowiem ustalenia w sprawie wyraźnie i jednoznacznie wskazują na poruszanie się Spółki (...) właśnie w ramach tej tylko ustawy.

Mając na uwadze całokształt zgromadzonych w sprawie dowodów, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołujący w spornym okresie faktycznie zawierał J. J. (1), J. J. (2), J. J. (3), E. K., J. K., umowy o pracę na czas określony w celu nawiązania stosunku pracy tymczasowej. Nie ma wątpliwości, że ubezpieczeni w ww. czasie świadczyli umówioną pracę zgodnie z nałożonymi obowiązkami, wykonując zadania narzucone przez pracodawcę użytkownika i zgodnie z jego oczekiwaniami, w podporządkowaniu pracowniczym, w systemie zmianowym, korzystając przy tym z dobrodziejstw i przywilejów, które daje ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Powołując się na powyższe Sąd Okręgowy oddalił odwołania, wskazując za podstawę rozstrzygnięcia art. 47714§1 k.p.c. w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1 pkt 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy o systemie

ubezpieczeń społecznych, art. 81 ustawy z 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Apelacja płatnika składek – (...) Spółki z o.o. zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału, w szczególności przez przyjęcie, że zawierane w okresie od stycznia 2012 r. do listopada 2013 r. umowy, zwane przez adresatów decyzji umowami o dzieło, spełniały za każdym razem warunki umów o pracę i to pracę tymczasową, wykonywaną przez pracowników tymczasowych J. J. (1), J. J. (4), J. J. (3), E. K., J. K. jako pracowników u pracodawcy użytkownika, firm SP (...) Sp. z o.o. w Z., (...) Sp. z o.o. w Z., SP (...) Sp. z o.o. w Z., w ramach zawartego porozumienia z 2 stycznia 2012 r. o przekazaniu pracowników tymczasowych przez odwołującego się Spółkę (...), prowadzącą agencję pracy tymczasowej oraz dorozumianych i faktycznie realizowanych umów o pracę na czas określony, zawieranych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym;

2. naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i zastosowanie w szczególności art. 22 k.p. oraz niezastosowanie art. 300 k.p. w związku z art. 734 k.c. i art. 750 k.c., art. 2 i 4 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, art. 19f oraz w związku z art. 18f ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

3. przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie dotyczącym podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia.

W świetle tak postawionych zarzutów skarżący wniósł o uwzględnienie apelacji w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje: apelacja nie zawiera uzasadnionych podstaw. Podniesiony w apelacji zarzut sprzecznych ustaleń z treścią materiału zgromadzonego w sprawie jest bezzasadny i niczym nie umotywowany. W szczególności skarżący nie wskazuje z jakich to konkretnych dowodów zgromadzonych w sprawie należało wyprowadzić ustalenia odmienne od ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji. Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy mają pełne odzwierciedlenie w materiale zebranym w sprawie, a Sąd Apelacyjny traktuje te ustalenia jako własne, nie znajdując podstaw do ich podważenia. Skarżący upatruje sprzeczności ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału poprzez przyjęcie, że wszystkie umowy będące przedmiotem oceny Sądu w sprawie, zawierane w okresie od stycznia 2012 roku do sierpnia 2013 roku i nazywane przez adresatów decyzji ZUS umowami o dzieło, spełniały za każdym razem warunki umowy o pracę i to prace tymczasową. Zauważyć jednak należy, że skarżący nie wskazuje w apelacji konkretnych umów, które należałoby potraktować inaczej i dlaczego. Z uzasadnienia apelacji wynika, że pierwszy z zarzutów apelacyjnych nie odnosi się do oceny zebranego materiału służącej do ustaleń faktycznych sprawy (art. 233 § 1 k.p.c.), lecz oceny prawnej. Skarżący uzasadniając bowiem ten zarzut wywodzi, że skoro pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., to jest nie wykonuje pracy na jego rzecz i pod jego kierownictwem, podlega kierownictwu podmiotu trzeciego, to zasadnym jest zawarcie z pracownikiem tymczasowym umowy cywilnej typu umowy o dzieło albo zlecenia, w zależności od rodzaju pracy zleconej przez pracodawcę użytkownika. Takie stanowisko skarżącego nie znajduje oparcia w przepisach ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., nr 166 poz. 1608, ze zm.), a w szczególności w treści art. 7 w zw. z art. 2 pkt 2 tej ustawy. Zgodnie z art. 7 tej ustawy agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy. Z przepisu tego wynika obowiązek zatrudniania pracowników tymczasowych w ramach umów o pracę. Definicja pracownika tymczasowego zawarta w art. 2 pkt 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w myśl której za pracownika tymczasowego uważa się pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, wbrew stanowisku skarżącego, nie wyłącza stosowania art. 7 ustawy. Wręcz przeciwnie zestawienie definicji ustawowych zawartych w art. 2 z art. 7 ustawy wskazuje na to, że pracownik tymczasowy zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej w ramach umowy o pracę, wykonuje pracę na rzecz i

pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, określonego w art. 2 pkt 1 ustawy. Podporządkowanie pracownika tymczasowego agencji pracy tymczasowej polega na obowiązku podjęcia pracy przez pracownika u pracodawcy użytkownika wskazanego przez agencję. W świetle przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zawarcie umowy prawa cywilnego z pracownikiem tymczasowym możliwe jest tylko w warunkach określonych w art. 26 powoływanej ustawy. W praktyce przepis ten dotyczy zawierania z uczniami (studentami) umów prawa cywilnego, którzy na gruncie przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w związku z tymi umowami, nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 4 u. o s.u.s.). Nie oznacza to jednak, że faktyczne ich zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. pozbawia możliwości ustalenia w trybie art. 22 § 1¹k.p., że wykonywali pracę na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (por. uchwałę SN z dnia 12 grudnia 2011 r. I UZP 6/11 OSNP 2012/9-10/122, LEX nr 1070584, www.sn.pl, Biul.SN 2011/12/23-24, M.P.Pr. (...) -549).

Odnosząc się do dalszych zarzutów zawartych w apelacji zgodzić się należy, że skarżącym, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. jest częściowo uzasadniony, gdyż Sąd pierwszej instancji nie wskazał wszystkich przepisów prawa materialnego, które legły u podstaw wyroku. Chodzi tutaj o stwierdzenie przez Sąd pierwszej instancji, że przedmiotowe umowy, nazwane przez adresatów spornych decyzji umowami o dzieło, zmierzały do obejścia prawa. Sąd Okręgowy nie rozważył skutków takiego stwierdzenia, z powołaniem się na odpowiedzenie przepisy prawa materialnego, w szczególności na gruncie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pozostaje to jednak bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia, gdyż tego rodzaju niedociągnięcia w uzasadnieniu wyroku mogą być naprawione w postępowaniu dwuinstancyjnym, sądy apelacyjne są bowiem również instancjami merytorycznymi orzekającymi na podstawie materiału zgromadzonego w sprawie. W myśl art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W okolicznościach faktycznych ustalonych przez Sąd pierwszej instancji nie ulega najmniejszej wątpliwości, że uzasadnione było stwierdzenie, iż skarżący podejmował czynności prawne zmierzające do obejścia przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 121 – j.t.) stanowiące o obowiązkowych ubezpieczeniach społecznych pracowników: emerytalno-rentowych, chorobowych i wypadkowych. Zawieranie umów o dzieło z pracownikami tymczasowymi, wykonującymi prace w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. zmierza nie tylko do obejścia przepisów art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, ale także jest sprzeczne z art. 7 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., nr 166 poz. 1608, ze zm.). Stwierdzenie tych okoliczności nie powoduje jednak nieważności umów, gdy w miejsce nieważnych postanowień czynności prawnych, po myśli art. 58 § 1 k.c., wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W okolicznościach faktycznych ustalonych w sprawie za przyjęciem art. 22 § 1 k.p. jako podstawy materialnoprawnej spornych stosunków prawnych przemawia art. 22 § 1¹ k.p. w zw. z art. 7 powołanej wyżej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W tych okolicznościach, w związku z ustaleniem, że praca zainteresowanych pracowników była wykonywana w ramach stosunku pracy, zbędnym było rozważanie sprawy na gruncie przepisów art. 734 k.c. i art. 750 k.c.

Mając na uwadze powyższe wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu, a apelacja jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlega oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

Przewodniczący: Sędziowie: