

Sygn. akt III AUa 906/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2016 r.

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

Przewodniczący: SSA Joanna Baranowska

Sędziowie: SSA Mirosław Godlewski (spr.)

SSA Beata Michalska

Protokolant: sekretarz sądowy Monika Nagy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2016 r. w Ł.

sprawy (...) **Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. przy udziale zainteresowanych: SP (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z., SP (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z., E. L., A. P. (1), M. P., S. P. i I. P.**

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 17 lutego 2015 r. sygn. akt IV U 640/14

**oddala apelację.**

Sygn. akt: III AUa 906/15

## UZASADNIENIE

Decyzjami z 30 czerwca 2014 r. skierowanymi do płatnika składek (...) Sp. z o.o. w Z. oraz A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawy) oraz I. P., 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 ww. płatnika składek, z podstawami wymiaru składek wskazanymi w zaskarżonych rozstrzygnięciach. Zakład podnosił, że przedmiotem prowadzonej działalności gospodarczej spółki (...) jest przede wszystkim wykonywanie działalności agencji zatrudnienia działającej na podstawie ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, gdzie w jej art. 7 ustawodawca zawarł zasadę zatrudniania pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Tymczasem ustalenia kontrolne ZUS wskazują, że w zawiązanych między adresatami wszystkich decyzji stosunkach prawnych, przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Za nawiązaniem tego rodzaju stosunku prawnego, zdaniem organu rentowego, przemawia również przedmiot umów i sposób ich wykonywania u pracodawców – użytkowników.

Odwołania od ww. decyzji złożył płatnik składek domagając się ich uchylenia. 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 lipca 2003 roku o zatrudnianiu

pracowników tymczasowych, art. 9 ustawy z 2 lipca 2004 r. 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, iż 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 pracę 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 podnosząc, że podniesione przez skarżącego okoliczności nie znajdują odzwierciedlenia w sprawie, tak pod względem faktycznym, jak i prawnym.

Postanowieniami z dnia 20 sierpnia 2014 r. Sąd Okręgowy, działając na podstawie art. 219 k.p.c., połączył sprawy z odwołań od decyzji dotyczących ubezpieczonych A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawa) oraz I. P., do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 lutego 2015 r., sygn. akt: IV U 640/14, Sąd Okręgowy w Sieradzu oddalił odwołania.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji poprzedziły następujące ustalenia faktyczne:

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 lipca 2003 r. 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 A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawa), I. P., odwołujący zawierał umowy z potencjalnymi pracodawcami – użytkownikami SP (...) Sp. z o.o. w Z., SP (...) 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 lipca 2003 r. 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., zawierając 2 stycznia 2012 r. umowy o przekazaniu pracowników tymczasowych, w tym także A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawa), I. P., jako wykonujących pracę tymczasową.

W ramach zawartych porozumień z dnia 2 stycznia 2012 r. 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 – sierpnia 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: A. P. (1) od 05.03.2012 – 31.03.2012, 01.06.2012 – 30.06.2012, 01.07.2012 – 31.08.2012, 01.09.2012 – 30.11.2012, 01.12.2012 – 28.02.2013, M. P. od 09.05.2013 – 31.05.2013, S. P. od 19.07.2013 – 31.08.2013, 01.09.2013 – 30.11.2013, E. L. (Poprawa)

od 18.01.2012 – 29.02.2012, 01.03.2012 – 31.05.2012, 01.06.2012 – 31.08.2012, 01.09.2012 – 30.11.2012, I. P. od 15.05.2013 – 31.05.2013, 01.06.2013 – 16.06.2013.

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., celem wykonywania pracy w postaci montażu elementów do produktów medycznych, pakowania, ważenia, ustawiania maszyn wtryskowych po uprzednim przyuczeniu do roli operatora, sortowania elementów.

Wszyscy pracownicy tymczasowi – zainteresowani pracowali na zmiany, pod nadzorem brygadzysty i kierownika, czas ich pracy był ewidencjonowany przez użycie karty chipowej przy wejściu i wyjściu z zakładu oraz podpisanie listy obecności. Wszyscy ww. 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 M. P. pracowała przy taśmowej produkcji elementów do produktów medycznych – cewników. Brygadzystą M. P. była K. K.. Przybycie do pracy i wyjście było odnotowywane za pomocą karty chipowej, była też lista obecności u brygadzysty. Wynagrodzenie było przekazywane przelewem na konto. Praca S. P. polegała na wykonywaniu testów na detale, później uczyła się na wtryskarkach pobierać testy, pakować, ważyć. Brygadzystą S. P. była początkowo K. J., a następnie A. F.. A. P. (1) zajmowała się sortowaniem części na produkcji, później wykonywała obowiązki operatora wtryskarek na produkcji. Brygadzystą A. P. (2) był P. M.. Wykonanie zmiany było rozliczane przez kierownika działu produkcji – P. W..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie Spółki (...) nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd przyznał rację organowi rentowemu, który stwierdził w zaskarżonych decyzjach, że zawierane w spornym okresie umowy, zwane przez adresatów decyzji umowami o dzieło, spełniały za każdym razem warunki umów o pracę i to pracę tymczasową, wykonywaną przez A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawę) oraz I. P. – pracowników tymczasowych u poszczególnych pracodawców użytkowników i to w ramach wykonania zawartych porozumień z 2 stycznia 2012 roku o przekazaniu pracowników tymczasowych przez Spółkę (...) 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, to wszystko na podstawie i zgodnie z ustawą z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zdaniem Sądu meriti, nie budzi wątpliwości wykonywanie przez uczestników postępowania w spornym okresie pracy noszącej znamiona zatrudnienia pracowniczego, tu umów na czas określony. W żadnym wypadku nie można jej potraktować, jako dzieła w ramach realizacji umów o dzieło. Nie ma racji skarżący, że organ rentowy naruszył przepisy prawa materialnego dotyczącego cywilnoprawnych umów o dzieło. Ustalony stan faktyczny nie uprawnia do twierdzenia, by ubezpieczeni w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach wykonywali dzieło z rezultatem w postaci montażu elementów, pakowanie, czy inną wyznaczoną pracę.

Sąd I instancji wskazał, że umowa o dzieło uregulowana w art. 627 k.c. to umowa rezultatu. W odróżnieniu od innych umów z różnych stosunków prawnych, umowa o dzieło 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. Dzieło musi mieć indywidualny charakter i odpowiadać osobistym potrzebom zamawiającego. Celem umowy o dzieło nie jest czynność, samo działanie lub zaniechanie jak montaż podzespołów, montaż elementów, wykonywanie innej pracy pomocniczej, które przy zachowaniu należytej staranności prowadzić mają do określonego w umowie rezultatu, lecz samo osiągnięcie tego rezultatu. Należy podkreślić, że elementami przedmiotowo istotnymi umowy o dzieło są określenie dzieła, do którego wykonania zobowiązany jest przyjmujący zamówienie, a także, określenie wynagrodzenia, do którego

zapłaty zobowiązany jest zamawiający. 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, dla zamawiającego dzieło istotny jest nie sam fakt wykonywania określonych czynności przez wykonawcę, lecz rezultat, który przybierał określoną materialną postać, przekazywaną zamawiającemu w ustalonym terminie. Omawianych elementów nie zawiera opisany w ustaleniach Sądu Okręgowego stan faktyczny sprawy, a w spornym okresie ubezpieczone osoby nie przejawiały cech wykonawców dzieła, lecz elementarne cechy pracownika w ramach umowy o pracę, tu umowy o pracę wykonywaną przez pracownika tymczasowego. W opinii Sądu meriti, 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 pomimo nazwania umów łączących ubezpieczonych z płatnikiem składek umowami o dzieło są to w istocie umowy o pracę tymczasową, wykonywaną na podstawie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a co za tym idzie, pracownik tymczasowy winien być objęty obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym oraz ubezpieczeniem chorobowym i wypadkowym. Zastosowana przez organ rentowy kwalifikacja charakteru prawnego łączących strony więzi prawnych jest trafna i jest zgodna ze stanem faktycznym niniejszej sprawy oraz z przepisami ustawy z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma racji odwołujący twierdząc, że ZUS naruszył prawo materialne w postaci unormowania zawartego w ustawie z 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i w powołanym przepisie ustawy z 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej. Pozostaje poza sporem fakt zatrudniania ubezpieczonych w ramach prowadzonej przez Spółkę agencji pracy tymczasowej, posiadającej ku temu certyfikat i określony wpisem do KRS – u zakres działania. W takim razie, wszelkie działania czy to w/w agencji, czy pracodawcy użytkownika, czy wreszcie pracownika tymczasowego muszą być zgodne z treścią cyt. ustawy zatrudnianiu pracowników tymczasowych, gdzie określone są zasady, reguły postępowania i prawne formy związania stron. Przy niespornym ustaleniu, że wszyscy ubezpieczeni to osoby pełnoletnie, w art. 7 omawianej regulacji 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, 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, w kontekście przedstawionych rozważań, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołujący w spornym okresie zawierał faktycznie z A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawą) oraz I. P. szereg umów o pracę w celu nawiązania stosunku pracy tymczasowej, umów na czas określony. Nie ma wątpliwości, że ubezpieczeni w w/w czasie świadczyli umówioną pracę zgodnie z nałożonymi obowiązkami i zgodnie z jego oczekiwaniami, w podporządkowaniu pracowniczym, wykonując zadania narzucone przez pracodawcę użytkownika, korzystając przy tym z dobrodziejstw i przywilejów, które daje ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Konkludując Sąd meriti podkreślił, że ubezpieczeni rzeczywiście wykonywali pracę, a w konsekwencji, z uzyskaniem statusu pracownika, płatnik składek winien zgłosić ich do ubezpieczeń społecznych wskazanych w zaskarżonej decyzji, naliczać i zadeklarować składki na te ubezpieczenia.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości apelacją płatnik składek zarzucając rozstrzygnięciu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału, w szczególności przez przyjęcie, że zawierane w okresie od stycznia 2012 roku do sierpnia 2013 roku umowy, zwane przez adresatów decyzji umowami o dzieło, spełniały za każdym razem warunki umów o pracę i to pracę tymczasową, wykonywaną przez pracowników

tymczasowych A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawę) oraz I. P. jako pracowników u poszczególnych pracodawców użytkowników i to w wykonywaniu zawartych porozumień z 2 stycznia 2012 roku o przekazaniu pracowników tymczasowych przez odwołującego się Spółkę z o.o. (...), 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 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, art. 19f oraz w związku z art. 18f ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku 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 jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że wbrew twierdzeniom autora apelacji, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Okręgowy są prawidłowe i kompletne, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. Ustalenia te Sąd Odwoławczy podziela i przyjmuje za własne.

Sąd Apelacyjny nie znalazł żadnych podstaw do uwzględnienia apelacyjnego zarzutu, wskazującego na sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a tym samym dowolną jego interpretację. Zarzut tak sformułowany należy uznać za bezzasadny. Sąd meriti przekonująco uzasadnił przyczyny, dla których uznał, że umów zawartych pomiędzy odwołującym się płatnikiem składek – Spółką z o.o. (...) w Z. a zainteresowanymi A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawę) oraz I. P. nie można uznać za umowy o dzieło, trafnie argumentując, że wykonywana przez zainteresowanych praca nosiła cechy charakterystyczne dla umów o pracę.

Przypomnieć należy, że co do zasady sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, dokonując wyboru określonych środków dowodowych. W judykaturze ugruntowany jest pogląd, że jeśli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena taka nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji ocenił zebrane dowody w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów, uwzględniając w ramach tej oceny zasady logiki i wskazania doświadczenia życiowego. Wobec tego nie sposób jest uznać, że ustalenia są nieadekwatne do treści przeprowadzonych dowodów. Zarzut apelacji tak sformułowany jest chybiony. Sąd Okręgowy, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i prawidłowych ustaleń faktycznych właściwie określił ich konsekwencje prawne stwierdzając, że nie zaistniały podstawy do uwzględnienia odwołań. Stanowisko to Sąd Apelacyjny ocenia jako trafne i przyjmuje za własne.

Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione,

dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany. W ocenie Sądu Apelacyjnego, treść uzasadnienia wyroku Sądu I instancji wskazuje, że wyżej przedstawione wymogi, pozwalające uznać zapadłe orzeczenie za odpowiadające prawu w kontekście podstawy faktycznej roszczenia, w przedmiotowej sprawie zostały spełnione.

Apelacja płatnika składek sprowadza się zaś praktycznie do polemiki z prawidłowymi ustaleniami Sądu Okręgowego, bez wskazania na nowe okoliczności, czy też na inne argumenty, niż te podniesione w odwołaniu, do których Sąd a quo odniósł się wyczerpująco w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia apelującego, że Sąd pierwszej instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, dopuszczając tym samym do sprzeczności pomiędzy istotnymi ustaleniami faktycznymi a treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Samo subiektywne przekonanie strony o innej, niż przyjął to sąd orzekający, mocy poszczególnych dowodów, zmierzające do narzucenia sądowi akceptacji stanowiska prezentowanego przez stronę, nie może przesądzać o zasadności zarzutu naruszenia regulacji procesowych, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. Powyższy zarzut staje się skuteczny tylko wówczas, gdy strona wykaże argumentami natury jurydycznej, konkretnie, które z zasad swobodnej oceny dowodów naruszył sąd orzekający. Istotą orzekania jest bowiem zachowanie zasad logiki, samodzielności, niezależności w ustaleniu i wyciąganiu wniosków istotnych z punktu widzenia prawa materialnego, nie zaś eksponowanych przez strony. Sąd Okręgowy oceniając zgromadzony materiał dowodowy i dostrzegając w sprawie wszystkie istotne okoliczności sprawy, dokonał wyczerpującej oceny całości dowodów w granicach zasad logiki formalnej i doświadczenia życiowego, a zatem procesowe zarzuty apelującego należy uznać jedynie za polemiczne.

Dokonane przez Sąd meriti prawidłowe ustalenia faktyczne nie pozostawiają żadnych wątpliwości, że zawarte przez odwołującego się płatnika składek - Spółkę (...) w Z. umowy, podpisane w okresie od stycznia 2012 r. do listopada 2013 r. z zainteresowanymi A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawą) oraz I. P., stanowią w istocie umowy o pracę, nie zaś umowy o dzieło, czy też umowy o świadczenie usług. Z bezspornych w tym zakresie ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że (...) prowadzi działalność gospodarczą w formie agencji pracy tymczasowej, o której mowa w ustawie z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. nr 166, poz. 1608 ze zm.). W ramach swej działalności płatnik składek zawiera tzw. umowy ramowe z pracodawcami - użytkownikami, w oparciu o które dochodzi do przekazywania tym pracodawcom pracowników tymczasowych celem wykonywania przez nich na rzecz pracodawcy - użytkownika i pod jego kierownictwem pracy tymczasowej na warunkach określonych w przywołanej ustawie. Zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego, strony uzgadniały czas i sposób wykonywania usług, wynagrodzenie, warunki płatności, jak też inne, szczegółowe kwestie zatrudnienia wynikające wprost z ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku. Rodzaj usług i miejsce ich wykonywania konkretyzowały zaś późniejsze, indywidualne zamówienia dokonywane przez poszczególnych pracodawców użytkowników. Tego rodzaju umowy ramowe w dniu 2 stycznia 2012 r. płatnik składek podpisał m.in. ze SP (...) Sp. z o.o. w Z., (...) Sp. z o.o. w Z., SP (...) Sp. z o.o. w Z.. Nie budzi wątpliwości, że zawarte przez płatnika składek - (...) Sp. z o.o. umowy o dzieło z A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawą) oraz I. P., stanowiły realizację wcześniej przyjętych przez spółkę zobowiązań na podstawie umów podpisanych z wymienionymi wyżej podmiotami gospodarczymi. Zainteresowani, po podpisaniu spornych umów, byli przez płatnika składek przydzielani do konkretnego pracodawcy użytkownika, w zależności od deklarowanych przez niego potrzeb oraz kwalifikacji i doświadczenia poszczególnych pracowników. Umowy podpisane z zainteresowanymi zostały zawarte w ramach prowadzonej przez płatnika składek działalności jako agencji pracy tymczasowej. Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika – art. 1. Oznacza to, że działalność podmiotów prowadzących działalność gospodarczą w formie agencji pracy tymczasowej prowadzona może być wyłącznie w granicach zakreślonych przepisami ustawy z 9 lipca 2003 roku. W ramach regulacji

ustawowej prawodawca nie pozostawił żadnej swobody w wyborze stosunku prawnego, w oparciu, o który agencja pracy tymczasowej nawiązywać może stosunek prawny z pracownikiem tymczasowym stanowiąc, że zatrudnienie pracownika tymczasowego, o którym mowa w art. 2 pkt. 2 ustawy, następuje na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy. Podmiot prowadzący działalność gospodarczą w formie agencji pracy tymczasowej, wbrew stanowisku wyrażonemu przez stronę apelującą, nie ma więc prawnej możliwości zatrudnienia pracowników na podstawie innej umowy, niż umowy wskazane w art. 7 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku, bez względu na wolę stron w tym zakresie. Podmiot taki nie może zatem zawrzeć umów cywilnoprawnych z pracownikami tymczasowymi.

Podkreślić należy, że przy ocenie rzeczywistego charakteru spornych umów znaczenie ma również fakt, że praca świadczona przez zainteresowanych wykonywana była w warunkach odpowiadających wymogom stawianym przez ustawodawcę dla pracy tymczasowej, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zainteresowani zawarli sporne umowy z (...) Sp. z o.o. w Z., działającą jako agencja pracy tymczasowej. Spółka ta, zgodnie z wcześniej zawartymi umowami ramowymi, kierowała swych pracowników do pracy u konkretnych prawodawców - użytkowników. Zainteresowani świadczyli pracę na rzecz tych pracodawców i pod ich bieżącym kierownictwem. Co istotne, to właśnie ów element podporządkowania pracodawcy (w przypadku zaś pracy tymczasowej – pracodawcy użytkownikowi), któremu bezsprzecznie podlegali zainteresowani w niniejszej sprawie, dowodzi ich zatrudnienia na podstawie umów o pracę. To bowiem podporządkowanie pracownika w procesie świadczenia pracy stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy, w relacji do stosunków cywilnoprawnych. Na podporządkowanie pracownika składa się m.in. wyznaczanie pracownikowi czasu i miejsca wykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 153/14, LEX nr 1712814). Natomiast cechą wyróżniającą umowy o dzieło jest brak stosunku zależności lub podporządkowania pomiędzy zamawiającym a przyjmującym zamówienie, objawiający się w tym, że sposób wykonania dzieła pozostawiony jest uznaniu przyjmującego zamówienie oraz to, iż przyjmujący zamówienie nie ma obowiązku osobistego wykonania dzieła, chyba że wynika to z umowy lub charakteru dzieła. Z zeznań zainteresowanych wynika zaś jasno, że pracowników tych obowiązywał ustalony w danym zakładzie grafik pracy oraz harmonogram czasu, miejsca i rodzaju jej wykonywania. Zainteresowani świadczyli pracę od poniedziałku do piątku, w systemie zmianowym, pracując pod nadzorem brygadzysty lub kierownika danego zakładu pracy. Tak więc zainteresowani pozostawali podporządkowani rygorom pracy obowiązującym w zakładzie pracy, do którego przydzieleni zostali decyzją płatnika składek.

Za zupełnie bezpodstawny uznać należy argument apelującego, iż uznaniu zawartych przez strony umów za umowy o pracę sprzeciwiać miałyby się brak bezpośredniego podporządkowania pracownika agencji pracy tymczasowej. W judykaturze okoliczność ta niejednokrotnie stanowiła przedmiot wypowiedzi i zapatrywania. Pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., tj. nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem, podlega bowiem kierownictwu podmiotu trzeciego, tj. pracodawcy użytkownika, natomiast stosunek pracy wiąże go tylko z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem. Fakt scedowania przez ustawodawcę (art. 14 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku) elementu podporządkowania pracownika pracodawcy użytkownikowi oraz konieczność wykonywania pracy wprost na rzecz pracodawcy użytkownika, stanowi istotę funkcjonowania tej formy zatrudnienia, pozostając bez wpływu wiążący agencję pracy tymczasowej i pracownika tymczasowego stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 roku, I PK 243/13, OSP 2015 nr 10, s. 98, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 roku, III AUa 728/12, OSAB 2012 nr 4 s. 94-100).

Wskazać również należy, że dla oceny rzeczywistego charakteru umów zawartych pomiędzy płatnikiem składek a zainteresowanymi istotny jest fakt, że umowa o dzieło należy do umów rezultatu. Oceny wykonania umowy dokonuje się zatem przez pryzmat osiągnięcia konkretnego, indywidualnie oznaczonego wytworu, tj. dzieła, które może mieć postać zarówno materialną, jak i niematerialną. Przyjąć należy, że wykonanie oznaczonego dzieła jest zwykle określonym procesem pracy lub twórczości o możliwym do wskazania momencie początkowym i końcowym, którego celem jest doprowadzenie do efektu (rezultatu) przyjętego przez strony w momencie zawierania umowy.

Ryzyko nieosiągnięcia rezultatu obciąża przy tym przyjmującego zamówienie. W umowie o dzieło powinien być więc określony jej rezultat, w sposób z góry przewidziany, w szczególności przy użyciu obiektywnych jednostek metrycznych. Zawarta w tego typu rezultatach myśl twórcza czy też techniczna składa się na określoną całość i jest jej integralnym elementem. Dzieło nie musi mieć przy tym cech indywidualności w takiej mierze jak wynika z ustawy o prawie autorskim, nie zawsze musi być tworem jedynym i niepowtarzalnym, chronionym prawem autorskim i wymagającym od jego autora posiadania specjalnych umiejętności. Tym niemniej, musi być wyrazem kreatywności, umiejętności, myśli technicznej, przedmiotem zindywidualizowanym już w samej umowie. Dzieło jest rezultatem przyszłym, z reguły czasochłonnym, strony muszą przewidzieć wpływ pewnego czasu na wykonanie zamówienia. Z takim założeniem co do zasady nie koresponduje wykonywanie czynności powtarzalnych. Przy kwalifikacji konkretnej umowy należy, więc badać w pierwszej kolejności czy świadczenie będące przedmiotem zobowiązania ma cechy dzieła - polega na osiągnięciu w przyszłości z góry określonego, samoistnego, obiektywnie osiągalnego i subiektywnie pewnego rezultatu ludzkiej pracy czy twórczości, mającego postać materialną lub też niematerialną, ale ucieleśnioną. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym przede wszystkim z treści zawartych z zainteresowanymi umów wynika, że powierzone pracownikom obowiązki sprowadzać się miały do montażu elementów, pakowania, czy inną wyznaczonej pracy w w/w firmach i to na produkcji, w systemie zmianowym. W świetle przywołanych wcześniej argumentów brak jest podstaw pozwalających tak scharakteryzowane obowiązki zainteresowanych uznać za dzieło w rozumieniu art. 627 k.c.

Mając na uwadze powyższe nie budzi wątpliwości, że umowy zawarte pomiędzy płatnikiem składek Spółką z o.o. (...) w Z. a A. P. (1), M. P., S. P., E. L. (Poprawą) oraz I. P. to umowy o pracę w rozumieniu art. 22 k.p., zawarte w ramach ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Nie ma podstaw faktycznych i prawnych, aby umowy te traktować jako umowy cywilnoprawne, czy to umowy o dzieło, czy też umowy o świadczenie usług. Okoliczności, mogących przemawiać za tak opisanym charakterem pracy wykonywanej przez zainteresowanych, odwołujący się w najmniejszym stopniu nie udowodnił, mimo że to właśnie na nim, zgodnie z przepisem art. 6 k.c., spoczywał ciężar udowodnienia faktu, z którego wywodzi on skutki prawne. Skarżący mógł korzystać z wszelkich środków dowodowych, w szczególności z dowodów z dokumentów oraz z osobowych źródeł dowodowych. Sąd nie jest bowiem zobowiązany do przeprowadzania z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). W tym stanie rzeczy twierdzenia płatnika o cywilnoprawnym charakterze spornych umów, jak i związane z tym zarzuty rzekomego naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów prawa materialnego, w tym art. 22 k.p., art. 300 k.p., art. 2 i 4 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jako zupełnie bezzasadne nie mogły odnieść forsowanego przez autora apelacji skutku.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny dochodząc do przekonania, że wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu i działając na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację płatnika składek jako bezzasadną.