

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Kozłowska-Czabańska
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 sierpnia 2017 r. w Warszawie

sprawy A. O. prowadzącego działalność pod firmą (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem K. B. (1) i A. S.

na skutek odwołania A. O. prowadzącego działalność pod firmą (...)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 25 kwietnia 2016r., nr (...)

z dnia 25 kwietnia 2016r., nr (...)

1. zmienia zaskarżone decyzje w ten sposób, iż uznaje, że płatnikiem składek za A. S. oraz K. B. (1) za okres od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku nie jest A. O. prowadzący działalność pod firmą (...),

2. zasadza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz A. O. prowadzącego działalność pod firmą (...) kwotę 2400 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. decyzją z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...) stwierdził, że A. S. jako osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług u płatnika składek A. O. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku. Organ rentowy w decyzji wskazał, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i wypadkowe) za wskazany okres wynosi:

- za 06/2011 r. - 0.00 zł,
- za 07/2011 r. - 1752,00 zł,

- za 08/2011 r. - 1878,00 zł,
- za 09/2011 r. - 1728,00 zł,
- za 10/2011 r. - 864,00 zł,
- za 11/2011 r. - 1488,00 zł,
- za 12/2011 r. - 1368,00 zł,
- za 01/2012 r. - 576,00 zł,
- za 02/2012 r. - 1192,00 zł.

Podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne organ rentowy określił w następujący sposób:

- za 06/2011 r. - 0,00 zł,
- za 07/2011 r. - 1554,72 zł,
- za 08/2011 r. - 1666,54 zł.
- za 09/2011 r. - 1533,43 zł,
- za 10/2011 r. - 766,71 zł,
- za 11/2011 r. - 1320,45 zł,
- za 12/2011 r. - 1213,96 zł,
- za 01/2012 r. - 511,14 zł,
- za 02/2012 r. - 1057,78 zł.

Ponadto organ rentowy stwierdził, iż płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla A. S. za okres od 1 czerwca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku jest A. O. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...). (decyzja z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...), k. nienumerowana a.r.)

A. O. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w dniu 7 czerwca 2016 roku wniósł odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...). Zaskarżonej decyzji odwołujący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 2 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na niesłusznym przyjęciu, iż pracownik wykonujący pracę wyłącznie na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika nie jest pracownikiem tymczasowym pomimo zatrudnienia go przez agencję pracy tymczasowej, podczas gdy powyższe stwierdzenie stoi w sprzeczności z definicją pracownika tymczasowego ujętą w art. 2 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Odwołujący wskazał, iż organ rentowy błędnie przyjął, iż pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie nie jest pracodawcą użytkownikiem, podczas gdy z definicji pracodawcy użytkownika zawartej w art. 2 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jasno wynika, z pracodawcą użytkownikiem jest pracodawca wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Odwołujący podniósł również, iż organ rentowy niesłuszenie przyjął, iż to na pracodawcy-użytkownika ciążył obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i

Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracownika, podczas gdy spoczywał on na agencji pracy tymczasowej. (odwołanie z dnia 7 czerwca 2016 roku, k. 2 – 6 a.s.)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie z dnia 28 czerwca 2016 roku wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477⁽¹⁴⁾ § 1 k.p.c. W ocenie organu rentowego agencja pracy tymczasowej (...) sp. z o. o. przejęła jedynie obsługę w zakresie dokumentacji pracowniczej i płacowej zainteresowanej prowadzącą się jedynie do wypłaty zainteresowanej wynagrodzenia, na wypłatę którego środki otrzymywała od odwołującego. (...) nie przejęło składników majątkowych i niematerialnych od odwołującego, nie przejęło klientów odwołującego, a zainteresowana wykonywała pracę w miejscu prowadzenia działalności przed odwołującym. Zatem zdaniem organu rentowego to odwołujący A. O. jako zleceniodawca ma obowiązek zgłoszenia zainteresowanej do ubezpieczeń społecznych. (odpowiedź na odwołanie, k. 8 – 12 a.s.)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. decyzją z dnia 25 kwietnia 2016 nr (...) stwierdził, że K. B. (1) jako osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług u płatnika składek A. O. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku. Organ rentowy w decyzji wskazał, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i wypadkowe) za wskazany okres wynosi:

- za 06/2011 r.- 0,00 zł.
- za 07/2011 r.- 1752,00 zł,
- za 08-09/2011 r.- po 1728,00 zł,
- za 10/2011 r.- 1260,00 zł,
- za 11/2011 r.- 1488,00 zł,
- za 12/2011 r.- 1500,00 zł,
- za 01/2012 r. - 576,00 zł (opłata po ustaniu zlecenia),
- za 02/2012 r. - 192,00 zł (wypłata po ustaniu zlecenia).

Podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne organ rentowy określił w następujący sposób:

- za 06/2011 r.-0,00 zł,
- za 07/2011 r.- 1554,72 zł,
- za 08-09/2011 r.- po 1533,43 zł,
- za 10/2011 r.- 1118,12 zł,
- za 11/2011 r.- 1320,45zł,
- za 12/2011 r.- 1331,10 zł,
- za 01/2012 r. - 511,14 zł (wypłata po ustaniu zlecenia),
- za 02/2012 r. - 170,38 zł (wypłata po ustaniu zlecenia).

Ponadto organ rentowy stwierdził, iż płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla Pani K. B. (1) za okres od 1 czerwca

2011 roku do 31 grudnia 2011 roku jest A. O. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...). (decyzja z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...), k. nienumerowana a.r.)

A. O. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w dniu 7 czerwca 2016 roku wniósł odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...). Zarzuty odwołującego w zakresie w/w decyzji co do zasady były sformułowane w ten sam sposób jak w odwołaniu od decyzji z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...). Odwołujący podobnie jak w odwołaniu od decyzji z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...) wskazał, iż w toku postępowania przed organem rentowym do akt zostały złożone liczne faktury wystawione przez agencje pracy tymczasowej (...) Sp. z o.o., które zostały opłacone przez A. O. w ramach prowadzonej przez działalność. Zdaniem odwołującego faktury te – oprócz samej umowy outsourcingu – są niezbitym dowodem na to, że między A. O. a agencjami pracy tymczasowej istniał stosunek umowny w relacji agencja pracy tymczasowej – pracodawca użytkownik. (odwołanie, k. 2 - 6 VII U 963/16)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie z dnia 28 czerwca 2016 roku wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Organ rentowy przedstawił co do zasady tą samą argumentację jaką zawarł w odpowiedzi na odwołanie od decyzji z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...). (odpowiedź na odwołanie, k. 8 – 12 akta VII U 963/16)

Zarządzeniem z dnia 19 lipca 2016 roku połączył sprawę VII U 963/16 do wspólnego rozpoznania ze sprawą VII U 962/16. (zarządzenie z dnia 19 lipca 2016 roku, k. 16v a.s.)

Do zamknięcia rozprawy w dniu 18 sierpnia 2017 roku strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska. (protokół rozprawy z dnia 18 sierpnia 2017 roku, k. 159 a.s.)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. O. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) od dnia 2 listopada 2009 roku. A. O. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej w dniu 1 czerwca 2011 roku zawarł umowę o świadczenie usług z agencją pracy tymczasowej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Na podstawie tej umowy agencja zobowiązała się do zatrudnienia celem wykonywania pracy biurowej u A. O. pracowników tymczasowych/ zleceniobiorców w rozumieniu ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (§ 1 umowy o świadczenie usług z dnia 1 czerwca 2011 roku). Zgodnie z § 2 ust. 2 umowy o świadczenie usług na wynagrodzenie agencji pracy tymczasowej, za pracę jednego pracownika tymczasowego/zleceniobiorcy składać się będą koszty, które agencja zobowiązana jest przenieść w związku z zatrudnieniem danej osoby czyli: wynagrodzenie brutto (którego wysokość określa każdorazowo załącznik do umowy), obowiązujący ZUS zleceniodawcy/pracodawcy, obowiązujące koszty związane z PFRON oraz marżę agencji wynoszącą 150 zł na pracownika miesięcznie. (umowa o świadczenie usług, k. nienumerowana a.r.)

(...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. w swojej ofercie w zakresie swoich usług wymieniała m.in. zarządzanie pracownikami tymczasowymi w tym prowadzenie pełnej dokumentacji pracowniczej, przygotowywanie i wydawanie pracownikom przygotowanych umów, pasków z wynagrodzeń, druków RMUA i wszelkiej niezbędnej dokumentacji, naliczanie wynagrodzeń i ich terminowe wypłacanie pracownikom, terminowe zgłaszanie i rozliczanie zaliczek i składek pracowników z tytułu podatków, ubezpieczeń społecznych i innych wymaganych prawem zobowiązań. (oferta na leasing pracowniczy i outsourcing, k. nienumerowana a.r.)

W stopce oferty (...)Sp. z o.o. (dalej: (...)) wskazywało, iż „udziałowcem strategicznym” spółki jest (...). D. +H. (dalej: (...)), reprezentowana przez Z. K. wskazując numer KRS (...), pod którym obecnie zarejestrowana jest spółka (...)Sp. z o.o. z siedzibą we W.. (...)w umowie o świadczenie usług zawartej z (...) Doradztwo (...) identyfikowało się numerem KRS (...). Zgodnie z danym znajdującymi się w Krajowym Rejestrze Sądowym (...) Sp. z o.o. została z niego wykreślona w dniu 13 lutego 2015 roku. (oferta na leasing pracowniczy i outsourcing, k. nienumerowana a.r., aktualne odpisy KRS spółek zarejestrowanych pod numerami KRS (...) oraz KRS (...))

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy spółka (...) w dniu 16 marca 2004 roku została wpisana do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia pod nr (...). Natomiast w dniu 20 kwietnia 2013 roku spółka została z rejestru wykreślona. (pismo MRPiPS z dnia 21 grudnia 2016 roku, k. 69 a.s.)

Rekrutacją pracowników w imieniu C. oraz (...). zajmowała się w W. J. B.. J. B. współpracowała z w/w agencjami pracy tymczasowej na zasadzie umów cywilnoprawnych. To ona kierowała rekrutowanych pracowników tymczasowych do pracy u pracodawców użytkowników. Pierwszą umowę J. B. zawarła ze spółką (...) w dniu 10 sierpnia 2009 roku na czas określony do grudnia 2009 roku. Następnie umowa została przedłużona aneksem do 31 marca 2010 roku. W dniu 31 marca 2010 roku kolejną umowę podpisała już ze spółką (...), z siedzibą we W. na czas nieokreślony. W dniu 1 listopada 2011 roku J. B. zawarła umowę cywilnoprawną tym razem z (...) z siedzibą w O., również na czas nieokreślony. Kolejna umowa została zawarta w dniu 1 marca 2013 roku tym razem z Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł.. J. B. otrzymywała z tzw. centrali wzór umowy, którą następnie zawierała z pracownikami tymczasowymi. (zeznania J. B., k. 160 – 163 a.s.)

U A. O. w ramach prowadzonej działalności w oparciu o umowę zawartą z C.Sp. z o.o. pracowały dwie osoby tj. K. B. (1) oraz A. S.. (zeznania A. O. w charakterze strony, k. 51 – 52, k. 163 – 164 a.s., zeznania J. B. k. 160 – 163 a.s.)

K. B. (1) została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku przez (...) + (...) (bezsporne). Ponadto w dniu 20 stycznia 2012 roku K. B. (1) została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez A. O. prowadzącego działalność pod nazwą (...) A. O. od dnia 18 stycznia 2012 roku jako osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług. W dniu 23 stycznia 2012 roku K. B. (1) została wyrejestrowana z ubezpieczeń przez A. O. prowadzącego działalność pod nazwą (...) A. O. od dnia 18 stycznia 2012 roku. (zeznania A. O. w charakterze strony, k. 51 – 52, k. 163 – 164 a.s.)

K. B. (1) wykonywała pracę w biurze partnera biznesowego A. O. mieszczącego się przy ulicy (...) w W.. Praca K. B. (1) polegała na telefonicznym wyszukiwaniu potencjalnych klientów i umawianiu spotkań. Efekty jej pracy oceniał A. O.. (zeznania A. O. w charakterze strony, k. 51 – 52, k. 163 – 164 a.s.)

A. S. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako osoba wykonująca umowę agencyjną, umowę zlecenia lub umowę o świadczenie usług w okresie od 1 czerwca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku przez (...) + (...) (bezsporne) oraz w okresie od 18 stycznia 2012 roku do 26 czerwca 2012 roku przez A. O.. Umowę zlecenie na podstawie której A. S. świadczyła usługi bezpośrednio na rzecz A. O. strony zawarły w dniu 18 stycznia 2012 roku, po tym jak odwołujący rozwiązał umowę z (...) sp. z o.o. (zeznania A. O. w charakterze strony, k. 51 – 52, k. 163 – 164 a.s. umowa zlecenie z dnia 18 stycznia k. 91 a.k.)

A. S. wykonywała pracę w biurze partnera biznesowego A. O. mieszczącego się przy ulicy (...) w W.. Praca A. S. od dnia 1 czerwca 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku polegała na telefonicznym wyszukiwaniu potencjalnych klientów i umawianiu spotkań. Efekty jej pracy oceniał A. O.. (zeznania A. O. w charakterze strony, k. 51 – 52, k. 163 – 164 a.s.)

K. B. (1) nie wywiązywała się ze swoich obowiązków wobec powyższego odwołujący zakończył z nią współpracę 31 grudnia 2011 roku, natomiast z A. S. odwołujący kontynuował współpracę do czerwca 2012 roku. W okresie od 18 stycznia 2012 roku do 26 czerwca 2012 roku odwołujący samodzielnie odprowadzał składki na ubezpieczenia społeczne za A. S.. A. O. nie otrzymał umów o pracę, które K. B. (1) i A. S. zawarły z (...) Sp. z o.o. (zeznania A. O. w charakterze strony, k. 51 – 52, k. 163 – 164 a.s.)

A. O. otrzymywał z wyliczenia, na podstawie których agencja pracy tymczasowej wystawiała faktury VAT. W zestawieniu wskazywana była stawka godzinowa, a także liczba godzin wykonywania usług przez K. B. (1) i A. S.. Wyszczególniona była również kwota składek na ubezpieczenia społeczne (kolumna „ZUS”) oraz wysokość prowizji (kolumna „prowizja”) w stałej wysokości 150 zł. W zestawieniu kwoty należne za usługi K. B. (1) i A. S. były

przedstawione osobno. A. O. po zaakceptowaniu zestawienia otrzymywał fakturę VAT, którą następnie opłacał. Kwota wskazana na fakturze VAT była sumą kwot należnych za obie panie. Co do zasady odwołujący nie miał zastrzeżeń do wysokości kwot znajdujących się na zestawieniu a następnie na fakturze. (zeznania A. O. w charakterze strony, k. 51 – 52, k. 163 – 164 a.s., zeznania J. B. k. 160 – 163 a.s., zestawienie k. 81 – 82 a.s., k. 31 a.k., faktury VAT k. 19 – 29 a.k.)

Za usługi (...) za miesiąc czerwiec 2011 roku odwołujący uiszczył kwotę 2 955,17 zł, za miesiąc lipiec 2011 roku – 3 424,58 zł, za miesiąc sierpień 2011 roku – 2 919,74 zł, za miesiąc wrzesień 2011 roku – 2 494, 61 zł, za miesiąc październik 2011 roku 3 628,28 zł, za miesiąc listopad 2011 roku – 3 486,57 zł, za miesiąc grudzień 2011 roku 2 069,50 zł. Faktury VAT z okres od czerwca 2011 roku do grudnia 2011 roku zostały wystawione przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. Faktura VAT za miesiąc grudzień 2011 roku została wystawione przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. (faktury VAT za okres czerwiec 2011 – grudzień 2011, k. 19 – 29 a.k., faktura VAT za miesiąc grudzień k. 81 a.k.)

A. O. posiada status pokrzywdzonego w postępowaniu przygotowawczym toczącym się przeciwko Z. K. podejrzanemu o czyn z art. 258 § 1 k.k. i in. przed Prokuraturą Regionalną we W. za sygn. akt RP I Ds. 16.2016.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych: w aktach sprawy, aktach rentowych (w tym aktach kontrolnych) oraz w oparciu o dowody osobowe w postaci zeznań przesłuchanego świadka J. B. (k. 160 – 163 a.s.) jak również na podstawie zeznań przesłuchanego w charakterze strony odwołującego A. O. (k. 51 – 53 a.s., k. 163 - 164 a.s.). Sąd uznał za wiarygodnie zeznania J. B. przede wszystkim w zakresie w jakim świadek opisała wykonywane przez siebie obowiązki w ramach współpracy z (...) i (...) oraz rozliczanie się pomiędzy w/w agencjami pracy tymczasowej a pracodawcami użytkowników. Zeznania świadka były zdaniem Sądu jasne, precyzyjne o pozbawione wewnętrznych sprzeczności. Sąd Okręgowy dał również wiarę zeznaniom A. O.. Zeznania odwołującego były logiczne, a nadto korespondowały z zeznaniami świadka oraz znajdowały potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Jednocześnie zainteresowany w swoich zeznaniach wskazał racjonalne i zgodne z doświadczeniem życiowym powody, dla których korzystał z usług agencji pracy tymczasowej w zakresie w jakim zostało to opisane w umowie z dnia 1 czerwca 2011 roku. Ponadto zeznania wszystkich wskazanych powyżej osób wzajemnie ze sobą korespondują, tworząc jednolity, logiczny i nie budzący wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego stan faktyczny sprawy.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy był wystarczający do wydania orzeczenia.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Odwołanie A. O. od decyzji z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...) oraz z dnia 25 kwietnia 2016 roku nr (...) zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie stan faktyczny co do zasady nie był sporny. Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się natomiast do ustalenia czy na gruncie ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych odwołujący jako pracodawca użytkownik był płatnikiem składek w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Sporne decyzje dotyczą ustalenia, iż zatrudnione (w tym zgłoszone do ubezpieczeń społecznych) przez agencje pracy tymczasowej A. S. oraz K. B. (1) podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u A. O. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) Doradztwo (...)A. O. jako płatnika składek.

W literaturze wskazuje się, iż prawna forma określająca zasady dopuszczalności pracy tymczasowej, stanowi odpowiedź na rynkowe zapotrzebowanie na tego rodzaju pracę. Owo zapotrzebowanie skutkowało zatrudnieniem niemałej rzeszy pracowników tymczasowych. Według danych z 2007 roku na rynku funkcjonowało prawie 500 tys. pracowników tymczasowych, a ich liczba wykazywała w stosunku do lat poprzednich tendencję wyraźnie wzrostową (za M. Echaust, Wybrane problemy zatrudnienia tymczasowego, Polit. Społ. 2009, nr 5-6, s. 17).

Z punktu widzenia przedsiębiorcy kluczowe mogło wydawać się zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych, gdy jedynie na określony czas muszą zwiększyć wartość produkcji lub liczbę oferowanych usług (tymczasowość rozumiana sezonowo). Niemniej jednak równie ważną rolę odgrywało ograniczenie pozapłacowych kosztów pracy czy nakładów

na rekrutację i szkolenie, a także ryzyka rotacji pracowników (M. Moszyński, Praca tymczasowa - aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe, PiZS 2004, nr 10, s. 9). (Raczkowski Michał, Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz, LexisNexis 2012)

Z drugiej strony w literaturze podkreśla się funkcje promocyjne zatrudnienia tymczasowego - możliwość uzyskania stałego zatrudnienia u pracodawcy użytkownika po zakończeniu pracy tymczasowej czy - a może przede wszystkim - sam fakt uzyskania zatrudnienia (respondenci, wywodzący się z grona pracowników tymczasowych, w 95% uważają pracę tymczasową za rozwiązanie lepsze niż pobieranie zasiłku dla bezrobotnych, por. M. Moszyński, Praca tymczasowa..., s. 12).

Ponadto zgodnie z uzasadnieniem projektu ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych założeniem tej regulacji było umożliwienie firmom korzystanie z pracy pracowników agencji pracy tymczasowej bez zobowiązań wynikających z tytułu samodzielnego zatrudnienia pracownika, zaspokajania potrzeb kadrowych w sytuacjach, które nie uzasadniają trwałego zwiększenia własnego stanu zatrudnienia. Upowszechnienie takiej formy zatrudnienia miało wpłynąć na zmniejszenie bezrobocia i tzw. szarej strefy, ograniczenie wydatków budżetowych na świadczenia dla bezrobotnych, a także zwiększenie atrakcyjności polskiej oferty dla inwestorów zagranicznych. Ustawowe usankcjonowanie pracy tymczasowej miało poprawić i ustabilizować sytuację prawną osób wykonujących taką pracę, bowiem miał im zostać generalnie zagwarantowany status pracowniczy. (uzasadnienie projekt ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, LEX)

Stosownie do art. 2 pkt 1 i pkt 2 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 360, dalej: u.z.p.t.), pracodawcą użytkownikiem jest pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Pracownikiem tymczasowym jest zaś pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Pracodawca (agencja pracy tymczasowej) nie może być przy tym pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w stosunku pracy (art. 4 u.z.p.t.). W zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy o z.p.t. i przepisami odrębnymi, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika (art. 5 u.z.p.t.). Pracowników tymczasowych zatrudnia agencja pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 7 u.z.p.t.). Pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku (art. 9 ust. 2a u.z.p.t.). Przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie w szczególności zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w art. 9 ust. 2a (art. 9 ust. 3 pkt 2 u.z.p.t.) a o tych uzgodnieniach agencja pracy tymczasowej zawiadamia osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę (art. 11 u.z.p.t.). W myśl art. 14 ust. 1 ustawy o z.p.t., pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego i w związku z tym powinien zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej (art. 14 ust. 2 pkt 1 u.z.p.t.).

Przepisy ustawy o z.p.t. nie precyzują, czy i jaka więź (o jakim charakterze prawnym) powstaje między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem. W szczególności ustawa nie określa wprost, czy w ogóle, a jeśli tak to jakiego rodzaju roszczenia pracownik tymczasowy może kierować wobec pracodawcy użytkownika. Z zestawienia regulacji art. 15 i 16 u.z.p.t. wynika tylko tyle, że jeśli pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w ten sposób, że pracownik tymczasowy był traktowany gorzej niż jego "macierzyści" pracownicy, to pracownikowi tymczasowemu przysługuje prawo dochodzenia odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady

równego traktowania pracowników w zatrudnieniu od agencji pracy tymczasowej, a nie od pracodawcy użytkownika (art. 16 ust. 1 u.z.p.t.). Agencja pracy tymczasowej ma wówczas prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu (art. 16 ust. 2 u.z.p.t.). Jeśli zaś pracownik tymczasowy przy wykonywaniu pracy tymczasowej wyrządzi szkodę pracodawcy użytkownikowi, to do naprawienia takiej szkody jest zobowiązana agencja pracy tymczasowej (a nie pracownik tymczasowy) na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników, przy czym agencji przysługuje roszczenie regresowe do pracownika tymczasowego (art. 19 u.z.p.t.). Ponadto, z art. 27 ust. 1 u.z.p.t. wynika, że jest wykroczeniem niedochowanie przez pracodawcę użytkownika (osobę działającą w jego imieniu) obowiązku zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej lub niewyposażenie stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności.

Brak jednoznacznych regulacji ustawowych co do kwalifikacji stosunku prawnego między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem (poza wyżej wskazanymi) rodzi szereg wątpliwości interpretacyjnych w zakresie oceny, czy między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem istnieje (w ogóle) jakakolwiek więź prawna (stosunek prawny), a jeśli istnieje, to jaki ma charakter. Problem ten jest różnie ujmowany w literaturze, przy czym autorzy zazwyczaj zwracają uwagę na swoistą trójstronność zatrudnienia tymczasowego w zakresie wykonywania zobowiązań z niego wynikających, podkreślając, że umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym pozostaje w dalszym ciągu dwustronną odpłatną czynnością prawną zobowiązującą między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej (A. Sobczyk: Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz, Kraków 2005, teza 1 do art. 13; E. Drzewiecka: Agencje pracy tymczasowej - trójstronny charakter zatrudnienia, *Monitor Prawa Pracy* 2004 nr 2. s. 44). Zwraca się uwagę, że po stronie pracodawcy - obok agencji pracy tymczasowej - pojawia się jednak drugi podmiot (pracodawca użytkownik), któremu ustawa przekazuje część praw i obowiązków pracodawcy względem pracownika tymczasowego, mimo że w znaczeniu kodeksowym (art. 3 k.p.) nie jest on pracodawcą dla pracownika tymczasowego. To zaś oznacza, że prawa i obowiązki pracodawcy dzielą się pomiędzy dwa podmioty, czyli agencję pracy tymczasowej (która w znaczeniu kodeksowym jest pracodawcą pracownika tymczasowego) i pracodawcę użytkownika, który pracodawcą w tym znaczeniu nie jest (K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym, Warszawa 2009; Rozdział 1 pkt 1.3). Przedstawiany jest pogląd, że konstrukcja zatrudnienia tymczasowego opiera się na dwóch umowach, których zawarcie powoduje powstanie trzech stosunków prawnych, przy czym pracodawca użytkownik ma określone w prawie pracy obowiązki oraz może korzystać z określonych uprawnień pracodawcy, a więc posiada zdolność do występowania w charakterze nosiciela praw i obowiązków na gruncie prawa pracy i w konsekwencji jest "podmiotem prawa pracy" (M. Paluszkiwicz: *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011; Rozdział V pkt 1.1 oraz 4). Zdolność czynna pracodawcy użytkownika jako podmiotu stosunku pracy ma jednak szczególny charakter, który przejawia się w wyłączeniu możliwości bezpośredniego oddziaływania na powstanie, zmianę i ustanie stosunku pracy pracownika tymczasowego. Z tej przyczyny pracodawcy użytkownika nie można uznać za stronę stosunku pracy w zatrudnieniu tymczasowym. Formalnie stroną stosunku pracy pozostaje więc agencja pracy tymczasowej, co nie zmienia tego, że aby wstąpiła w stosunek pracy, musi być powiązana określonym węzłem prawnym z pracodawcą użytkownikiem. Po stronie pracodawczej występują zatem dwa podmioty, z tym że uczestnictwo pracodawcy użytkownika w przebiegu pracy tymczasowej nie jest odrębnym stosunkiem prawnym a postacią stosunku pracy, którego cechą charakterystyczną jest uczestnictwo podmiotu trzeciego (obok pracodawcy i pracownika). Zatem stosunek pracy tymczasowej jest postacią stosunku pracy, do którego ustawodawca włączył podmiot użytkujący uprawnienia pracodawcy i wykonujący jego obowiązki w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Jednakże, w razie nieprawidłowego wykonywania uprawnień i obowiązków przez pracodawcę użytkownika, odpowiedzialność względem pracownika tymczasowego ponosi tylko jego pracodawca, czyli agencja pracy tymczasowej. Niektórzy przedstawiciele doktryny wprost stwierdzają, że praca tymczasowa, będąca nietypową formą zatrudnienia jest oparta na konstrukcji "podzielonego stosunku pracy", wynikającego z podziału funkcji pracodawcy pomiędzy dwa podmioty (A. Patulski: *Doktrynalne aspekty zatrudnienia tymczasowego (wybrane aspekty)* [w:] *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, pod red. A. Sobczyka, Warszawa

2011). W niektórych opracowaniach przyjmuje się, że "właściwym" podmiotem praw i obowiązków w relacji z pracownikiem tymczasowym jest agencja pracy tymczasowej jako pracodawca, natomiast uprawnienia i obowiązki pracodawcy użytkownika mają charakter wtórny, bo z racji wykonywania pracy tymczasowej pod kierownictwem pracodawcy użytkownika ten ostatni wykonuje "pewne" obowiązki i korzysta z "pewnych" praw pracodawcy (A. Reda: Nowe rozwiązania ustawowe w zakresie obowiązku pracodawcy użytkownika zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 11, s. 577). Z kolei inni autorzy utrzymują, że chociaż w sensie formalnym stosunek pracy istnieje między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, to jednak "zasadnicze atrybuty pracodawcy" jako strony tego stosunku pracy, ustawodawca przekazał pracodawcy użytkownikowi i w konsekwencji to właśnie on jest "rzeczywistym pracodawcą" dla pracownika tymczasowego (W. Sanetra: Praca tymczasowa - zatrudnienie czy pośrednictwo pracy? [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009). Z drugiej strony część przedstawicieli doktryny przyjmuje, że pracownika tymczasowego z pracodawcą użytkownikiem nie łączy żadna więź prawna (A. Chobot, K. Pachciarek: Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego, PiZS 2005 nr 1, s. 23). W każdym razie w piśmiennictwie zwraca się uwagę, że aktualne rozwiązania legislacyjne przyjęte w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych nie są racjonalne, bo prowadzą do rozmycia odpowiedzialności pracodawcy i niejasności kompetencyjnych (M. Moszyński: Praca tymczasowa - aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe, PiZS 2004 nr 10, s. 8; D. Makowski: Zatrudnianie pracowników tymczasowych, PiZS 2003 nr 12, s. 25 oraz Bezpieczeństwo i higiena pracy w zatrudnieniu tymczasowym - wybrane problemy, PiZS 2006 nr 4, s. 24), a także twierdzi się, że aktualne regulacje pracy tymczasowej prowadzą wręcz do "wyzysku" pracowników tymczasowych (T. Liszcz: Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009).

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik tymczasowy nie ma dwóch pracodawców, gdyż jego pracodawcą jest tylko agencja pracy tymczasowej i z pracodawcą użytkownikiem nie łączy go żadna umowa. Pracodawca użytkownik nie dysponuje własnymi prawami, lecz je przejmuje od pracodawcy, którym jest tylko agencja pracy tymczasowej. Nie ma tu więc dwóch pracodawców (de iure), lecz osoba zatrudniona do pracy tymczasowej jedynie ją wykonuje na rzecz pracodawcy użytkownika. Pracodawcę użytkownika nie łączy żadna umowa z osobą wykonującą u niego pracę tymczasową, czy to na podstawie umowy o pracę tymczasową, czy na podstawie umowy prawa cywilnego. Takie umowy zatrudniony zawiera tylko z agencją pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Z tej przyczyny pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą zatrudnianego do pracy tymczasowej (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 roku, sygn. akt I UZP 6/11, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 122; por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 roku, sygn. akt III AUa 728/12, Orzecznictwo SA w Białymstoku 2012 nr 4, s. 94 oraz wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2006 roku, sygn. akt VI SA/Wa 2396/05, LEX nr 585279).

Niejasność regulacji ustawowych w zakresie zatrudnienia tymczasowego, może rodzić uzasadnione trudności przy ocenie przeciwko komu pracownik tymczasowy powinien kierować roszczenia wynikające ze stosunku pracy tymczasowej (wyłącznie przeciwko agencji pracy tymczasowej, czy też może je kierować również przeciwko pracodawcy użytkownikowi). W piśmiennictwie wyrażono pogląd, że w razie powstania jakichkolwiek roszczeń po stronie pracownika (wynikających zarówno z przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak i Kodeksu pracy) pracownik tymczasowy kieruje roszczenia wyłącznie przeciwko pracodawcy (agencji pracy tymczasowej), a nie w stosunku do pracodawcy użytkownika. Gdyby zaś pracownik tymczasowy wystąpił przeciwko pracodawcy użytkownikowi z roszczeniami, które mają bezpośredni związek z naruszeniem prawa, w szczególności w zakresie rozwiązania umowy o pracę, to takie roszczenie należy oddalić z uwagi na brak legitymacji biernej po stronie pracodawcy użytkownika (tak R. Młyński: Roszczenia przysługujące pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, PiZS 2010 nr 7, s. 16).

W ocenie Sądu Okręgowego te obszerne rozważania zawarte w uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 roku, sygn. akt I PK 243/13 są istotne dla niniejszej sprawy bowiem prowadzą do wniosku, iż

pracodawcą pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 3 k.p. jest wyłącznie agencja pracy tymczasowej, a nie pracodawca użytkownik. Jest to ważne rozstrzygnięcie w kontekście przedstawianej w niniejszej sprawie przez organ rentowy argumentacji. Organ rentowy niejednokrotnie podnosił w toku sprawy, iż z uwagi na podległość służbową pracodawcą zainteresowanych A. S. i K. B. (2) był odwołujący i to on jest wobec powyższego płatnikiem składek z tytułu zatrudnienia w/w. W ocenie Sądu taka interpretacja przepisów kodeksu pracy oraz ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych została przez organ stworzona wyłącznie na potrzeby przedmiotowego postępowania, w wyniku niemożliwości wyegzekwowania od agencji pracy tymczasowej należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne. Ani Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ani żadne inne organy państwa nie zareagowały wystarczająco wcześniej, skutecznie i jednolicie, aby zapobiec lub odpowiednio wcześniej przerwać proceder niepłacenia składek ubezpieczeniowych, zaliczek na podatek dochodowy za grupę pracowników podlegających outsourcingowi przez niektóre firmy z tzw. Grupy Spółek ((...) + (...), (...))Sp. z o.o. z siedzibą we W., (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.; Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł., obecnie: (...) Sp. z o.o.; (...) + (...) + (...) + (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O.). Ponadto sam brak jakiegokolwiek regulacji w zakresie wzajemnych obowiązków pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem w ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych nie może działać na niekorzyść działających w dobrej wierze przedsiębiorców. W ocenie Sądu skoro ustawodawca nie zapewnił w w/w zakresie wyczerpującej regulacji prawnej, bardzo pobieżnie implementując dyrektywę Unii Europejskiej z dnia 25 czerwca 1991 roku uzupełniającą środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (91/383/EWG), brak jest jakiegokolwiek podstaw do obciążania pracodawców użytkowników odpowiedzialnością za składki na ubezpieczenia społeczne, które nie zostały odprowadzone przez agencje pracy tymczasowej. Skoro ustawodawca przewidział możliwość korzystania z usług agencji pracy tymczasowej (nie regulując kwestii związanej z obowiązkami zarówno agencji pracy tymczasowej jak i pracodawcy użytkownika względem organ rentowego) trudno całkowicie pomijać treść postanowień zawartych w umowie o świadczenie usług gdzie jasno zostało wskazane w § 2, iż to na agencji spoczywa obowiązek odprowadzania składek za pracowników tymczasowych. Co więcej należy zważyć, iż sam organ rentowy w treści spornych decyzji jak i w pismach procesowych (np. z dnia 17 maja 2017 roku, k. 112 – 113 a.s.) określał agencję pracy tymczasowej (...) jako płatnika składek. W związku z powyższym w ocenie Sądu Okręgowego sam organ rentowy ma problem z wyjaśnieniem niejasności wynikających z ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

Ponadto należy zaznaczyć, iż zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wszystkie agencje zatrudnienia świadczące usługi na terenie Rzeczypospolitej Polskiej powinny posiadać wpis do rejestru agencji zatrudnienia potwierdzony stosownym certyfikatem wydawanym przez marszałka województwa. Spółka (...) figurowała w rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia od dnia 16 marca 2004 roku do dnia 20 kwietnia 2013 roku. W związku z powyższym w momencie kiedy odwołujący zawierał z w/w agencją pracy tymczasowej (...) umowę o świadczenie usług figurowała ona w państwowym rejestrze od ok. 6 lat. Odwołujący mógł mieć zatem uzasadnione przekonanie o uczciwości swojego kontrahenta.

Odnosząc się do kwestii charakteru zatrudnienia zainteresowanych A. S. oraz K. B. (1), która była podnoszona w toku niniejszego postępowania Sąd Okręgowy miał na uwadze, iż w istocie nie powinny one świadczyć pracy na rzecz A. O. w oparciu o umowę zlecenie. Jednak zdaniem Sądu skoro to agencja pracy tymczasowej rekrutowała pracowników i zawierała z nimi umowy to właśnie na niej spoczywał obowiązek czynienia tego, zgodnie z przepisami na podstawie których działała.

Z tych powodów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje i orzekł jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł jak w pkt. 2 wyroku na podstawie art. 108 k.p.c. stosując w tym względzie zasadę finansowej odpowiedzialności za wynik sprawy, zawartą w art. 98 k.p.c. oraz w oparciu o dyspozycję § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800) w brzmieniu obowiązującym przed 27 października 2016 roku. Sąd uwzględnił przy tym wartość przedmiotu sporu wskazaną przez organ rentowy w piśmie procesowym z dnia 7 sierpnia 2017 roku,

określona na kwoty 2 954,00 zł oraz 2 764,00 zł (łącznie 5 718,00 zł). Tym samym Sąd podzielił w całości stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20 lipca 2016 roku, sygn. akt III UZP/16.

ZARZĄDZENIE

(...)

MG