

Sygn. akt V U 59/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy w Opolu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Barbara Karpowicz</b>
Protokolant:	st. sekr. sądowy Mirosława Komarnicka

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2017 r. w Opolu

sprawy (...) Sp. z o.o. w O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

przy udziale zainteresowanych Ż. W., (...) (...) we W., Syndyka Masy Upadłości (...) I. (...) + B.+ (...) Sp. Z o.o. w O.

przy udziale Prokuratora Okręgowego w (...)

na skutek odwołania wnioskodawcy

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 30 października 2014 roku

nr (...)

I. oddała odwołanie

II. zasądza od wnioskodawcy na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. kwotę 1.200 zł /słownie: jeden tysiąc dwieście złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. zasądza od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Opolu na rzecz ustanowionego przez Sąd kuratora procesowego (...) Sp. z o.o. we W. kwotę 120 zł /słownie: sto dwadzieścia złotych/ z doliczeniem 23 % podatku od towarów i usług tytułem wynagrodzenia za wykonane czynności procesowe.

SSO Barbara Karpowicz

Sygn. akt V U 59/15

## UZASADNIENIE

(...) Spółka z o. o. z/s w O. wniosła do tutejszego Sądu odwołanie od decyzji ZUS Oddział w O. z dnia 30.10.2014r. znak (...) wnosząc o jej uchylenie w całości w zakresie w jakim stwierdza, że Ż. W. u płatnika(...)H. w O. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu jako pracownik od dnia 01.10.2012 roku.

Zdaniem wnioskodawcy zaskarżona decyzja w całości nie odpowiada prawu i stanowi faktycznemu dotyczącemu ubezpieczonej.

Zarzucono, że organ nie ma podstaw prawnych do wkraczania pomiędzy relacje pracownik a pracodawca i ustalania treści ich łączących stosunków. Co do treści stosunków z tytułu umowy o pracę prawa pracownika określa wyłącznie kodeks pracy i tam należy szukać środków jego ochrony i ustalania łączących strony stosunków. Ustalenie takich stosunków w konsekwencji będzie kształtowało także ewentualne obowiązki z ubezpieczeń społecznych.

Ż. W. była kolejno pracownikiem wnioskodawcy, następnie (...) sp. z o. o. we W. i (...). I. (...) (...) sp. z o.o. w O.. Ż. W. zgadzała się na zawarcie umów z nowymi pracodawcami i pobierała od nich wynagrodzenie, nie zaś od składającego odwołanie. Ż. W. była informowana o prawie do rozwiązania stosunku pracy z nowym pracodawcą. Z prawa tego nie korzystała. Zgodnie z zasadami prawa pracy nawet jeśli czynność prawa pracy jest wadliwa lub zawiera braki a pracownik nie złożył odwołania to ulega ona konwalidacji np. wadliwe rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę lub pracownika odnosi skutek, chyba że zostanie zaskarżone przez drugą stronę.

Korzystanie z agencji outsourcingu pracowniczego nie daje podstaw faktycznych i prawnych do ustalania przez organ stosunków pracy. Nowoczesne formy zatrudnienia, elastyczność w zatrudnianiu i wypożyczaniu pracowników w razie bieżących potrzeb rynku, nie dają podstaw organowi do ustalania ubezpieczeń wbrew woli zainteresowanych. Outsourcing pozwala na koncentrację sił, środków i procesów zarządczych na zasadniczych celach firmy. Organizacja osiąga lepsze wyniki i rośnie jej wartość rynkowa. Firma zwiększa elastyczność swoich działań, a poprzez oszczędność czasu i zasobów ludzkich - również wydajność. To, że Ż. W. nie pracuje w siedzibie zainteresowanych nie zmienia faktu, że faktycznym pracodawcą są w.w. spółki z którymi podpisała umowę o pracę. Na tym także polega ta forma zatrudnienia, że wypożyczany pracownik wykonuje prace w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Organ nie kwestionował zgłoszeń i deklaracji składanych przez (...) sp. z o.o. we W. i (...) (...) + (...) sp. z o.o. w O.. Co więcej to przeciwko tym firmom organ dochodzi zaległości składkowych. W związku z powyższym zachodzi wewnętrzna sprzeczność w samym organie, który zaskarżoną decyzją usiłuje zobowiązać w sposób dowolny inne podmioty prawne do płacenia składek z ubezpieczeń społecznych.

Pozwany ZUS Oddział w O. wniósł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych podnosząc, że zaskarżona decyzja została wydana zgodnie z art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2, art. 6 ust. 1 pkt 4, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 2, art. 36 ust. 1, 2 i 11 w zw. z art. 4 pkt 2a ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 750 w związku z art. 734 § 1 kodeksu cywilnego. W uzasadnieniu ZUS wskazywał, że przeprowadzone postępowanie w pełni potwierdziło fakt, że Ż. W. w okresie objętym sporną decyzją świadczyła pracę na rzecz (...) sp. z o.o., co w ocenie organu rentowego daje podstawę do przyjęcia, że z tego tytułu podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

Na podstawie dokumentacji zidentyfikowanej w Kompleksowym Systemie informatycznym ZUS organ rentowy ustalił, że Ż. W. była zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od dnia 01.06.2010r. do 30.09.2012r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., natomiast od 01.10.2012r. do 31.10.2012r. jako pracownik (...) sp. z o. o. z siedziba we W., a następnie od 01.11.2012 r. jako pracownik (...)

W toku postępowania administracyjnego prowadzonego przed organem rentowym, zostały przedłożone umowa o pracę zawarta przez Ż. W. z (...) (...)

(...). z O. na czas określony od 01.01.2012r. do 31.12.2016r., a także podpisane przez pracownika informacje dotychczasowego pracodawcy z 01.09.2012r. o przejściu pracowników na nowego pracodawcę, na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p., którym od dnia 01.10.2012r. miał być (...) sp. z o.o., oraz z dnia 01.10.2012r. o przejściu pracowników na podstawie przepisu art. 23<sup>(1)</sup> k.p. z dniem 01.11.2012r. na (...). (...)  
+ H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W. (dalej: (...))

Ż. W. złożyła w toku postępowania administracyjnego wyjaśnienia, z których wynika, że w okresie od 01.10.2012r. niezmiennie i na takich samych warunkach świadczyła pracę na rzecz (...) sp. z o.o. mieszczącej się w O., ul. (...), pracując w obiekcie (...)w K.. Również po dniu 01.10.2012r. posiadała legitymację - wywieszkę z logo Ochrona - (...).

Mając powyższe na uwadze, ZUS uznał, że nie doszło do faktycznego przejścia pracowników (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., bowiem niewątpliwie w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Spółki (...) ani (...) nie przejęły również faktycznie żadnych składników majątkowych Spółki (...), a tym samym nie została spełniona podstawowa przesłanka warunkująca przejście zakładu pracy na innego pracodawcę. Okoliczności te, jako że dotyczą spółki prawa handlowego, wynikać winny z wpisów do Rejestru Przedsiębiorców KRS w dziale 6, w którym uwidocznione powinny były zostać dane o połączeniu z innymi podmiotami, podziale lub przekształceniu podmiotu w inny sposób. Okoliczności takich odwoływający się nie wykazuje.

W istocie więc porozumienie pracodawców o przejściu zakładu pracy było jedynie czynnością pozorną o której mowa w przepisie art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Zainteresowany Syndyk Masy Upadłości (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o. o. z siedzibą w O. wnosił o oddalenie odwołania i zasądzenie na rzecz zainteresowanego kosztów postępowania według norm przepisanych popierając stanowisko ZUS, iż rzekome przejście zakładu pracy na wnioskodawcę miało charakter pozorny i jako takie nie wywołało skutków prawnych, w szczególności nie skutkując nawiązaniem stosunku pracy pomiędzy zainteresowanym a „przejmowanymi” pracownikami. Umowy o pracę lub umowy zlecenie zawierane przez poszczególnych ubezpieczonych bezpośrednio z w.w. zainteresowanym były nieważne jako pozorne lub podjęte z zamiarem obejścia prawa, a co najmniej były niewykonywane, gdyż ubezpieczeni ci nigdy nie świadczyli pracy na rzecz wymienionego zainteresowanego.(...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o. o. z siedzibą w O. nie prowadził i nie mógł prowadzić działalności gospodarczej w zakresie ochrony osób i mienia, gdyż nie posiadał do tego stosownej koncesji.

Kurator reprezentujący (...) Spółkę z o. o. we W. wskazał, iż popiera stanowisko procesowe organu rentowego zaprezentowane w w/w sprawach oraz wniósł o przyznanie na swoją rzecz wynagrodzenia kuratora ustanowionego dla strony w sprawie cywilnej.

Uczestniczka postępowania Ż. W. podała, że w okresie od 01.10.2012r. niezmiennie i na takich samych warunkach świadczyła pracę na rzecz (...) sp. z o.o. mieszczącej się w O., ul. (...), pracując w obiekcie (...) w K.. Również po dniu 01.10.2012r. posiadała legitymację - wywieszkę z logo Ochrona - (...).

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Decyzją z dnia **30.10.2014r.** ZUS O. w O. orzekł, że Ż. W. u płatnika(...)w O. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu jako pracownik od dnia 01.10.2012 roku.

Dowód:

decyzja ZUS z dnia **30.10.2014r.**

(...) Sp. z o. o. w O. jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym od dnia 28.12.2007r. pod nr (...) Przedmiot działalności spółki stanowi w szczególności działalność detektywistyczna i ochroniarska.

Dowód:

informacja odpowiadająca odpisowi KRS z dnia 27.06.2016r. – k. 101

(...) Spółka z o. o. we W. jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym od dnia 25.05.2011r. pod nr KRS (...). Przedmiot działalności spółki stanowi m.in. działalność agencji pracy tymczasowej i pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników. Spółka ta była wpisana do Rejestru Agencji Pracy (...) Marszałka Województwa (...).

(...) (...) + (...) + (...)

+ (...) Sp. z o. o. w O. jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym od dnia 20.06.2012r. pod nr KRS (...). Przedmiot działalności spółki stanowi w szczególności działalność agencji pracy tymczasowej i pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników. Spółka ta była wpisana do Rejestru Agencji Pracy (...) Marszałka Województwa (...). Postanowieniem z dnia 29.05.2014r. Sąd Rejonowy V Wydział Gospodarczy w Olsztynie, sygn. akt(...) ogłosił upadłość (...) (...) + H. + B. V. (...) (...) w O. obejmującą likwidację majątku dłużnika.

Dowód:

informacja odpowiadająca odpisowi KRS z dnia 19.10.2016r. – k. 144

informacja odpowiadająca odpisowi KRS z dnia 28.09.2015r. – k. 66

certyfikat z dnia 12.10.2011r. – k. 175 akt sądowych

certyfikat z dnia 27.08.2012r. – k. 177 akt sądowych

W dniu 01.10.2012r. (...) Sp. z o. o. z siedzibą w O., (występująca jako Usługobiorca), zawarła z (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., (występującą jako Usługodawca) „Umowę o świadczenie usług” obejmujących w szczególności (usługi) „będące przedmiotem działalności spółki, tj. usługi zgodne z (...) Usługobiorcy” - §1.1.

Zgodnie z §1.2 tejże umowy „Usługodawca do realizacji usług oddeleguje osoby, zwane dalej Wykonawcami. Przez Wykonawcę rozumie się osobę zatrudnioną u Usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Na podstawie §2.1. cyt. umowy „Usługodawca wykona usługi na podstawie i zgodnie z zamówieniem złożonym przez usługobiorcę, zwanym dalej „Zamówieniem”, w zakresie i ilościach szczegółowo określonych. Zamówienie będzie określać w szczególności:

- 1) zapotrzebowanie usługobiorcy na wykonawców o określonych kwalifikacjach;
- 2) uzgodniona przez strony kwotę ryczałtowego wynagrodzenia za prawidłowe wykonanie Usług;
- 3) termin rozpoczęcia, okres, czasochłonność i miejsce wykonania Usług.

W myśl §3.5 cyt. umowy „Wykonawcy oddelegowani przez usługodawcę zobowiązani są do stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wyznaczonych przez usługobiorcę, które określają w szczególności zakres obowiązków wykonawców, jednakże nie podlegają im służbowo.”.

W §5.2.1. cyt. umowy ustalono, że „Wynagrodzenie będzie płatne na podstawie wystawionych przez usługodawcę faktur VAT”.

Wedle §5.2.2 cyt. umowy „Usługodawca do 25 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni zobowiązuje się do przedłożenia dokumentów rozliczeniowych za ZUS pracownika, pracodawcy, (...) pracowników postaci pełnej listy płac systemu kadrowo-płacowego (...), oraz (...) dla pracownika.”.

W §10 cyt. umowy przewidziano, że „obsługa kadrowa pozostaje w siedzibie firmy (...) – jedna osoba w D., jedna osoba O.”.

Dowód:

Umowa o świadczenie usług z dnia 01.10.2012r. – k. 158-164 akt sądowych

W dniu 01.11.2012r. (...) Sp. z o. o. z siedzibą w O., (występująca jako Usługobiorca), zawarła z(...) (...) + (...) + (...) + (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., (występującą jako Usługodawca) „Umowę o świadczenie usług” obejmujących w szczególności (usługi) „będące przedmiotem działalności spółki, tj. usługi zgodne z (...) Usługobiorcy” - §1.1.

Zgodnie z §1.2 tejże umowy „Usługodawca do realizacji usług oddeleguje osoby, zwane dalej Wykonawcami. Przez Wykonawcę rozumie się osobę zatrudnioną u Usługodawcy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

Na podstawie §2.1. cyt. umowy „Usługodawca wykona usługi na podstawie i zgodnie z zamówieniem złożonym przez usługobiorcę, zwanym dalej „Zamówieniem”, w zakresie i ilościach szczegółowo określonych. Zamówienie będzie określać w szczególności:

- 1) zapotrzebowanie usługobiorcy na wykonawców o określonych kwalifikacjach;
- 2) uzgodniona przez strony kwotę ryczałtowego wynagrodzenia za prawidłowe wykonanie Usług;
- 3) termin rozpoczęcia, okres, czasochłonność i miejsce wykonania Usług.

W myśl § 3. 5 cyt. umowy „Wykonawcy oddelegowani przez usługodawcę zobowiązani są do stosowania się do merytorycznych wskazówek osób wyznaczonych przez usługobiorcę, które określają w szczególności zakres obowiązków wykonawców, jednakże nie podlegają im służbowo.”.

W § 5.2.1. cyt. umowy ustalono, że „Wynagrodzenie będzie płatne na podstawie wystawionych przez usługodawcę faktur VAT”.

Wedle § 5.2.2 cyt. umowy „Usługodawca do 25 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni zobowiązuje się do przedłożenia dokumentów rozliczeniowych za ZUS pracownika, pracodawcy, (...) pracowników postaci pełnej listy płac systemu kadrowo-płacowego (...), oraz (...) dla pracownika.”.

W §10 cyt. umowy przewidziano, że „obsługa kadrowa pozostaje w siedzibie firmy (...) – jedna osoba w D., jedna osoba O.”.

Dowód:

„Umowa o świadczenie usług” z dnia 01.11.2012r. – k. 165-171 akt sądowych

Umowy o treści analogicznej jak opisane powyżej zawarła ze Spółką (...) z/s we W. oraz ze Spółką(...) (...) + (...) + (...) + (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. odwołująca się Spółka (...).

Dowód:

fakty znane sądowi urzędowo

W dniu 31.10.2012r. strony - (...) Sp. z o. o. we W. reprezentowana przez Prezesa Zarządu J. M. i (...) I. (...) (...) Sp. z o. o. w O. reprezentowana przez Prezesa Zarządu H. K. zawarły „Umowę porozumienie między zakładami na mocy art. 23<sup>(1)</sup> Kodeksu pracy”, gdzie w §2 ustaliły, że „Zgodnie z art. 23<sup>(1)</sup> k.p. dotychczasowy pracodawca (...) Sp. z o. o. we (...). P.H. (...) przekazuje, a nowy pracodawca (...) I.(...) . w O. przyjmuje wszystkich pracowników według załączonego wykazu, stanowiącego załącznik nr 1 do Umowy, na warunkach identycznych, jakie pracownicy mieli do dnia 31.10.2009r., bez szkody dla pracowników.”.

Dowód:

umowa porozumienie między zakładami z dnia 31.10.2012r. – k. 172 akt sądowych

W dniu 7 kwietnia 2011 roku (...) Spółka z o.o. z/s w O. zawarło z (...) spółka z o.o. z/s w O. umowę o współpracy zobowiązując się do stałego świadczenia usług w zakresie działalności przedsiębiorstw, w szczególności wzajemnego świadczenia usług ochrony fizycznej w obiektach w/w firm przez zatrudnionych w w/w Spółkach pracowników ochrony.

Dowód:

umowa o współpracy z dnia 7 kwietnia 2011 roku. – k. 155-156 akt sądowych

W dniu 1 kwietnia 2012 roku (...) Spółka z o.o. z/s w W. reprezentowana przez T. L. zawarła z (...) Sp. z o. o. z/s w O. umowę o świadczenie usług w zakresie ochrony osób i mienia. Przedmiotem umowy było świadczenie przez zleceniobiorcę usług ochrony i mienia w należącym do zleceniodawcy obiekcie handlowym i przylegającym do niego terenie zwanym (...) K., położonym w K., przy ul. (...).

Dowód:

umowa o świadczenie usług z dnia 1 kwietnia 2004 r. – k. 187-196 akt sądowych

W dniu 30.12.2011r. Ż. W. zawarła umowę o pracę z (...) Sp. z o. o. w O. na czas określony od **01.01.2012r. do 31.12.2016r.** na stanowisku pracownika ochrony.

W piśmie z dnia 01.09.2012r. pełnomocnik (...) Sp. z o. o. w O. przedłożył Ż. W. informację, że zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p. w terminie **01.10.2012r.** nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym będzie (...) Sp. z o. o. ul. (...) (...), (...)-(…) W., NIP (...). Skutkiem tego przejścia będzie wejście w.w. firmy w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy.

W piśmie z dnia 01.10.2012r. pełnomocnik (...) Sp. z o. o. we W. przedłożył Ż. W. informację, że zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p. w terminie **01.11.2012r.** poniżej, nastąpi przejście pracowników na nowego pracodawcę, którym będzie: (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o. w O. Oddział W.. Skutkiem tego przejścia będzie wejście w.w. firmy w prawa i obowiązki dotychczasowego pracodawcy.

Ż. W. była zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od dnia 01.06.2010r. do 30.09.2012r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej

z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., natomiast od 01.10.2012r. do 31.10.2012r. jako pracownik (...) sp. z o.o. z siedziba we W., a następnie od 01.11.2012 r. jako pracownik (...). I..

Dowód:

umowa pracę z dnia 30.12.2011r., informacja o przejściu pracowników na nowego pracodawcę z dnia 01.09.2012r., informacja o przejściu pracowników na nowego pracodawcę z dnia 01.10.2012r. – w aktach ubezpieczeniowych Ż. W. (karty nienumerowane)

zgłoszenia do ubezpieczeń – załączony do akt ubezpieczeniowych wydruk z (...) (plik)

Ż. W. na podstawie powyższej umowy rozpoczęła pracę na rzecz (...) Sp. z o. o. w O. jako pracownik ochrony obiektu handlowego (...)

w K.. Kontrolowała pracowników jak wchodzili do sklepu, wychodzili

na przerwę, oraz gdy opuszczali obiekt. Następnie to stanowisko zlikwidowano i Ż. W. została zatrudniona przy monitoringu, w pełnym wymiarze czasu pracy,

gdzie obserwowała klientów sklepu na monitorze. Jej pracę nadzorował koordynator R. S., do niego zwracała się z wnioskiem o urlop i jemu oddawała zwolnienia lekarskie.

Od pracodawcy otrzymała tylko polar z logo (...) Sp. z o. o. w O.. Wynagrodzenie za pracę początkowo wypłacała jej ta spółka. Ż. W. nigdy nie starała się

o zatrudnienie u innego pracodawcy, gdyż miała umowę o pracę zawartą do 2016 r.

W pewnym momencie wynagrodzenie zostało przekazane na jej konto przez (...) Sp. z o. o. we W., a następnie przez (...). (...) + H. + B. + (...) Sp. z o. o. w O.. Nie zmieniły się natomiast

w żaden sposób ani miejsce jej pracy, ani powierzone obowiązki, ani osoba nadzorująca pracę. W dalszym ciągu koordynatorem był R. S.. Na pomieszczeniu wydzielonym dla pracowników ochrony nadal była tablica z nazwą (...).

Dowód:

zeznania zainteresowanej Ż. W. – e-protokół z dnia 31.01.2017t.

### ***Sąd zważył co następuje***

Odwołanie nie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 cyt. ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U.09.205.1585 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają w szczególności osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Na zasadzie 12 ust. 1 cyt. ustawy osoby te podlegają również obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu.

Prócz tego na podstawie art. 66 ust. 1. pkt 1 lit. e) ustawy z dnia 27.08.2004r.

o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U.

z 2008r., nr 164, poz. 1027 j.t. ze zm.) osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę. Pracownicy zgodnie z art. 13 cyt. ustawy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu od dnia nawiązania stosunku pracy do ustania stosunku pracy.

Zgodnie z treścią art. 4 pkt 2) lit. a) cyt. ustawy systemowej płatnikiem składek jest

w szczególności pracodawca - w stosunku do pracowników oraz jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi.

W okolicznościach rozpatrywanej sprawy należy wskazać w pierwszej kolejności

na 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, które reguluje ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U.2003.166.1608 ze zm.).

Zgodnie z art. 2. powyższej ustawy użyte w ustawie określenia oznaczają:

1) pracodawca użytkownik - pracodawcę lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie;

2) pracownik tymczasowy - pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika;

3) praca tymczasowa - wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:

a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub

b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub

c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Zgodnie z art. 7 tejże ustawy agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

W art. 9 ust. 1. cyt. ustawy przewidziano, że w celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie:

1) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;

2) wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;

3) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;

4) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;

5) miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

2. Pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:

1) wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika;

2) warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

W myśl 22 § 1 k.p. konstytucyjne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Zgodnie zaś z treścią art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Powołany przepis art. 23<sup>1</sup> k.p. reguluje zagadnienie przekształceń organizacyjno-prawnych, które polegają na przejściu zakładu lub jego części na innego pracodawcę. Pojęcie "zakład pracy" występuje tutaj w znaczeniu przedmiotowym jako pewien zespół środków materialnych i osobowych, składający się na zorganizowaną całość. Odnosi się to nie tylko do całości ale także części zakładu pracy „przechodzącego” na innego pracodawcę. Część zakładu pracy w rozumieniu cyt. stanowi taka wyodrębniona organizacyjnie całość, która funkcjonuje jako placówka zatrudnienia dla pracowników wykonujących w niej pracę.

W razie przejęcia zakładu pracy (lub w.w części zakładu) przez nowego pracodawcę, dotychczas zatrudnieni pracownicy zachowują swój status prawny. Status ten zachowują oni, bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy u dotychczasowego i nawiązywania



u nowego pracodawcy, z mocy prawa. Muszą być jednak zachowane określone warunki dla stwierdzenia skutecznego przejścia zakładu lub jego części na innego pracodawcę

W uzasadnieniu wyroku z dnia 17.05.2012r., I PK 180/11 Sąd Najwyższy wskazał, że przepis art. 231 k.p. po przystąpieniu Polski do Wspólnoty (obecnie Unii) Europejskiej należy interpretować zgodnie z prawem unijnym, w zakresie dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów. Powołując orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej Sąd Najwyższy wskazywał, że dokonując subsumcji danego stanu faktycznego do normy wynikającej z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. konieczne jest ustalenie, jakiego rodzaju jednostka jest przedmiotem przejścia twierdzonego przez powoda w danej sprawie, a w szczególności, czy jest to jednostka, którą konstituuje zespół pracowników, czy też o jej wyodrębnieniu przesądzą składniki materialne. W sektorach, w których działalność przedsiębiorstw opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może tworzyć jednostkę gospodarczą, a jednostka taka może zachować tożsamość po dokonaniu jej przejęcia, jeśli nowy pracodawca nie tylko kontynuuje dotychczasową działalność, lecz gdy ponadto przejmie zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania.

Gdy jednak zakład pracy stanowi zorganizowaną całość, na którą składają się określone elementy materialne i majątkowe, system organizacyjny i struktura zarządzania, które dają możliwość dalszego wykonywania pracy przez zatrudnionych w niej pracowników, to niezbędne jest przejęcie przez nowego pracodawcę składników majątkowych służących wykonywaniu określonej działalności

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2010 r., I PK 210/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 249, rozważona została kwestia stosowania art. 231 k.p. wówczas, gdy pracodawca zaprzestał samodzielnego wykonywania pewnych czynności i powierzył je innemu pracodawcy (outsourcing). Według tezy tego wyroku powierzenie przez pracodawcę wykonywania zadań pomocniczych podmiotowi zewnętrznemu świadczącemu usługi w tym zakresie (outsourcing) nie może oznaczać przejścia części zakładu pracy na innego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> §1), jeżeli nie przemawia za tym kompleksowa ocena takich okoliczności, jak rodzaj zakładów, przejęcie składników majątkowych i niematerialnych, przejęcie większości pracowników, przejęcie klientów, a zwłaszcza stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem zadań i po ich przejęciu.

Przenosząc powyższe unormowania na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności należy wskazać, że poza sporem pozostawał fakt zatrudnienia uczestniczki postępowania Ż. W. na podstawie umowy o pracę jako pracownika ochrony (...) sp. z o. o. w O. przed datą 1 października 2012 roku. Sporne pozostawało, czy uczestniczka z dniem 01.10.2012 roku została skutecznie „przekazana” w trybie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. przez wnioskodawcę do (...) Sp. z o.o. jako pracownicy ochrony, a następnie „przejęta” z dniem 01.11.2012r. przez (...). (...) + H. + B. + (...) Sp. z o. o. w O..

W związku z tym w pierwszym rzędzie należy dokonać oceny prawnej skuteczności zawartych ze spółką (...) (których następnie stroną stała się spółka (...) (...) + H. + B. + V.) umów na podstawie której zgodnie z art. 23<sup>1</sup> k.p. dotychczasowy pracodawca (...) Sp. z o. o. w O. przekazał nowemu pracodawcy - (...) Sp. z o.o. z dniem 01.10.2012 r. część pracowników

i zleceniobiorców, w tym ubezpieczoną Ż. W. w ramach „Umów o świadczenie usług” zwartych z zainteresowanymi Spółkami. W sprawie co prawda strona powodowa nie przedłożyła treści tych umów, niemniej fakt, że doszło do jej zawarcia nie pozostawał kwestionowany. Słuchany na rozprawie w 2014 roku świadek A. B. (1) podawał, że dokument ten nie znajduje się w siedzibie wnioskodawcy lecz winien być w posiadaniu zainteresowanej spółki (...). Wskazać jednak należy, że treść dołączonych do akt dokumentów jakie zaferowane były w toku niniejszego postępowania, w tym pisma jakie otrzymali od wnioskodawcy uczestniczka w miesiącu wrześniu i październiku 2012 roku o „przejęciu przez nowego pracodawcę” potwierdzają, że pomiędzy wnioskodawcą a zainteresowanymi Spółkami doszło do zawarcia „Umów o świadczenie usług” analogicznych, jak zawierane wcześniej ze współpracującą z (...) Sp. z o. o. w O. spółką (...) Sp. z o. o. w O.. Jej treść odtworzona została więc na potrzeby niniejszego postępowania w

oparciu o powyższą umowę. Przedłożenie treści wyżej wskazanej umowy w poczet materiału dowodowego w niniejszej sprawie przez samą stronę powodową stanowiło w ocenie Sądu dostateczne potwierdzenie przez nią tego faktu.

Organ rentowy podniósł zarzut pozorności przedmiotowej umowy jak również dalszej umowy, kontynuującej współpracę wnioskodawcy z agencjami pracy tymczasowej tj. umowy z drugą z zainteresowanych Spółek (...) (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Istota regulacji zamieszczonej w art. 83 § 1 k.c. sprowadza się do świadomości i zamiaru działania w celu ukrycia prawdziwego celu czynności prawnej. W ocenie Sądu brak jest jednak podstaw do twierdzenia, że w niniejszej sprawie w momencie zawierania umów stronom towarzyszyły tego rodzaju elementy świadomości woli. Uwzględniając okoliczności znane sądowi urzędowo z poprzednich spraw z udziałem (...) Sp. z o.o. w O., opisane m. in. w zeznaniach przez świadka W. K. i A. B., którzy jasno przedstawili cel (stricte ekonomiczny) jakim kierowała się Spółka, a także obierając za punkt odniesienia moment zawarcia umowy o świadczenie usług, nie jest możliwe założenie, że tego typu przeżycia psychiczne towarzyszyły stronom tych umów. Obie zainteresowane spółki legitymowały się certyfikatami agencji pracy tymczasowej, zgłosiły „przejętych” pracowników do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, wypłacały „przejętym” pracownikom wynagrodzenie. Niejako zatem umowy te zostały „uruchomione”. W tym stanie rzeczy nie można przyjąć, że odwołująca na datę zawierania omawianych umów obejmowała swoim zamiarem doprowadzenie do realnego nieuiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne za „przekazanych” zleceniobiorców czy też pracowników.

W ocenie Sądu wskazane umowy są natomiast nieważne w świetle art. 58 § 1 k.c., zgodnie z którym 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.

Sąd w pełni podziela wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiska, że czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) oraz być dokonana dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). W tej kwestii można odwołać się do wyroku SN z dnia 29 marca 2006 r., w sprawie II PK 163/05 [lex 232587]. W kolejnym wyroku SN z dnia 5 lipca 2012 r. w sprawie I UK 101/12 [lex 1250560] także podkreślono różnice pomiędzy kwestią pozorności i obejścia prawa. Dodatkowo, jeżeli umowa jest przez strony uruchomiona poprzez faktyczne zdarzenia, to nie występuje w sprawie pozorność. Jednak taka sytuacja nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (wyrok SN z dnia 14 marca 2001 r., w sprawie II UKN 258/00, OSNP 2002/21/527).

Czynności pozorne mogą składać się na obejście prawa, gdy umowa z formalnego punktu widzenia (pozornie) może nie sprzeciwiać się ustawie, choć zostaje zawarta w celu obejścia prawa [por. wyrok SN z dnia 5 lipca 2012 r. w sprawie I UK 101/12 lex 1250560]. Również tożsamy stanowisko wyraził SN na gruncie podobnej sytuacji zakończonej wyrokiem z dnia 7 stycznia 2013 r., I UK 372/12, w którym stwierdzono, że umowa zlecenia na pracę wartości niewielkiej (ilości), która nie jest pozorna (art. 83 k.c.), może nie stanowić tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, gdy jej celem jest instrumentalne (przedmiotowe) wykorzystanie przepisów ubezpieczeń społecznych dla unikania wyższych składek na ubezpieczenia społeczne przez prowadzącą działalność gospodarczą (art. 58 § 1 i § 2 k.c.).

Wbrew stanowisku przyjętemu przez stronę odwołującą się, nie można oceniać spornego zagadnienia tylko przez pryzmat art. 353<sup>1</sup> kc, zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zasada wolności umów nie może być bowiem wykorzystywana instrumentalnie, w szczególności do stworzenia zewnętrznych znamion realizowania umowy.

Z materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd wynika, że umowa w sposób formalny została wykonana. Dokonano przecież wyrejestrowania ubezpieczonych

z ubezpieczenia społecznego przez (...) Sp. z o. o., a następnie nowy podmiot zgłosił pracowników i zleceniobiorców - w tym uczestniczkę postępowania Ż. W. -

do ubezpieczenia społecznego. Również wypłata wynagrodzenia za pracę była realizowana przez nowego pracodawcę, choć dopiero w momencie uzyskania płatności za usługę

od odwołującej się spółki. Sporządzenie umów na piśmie i wypłata wynagrodzenia przez nowy podmiot nie mogą przybrać na tyle determinującego ustalenia, które może skutecznie podważyć ocenę, że zleceniodawcą zainteresowanego nadal pozostawała odwołująca się spółka. Wola stron w styku z instytucją przejścia zakładu pracy i podlegania ubezpieczeniu społecznemu nie może modyfikować bezwzględnie w tym zakresie obowiązujących przepisów prawa. Zatem dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika na tle art. 23<sup>1</sup> kp należy uznać za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w art. 58 kc, a tym samym nieważne.

W tym zakresie Sąd uznał za wiarygodne zeznania uczestniczki postępowania Ż. W., iż początkowo podjęła pracę jako pracownik (...) Sp. z o. o. na stanowisku pracownika ochrony obiektu handlowego (...) w K., na którym kontrolowała innych pracowników sklepu, a następnie powierzono jej obowiązki pracownika ochrony w zakresie monitoringu w.w. obiektu, zaś jej pracę na tych stanowiskach nadzorował koordynator R. S., do którego zwracała się z wnioskami urlopowymi o którym przedkładała zwolnienia lekarskie. Od pracodawcy otrzymała polar z logo (...) Sp. z o. o. w O. i wynagrodzenie za pracę początkowo wypłacała jej ta spółka, w pewnym momencie jednak wynagrodzenie zostało jej przelane przez (...) Sp. z o. o. we W.,

a następnie przez (...). (...) + H. + B. + (...) Sp. z o. o. w O.. Nie zmieniły się natomiast w żaden sposób ani miejsce jej pracy, ani powierzone obowiązki, ani osoba nadzorująca pracę. W dalszym ciągu koordynatorem był R. S., a na pomieszczeniu wydzielonym dla pracowników ochrony nadal była wywieszona tablica z nazwą (...) Ż. W. podawała, że nie pamięta czy w ogóle otrzymała jakąś „informację o przejściu na nowego pracodawcę”, podkreślała jednak, że nigdy nie starała się o zatrudnienie u innego pracodawcy, gdyż miała umowę o pracę z (...) Sp. z o. o. miała zawartą aż do 2016 r. Jak wskazała nigdy nie widziała żadnych pracowników spółek (...).(…)

Co istotne, żaden z przedstawicieli spółki (...) nie był obecny na spotkaniu informacyjnym o przejęciu. Żaden z przedstawicieli R. i (...). (...) + H. + B. + V. Polska nie był na terenie obiektu (...) K.. Sama strona pozwana nie wykazała, by miała

z przedstawicielami tych spółek stały, bezpośredni kontakt. Łącznikiem z R. i (...). (...) + H. + B. + V. Polska były osoby przez te firmy umocowane do dokonywania określonych jedynie czynności – które przez cały czas mimo rzekomego przejęcia były powiązane z wnioskodawcą. Uprawnionym jest wniosek, że rzekomo przejęci pracownicy oraz zleceniobiorcy nie mieli z nowym pracodawcą żadnego kontaktu. Nigdy nie doszło do spotkania z nowym pracodawcą i nie on decydował o sposobie i warunkach świadczenia pracy przez w/w. Bezsposornie z efektów ich pracy nadal korzystał dotychczasowy pracodawca albowiem (...) Spółka z o.o. wypłacała (...) H. należność stanowiącą równowartość wynagrodzenia za pracę pracowników, świadczących zadania związane z ochroną obiektów (...) w O. czy też K.

(fakt bezsporny). Jediną zmianą, jaka zaszła w stosunku do zleceniobiorców i pracowników po dniu 01.10.2012r. był fakt wypłacania tymże osobom wynagrodzenia przez nowy podmiot. Wszystkie inne warunki ich pracy i płacy pozostały takie same, jak przed w/w datą. Uczestniczka postępowania Ż. W. nadal pracowała w tym samym miejscu i według tych samych zasad, pod faktycznym kierownictwem i nadzorem dotychczasowego płatnika składek. Wszelkie bieżące czynności związane z procesem pracy podejmowała nadal wobec ubezpieczonego odwołująca się Spółka i ona też wyłącznie korzystała z efektów ich pracy. Jedinie wynagrodzenie za pracę było fizycznie wypłacane przez (...) Sp. z o.o.,

a następnie (...). (...) + H. + B. + (...) Sp. z o.o., jednakże z pieniędzy faktycznie przekazanych na ten cel przez odwołującą spółkę. Jak wynika bowiem z zawartej w dniu 01.10.2012 r. umowy o świadczenie usług, spółka (...) od dnia 01.10.2012 r. występowała w roli usługodawcy, który zobowiązał się do realizacji usług na rzecz wnioskodawcy. Co istotne, treść postanowień wymienionej umowy zatytułowanej „Wynagrodzenie”, wskazuje, że (...) Sp. z o.o., a następnie (...) (...) + H. + B. + V. (...) nie miały osiągać żadnego zysku z tytułu zawartych umów, gdyż za wykonaną usługę pobierały

de facto równowartość wynagrodzeń netto pracowników powiększonych o określony procent należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy.

W efekcie zawartych umów doszło do sytuacji, w której R., a następnie (...) (...) + H. + B. + V. (...) na podstawie przekazanych przez wnioskodawcę kwot płaciły pracownikom i zleceniobiorcom wynagrodzenie netto, nie odprowadzając należności publicznoprawnych.

Zresztą kwestia płacenia przez R. i (...) (...) + H. + B. + V. (...) składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne nie ma w niniejszej sprawie decydującego znaczenia.

Zasadnicze znaczenia ma to, kto był w spornym okresie płatnikiem składek ubezpieczonych. Rozstrzygnięcie tej kwestii możliwe jest jedynie poprzez ustalenie,

czy doszło do skutecznego przejęcia danego ubezpieczonego przez R. i (...) (...) + H. + B. + V. (...). Samo przyjęcie zgłoszenia przez organ rentowych ww. spółek jako płatników składek, nie przesądza o tym, że faktycznie takimi płatnikami składek te spółki były. Zgłoszenie funkcji płatnika przez (...) sp. z o.o. i (...) I. (...)

+ (...) sp. z o.o. nastąpiło poprzez rejestrację w komputerowym systemie informatycznym ZUS i jeśli jest to zgłoszenie z punktu formalno - technicznego prawidłowe, tj. wskazano wszystkie identyfikatory, wypełniono pola wymagalnych przez system,

a tak musiało być w przypadku obu zainteresowanych spółek, system przyjmie takie zgłoszenie i nawet jeśli zgłaszający faktycznie płatnikiem nie jest – to w systemie będzie funkcjonował jako płatnik i w konsekwencji będą przyjmowane dokumenty rozliczeniowe

i rozliczane wpłaty z tytułu składek.

Zdaniem Sądu stan faktyczny mający miejsce w rozpoznawanej sprawie nie pozwala na przyjęcie spełnienia warunków o jakich mowa w cyt. przepisie. Wola stron w styku

z instytucją przejścia zakładu pracy z art. 23<sup>1</sup> kp i podlegania ubezpieczeniu społecznemu nie może korygować (modyfikować) bezwzględnie w tym zakresie obowiązujących przepisów prawa. Zatem dokonanie czynności prawnych w sposób sprzeczny ze standardami ochrony pracownika na tle art. 23<sup>1</sup> kp należy uznać za działanie sprzeczne z prawem, o którym mowa w treści art. 58 § 1 kc, a tym samym nieważne. Przypisany skutek nieważności oznacza, że nie doszło do zmiany pracodawcy, a tym samym płatnika składek .

W stanie faktycznym niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że dla skutecznego przejęcia zakładu pracy przez zainteresowane Spółki - o ile nie zostały przekazane składniki majątkowe stanowiące własność odwołującego - podmioty te przedmiot swojej działalności musiałyby wiązać z prowadzenie działalności ochroniarskiej do jakich wykonywania pozostali pierwotnie zatrudnieni pracownicy i zleceniobiorcy wnioskodawcy. Tymczasem

w niniejszej sprawie pozostawało bezsporne, że zainteresowane Spółki takowej działalności nie prowadzą. Także nie było kwestionowane, że zadania jakie wykonywali „przejęci” pracownicy, nadal wynikały z umów (m.in. zawartych z (...)Polska) do realizacji których zobowiązana była powodowa Spółka oraz powiązana z nią Spółka (...). Zadania te nie zostały scedowane na zainteresowane Spółki,

co utwierdza dodatkowo w przekonaniu, że o żadnym przejęciu zakładu pracy w sprawie mowy być nie może. Tym samym nie można skutecznie wywodzić o uzyskaniu statusu pracodawcy przez zainteresowane podmioty.

Nie mogło więc dojść do zastosowania trybu z art. 23<sup>1</sup> k.p., albowiem pierwotny pracodawca (zleceniodawca) tj. (...) H. nie zaprzestał samodzielnego wykonywania zasadniczych swoich usług, tj. działalności ochroniarskiej i nie powierzył faktycznie wykonywania tych czynności innemu pracodawcy (outsourcing).

W sprawie brak jest podstaw pozwalających na stwierdzenie istnienia przesłanek do zatrudnienia przez zainteresowane spółki pracowników tymczasowych w świetle ustawy z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych [Dz. U z 2003r. nr 166; poz.1608]. Już tytuł przywołanego aktu „o zatrudnianiu pracowników tymczasowych” wskazuje na wątpliwości dotyczące możliwości wykorzystania rozwiązań przyjętych w ustawie. Kluczowe w tej mierze jest dokonanie interpretacji dwóch pojęć. Po pierwsze, pracownika tymczasowego i po drugie pracy tymczasowej. Legalne definicje obu zwrotów zawiera art. 2 omawianej ustawy. Zgodnie z art. 2 pkt

2 za pracownika tymczasowego uważa się pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Z kolei pkt. 3 określa, że praca tymczasowa oznacza wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. W uzupełnieniu zacytowanych już przepisów warto także zwrócić uwagę na treść art. 20 ust.1 omawianej ustawy, zgodnie z którym w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy.

Podkreślić należy, że praca ubezpieczonej nie miała charakteru sezonowego, doraźnego, czy też okresowego, gdyż taki rodzaj pracy odnosi się do zatrudnienia związanego z krótkotrwałym zapotrzebowaniem na pracę. Interpretacja zwrotu „sezonowy” zgodnie

z nowym Słownikiem Języka Polskiego W. PWN 2002r.] oznacza „właściwy jakiemuś sezonowi”, pracy w sezonie. Z kolei zwrot doraźny oznacza w kontekście pracy zatrudnienie dorywcze, niesystematyczne, czy też nieregularne. Dotyczy zatem wykonywania pracy

w związku z nieprzewidzianymi okolicznościami, powstałymi nagle. Również słowo okresowy [czyli trwający jakiś czas, tymczasowy] nie pozwala na odpowiednie odniesienie do sytuacji faktycznej w sprawie. Z materiału dowodowego wynikało innego rodzaju zapotrzebowanie na pracę ubezpieczonej. Ponadto praca Ż. W. nie mogłaby zostać uznana za pracę jaką wykonuje pracownik agencji tymczasowej w sytuacji

w której terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe. Przypomnieć bowiem należy, że Ż. W. była pierwotnie pracownikiem pracodawcy użytkownika (wnioskodawcy), stąd zadania jej powierzone w pełni przy zachowaniu tego statusu mogła wykonywać nadal .

W konsekwencji zainteresowane spółki nie mogły stać się pracodawcą uczestniczki postępowania Ż. W. jako agencji pracy tymczasowej.

Z tych wszystkich względów Sąd, na podstawie art. 477<sup>14</sup>§ 1 k.p.c., wniesione odwołania oddalił.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu uzasadnia przepis art. 98 §1 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Zgodnie z art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W myśl art. 99 k.p.c. stronom reprezentowanym przez radcę prawnego zwraca się koszty w wysokości należnej według przepisów o wynagrodzeniu adwokata.

Zasądzoną od wnioskodawcy kwota stanowiącą wynagrodzenie pełnomocnika organu rentowego Sąd ustalił przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu 7.009zł wskazanej przez organ rentowy na rozprawie w dniu 14.02.2017r. na podstawie §6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 w sprawie opłat za czynności radców prawnych..../Dz.U. z 2013r. poz. 490/.

Wynagrodzenie dla ustanowionego z urzędu kuratora procesowego R. sp.zo.o. we W. przyznane zostało na podstawie § 1 ust.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 13.11.2013r. w sprawie określenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej (Dz.U. poz. 1476). Ustalając wynagrodzenie na kwotę 120zł Sąd wziął pod uwagę powtarzalność czynności kuratora w wielu sprawach toczących się z udziałem sp.zo.o. R. we W., a tym samym zmniejszony nakład pracy w nin.sprawie.