

Sygn. VPa 66/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk (spr.)

SSO Renata Lech

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. Oddział w P.

o ustalenie zatrudnienia na czas określony, urlop macierzyński, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. Oddział w P. od wyroku Sądu Rejonowego w P. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 21 maja 2013r. sygn. IV P 133/12

- 1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo,*
- 2. przyznaje radcy prawnej A. S. ze Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w P. kwotę 396,67 (trzysta dziewięćdziesiąt sześć złotych 67/100) tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce M. L. z urzędu,*
- 3. nie obciąża powódki M. L. kosztami postępowania za obie instancje oraz postępowanie kasacyjne.*

Sygn. akt V Pa 66/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 maja 2012 roku powódka M. L. wniosła o ustalenie, iż była zatrudniona przez pozwanego (...) – Spółkę z o.o. w P. na podstawie umowy na czas określony, nie zaś na podstawie umowy o pracę tymczasową.

W piśmie procesowym z dnia 1 lutego 2013 roku pełnomocnik powódki sprecyzował zgłoszone roszczenia i wniósł ostatecznie o ustalenie, iż powódka w okresie od 14 listopada 2011 roku do dnia 19 lipca 2012 roku była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy na czas określony oraz, że przysługuje jej prawo do urlopu macierzyńskiego w związku z ustaleniem zatrudnienia w oparciu o umowę na czas określony. Ponadto wniósł o zasądzenie na rzecz powódki ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 maja 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 133/12, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od 14 listopada 2011 roku do 19 lipca 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony i zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 857,28 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 20 lipca 2012 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W pozostałym natomiast zakresie powództwo zostało oddalone. Ponadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę wyroku stanowią następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:

(...) Spółka z o.o. w P. jest agencją pracy tymczasowej. Jednym z klientów obsługiwanych przez pozwaną Spółkę jest K. + (...) Spółka z o.o.

M. L. została zatrudniona przez (...) Spółka z o.o. w P. jako pracownik tymczasowy. Pracę wykonywała na rzecz pracodawcy użytkownika K. + (...) Spółka z o.o. w centrum logistycznym w R.. Powódka świadczyła pracę w okresach: od 14 maja 2010 roku do 31 sierpnia 2011 roku i od 3 września 2011 roku do dnia 15 stycznia 2012 roku. W okresie od 31 sierpnia 2011 roku do dnia 2 września 2011 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby.

Powódka wykonywała na rzecz pracodawcy użytkownika pracę na stanowisku magazyniera w magazynie spożywczym zajmowała się kompletowaniem zamówień. K. + N. jest (...) świadczącym pracę na rzecz firmy (...).

Powódka wykonywała na rzecz pracodawcy użytkownika te same czynności co pracownicy K. + (...) Spółka z o.o. Polegały one najczęściej na kompletacji zamówień warzyw i owoców. W zależności od liczby zamówień zmieniała się liczba pracowników tymczasowych.

Przed zakończeniem stosunku pracy w pozwanej Spółce powódka przedstawiła zaświadczenie o niezdolności do pracy z powodu dolegliwości związanych z ciążą. Pozwany pracodawca nie zaproponował powódce zatrudnienia na dalszy okres.

Za kolejne miesiące pozwana Spółka wystawiała firmie (...) + (...) Spółka z o.o. faktury VAT za usługi pracy tymczasowej.

Powódka w dniu (...) urodziła dziecko.

W wyniku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzonej w Oddziale pozwanej Spółki w P. stwierdzono, iż zatrudniono jako pracowników tymczasowych z przekroczeniem 18 miesięcznego okresu oprócz powódki jeszcze 4 osoby.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Motywuując powyższe wskazał, iż powódka oparła swoje roszczenia na naruszeniu przez pozwanego pracodawcę art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.) 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. Powódka wskazała, iż u pracodawcy użytkownika pracowała ponad 18 miesięcy. Nadto powódka podniosła, iż charakter pracy wykonywanej przez nią nie mieścił się w granicach przewidzianych w art. 2 ust. 3 ww. ustawy bowiem jej praca nie miała charakteru sezonowego, ani zadania przez nią wykonywane nie miały charakteru zadań których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe. W ocenie powódki powyższe skutkuje brakiem możliwości uznania świadczonej przez nią pracę za pracę tymczasową, a tym samym jej zdaniem stosunek wiążący ją z pozwaną Spółką ma cechy stosunku pracy na czas określony regulowanego przez kodeks pracy.

Pozwana Spółka odnosząc się do twierdzeń powódki przyznała, iż doszło do przekroczenia maksymalnego dopuszczalnego terminu zatrudnienia u pracodawcy użytkownika. Zdaniem pozwanego nie rodzi to jednak skutków na gruncie prawa pracy, a jedynie rodzi odpowiedzialność administracyjną pracodawcy wobec organów państwowych. Odnosząc się zaś do zarzutu braku charakteru sezonowego pracy powódki, pozwana Spółka podniosła, iż zatrudnienie jej było okresowe i było pracą, której wykonanie terminowe było nie możliwe przez pracowników pracodawcy użytkownika.

Zdaniem Sądu Rejonowego dla oceny zasadności powództwa kluczowe znaczenie miało ustalenie charakteru art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, to jest tego, czy jest to norma gwarancyjna, czy też norma w istocie techniczna, której przekroczenie nie powoduje żadnych sankcji w stosunkach pracodawca – pracownik. W zakresie podniósł, że przedmiotowa norma nie była jeszcze przedmiotem rozważań ani Sądu Najwyższego, ani też Sądów Apelacyjnych. Także w piśmiennictwie charakter tej normy nie był przedmiotem analiz poza wywodem zawartym w Komentarzu do ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych autorstwa A. Z. (1) 2005r. W komentarzu do powyższej normy wskazano, iż art. 20 wprowadza ustawowe ograniczenie czasu zatrudnienia tymczasowego dla jednego pracodawcy użytkownika. I nie czyni tego przypadkiem, lecz w celu promowania zatrudnienia stałego. Nie jest to więc zapis techniczny, oderwany od głębszego celu co też wynika z treści uzasadnienia projektu ustawy.

Dokonując analizy powyższej normy Sąd Rejonowy wziął więc pod uwagę oprócz jednoznacznego brzmienia tegoż artykułu także intencję ustawodawcy, który widział tą normę jako normę gwarancyjną zabezpieczającą pracownika. Konsekwencją naruszenia takiej normy, wobec braku odmiennej regulacji w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, winno być stosowanie przepisów powszechnie obowiązujących a więc przepisów kodeksu pracy. I dlatego też za uprawnione należało uznać twierdzenie powódki, iż wobec przekroczenia normy art. 20 doszło do naruszenia normy art. 2 ust 3 ww. ustawy definiującej pracę tymczasową.

Ponadto Sąd I instancji wskazał, iż charakter pracy powódki nie mieści się w ramach pracy sezonowej, ani też zadania przez nią wykonywane nie miały charakteru zadań, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe. Powyższe wynika z ciągłości, długotrwałości zatrudnienia powódki oraz z powtarzalności wykonywanych czynności. Powyższe skutkowało uznaniem za zasadny zarzuty powódki, że charakter świadczonej przez nią pracy nie mieści się w granicach pracy tymczasowej.

Zdaniem Sądu Rejonowego stosunek pracy łączący powódkę z pozwaną Spółką winien być więc oceniany na gruncie regulacji kodeksu pracy i uznał, że przedmiotowy stosunek pracy był stosunkiem na czas określony. Pozwala to na zastosowanie wobec powódki regulacji kodeksu pracy dotyczącej ochrony macierzyństwa. Biorąc pod uwagę, iż stosunek pracy powódki został uznany za stosunek pracy na czas określony zastosowanie ma regulacja art. 177 § 3 k.p. zgodnie z którym umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Biorąc pod uwagę, iż powódka urodziła syna w dniu 19 lipca 2012 roku powyższy dzień należało uznać za dzień zakończenia stosunku pracy.

Powyższe skutkowało także prawem powódki do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za okres ustalonego zatrudnienia w wysokości hipotetycznie wyliczonej przez pozwanego, a nie zakwestionowanej przez powódkę tj. 857,28 złotych.

Za niezasadne Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki o ustalenie, iż przysługuje jej prawo do urlopu macierzyńskiego w związku z ustaleniem zatrudnienia w oparciu o umowę na czas określony. Zgodnie z art. 180 k.p. urlop macierzyński przysługuje bowiem pracownikowi, a jak wynika z treści żądania powódki domaga się ona urlopu macierzyńskiego za okres po dniu porodu, kiedy nie była już pracownikiem pozwanego, a więc nie miała też prawa do urlopu macierzyńskiego.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł zgodnie z wynikającą z art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Powyższy wyrok zaskarżyła w części, tj. w zakresie punktu 1, 2 i 4 sentencji apelacją strona pozwana.

Skarżąca zarzuciła wyrokowi:

I. dokonanie przez Sąd Rejonowy ustaleń sprzecznych z rzeczywistym stanem faktycznym oraz zebranych w sprawie materiałem dowodowym, poprzez pominięcie w treści dokonanych ustaleń okoliczności zawierania przez pozwaną krótkoterminowych umów o pracę tymczasową, których długość uzależniona była wyłącznie od aktualnego zapotrzebowania pracodawcy użytkownika, okoliczności okresowego zwiększania zapotrzebowania pracodawcy użytkownika na usługi pracowników tymczasowych, wynikającego wyłącznie z cyklicznego natężenia prac w poszczególnych sezonach np. w okresach przedświątecznych oraz okoliczności braku wiedzy stron co do nawiązania dalszej współpracy po wygaśnięciu poszczególnych umów o pracę;

II. naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego poprzez naruszenie art. 20 § 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd I Instancji że sankcją przekroczenia dopuszczalnego okresu zatrudnienia powódki na rzecz jednego pracodawcy użytkownika jest powstanie stosunku pracy na czas określony pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym;

III. naruszenie przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z 328 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, polegające na tym, że Sąd dokonał rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie opierając się wyłącznie na dokonanej we własnym zakresie błędnej wykładni przepisu art. 20 § 1 z pominięciem rozważenia materiału dowodowego zebranego w niniejszej sprawie, z którego w sposób bezsprzeczny wynika, iż praca wykonywana przez powódkę miała charakter pracy tymczasowej, wskutek czego uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera w powyższym zakresie wskazania dowodów, na których Sąd się oparł, i przyczyn, dla których Sąd ewentualnie innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Wskazując na powyższe apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, bądź też ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Rejonowy oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy uznał w sprawie sygn.akt VPa 129/13, iż a pelacja skarżącej jest nieuzasadniona.

Sąd Okręgowy podniósł, iż wywiedzione przez skarżącego zarzuty: dokonania ustaleń sprzecznych z rzeczywistym stanem faktycznym i zebranych w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. w związku z 328 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej dowodów, sprowadzają się do tej samej kwestii. Skarżący twierdzi mianowicie, że Sąd Rejonowy pominął w treści dokonanych ustaleń okoliczność zawierania przez strony krótkoterminowych umów o pracę tymczasową, których długość uzależniona była wyłącznie od aktualnego zapotrzebowania pracodawcy użytkownika, pominął okoliczność okresowego zwiększania zapotrzebowania pracodawcy użytkownika na usługi pracowników tymczasowych, wynikającego wyłącznie z cyklicznego natężenia prac w poszczególnych sezonach, a także okoliczność braku wiedzy stron co do nawiązania dalszej współpracy po wygaśnięciu poszczególnych umów o pracę.

Sąd Okręgowy przyznał, iż Sąd Rejonowy rzeczywiście w ustaleniach faktycznych zaskarżonego rozstrzygnięcia nie wymienił wszystkich umów, które łączyły strony, wskazując jedynie w jakich dwóch okresach łącznie powódka świadczyła pracę na podstawie tych umów. Okoliczność, że strony zawierały umowy krótkoterminowe jest jednak bezsporna. Powódka podniosła to już w pozwie. Dla porządku wskazać więc jedynie należy, że umowy zawierane były przez strony: pierwsza na okres od 14 do 18 maja 2010 roku, druga od 19 do 31 maja 2010 roku, a kolejne na okresy miesięczne aż do dnia 31 grudnia 2011 roku, za wyjątkiem umowy wrzesniowej w roku 2011, która zawarta została na okres od 3 do 30 września 2011 roku. Ostatnia umowa zawarta została na okres od 1 do 15 stycznia 2012 roku. Umów tych było więc łącznie 22. Wynika to jasno z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych, załączonych do akt sprawy niniejszej.

Skarżący twierdzi, że długość tych umów uzależniona była wyłącznie od aktualnego zapotrzebowania pracodawcy użytkownika oraz, że umowy zawierane były w związku z okresowym zwiększaniem zapotrzebowania pracodawcy użytkownika na usługi pracowników tymczasowych, wynikającym z cyklicznego natężenia prac w poszczególnych sezonach. To zaś, zdaniem skarżącego świadczy o tym, iż praca powódki miała charakter tymczasowy. W tym zakresie pozwany przytacza zeznania świadków, z których analizowana okoliczność miałaby wynikać, to jest: świadka A. Z. (2), która zeznała, że „jeżeli chodzi o ta firmę, to najdłuższa umowa była na jeden miesiąc, inne na dwa tygodnie w zależności od zapotrzebowania”, świadka M. B., która stwierdziła, że „jak się pojawiał sezon to odnotowywaliśmy zapotrzebowanie na pracowników. To się wahało od kilku do kilkunastu osób”, wreszcie świadka P. R. o treści: „mieliśmy umowy na czas, to się zmieniało jak były święta”. Wskazując na te zeznania strona pozwana pomija jednak jedną zasadniczą okoliczność, a mianowicie, że u pracodawcy użytkownika konkretna grupa pracowników pozwanej agencji pracy tymczasowej, w tym powódka, pracowała bez względu na porę roku i okresy świąteczne, a liczba pracowników ponad tę grupę zwiększała się w określonych okresach roku. Jednocześnie skarżący pomija dowody, z których ta okoliczność wynika, a zeznania świadków cytuje wybiórczo. Wskazany wyżej fakt wynika jednoznacznie z dokumentów w postaci 22 umów o pracę tymczasową powódki oraz załączników do faktur: z dnia 6 lutego 2012 roku (k. 83), z dnia 31 grudnia 2011 roku (k. 86), z dnia 6 grudnia 2011 roku (k. 89), z dnia 7 listopada 2011 roku (k. 93), określających nie tylko liczbę pracujących osób, ale i ich personalia. Wynika również z zeznań świadka A. Z. (2), która zeznała, że nasilenie zamówień na pracowników występowało w okresach przedświątecznych i gdy były tzw. akcje oraz świadka P. R., która stwierdziła, że liczba pracowników zmieniała się, gdy były święta. Świadczy o tym także treść wskazywanego przez skarżącego załącznika do faktury z dnia 4 kwietnia 2012 roku, z której wynika zmniejszenie liczby pracowników tymczasowych po okresie świątecznym w roku 2011. Wreszcie okoliczność tę potwierdziła w swych zeznaniach powódka, która stwierdziła, że „było tak, że w jednym miesiącu było więcej pracy, w jednym mniej” oraz, że „byli stali pracownicy, jak była większa liczba zamówień zatrudniani byli nowi pracownicy”. A zatem fakt, że liczba pracowników agencji zmieniała się w okresach świątecznych, to jest zwiększała, co podkreśla skarżący w apelacji, nie była między stronami sporna. Okoliczności tej bowiem strona powodowa nie kwestionowała. Stąd też Sąd Rejonowy ustalił, nie podając ww. dowodów, ale uznając, że jest to okoliczność niesporna, iż liczba pracowników pozwanej agencji zmieniała się w zależności od liczby zamówień. Powyższe nie ma jednak wpływu na sytuację powódki, bowiem znajdowała się ona w grupie tych pracowników, którzy wykonywali pracę na rzecz pracodawcy użytkownika nie tylko w okresach nasilonych zamówień, ale także poza tymi okresami, jako zatrudniona od dnia 14 maja 2010 roku do 31 sierpnia 2011 roku i od 3 września 2011 roku do 15 stycznia 2012 roku.

W ocenie Sądu Okręgowego nie miał też racji skarżący, że Sąd Rejonowy naruszył prawo materialne w postaci art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.), zwanej dalej ustawą. Skarżący wskazuje, że jest to norma, która pozbawiona jest jakiegokolwiek sankcji na gruncie prawa materialnego, a zatem jej naruszenie może powodować jedynie skutki w postaci kontroli agencji pracy tymczasowej przez marszałka województwa oraz wydawania wobec agencji decyzji o charakterze władczym. Wobec tego, zdaniem skarżącego, uzupełnienie ww. przepisu o sankcję w postaci nawiązania stosunku pracy na czas określony zostało dokonane przez Sąd Rejonowy w sposób dowolny, wyłącznie na użytek niniejszej sprawy i z pominięciem obowiązku wskazania generalnej normy postępowania, którą Sąd ten zastosował.

Sąd Okręgowy podzielił wykładnię przepisu art. 20 ust. 1 (skarżący błędnie podaje art. 20 § 1) ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, dokonaną przez Sąd I instancji. Przepis ten, wbrew stanowisku apelującego, nie ma charakteru technicznego. Ma charakter gwarancyjny.

Sąd Okręgowy kontynuując wywód podniósł, że przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych muszą być wykładane ściśle, jako regulujące tzw. nietypowe formy zatrudnienia, a jednocześnie ograniczające prawa pracownika w porównaniu z tymi, które gwarantuje Kodeks pracy. Nietypowość owa wynika przede wszystkim z tego, że w zatrudnieniu na podstawie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracodawcę użytkownika nie łączy żadna umowa z osobą wykonującą u niego pracę tymczasową. Taką umowę (takie umowy) pracownik zawiera tylko z agencją pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą pracownika tymczasowego, choć pracownik ten wykonuje pracę nie tylko na rzecz, ale i pod jego kierownictwem. Wynika to z art. 2 pkt 2 ustawy. To zatem pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi skierowanemu do niego przez agencję do pracy tymczasowej zadania i kontroluje ich wykonanie. Mają to być jednak zadania wykonywane w ramach pracy tymczasowej w rozumieniu ustawy, a więc, zgodnie z jej art. 2 pkt 3, zadania: 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. Co więcej, w tym samym przepisie postanowiono, że zadania o ww. charakterze nie mogą być wykonywane przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika przez okres dłuższy, niż określony w ustawie. Ten okres wyznaczony został w art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Stanowi on, że 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. Ustawowe ograniczenie czasu zatrudnienia tymczasowego dla jednego pracodawcy użytkownika, jak podkreślono w uzasadnieniu do ustawy, miało na celu promowanie zatrudnienia stałego. Jednocześnie, skoro w art. 2 pkt 3 maksymalny okres zatrudnienia jest jedną z koniecznych przesłanek uznania (obok innych warunków) danej pracy za tymczasową w rozumieniu ustawy, to w sytuacji, gdy zostanie on przekroczony, praca nie ma charakteru tymczasowego. To zaś, jak słusznie wywiódł Sąd Rejonowy, powoduje konieczność zastosowania do stosunku pracy przepisów powszechnie obowiązujących, a więc przepisów Kodeksu pracy bez ograniczeń i odstępstw wynikających z ustawy o pracownikach tymczasowych

Maksymalny okres wyznaczony w art. 20 ust 1 ustawy w przypadku powódki został przekroczony. Należy przy tym podkreślić, że żadna ze stron niniejszego procesu nie twierdziła, iż powódkę wiązał jakikolwiek węzeł prawny (stosunek pracy) z pracodawcą użytkownikiem. Nie twierdziła tego ani pozwana agencja pracy tymczasowej, ani zatrudniona w niej powódka, choć wskazywała ona, że wykonywała pracę stale przez okres od 14 maja 2010 roku do 31 sierpnia 2011 roku i od 3 września 2011 roku do dnia 15 stycznia 2012 roku, a jej obowiązki nie miały charakteru doraźnego, okresowego ani sezonowego. Strony nie podnosiły także, że stan rzeczy w postaci przekroczenia maksymalnego okresu zatrudnienia, o którym mowa w art. 20 ust. 1, był znany pracodawcy użytkownikowi, co mogłoby się wiązać z żądaniem ustalenia zatrudnienia wprost przez pracodawcę użytkownika (por. Komentarz do art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych autorstwa Arkadiusza Sobczyka Zakamycze 2005 rok). Powódka podkreślała, że o fakcie tym wiedzę posiadał pozwany i z tego faktu wywodziła roszczenie swoje roszczenie, wynikające z art. 177 § 3 k.p. W świetle rozważań poczynionych wyżej, uznanie tego roszczenia przez Sąd I instancji za zasadne było więc prawidłowe, a zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego nie znalazły akceptacji Sądu Okręgowego.

Z tych względów Sąd Okręgowy podstawie art. 385 k.p.c. w punkcie „1” sentencji wyroku z dnia 28 lutego 2014 roku w sprawie VPa 129/13 oddalił apelację pozwanego.

O kosztach procesu orzekła na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 oraz § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 490).

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 28 lutego 2014 roku w sprawie sygn. akt V Pa 139/13 **wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając wyrok w całości.**

Skarżący zarzucił wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy poprzez naruszenie przez Sądy obu instancji art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że sankcją (skutkiem) przekroczenia dopuszczalnego okresu zatrudnienia powódki na rzecz jednego pracodawcy użytkownika jest powstanie stosunku pracy na czas określony pomiędzy agencją pracy tymczasowej a prawnikiem tymczasowym.

Skarżący wnosił o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. z dnia 28 lutego 2014 roku w całości i przekazanie sprawy Sądowi II instancji do ponownego rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2015 roku Sąd Najwyższy w sprawie I PK 203/14 uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, iż zgodnie z art. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, reguluje ona 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. Stosownie do art. 2 pkt 1 i pkt 2 tej ustawy, 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 ustawy). W zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i przepisami odrębnymi, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika (art. 5 ustawy). 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 ustawy).

Sąd Najwyższy podniósł, iż brak jednoznacznych regulacji ustawowych, co do kwalifikacji stosunku prawnego między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem 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). 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). 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). 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. R.: *N. 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. C., K. P.: *Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego*, (...) 2005 nr 1). W każdym razie w piśmiennictwie zwraca się uwagę, że aktualne rozwiązania legislacyjne przyjęte w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie są racjonalne, bo prowadzą do rozmycia odpowiedzialności pracodawcy i niejasności kompetencyjnych (M. M.: *Praca tymczasowa - aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe*, (...) 2004 nr 10; D. M.: *Zatrudnianie pracowników tymczasowych*, (...) 2003 nr 12, oraz *Bezpieczeństwo i higiena pracy w zatrudnieniu tymczasowym - wybrane problemy*, (...) 2006 nr 4), 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 r., I UZP 6/11, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 122; por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 r., 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 r., VI SA/Wa 2396/05, LEX nr 585279).

Niejasność regulacji ustawowych w zakresie zatrudnienia tymczasowego nie zmienia jednak faktu, że agencja pracy tymczasowej jest pracodawcą szczególnym, ponieważ zatrudnia pracowników tymczasowych wyłącznie dla potrzeb innego podmiotu - pracodawcy użytkownika, wykonując pracę na rzecz i pod kierownictwem, którego, pracownik tymczasowy zobowiązuje się względem agencji, jako swojego pracodawcy (art. 2 pkt 2 ustawy). W realizację tego stosunku pracy po stronie pracodawczej zostają zatem zaangażowane dwa podmioty - agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik.

Jak słusznie podnosi się w doktrynie, agencja pracy tymczasowej zobowiązuje się zatrudniać pracownika dlatego, że pracodawca użytkownik zobowiązał się uprzednio względem niej organizować pracę z udziałem pracownika tymczasowego. Agencja pracy tymczasowej związana jest więzią prawną z podmiotem, który tę pracę będzie rzeczywiście pracownikowi dostarczał. Zobowiązanie agencji do zatrudniania pracownika tymczasowego wyczerpuje się przede wszystkim w zachowaniach polegających na dopełnieniu wszelkich formalnych wymogów względem pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Ponadto zobowiązanie do zatrudniania polega na zagwarantowaniu pracownikowi, iż jest konkretny podmiot, który będzie organizował pracę z jego udziałem. Agencja pracy tymczasowej kieruje pracowników tymczasowych do pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Można owo kierowanie interpretować, jako czynność umożliwiającą pracownikowi tymczasowemu faktyczne wykonywanie pracy. Skierowanie pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika może być więc interpretowane jako charakterystyczny wyłącznie dla tej formy zatrudnienia sposób realizacji obowiązku dostarczenia pracownikowi pracy przez pracodawcę (por. M. Paluszkiwicz: *Zatrudnienie tymczasowe (...)*, op.cit.).

Agencja pracy tymczasowej jest zatem zobowiązana rozporządzić niektórymi swoimi uprawnieniami pracodawczymi na rzecz pracodawcy użytkownika. Obowiązek ten wynika z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w której ustawodawca uregulował konstrukcję prawną zatrudnienia tymczasowego. Zgodnie z art. 1 ustawy polega ona na zatrudnianiu pracownika tymczasowego w celu skierowania go do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Agencja pracy tymczasowej nie jest więc podmiotem uprawnionym do świadczenia pracowniczego w postaci wykonywanej pracy, bowiem to pracodawca użytkownik na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Ów obowiązek agencja wykonuje, zawierając z pracodawcą użytkownikiem umowę, na podstawie której przekazuje owe uprawnienia. Są one kształtowane w związku z warunkami zatrudnienia konkretnego pracownika tymczasowego i w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z jego udziałem. Innymi słowy, do przekazania uprawnień pracodawcy w zatrudnieniu tymczasowym dochodzi na podstawie umowy zawieranej między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem. Umowa ta stanowi zatem źródło uprawnień pracodawczych konkretnego pracodawcy użytkownika. Z konstrukcji pracy tymczasowej wynika zatem, że wykonywanie pracy bezpośrednio na rzecz agencji pracy tymczasowej nie może być uznane za spełnianie świadczenia przez pracownika tymczasowego. Agencja pracy tymczasowej uzyskuje określony efekt pracy, przy czym specyfika pracy tymczasowej przesądza, że nigdy nie będzie mieć on charakteru materialnego w tym sensie, że agencja jest bezpośrednim adresatem aktywności pracownika. Agencja nie wykorzystuje pracy tymczasowej w znaczeniu czynnościowym do prowadzonej przez siebie działalności. W konsekwencji wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika otrzymuje ona wynagrodzenie, najczęściej pieniężne, przekazywane przez pracodawcę użytkownika za to, że może on zawłaszczać tę pracę jak pracodawca (por. M. Paluszkiwicz. *Zatrudnienie tymczasowe...*, op.cit.).

Zatrudnienie pracownika tymczasowego nie traci takiego charakteru także wówczas, gdy zostanie przekroczony maksymalny okres zatrudnienia na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, o którym mowa w art. 20 ust. 1 ustawy (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). Nadal bezpośrednim odbiorcą pracy pracownika jest podmiot, na rzecz którego wykonuje on pracę, a nie agencja pracy tymczasowej. Wyklucza to możliwość stwierdzenia nawiązania

stosunku pracy na zasadach, jak to określił Sąd Okręgowy, powszechnie obowiązujących między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym. Podlegające badaniu elementy charakteryzujące zatrudnienie powódki po upływie tych okresów, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy, ukazują bowiem wyraźne odmienności od typowego pojęcia stosunku pracy, wynikającego z art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Oznacza to, że w tym stosunku prawnym pracodawca uzyskuje w sensie materialnym rezultaty pracy pracownika, a także organizuje proces pracy, któremu podlega pracownik, jako wykonawca obowiązków na rzecz pracodawcy. Powódka nie była zaś zobowiązana do wykonywania pracy ani na rzecz, ani pod kierownictwem tego pracodawcy, jakim jest agencja pracy tymczasowej, także po upływie tych maksymalnych okresów, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy. Nadal świadczyła pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, który organizował ten proces pracy i uzyskiwał jego rezultaty, zaś agencja, w konsekwencji wykonywania tej pracy przez powódkę otrzymywała wynagrodzenie przekazywane przez pracodawcę użytkownika za to, że może on zawłaszczać tę pracę jak pracodawca. Uniemożliwia to przyjęcie, że między powódką a stroną pozwaną nawiązał się stosunek pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Z tych względów Sąd Najwyższy zaakceptował te poglądy doktryny, że charakter i istota pracy tymczasowej sprzeciwiają się możliwości uznania, że przekroczenie dopuszczalnych limitów zatrudnienia tymczasowego wyłącznie z inicjatywy agencji (bez wiedzy pracodawcy użytkownika), mogłoby uzasadniać roszczenie pracownika o ustalenie nawiązania stosunku pracy z tą agencją na warunkach określonych przepisami Kodeksu pracy (por. K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym, op.cit). Stanowisko to dodatkowo znajduje wsparcie w tym, że ani ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ani Kodeks pracy nie przewidują takiego skutku (sankcji) przekroczenia dopuszczalnych limitów pracy tymczasowej (sankcją dla agencji pracy tymczasowej jest przewidziana w § 10 pkt 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia; Dz. U. Nr 262, poz. 2608, możliwość wykreślenia agencji zatrudnienia z rejestru w przypadku wydania decyzji o zakazie wykonywania działalności z powodu stwierdzenia rażącego naruszenia warunków wymaganych do wykonywania tej działalności regulowanej, czy też w mniej rażących przypadkach - kary nakładane przez Państwową Inspekcję Pracy). Wbrew pogładowi Sądu Okręgowego, do żadnych innych wniosków nie prowadzi również cel realizowany przez art. 20 ust. 1 ustawy. Z uzasadnienia projektu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika mianowicie, że ograniczenie okresu wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika miało na celu zwiększenie szans zatrudnienia tego pracownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej w charakterze pracownika tego pracodawcy użytkownika (Sejm RP IV kadencji; Nr druku: (...)). Wprowadzenie limitów zatrudnienia tymczasowego miało zatem służyć doprowadzeniu do zatrudnienia pracownika na warunkach określonych Kodeksem pracy, ale bezpośrednio przez pracodawcę użytkownika, a nie przez agencję pracy tymczasowej, która zatrudniając pracownika do wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu, nie nawiązuje z tym pracownikiem stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu Najwyższego, w takiej sytuacji wątpliwe byłoby także uznanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy na zasadach określonych w Kodeksie pracy między pracownikiem a pracodawcą użytkownikiem, który to pogląd wyrażają niektórzy przedstawiciele doktryny (M. Paluszkiewicz: Zatrudnienie tymczasowe (...), op.cit., czy A. Sobczyk: Zatrudnianie pracowników tymczasowych, PIZS 2004 nr 4).

Wykonywanie pracy na rzecz innego podmiotu bez wyraźnej podstawy prawnej może co prawda niekiedy zostać uznane za realizację stosunku pracy, do którego nawiązania doszło w sposób konkludentny, ale do powstania stosunku pracy przez samo dopuszczenie do pracy może dojść tylko wtedy, gdy wola stron co do zobowiązania do świadczenia pracy i wypłaty wynagrodzenia jest niewątpliwa, a pozostałe okoliczności mogą być odtworzone na podstawie okoliczności towarzyszących dopuszczeniu do pracy oraz obowiązujących przepisów prawnych. Kontynuowanie świadczenia pracy tymczasowej ponad przewidziane w ustawie limity mogłoby zostać zakwalifikowane, jako świadczenie pracy w ramach stosunku pracy, do którego nawiązania doszło w sposób konkludentny między dotychczasowym pracodawcą użytkownikiem i dotychczasowym pracownikiem tymczasowym tylko wówczas, gdyby

można było stwierdzić, że obie strony złożyły zgodne oświadczenia woli w tym przedmiocie, co z reguły w związku z okolicznościami towarzyszącymi pracy tymczasowej (umowa między agencją a pracodawcą użytkownikiem i umowa między pracownikiem tymczasowym a agencją), które świadczą o skierowaniu pracownika tymczasowego do wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika na określonych warunkach, przy uwzględnieniu, że zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy, pracodawca użytkownik tylko korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego (także w okresie przekraczającym czasowe ograniczenia przewidziane w art. 20 ust. 1 ustawy), byłoby trudne do wykazania.

Z tych wszystkich względów, uwzględniając skargę kasacyjną, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

Sąd Okręgowy po ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 21 maja 2013 roku w sprawie IV P 133/12.

Na wstępie należy zaznaczyć, że Sąd przy ponownym rozpoznawaniu apelacji pozwanego na podstawie art. 398²⁰ k.p.c. jest związany wykładnią prawa dokonaną w niniejszej sprawie przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 roku, sygn. akt I PK 203/14. W wyroku tym Sąd Najwyższy przesądził zatem, iż zasadny był zarzut pozwanego naruszenia przez Sąd przepisu prawa materialnego art. 20 ust. 1 art. 20 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych poprzez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że sankcją (skutkiem) przekroczenia dopuszczalnego okresu zatrudnienia powódki na rzecz jednego pracodawcy użytkownika jest powstanie stosunku pracy na czas określony pomiędzy agencją pracy tymczasowej a prawnikiem tymczasowym.

Dokonując szczegółowej analizy charakteru stosunku prawnego między stronami Sąd Najwyższy podkreślił, iż agencja pracy tymczasowej jest pracodawcą szczególnym, ponieważ zatrudnia pracowników tymczasowych wyłącznie dla potrzeb innego podmiotu - pracodawcy użytkownika, wykonując pracę na rzecz i pod kierownictwem, którego, pracownik tymczasowy zobowiązuje się względem agencji, jako swojego pracodawcy (art. 2 pkt 2 ustawy). W realizację tego stosunku pracy po stronie pracodawczej zostają zatem zaangażowane dwa podmioty - agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik, wywodząc z powyższego, iż agencja pracy tymczasowej zobowiązuje się zatrudniać pracownika dlatego, że pracodawca użytkownik zobowiązał się uprzednio względem niej organizować pracę z udziałem pracownika tymczasowego. Agencja pracy tymczasowej związana jest więzią prawną z podmiotem, który tę pracę będzie rzeczywiście pracownikowi dostarczał. Agencja pracy tymczasowej jest zatem zobowiązana rozporządzić niektórymi swoimi uprawnieniami pracodawczymi na rzecz pracodawcy użytkownika. Obowiązek ten wynika z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w której ustawodawca uregulował konstrukcję prawną zatrudnienia tymczasowego. Zgodnie z art. 1 ustawy polega ona na zatrudnieniu pracownika tymczasowego w celu skierowania go do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Agencja pracy tymczasowej nie jest więc podmiotem uprawnionym do świadczenia pracowniczego w postaci wykonywanej pracy, bowiem to pracodawca użytkownik na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Ów obowiązek agencja wykonuje, zawierając z pracodawcą użytkownikiem umowę, na podstawie której przekazuje owe uprawnienia.

Jak podkreślił Sąd Najwyższy zatrudnienie pracownika tymczasowego nie traci takiego charakteru także wówczas, gdy zostanie przekroczony maksymalny okres zatrudnienia na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, o którym mowa w art. 20 ust. 1 ustawy (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). Nadal bezpośrednim odbiorcą pracy pracownika jest podmiot, na rzecz którego wykonuje on pracę, a nie agencja pracy tymczasowej. Wyklucza to możliwość stwierdzenia nawiązania stosunku pracy na zasadach powszechnie obowiązujących między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym. Podlegające badaniu elementy charakteryzujące zatrudnienie powódki

po upływie tych okresów, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy, ukazują bowiem wyraźne odmienności od typowego pojęcia stosunku pracy, wynikającego z art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Oznacza to, że w tym stosunku prawnym pracodawca uzyskuje w sensie materialnym rezultaty pracy pracownika, a także organizuje proces pracy, któremu podlega pracownik, jako wykonawca obowiązków na rzecz pracodawcy. Powódka nie była zaś zobowiązana do wykonywania pracy ani na rzecz, ani pod kierownictwem tego pracodawcy, jakim jest agencja pracy tymczasowej, także po upływie tych maksymalnych okresów, o których mowa w art. 20 ust. 1 ustawy. Nadal świadczyła pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, który organizował ten proces pracy i uzyskiwał jego rezultaty, zaś agencja, w konsekwencji wykonywania tej pracy przez powódkę otrzymywała wynagrodzenie przekazywane przez pracodawcę użytkownika za to, że może on zawłaszczać tę pracę jak pracodawca. Uniemożliwia to przyjęcie, że między powódką a stroną pozwaną nawiązał się stosunek pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Z tych względów należało uznać, iż całkowicie niezasadnym jest wywodzenie przez powódkę roszczenia z powodu przekroczenia dopuszczalnych limitów zatrudnienia tymczasowego i żądanie uznania zatrudnienia jako umowę o pracę na czas określony w rozumieniu Kodeksu Pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Tym bardziej, że ani ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ani Kodeks pracy nie przewidują takiego skutku (sankcji) przekroczenia dopuszczalnych limitów pracy tymczasowej (sankcją dla agencji pracy tymczasowej jest przewidziana w § 10 pkt 3 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia; Dz. U. Nr 262, poz. 2608, możliwość wykreślenia agencji zatrudnienia z rejestru w przypadku wydania decyzji o zakazie wykonywania działalności z powodu stwierdzenia rażącego naruszenia warunków wymaganych do wykonywania tej działalności regulowanej, czy też w mniej rażących przypadkach - kary nakładane przez Państwową Inspekcję Pracy), co słusznie podnosił w apelacji skarżący.

Powódka uzasadniała swoje roszczenia również charakterem pracy, sposobem jej wykonywania, miejscem świadczenia pracy podnosząc, iż praca jaką wykonywała nie miała aspektu pracy tymczasowej w rozumieniu art. 2 ust. 2 pkt 3 ww. ustawy. Sąd Rejonowy podzielając stanowisko powódki i uwzględniając powództwo wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku m.in., iż charakter pracy powódki nie mieścił się w ramach pracy sezonowej, ani też zadania przez nią wykonywane nie miały charakteru zadań, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracownika użytkownika nie byłoby możliwe. Sąd Rejonowy uznał za zasadny zarzut powódki, że charakter świadczonej pracy powódki nie mieścił się w granicach pracy tymczasowej. Również powyższa okoliczność zdaniem Sądu I instancji skutkowałą uznaniem, że stosunek pracy łączący powódkę z pozwaną Spółką powinien być oceniany na gruncie regulacji kodeksu pracy.

Słuszny był zarzut skarżącego zawarty w pkt 1 i 3 apelacji w zakresie, w jakim kwestionował on ocenę Sądu Rejonowego, iż praca powódki nie miała charakteru pracy tymczasowej w rozumieniu ww. ustawy, a miała charakter umowy o pracę w rozumieniu Kodeksu Pracy.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż częściowo odniósł się do tej kwestii również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 roku. Jak bowiem wyżej wskazano Sąd Najwyższy poddał szczegółowej analizie charakter umowy o pracę z agencją pracy tymczasowej i w sposób jednoznaczny stwierdził, że specyfika tej umowy i regulacji zawartych ww. ustawie z dnia 9 lipca 2003 roku uniemożliwia przyjęcie, że między powódką a stroną pozwaną nawiązał się stosunek pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Nie może budzić wątpliwości, iż umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy.

Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Tylko zatrudnienie w warunkach

określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Stosunek pracy jako forma zatrudnienia nie pozostaje - co do zasady - przypisany do określonego zawodu. Istotne pozostaje nie tyle, jaką pracę wykonuje zatrudniony, ale w jakich czyni to warunkach, co wynika w sposób nie budzący wątpliwości z treści art. 22 § 1 k.p.

Z ustawowej definicji umowy o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. wynika, iż pracownik zobowiązany jest pełnić pracę w zorganizowanej grupie pracowniczej, podporządkowanej kierownictwu podmiotu zatrudniającego w granicach wynikających z odpowiednio określonego rodzaju pracy, słuszych potrzeb pracodawcy i zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług. Obowiązek osobistego wykonywania pracy należy też do jednej z podstawowych cech stosunku pracy, chociaż znów nie jest to cecha wyłączna i decydująca. Cechą charakterystyczną dla stosunku opartego na umowie o pracę jest też to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym. W konsekwencji skutki niemożności wykonywania pracy z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego nie pozbawiają pracownika roszczeń zarobkowych. Przy stosunku pracy opartym na umowie o pracę obowiązuje bezwzględna zasada odpłatności. W najogólniejszym znaczeniu umowa o pracę wyróżnia się spośród umów o świadczenie usług tym, że przy stosunku opartym na umowie o pracę więź między pracownikiem a pracodawcą jest znacznie ściślejsza, znacznie szerszy jest zakres wzajemnych praw i obowiązków, bardziej absorbujących pracownika, a z drugiej strony podmiot zatrudniający ma znacznie szersze obowiązki i to nie tylko uiszczenia wynagrodzenia za faktycznie wykonaną pracę, ale również np. spełnienia świadczeń nieznajdujących równoważnika w faktycznie przez pracownika wykonanej pracy (w razie choroby, koniecznej opieki nad chorym członkiem rodziny, powołaniem do służby wojskowej itp.).

Przyjęciu, iż powódka została zatrudniona w ramach takiej umowy sprzeciwia się okoliczność, iż zawarła ona umowę o pracę z agencją pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej jest zaś pracodawcą szczególnym, ponieważ zatrudnia pracowników tymczasowych wyłącznie dla potrzeb innego podmiotu - pracodawcy użytkownika. Agencja pracy tymczasowej zobowiązała się zatrudniać przy tym pracownika wyłącznie dlatego, że pracodawca użytkownik zobowiązał się uprzednio względem niej organizować pracę z udziałem pracownika tymczasowego. Agencja pracy tymczasowej związana jest więzią prawną z podmiotem, który tę pracę będzie rzeczywiście pracownikowi dostarczał.

Z regulacji ustawowej oraz istoty łączącego strony stosunku prawnego wynikało ponadto, iż agencja pracy tymczasowej była zobowiązana rozporządzić niektórymi swoimi uprawnieniami pracodawczymi na rzecz pracodawcy użytkownika. Obowiązek ten wynika z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w której ustawodawca uregulował konstrukcję prawną zatrudnienia tymczasowego. Zgodnie z art. 1 ustawy polega ona na zatrudnianiu pracownika tymczasowego w celu skierowania go do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Agencja pracy tymczasowej nie jest więc podmiotem uprawnionym do uzyskania świadczenia pracowniczego w postaci wykonywanej pracy. Agencja nie organizuje również pracy powódki. To pracodawca użytkownik bowiem zgodnie z powołanym art. 14 ust. 1 i art. 2 pkt 1 ustawy wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Oznacza to, że w tym stosunku prawnym pracodawca użytkownik zarówno uzyskuje w sensie materialnym rezultaty pracy pracownika, jak również organizuje proces pracy, któremu podlega pracownik, jako wykonawca obowiązków na rzecz pracodawcy. Zatem to czy i w jaki sposób powódka wykonywała pracę, jakie miała obowiązki, jak zorganizowana była jej praca co do miejsca i czasu świadczenia pracy zależało nie od pozwanego, lecz od pracodawcy użytkownika i było uzależnione od jego potrzeb. Przepis art. 2 pkt 3 ustawy definiujący pojęcie pracy tymczasowej i określający jej cechy adresowany jest zatem do pracodawcy użytkownika. O tymczasowości czy sezonowości pracy w rozumieniu ww. przepisu nie może przy tym przesądzać okoliczność, iż powódka wykonywała taką samą pracę jak pracownicy zatrudnieni przez pracownika użytkownika na umowy o pracę, a także ilość zawartych umów o pracę. Z przepisu art. 20 ust. 1 ustawy wynika bowiem wyłącznie maksymalny okres łącznego zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej, co mogłoby oznaczać w ostateczności również zawarcie jednej umowy na łączny okres 18 miesięcy. Zapotrzebowanie zaś na pracę powódki odnosi się do potrzeb pracodawcy użytkownika, który uzyskiwał świadczenie pracy powódki oraz organizował wykonanie tej pracy w sposób uzasadniony tymi potrzebami. Powódka zatem nie była zobowiązana do wykonywania

pracy ani na rzecz, ani pod kierownictwem tego pracodawcy, jakim jest agencja pracy tymczasowej i przez cały okres zatrudnienia świadczyła pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, który organizował ten proces pracy i uzyskiwał jego rezultaty, zaś agencja, w konsekwencji wykonywania tej pracy przez powódkę otrzymywała wynagrodzenie przekazywane przez pracodawcę użytkownika za to, że może on zawłaszczać tę pracę jak pracodawca. Zobowiązanie agencji do zatrudniania pracownika tymczasowego wyczerpuje się przede wszystkim w zachowaniach polegających na dopełnieniu wszelkich formalnych wymogów względem pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Ponadto zobowiązanie do zatrudniania polega na zagwarantowaniu pracownikowi, iż jest konkretny podmiot, który będzie organizował pracę z jego udziałem. Agencja pracy tymczasowej kieruje pracownikami tymczasowymi do pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Można owo kierowanie interpretować, jako czynność umożliwiającą pracownikowi tymczasowemu faktyczne wykonywanie pracy. Skierowanie pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika może być więc interpretowane jako charakterystyczny wyłącznie dla tej formy zatrudnienia sposób realizacji obowiązku dostarczenia pracownikowi pracy przez pracodawcę (por. M. Paluszkiwicz: *Zatrudnienie tymczasowe (...)*, op.cit.). Agencja pracy tymczasowej jest zatem zobowiązana rozporządzić niektórymi swoimi uprawnieniami pracodawczymi na rzecz pracodawcy użytkownika. Ów obowiązek agencja wykonuje, zawierając z pracodawcą użytkownikiem umowę, na podstawie której przekazuje owe uprawnienia. Są one kształtowane w związku z warunkami zatrudnienia konkretnego pracownika tymczasowego i w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z jego udziałem. Innymi słowy, do przekazania uprawnień pracodawcy w zatrudnieniu tymczasowym dochodzi na podstawie umowy zawieranej między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem. Umowa ta stanowi zatem źródło uprawnień pracodawczych konkretnego pracodawcy użytkownika. Z konstrukcji pracy tymczasowej wynika zatem, że wykonywanie pracy bezpośrednio na rzecz agencji pracy tymczasowej nie może być uznane za spełnianie świadczenia przez pracownika tymczasowego. Agencja pracy tymczasowej uzyskuje określony efekt pracy, przy czym specyfika pracy tymczasowej przesądza, że nigdy nie będzie mieć on charakteru materialnego w tym sensie, że agencja jest bezpośrednim adresatem aktywności pracownika. Agencja nie wykorzystuje pracy tymczasowej w znaczeniu czynnościowym do prowadzonej przez siebie działalności. W konsekwencji wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika otrzymuje ona wynagrodzenie, najczęściej pieniężne, przekazywane przez pracodawcę użytkownika za to, że może on zawłaszczać tę pracę jak pracodawca (por. M. Paluszkiwicz: *Zatrudnienie tymczasowe...*, op.cit.). Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 roku uniemożliwia to przyjęcie, że między powódką a stroną pozwaną nawiązał się stosunek pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W związku z powyższym należało uznać, iż okoliczności podnoszone przez powódkę w zakresie w jakim dotyczyły charakteru pracy i organizacji pracy wykonywanej w ramach przedmiotowego stosunku prawnego na rzecz podmiotu trzeciego – pracodawcy użytkownika, nie miały znaczenia dla oceny charakteru stosunku pracy między stronami. Umowa o pracę z pozwanym nie była zatem umową o pracę zawartą na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo powódki.

Z uwagi na złożoność zagadnienia prawnego dotyczącego interpretacji przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, w szczególności przepisu art. 20 ust. 1 ustawy, co przesądził dopiero Sąd Najwyższy należy w ocenie Sądu Okręgowego przyjąć, iż występując z pozwem powódka mogła być subiektywnie przekonana słuszności swojego żądania. Okoliczność ta oraz trudna sytuacja rodzinna i finansowa powódki uzasadnia zastosowanie w stosunku do powoda art. 102 k.p.c. poprzez odstąpienie od obciążania jej kosztami procesu, w tym kosztami za postępowanie apelacyjne i kasacyjne.

Orzekając o kosztach procesu Sąd Okręgowy przyznał na rzecz radcy prawnego A. S. kwotę 396,67 złotych (zawierającą podatek VAT) z tytułu pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, która to kwota została ustalona na podstawie przepisu § 11 ust. 1 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 i § 2 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. jedn. - Dz.U. z 2013 r., poz. 490). Na koszty

złożyło się wynagrodzenie za I instancję w wysokości 239,85 złotych (tj. 60 zł+ 136 zł = 195 złotych x 23% tj. 44.85 zł)
oraz za II instancję w kwocie 156,82 zł (tj. 60 + 67,50 = 127,50 x 23% tj. 29,32 zł).