

Uchwała z dnia 12 grudnia 2011 r.

I UZP 6/11

Przewodniczący SSN Bogusław Cudowski, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 grudnia 2011 r. sprawy z odwołania Grupy Branżowej W.W. Rafał K. w O. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w P. z udziałem zainteresowanych: Anety W., Judyty S., Pauliny S. o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 12 października 2011 r. [...]

„I. Czy wykonywanie zadań u pracodawcy użytkownika w warunkach podporządkowania kierownictwu tego podmiotu - w wyniku umowy zlecenia zawartej przez zleceniobiorcę z agencją pracy tymczasowej na podstawie art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r., nr 166, poz. 1608 ze zm.) - obliuguje do potraktowania takiej umowy jako stosunku pracy ?”

II. Czy w sprawie o ustalenie pracowniczego ubezpieczenia społecznego w wyniku zakwestionowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowy zlecenia, wykonywanej u pracodawcy użytkownika - konieczne jest wezwanie do wzięcia udziału w sprawie, stosownie do art. 477¹¹ § 1 k.p.c., w charakterze zainteresowanego pracodawcy użytkownika ?”

p o d j ą ł uchwałę:

1. Zastosowanie przepisu art. 22 § 1¹ k.p. nie jest wyłączone do zatrudnienia osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (art. 26 ust. 2 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych - Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.);

2. W sprawie o ustalenie pracowniczego ubezpieczenia społecznego w wyniku zakwestionowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowy zle-

cenia zawartej z agencją pracy tymczasowej nie jest konieczne wezwanie pracodawcy użytkownika do udziału w sprawie jako zainteresowanego (art. 477¹¹ k.p.c.).

U z a s a d n i e

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w P. decyzjami z 28 stycznia 2010 r. stwierdził, że A.W., J.M., P.M. podlegały ubezpieczeniom społecznym na podstawie umów o pracę jako pracownicy agencji pracy tymczasowej - Grupy Branżowej W.W. Rafał K. w O. Decyzje oparto na przepisach art. 38 ust. 1, art. 83 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zakład podał, że osobom skierowanym przez agencję do pracy nie wpisano czynności-usługi, które miały wykonywać na stanowisku pracy, tylko rodzaj pracy - barmanka, kelner. Sprecyzowanie zakresu czynności, organizowanie, zlecenie i koordynowanie konkretnych zadań leżało po stronie pracodawców użytkowników i było poza obszarem ingerencji agencji. Według Zakładu osoby zatrudnione do pracy tymczasowej wykonywały pracę pod nadzorem kierownictwa pracodawcy, do którego były skierowane, pracowały w grupach, brygadach i w systemie pracy zmianowej, powtarzalnie, w warunkach kooperacji, osobiście, pod kierownictwem, w określonym miejscu i czasie (art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p.). Zawarcie umowy zlecenia stanowiło obejście prawa celem obniżenia kosztów związanych z opłacaniem składek. Pracownik zgłaszał się do pracy bez z góry określonych czynności i dopiero pozostając w dyspozycji pracodawcy użytkownika wykonywał jego polecenia. W odwołaniach agencja pracy tymczasowej zarzucała, że nie było stosunku pracy, gdyż zainteresowane osoby wykonywały pracę u pracodawcy użytkownika na podstawie zawieranych z agencją umów zlecenia i z racji wieku oraz nauki nie podlegały ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). W umowach nie precyzowano zakresu obowiązków, natomiast otrzymywanie i wykonywanie wskazówek kontrahenta nie oznacza, iż wystąpiło pracownicze podporządkowanie. Agencja nie miała wpływu na swoich kontrahentów. Czas pracy nie był z góry określony. Częścią umowy zlecenia był określony przez agencję „Regulamin świadczenia usług”. Stanowił on między innymi, że zleceniobiorcy nie podlegają regulaminom pracy obowiązującym u kontrahentów, jak też nie są im osobowo i organizacyjnie podporządkowani; czas zlecenia zależec miał wyłącznie od uznania zleceniobior-

ców i zakresu powierzonych zadań, jeżeli kontrahent obejmował zleceniobiorców normami i regulaminami czasu pracy, co nie było to zgodne z umową i nie mogło obciążać agencji za takie nielegalne działanie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce wyrokiem z 20 maja 2011 r. oddalił odwołania. Ustalił, że odwołująca się prowadzi działalność gospodarczą jako agencja pracy tymczasowej. W 2005 r. zawarła z Przedsiębiorstwem Wielobranżowym F. sp. z o.o. w O. umowę o świadczenie usług, której przedmiotem były zasady kierowania przez agencję osób niebędących pracownikami do wykonywania określonych czynności w miejscu wskazanym przez kontrahenta, który oświadczył, iż charakter czynności powierzonych tym osobom nie wyczerpie ustawowych przesłanek stosunku pracy. Agencja zawarła z zainteresowanymi umowy zlecenia do wykonywania czynności kelnerek w firmie F. Integralną częścią umów był regulamin świadczenia usług przez zleceniobiorców Grupy Branżowej W.W. Sąd Okręgowy wskazał na ustawę z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.; dalej jako „ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych” lub „ustawa”) i stwierdził, że umowy cywilne zawierane zgodnie z art. 26 tej ustawy stanowią wyjątek od zasady, zgodnie z którą, agencję z osobą zatrudnioną w celu skierowania do wykonywania określonej pracy dla pracodawcy użytkownika może łączyć tylko umowa o pracę zawarta na czas określony lub wykonywania określonej pracy (art. 7 ustawy). Zatrudnienie zainteresowanych przez agencję miało cechy stosunku pracy. Wykonywały one pracę systematycznie pod stałym kierownictwem pracodawcy użytkownika (kierowniczką restauracji). Słuchały bezpośrednich poleceń kierowniczką bądź innych pracowników. Do pracy przychodziły zgodnie z ułożonym grafikiem. Wystąpiło zatem pracownicze podporządkowanie zainteresowanych pracodawcy użytkownikowi. Na tej podstawie Sąd uznał, że umowy zlecenia były w istocie umowami o pracę. Umowy zlecenia miały na celu obejście prawa i nie były dopuszczalne, nawet mimo zgodnej woli zainteresowanych. Agencja powinna zawrzeć z nimi umowy o pracę, stosownie do art. 7 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W apelacji agencja zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego i materialnego. Kwestionowała ustalenie i rozstrzygnięcie, że zainteresowane wykonywały pracę na podstawie umowy o pracę i podlegały z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym, gdyż wykonywały zadania na podstawie umów zlecenia.

Sąd Apelacyjny uznał, że w sprawie występują dwa zagadnienia prawne o treści przedstawionej w pytaniu w trybie art. 390 § 1 k.p.c. Budzą one poważane wątpliwości z następujących powodów. W ostatnich latach pojęcie umowy o pracę uległo istotnym modyfikacjom przez upodobnienie niektórych jej form do umów zlecenia lub umów o świadczenie usług. Przykładem jest telepraca (art. 67⁵ § 1 k.p.). Znaczne odmienności od wzorca określonego w art. 22 § 1 k.p. zawarte są również w ustawie z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Ustawa ta (regulująca pracę pracowników tymczasowych) niewątpliwie dotyczy atypowej formy zatrudnienia. Zezwalając agencji pracy tymczasowej na kierowanie do pracy tymczasowej również zleceniobiorców (art. 1 i art. 26 ustawy) obliguje do przeprowadzania oceny treści umowy zlecenia w relacji do umowy o pracę tymczasową, a nie do warunków wykonywania pracy charakterystycznych dla typowego stosunku pracy, które są określone w art. 22 § 1 k.p. Przepisem wymagającym wykładni jest art. 26 ust. 1 ustawy, w myśl którego do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Chodzi tu w szczególności o przepisy art. 200¹ - 205 k.p., zatem młodociani zleceniobiorcy mogą być zatrudniani przy pracach lekkich, pod nadzorem pracodawcy użytkownika, który powinien nadzorować czas pracy młodocianego zleceniobiorcy i udzielać odpowiednich przerw w pracy. Użyte w przepisie pojęcia są typowe dla zatrudnienia pracowniczego, co wskazywałoby na możliwość legalnego zawierania umów zlecenia w wieku poniżej 18 lat w celu skierowania ich do zadań w warunkach pracy tymczasowej - w warunkach podporządkowania kierownictwu pracodawcy użytkownika. Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia ma jednak ust. 2 art. 26 ustawy, zgodnie z którym - „do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, 9 ust. 1 i art. 23”. Wykładnia art. 26 ust. 2 łącznie z art. 2 ustawy prowadzi do konkluzji, że możliwe jest skierowanie zleceniobiorcy do wykonywania u pracodawcy użytkownika krótkotrwałych zadań, które wykonują lub wykonywali (np. nieobecni z powodu choroby) pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę, a więc osobiście pod kierownictwem pracodawcy. Odesłanie w art. 26 ust. 2 ustawy do art. 9 ust. 1 oznacza, że w celu zawarcia umowy zlecenia między agencją pracy tymczasowej a zleceniobiorcą pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie: 1) rodzaj pracy, która ma być powierzona zleceniobiorcy; 2) wymagania kwalifikacyjne

konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona zleceniobiorcy; 3) przewidywany okres wykonywania zadań; 4) wymiar czasu pracy; 5) miejsce wykonywania pracy. Znaczenie ma również dyrektywa Rady nr 91/383/EWG z 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2008/104/WE z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej. Ta pierwsza nie odnosi się wprost do umów cywilnoprawnych zawieranych przez agencję pracy tymczasowej, natomiast druga w akapicie 11 preambuły stwierdza, że praca tymczasowa odpowiada nie tylko potrzebom przedsiębiorstw w zakresie elastyczności, lecz także potrzebie godzenia życia zawodowego i prywatnego pracowników. Przyczynia się zatem do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji. Aby zachować elastyczność w obliczu różnorodności rynków pracy i stosunków przemysłowych, państwa członkowskie mogą zezwolić partnerom społecznym na określanie warunków pracy i zatrudnienia, pod warunkiem, że zapewniony zostanie ogólny poziom ochrony pracowników tymczasowych. Ponadto w ściśle określonych okolicznościach państwa członkowskie powinny - na podstawie porozumienia zwanego przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym - mieć możliwość wprowadzenia ograniczonych odstępstw od zasady równego traktowania, o ile zachowany jest odpowiedni poziom ochrony. Dyrektywy nie wykluczają więc możliwości wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów zlecenia. Zwłaszcza w okresie kryzysu gospodarczego umowy zlecenia mogą przyczyniać się do tworzenia miejsc pracy oraz do udziału większej liczby osób w rynku pracy i ich integracji, zwiększenia doświadczenia zawodowego młodych, uczących się osób, co jest zgodne z intencjami europejskiego prawodawcy. W ocenie Sądu Apelacyjnego wykładnia omawianych przepisów w aspekcie wymienionych dyrektyw unijnych wskazuje na konieczność zapewnienia zleceniobiorcom odpowiedniego wynagrodzenia i zabezpieczenia bhp, a także poinformowania zleceniobiorców o wszystkich konsekwencjach zawarcia umowy zlecenia; w tym odnoszących się do braku ubezpieczenia społecznego uczących się zleceniodawców w wieku do 26 lat. Dopiero zawarcie umowy zlecenia w takich okolicznościach może przemawiać za legalnością skierowania zleceniobiorcy do pracy u pracodawcy użytkownika, nawet w sytuacji podlegania kierownictwu tego trzeciego podmiotu. W konkluzji Sąd wskazał, że kwestia podporządkowania pracowniczego w przypadku zatrudnienia pracowników tymczasowych uległa daleko

idącej modyfikacji (praktycznie - nie występuje nadzór pracodawcy, a tylko kierownictwo trzeciego podmiotu, nazywanego pracodawcą użytkownikiem). Występuje zatem zagadnienie prawne budzące poważane wątpliwości, czy należy zgodzić się z argumentacją, że jeżeli u danego pracodawcy użytkownika zadania z umowy zlecenia miałyby być wykonywane w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy (co oznacza w szczególności podleganie kierownictwu pracodawcy użytkownika, a więc obowiązek wykonywania jego poleceń dotyczących sposobu, czasu i miejsca wykonywania pracy) - zawarcie umowy cywilnoprawnej nie jest dopuszczalne, choćby taka była wola agencji i osoby kierowanej do wykonywania pracy tymczasowej; czy też należy zaaprobować pogląd, że wykonywanie zadań u pracodawcy użytkownika nawet w warunkach podporządkowania kierownictwu tego „trzeciego podmiotu” - w wyniku umowy zlecenia zawartej przez zleceniobiorcę z agencją pracy tymczasowej na podstawie art. 26 ust. 2 ustawy - nie obliguje do potraktowania takiej umowy zlecenia jako rodzącej stosunek pracy. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują w takiej sytuacji same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji. Sąd Apelacyjny skłania się do zaakceptowania drugiej możliwości. Przemawia za nią wykładnia językowa i celowościowa. Koreluje z nią również unormowanie zawarte w art. 6 ust. 4 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym - nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu wykonywania umowy zlecenia osoby, które są uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami, do ukończenia 26 lat.

W uzasadnieniu drugiego pytania Sąd Apelacyjny zauważył, iż w przypadku ustalenia, że - mimo umowy łączącej agencję pracy tymczasowej, zleceniobiorcę i pracodawcę użytkownika w sprawie wykonywania zadań na podstawie umowy zlecenia - w istocie doszło do nawiązania stosunku pracy, agencja pracy tymczasowej będzie zobowiązana do zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne pracowników. Agencja pracy tymczasowej będzie też uprawniona do wystąpienia z roszczeniem regresowym wobec pracodawcy użytkownika z powodu niewłaściwego wykonania umowy, w której pracodawca użytkownik zobowiązywał się do zatrudnienia kierowanych osób w warunkach odpowiadających umowom zlecenia (na podobną możliwość wskazuje art. 16 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych - dotyczący roszczenia regresowego po wypłacie odszkodowania za naruszenie zasady rów-

nego traktowania). Powstająca na tym tle kwestia obowiązkowego wezwania pracodawcy użytkownika do wzięcia udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego wywołuje kontrowersje wobec niejednolitej judykatury w zbliżonych rodzajowo sprawach. Sąd Najwyższy w wyroku z 6 stycznia 2009 r. w sprawie I UK 157/08 (OSNP 2010 nr 13-14, poz. 172) wyraził pogląd, że pracownik jest stroną postępowania w sprawie z odwołania pracodawcy (płatnika) od decyzji organu rentowego korygującej podstawę wymiaru składek ustalaną od wynagrodzenia pracownika (art. 477¹¹ k.p.c.), a zaniechanie wezwania go do udziału w sprawie powoduje nieważność postępowania (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Natomiast w wyroku z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04 (OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28), zajął stanowisko, że pracodawca nie zawsze jest stroną w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych (zainteresowanym w rozumieniu art. 477¹¹ k.p.c.), nawet gdy kwestionowana jest ważność umowy o pracę ubezpieczonego. W ocenie Sądu Apelacyjnego należałoby odpowiedzieć pozytywnie na postawione pytanie, gdyż zaskarżona decyzja ZUS może dotyczyć obowiązków pracodawcy użytkownika. Można byłoby również rozważać odpowiedzialność pracodawcy użytkownika na podstawie art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w myśl którego za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I.

W zakresie pierwszego zagadnienia Sąd Apelacyjny przychyliła się do odpowiedzi negatywnej, tzn. że przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie ma zastosowania do umowy zlecenia jako podstawy zatrudnienia w stosunkach pracy tymczasowej, zawieranej przez zleceniobiorcę z agencją pracy tymczasowej, nawet gdy zleceniobiorca wykonuje pracę u pracodawcy użytkownika w warunkach odpowiadających zatrudnieniu pracowniczemu. Zagadnienie nie dotyczy wątpliwości co do przesłanek stosunku pracy, lecz czy praca taka jak w reżimie właściwym dla stosunku pracy może być przedmiotem umowy zlecenia zawartej z agencją pracy tymczasowej, a ściślej czy zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej osób skierowanych do pracy na podstawie umowy zlecenia jest dopuszczalne, nawet gdyby było wykonywane „w warun-

kach charakterystycznych dla stosunku pracy” na rzecz pracodawcy użytkownika. Zagadnienie idzie dalej niż stanowisko odwołującej się agencji, która zasadniczo zarzuca, że zatrudnienie na zlecenie nie miało cech stosunku pracy. Jakościowo zagadnienie porusza więc szerszą kwestię, gdyż zakłada (niejako *a priori*), iż w ogóle nie trzeba by badać cech stosunku pracy, bowiem gdyby wystąpiły, to określona regulacja ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pozostawia stronom wybór podstawy zatrudnienia, a więc nawet zlecenia, zatem gdy tak zdecydują - czyli agencja i zatrudniana przez nią osoba - to zatrudnienie dla wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy zlecenia nie może być kwestionowane. Tak postawiona kwestia byłaby interesująca intelektualnie - wszak niejako zakłada zakaz weryfikowania zlecenia jako podstawy pracy tymczasowej - gdyby miała oparcie w przekonywującej jurydycznie argumentacji. Ta zaś nie powinna pomijać rozważań systemowych szerszych niż przedstawione w uzasadnieniu zagadnienia. Kluczem do odpowiedzi na pytanie nie jest zasada swobody umów, gdyż nawet w prawie cywilnym nie jest ona nieograniczona. 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 (art. 353¹ k.c.). Pracodawcy nie jest obojętne czy świadczona praca stanowi zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Nie pozwala jednak, aby wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę nie było zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy. Zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1¹ k.p.). Nie jest też dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w art. 22 § 1 k.p. Nie nazwa umowy lecz samo wykonywanie określonego rodzaju pracy w zależności właściwej stosunkowi pracy decyduje o zatrudnieniu pracowniczym. Należy zatem stwierdzić, że podział w art. 1 i art. 26 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych na zatrudnienie pracownicze i cywilnoprawne, zależy od tego czy praca jest wykonywana w zatrudnieniu odpowiadającym stosunkowi pracy albo umowie cywilnoprawnej (zlecenia). Podstawa zatrudnienia do pracy tymczasowej nie zależy więc tylko od woli stron, a już na pewno od samej nazwy umowy. „Zlecenie” jako jedna z umów prawa cywilnego, w przepisie art. 26 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, nie ma innego znaczenia niż przyjmowane w systemie

prawa (prawie cywilnym), a to oznacza, że nie uchyla się od stosowania regulacji z art. 22 § 1¹ i § 1² k.p.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie stworzyła zatem „zlecenia” jako nowej podstawy zatrudnienia. Regulacja dotycząca zatrudnienia osoby skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego jest w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 26 ust. 2) skromna, choć praktycznie udział tych osób w zatrudnieniu i wykonywaniu pracy tymczasowej jest niemały. W aspekcie samej regulacji sytuacja prawna osoby zatrudnianej na podstawie umowy cywilnoprawnej jest inna niż pracownika tymczasowego zatrudnianego na podstawie umowy o pracę tymczasową. Ustawa nie określa, choćby podobnie jak w przypadku umowy o pracę zawieranej z pracownikiem tymczasowym, elementów umowy opartej na cywilnoprawnej podstawie zatrudnienia (art. 13). Wspólną cechą zatrudnienia tych osób i pracowników do pracy tymczasowej jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Poprzestając jednak na przepisie art. 26 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych można by dojść do nieuprawnionego wniosku, że ich praca nigdy nie jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, gdyż ustawa nie stanowi, że jej przepisy art. 2 i art. 14 o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę tymczasową stosowane są odpowiednio do zatrudniania osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (art. 26 ust. 2). Taka konstatacja byłaby myląca, gdyż umowa, którą zawiera agencja z „osobą niebędącą pracownikiem agencji” (art. 1) lub „osobą skierowaną do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego” (art. 26 ust. 2) jest pochodną potrzeb pracodawcy użytkownika co do rodzaju pracy, która ma być powierzona zatrudnianemu. Stosuje się tu odpowiednio art. 9 ust. 1 (w związku z art. 26 ust. 2) ustawy, który stanowi między innymi, że w celu zawarcia umowy o pracę między agencją a pracownikiem tymczasowym, pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu. Elementem istotnym i wspólnym umów, a więc tej zawartej przez agencję z pracodawcą użytkownikiem i późniejszej zawartej pomiędzy agencją i „osobą niebędącą pracownikiem”, jest rodzaj pracy, która ma być powierzona tej osobie. Rodzaj pracy już wstępnie może wskazywać czy adekwatne dla niej powinno być zatrudnienie pracownicze czy cywilnoprawne, a zwłaszcza czy ta druga podstawa zatrudnienia może być w konflikcie z regulacją z art. 22 k.p. Dla pracodawcy użytkownika prawna podstawa zatrudnienia powinna być odpowiednia do rodzaju pracy, którą zgłosił w

zapotrzebowaniu do agencji, podając jednocześnie wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona, przewidywany okres pracy tymczasowej, wymiar czasu pracy, miejsce pracy. Jednak stanowiska agencji i pracodawcy użytkownika nie muszą być zgodne w tym zakresie, co najmniej w sferze faktycznej. Istotą zatrudnienia jest wykonywanie określonej pracy i pracodawca użytkownik może określić warunki wykonywania pracy lub wymagać jej wykonywania w reżimie właściwym dla stosunku pracy, nawet gdy dany rodzaj pracy może być też wykonywany bez takiego reżimu. Innymi słowy, na gruncie ustawy stanowiska agencji i pracodawcy użytkownika mogą się różnić co do podstawy prawnej zatrudnienia pracownika tymczasowego. Skoro dla pracodawcy użytkownika znaczenie ma określona praca, to nie jest wykluczone, iż może w naturalny sposób organizować i kierować pracą osoby zatrudnionej na podstawie zlecenia, która wówczas nie będzie się różnić od pracy wykonywanej przez innego pracownika tymczasowego albo w ogóle od pracy pracowników zatrudnianych przez pracodawcę użytkownika. Możliwa jest również sytuacja, że agencja i pracodawca użytkownik uzgodnią w umowie, iż charakter czynności powierzonych osobie niebędącej pracownikiem „nie wyczerpie ustawowych przesłanek stosunku pracy”, jednak taka umowa nie może być sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c.).

Prowadzi to do wniosku, że podstawa zatrudnienia osób skierowanych do pracy tymczasowej w oparciu o umowę prawa cywilnego może zostać zakwestionowana ze względu na regulację art. 22 § 1 - § 1² k.p. Nie sprzeciwia się temu przepis art. 26 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, który nie odwołuje się do pozostałych przepisów tej ustawy, a tylko do stosowania odpowiednio przepisu art. 8, 9, ust. 1 i art. 23. Zgodnie z art. 5 tej ustawy w zakresie nieuregulowanym odmiennie jej przepisami i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. Z braku podobnej regulacji dla zatrudnianych przez agencję osób niebędących pracownikami nie wynika, że Kodeks pracy nie ma w ogóle zastosowania do osób z którymi zawarto umowę prawa cywilnego. Dla tego kręgu zatrudnionych Kodeks pracy jest ustawą równorzędną do ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i ma zastosowanie również, gdy zachodzą ku temu podstawy. Można wskazać przykładowo na art. 304 k.p., zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie

pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Obowiązki te ciążą również na przedsiębiorcach niebędących, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Skoro ustawa Kodeks pracy jest ustawą równorzędną, to nieuprawnione jest zapatrywanie, że przepisy art. 22 § 1 - § 1² k.p. miałyby być wyłączone w ocenie zatrudniania przez agencje pracy tymczasowej osób niebędących pracownikami. Jeżeli praca tymczasowa odbywa się w warunkach takich jak w stosunku pracy, to również zatrudnienie osoby skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego może być uznane za zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Stwierdzenie w art. 26 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, iż do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio tylko nieliczne przepisy tej ustawy (art. 8, 9 ust. 1 i art. 23) nie oznacza, że nie stosuje się innych ustaw, w tym regulacji z art. 22 § 1 - § 2 k.p. W przeciwnym razie - gdyby podstawa zatrudnienia do pracy tymczasowej zależała tylko od woli stron - nie miałby znaczenia podział zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej na pracowników tymczasowych zatrudnianych na podstawie umów o pracę tymczasową i osoby skierowane do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, gdyż ze względu na koszty zatrudnienia, to drugie zatrudnienie faktycznie wyparłoby zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, mimo że praca byłaby wykonywana w reżimie właściwym dla stosunku pracy.

Ważne jest, że skoro w stosunku pracy tymczasowej nie zachodzi podporządkowanie pracownika pracodawcy (agencji), lecz pracodawcy użytkownikowi, to tym bardziej w umowie cywilnoprawnej wykonywanej na rzecz pracodawcy użytkownika nie ma podporządkowania i kierownictwa pracodawcy użytkownika, takiego jak w stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Sąd Apelacyjny zasadnie zwraca uwagę, że w rozważanym zagadnieniu punktem odniesienia dla oceny umowy zlecenia nie może być zwykły stosunek pracy, lecz umowa o pracę tymczasową. Rzecz jednak w tym, że w ocenie dopuszczalności zatrudnienia na podstawie zlecenia nie chodzi o sprawdzenie, czy spełnione są warunki typowego stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), lecz czy są spełnione warunki zatrudnienia takie jak dla umowy o pracę tymczasową. Gdyby pracodawcą miała być wyłącznie agencja lub pracodawca użytkownik w zwykłym stosunku pracy, to nie byłoby problemu pracy tymczasowej. Punktem odniesienia może

być więc stosunek pracy wynikający z umowy o pracę tymczasową. Pytanie o stosowanie art. 22 § 1¹ k.p. do tej ostatniej umowy (umowy o pracę pracownika tymczasowego) może być uznane za bezprzedmiotowe, skoro nie można przyjąć, że umowa ta nie rodzi stosunku pracy. W tym zakresie zagadnienie nie przedstawia żadnych wątpliwości. W doktrynie prawa pracy twierdzenie takie nie spotyka się jednak z powszechną aprobatą, niemniej za przeważające można uznać stanowisko, że zatrudnienie na podstawie umowy o pracę tymczasową jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, acz nietypowego stosunku pracy. Problem skupiałby się więc na kwestii czy to, co decyduje o tej odmienności, wyklucza stosowanie art. 22 § 1 - § 1² k.p. do umów cywilnoprawnych, w tym przypadku do umowy zlecenia, stanowiących podstawę zatrudniania przez agencję i kierowania do pracy u pracodawcy użytkownika. Chodzi zatem o stosunek pracy zawarty dla wykonywania pracy tymczasowej, a więc z istotnymi różnicami od typowego stosunku pracy, wynikającymi przede wszystkim z tego, że zatrudniony świadczy pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Wskazanie tylko na pracodawcę faktycznego (*de facto*) dla przedmiotu zagadnienia nie byłoby niczym odkrywczym, gdyż za istotne należy uznać stwierdzenie, że to ustawodawca tak uregulował stosunek pracy tymczasowej i określił jego treść. Z samej definicji pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi - skierowanemu przez agencję do pracy tymczasowej - zadania i kontroluje ich wykonanie (art. 2 pkt 2 ustawy). Z tej samej definicji wynika jednak, że pracownik tymczasowy nie ma dwóch pracodawców, gdyż jego pracodawcą jest tylko agencja pracy tymczasowej i z pracodawcą użytkownikiem nie łączy go żadna umowa (art. 2 pkt 1 ustawy). Skoro umowa o pracę tymczasową mieści się w formule pracowniczego zatrudnienia (jest stosunkiem pracy), to uzasadnia to również stosowanie regulacji z art. 22 k.p. do umowy prawa cywilnego, gdy praca tymczasowa odpowiada zatrudnieniu w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Faktyczne wykonywanie pracy tymczasowej na rzecz podmiotu trzeciego nie stanowi różnicy tak istotnej, aby w ogóle wykluczała ona stosunek pracy. Już poprzednio w doktrynie prawa pracy zasadnie zauważono, że prawo pracy nie gwarantuje trwałości podporządkowania macierzystemu pracodawcy i nie wyłącza przenoszenia jego kierowniczych uprawnień na inne podmioty, a tym samym dopuszcza oddawanie pracownika do dyspozycji osób trzecich. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju „na rzecz pracodawcy” (art. 22 § 1 k.p.), ale oznacza to jedynie świadczenie pracy „na rachunek” pracodawcy, a więc prawo

dysponowania tak czy inaczej rozumianym rezultatem pracy i obowiązek ponoszenia związanych z tym ryzyk. Pracodawca sam więc rozstrzyga o sposobie zawłaszczania rezultatów pracy, a do tego nie jest mu potrzebne bieżące kierowanie procesem pracy. Sprawowanie takiego kierownictwa nie stanowi zresztą dla pracodawcy samodzielnego celu i ma wobec pracy i jej wyników znaczenie instrumentalne (zob. A. Kijowski: Oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy, Przegląd Sądowy 1996 nr 6, a także wskazane w tym artykule orzecznictwo Sądu Najwyższego). Można dodać, że dla pracownika pracodawca jako podmiot prawa, a także jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., ma znaczenie jako strona stosunku prawnego, natomiast ze względu na przedmiot zobowiązania, czyli wykonywanie określonej pracy, znaczenie ma sama praca, jej rodzaj, miejsce i warunki jej wykonywania oraz wynagrodzenie za pracę, zatem w tej relacji nie przeważają czynności prawne lecz faktyczne (zarządcze, kierownicze, organizacyjne, choć i te nie zawsze stanowią warunek *sine qua non* stosunku pracy), a te w imieniu pracodawcy może wykonywać organ zarządzający jednostką organizacyjną albo inna wyznaczona osoba (art. 3¹ k.p.). Innymi słowy, w pracowniczym zatrudnieniu nie zawsze pracodawca osobiście kieruje pracą pracownika. Pracownik nie może też wymagać tego od pracodawcy. W sprawowaniu kierownictwa pracodawca może być zastępowany przez inne podmioty. Relacja ta nie jest diametralnie różna od sytuacji pracodawcy użytkownika. Nie ma on w tym zakresie własnych praw lecz przejmuje je od pracodawcy, którym jest tylko agencja (art. 2 pkt 1 i art. 14 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Nie ma tu więc dwóch pracodawców (*de iure*), lecz tylko zatrudniony do pracy tymczasowej wykonuje ją na rzecz pracodawcy użytkownika. Agencja wysyła więc do pracy u pracodawcy użytkownika osobę zatrudnianą „na podstawie umowy prawa cywilnego”, tak jak pracownika tymczasowego. Jeżeli jej zatrudnienie odbywa się w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., to zastosowanie regulacji z art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. nie może być wyłączone, z uwzględnieniem jednak, że nie chodzi o zwykły stosunek pracy lecz stosunek z umowy o pracę tymczasową. Sąd może ustalić istnienie stosunku pracy także wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy; przepisy art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. dotyczą także pracy odpowiadającej cechom stosunku pracy, objętej formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258).

Z art. 26 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych odnoszącego się do kierowania do pracy tymczasowej osób niebędących pracownikami agencji, a ściślej stanowiącego, iż do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, kierowanymi do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudnienia młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe, nie wynika wniosek o preferowaniu umów prawa cywilnego. Dalej obowiązuje regulacja Kodeksu pracy (w dziale dziewiątym) dotycząca zatrudniania na określonych warunkach jako pracowników osób, które nie ukończyły 18 lat (art. 22 § 2 k.p.). Czym innym jest konieczność zapewnienia zatrudnionym do pracy tymczasowej na podstawie zlecenia ochrony takiej jak młodocianym pracownikom a czym innym pracownicza podstawa zatrudnienia młodocianych. Wszak nie można byłoby stwierdzić, że przepis art. 26 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wykluczałby stosowanie art. 22 § 1¹ k.p. do tej grupy wiekowej, tylko dlatego, że młodzi zleceniobiorcy i tak są nadzorowani tak jak młodociani pracownicy, zatem mogą być zatrudniani do pracy na podstawie umowy prawa cywilnego, choć ta wymagałaby zatrudnienia pracowniczego.

Wątpliwości prawnych nie uzasadniają dyrektywy unijne, do których pytanie się odwołuje. Konkluzja, że nie zabraniają one zawierania przez agencje umów cywilnoprawnych z osobami wykonującymi pracę tymczasową może być myląca, gdyż dyrektywy w ogóle nie rozróżniają zatrudnienia pracowniczego i cywilnego jako podstaw zatrudnienia do pracy tymczasowej. Z regulacji dyrektyw w ogóle nie wynika, czy aprobuje albo wykluczają wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego, gdyż w ogóle nie zajmują się taką podstawą zatrudnienia do pracy tymczasowej. Tę zaś wprost określa ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 26 ust. 2). Dyrektywy nie definiują też stosunku pracy (tak jak w polskim prawie pracy), niemniej potwierdzają, że podstawą zatrudnienia do pracy tymczasowej jest zatrudnienie pracownicze. Z dyrektyw w żadnej mierze nie wynika, że osoby zatrudnione do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego miałyby pozostawać poza ochroną prawa pracy. Innymi słowy, na gruncie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.Urz. UE L 327 z 5 grudnia 2008 r.) nie można doszukać się nowej podstawy prawnej zatrudnienia do pracy tymczasowej, takiej jak w warunkach stosunku pracy, lecz na podstawie umowy cywilnoprawnej.

O wykładni prawa nie może decydować koniunktura gospodarcza, wszak obowiązywanie art. 22 § 1¹ k.p. od niej nie zależy. Sam przepis jest obojętny na takie kryterium i jedynie potwierdza, że nie decyduje umowa stron lecz wykonywanie pracy w określonych warunkach. Za wykluczeniem jego stosowania do cywilnoprawnych umów o pracę tymczasową nie przemawia z natury krótkotrwałość (tymczasowy) charakter tych umów, gdyż wśród przesłanek zastosowania tego przepisu nie wskazano czasu zatrudnienia (wykonywania pracy). Natomiast w przedstawionym zagadnieniu chodzi o zasadę i to, że nie wszystkie umowy o pracę tymczasową są krótkotrwałe (jednodniowe, kilkudniowe, czy tygodniowe).

II.

Przed odpowiedzią na drugie pytanie należy zauważyć, że odnosi się ono do sytuacji modelowej, w której nie występuje odejście od relacji podmiotowych określonych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, tzn. gdy przykładowo zatrudnienie do pracy tymczasowej jest pozorne lub dochodzi do obejścia tej ustawy i pracodawcą (*de iure*) jest pracodawca użytkownik. Punktem wyjścia w odpowiedzi na drugie pytanie jest stwierdzenie, iż na gruncie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą zleceniobiorcy i nie staje się nim również po ewentualnym ustaleniu „pracowniczego ubezpieczenia społecznego” na podstawie umowy o pracę tymczasową. Wyjaśnić należy również, iż nie ma jednej „umowy łączącej agencję pracy tymczasowej, zleceniobiorcę i pracodawcę użytkownika w sprawie wykonywania zadań na podstawie zlecenia” (w każdym razie z ustaleń w sprawie nie wynika, iżby „jedna” umowa wiązała te wszystkie podmioty). W zatrudnieniu na podstawie tej ustawy 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. Pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą zatrudnianego do pracy tymczasowej (art. 2 pkt 1 ustawy).

Pytanie dotyczy zainteresowanego w rozumieniu art. 477¹¹ § 1 i 2 k.p.c. (w pytaniu niezasadnie wskazano jedynie art. 477¹¹ § 1 k.p.c.), który występuje w postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Przepis ten odnosi się wyłącznie do praw i obowiązków, których źródłem są stosunki ubezpieczenia społecznego. Zainteresowanym jest ten, czyje prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy. Chodzi więc o sprawę z zakresu ubezpieczeń społecznych, a po

wtóre o zależność praw i obowiązków zainteresowanego od rozstrzygnięcia sprawy, która nie powinna być dowolna lecz bezpośrednia. Ponadto zakres i przedmiot sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych wyznacza decyzja organu rentowego.

Pozwany organ rentowy nie stwierdził, że zatrudniane osoby do pracy tymczasowej wiązał jakikolwiek węzeł prawny (stosunek pracy) z pracodawcą użytkownikiem. Agencja pracy tymczasowej nie twierdzi, że pracodawcą tych osób był pracodawca użytkownik. Ten ostatni nie zgłasza się też w sprawie jako zainteresowany. Również zatrudniane osoby nie twierdzą, że ich pracodawcą był pracodawca użytkownik. Ewentualne rozstrzygnięcie Sądu, że decyzje pozwanego są prawidłowe zapewne spowoduje w dalszej kolejności określenie obowiązku składkowego, który obciąży agencję, a nie pracodawcę użytkownika. Rozstrzygnięcie takie nie będzie dotyczyć obowiązku składkowego pracodawcy użytkownika, gdyż taki obowiązek nie wynika z ustawy. Koszt ubezpieczeń społecznych obciąża pracodawcę. Z rozstrzygnięcia sprawy nie będzie też wynikać prawo do regresu składek od pracodawcy użytkownika. Według przedstawionego stanu sprawy jej przedmiotem nie są składki lecz tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, a ten - jak już wskazano - zależy od sposobu i warunków wykonywania zatrudnienia (pracy), a nie od samych umów stron, tym bardziej od umowy agencji z pracodawcą użytkownikiem.

Stroną zainteresowaną jest więc zatrudniająca do pracy tymczasowej agencja jako pracodawca. Natomiast relacja pomiędzy agencją i pracodawcą użytkownikiem nie stanowi sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych (art. 476 § 2 i 3 k.p.c.). Oceny tej nie zmienia wskazywane w uzasadnieniu zagadnienia roszczenie regresowe agencji do pracodawcy użytkownika z powodu niewłaściwego wykonywania umowy. To potencjalne prawo (na wzór przewidzianego w art. 16 ust. 2 ustawy) nie powinno być uznane za sprawę z zakresu ubezpieczeń społecznych. Choć katalog tych spraw nie jest zamknięty, to przy braku innej argumentacji byłby to spór innej natury niż sprawa z zakresu ubezpieczeń społecznych, a więc pomiędzy podmiotami prowadzącymi swoją działalność na tle ich wzajemnych zobowiązań (kontraktów). Trudno też przyjąć, aby rozliczenie takie mogło być przedmiotem decyzji organu rentowego. Przedmiotem sprawy leżącej u podstaw rozważanego zagadnienia jest to, czy osoby zatrudniane do pracy tymczasowej na podstawie umów zlecenia podlegały ubezpieczeniom społecznym wynikającym z pracowniczego zatrudnienia z agencją, a nie czy pracodawca użytkownik niewłaściwie wykonywał umowę z agencją. Taka relacja nie mieści się w pojęciu sprawy z zakresu ubezpieczeń społecz-

nych. W konsekwencji wskazanie na roszczenie regresowe agencji do pracodawcy użytkownika o kompensatę zapłaconych składek nie uprawnia stwierdzenia, że pracodawca użytkownik jest zainteresowanym w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznym o innym przedmiocie i pomiędzy innymi stronami (art. 477¹¹ k.p.c.).

Innej sytuacji, niż objęta zagadnieniem, dotyczą wskazane w uzasadnieniu pytania wyroki Sądu Najwyższego. Nawet jeżeli można doszukiwać się w nich odmiennych stanowisk, to nie można porównywać sytuacji pracodawcy użytkownika z sytuacją pracownika, który jest stroną w sprawie, w której organ rentowy w decyzji skorygował podstawę składek obciążającą wszak bezpośrednio nie tylko pracodawcę ale i tego pracownika (wyrok z 6 stycznia 2009 r., I UK 157/08, z glosą aprobowaną - OSP 2011 nr 5, poz. 51). Natomiast jeżeli wcześniej Sąd Najwyższy w wyroku z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, stwierdził, że pracodawca nie zawsze jest stroną w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych (zainteresowanym w rozumieniu art. 477¹¹ k.p.c.), nawet gdy kwestionowana jest ważność umowy o pracę ubezpieczonego, to tezę tę odnosił do pracodawcy, a nie do podmiotu, który w ogóle nie jest pracodawcą, tak jak pracodawca użytkownik.

Uczestnictwo w sprawie pracodawcy użytkownika jako zainteresowanego nie znajduje oparcia w art. 8 ust. 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który dotyczy innej sytuacji faktycznej i prawnej. Pracodawca użytkownika nie jest wszak pracodawcą, który zawiera ze swoim pracownikiem jedną z umów wymienionych w tym przepisie i nie jest to sytuacja wykonywania jednej z tych umów na rzecz pracodawcy użytkownika jako pracodawcy *de iure*. Wszak ustawodawca nie pozwala przyjąć, że osoba zatrudniana do pracy tymczasowej ma dwóch pracodawców w jednym zatrudnieniu (stosunku pracy). Skoro stosunek pracy może łączyć ją tylko z jednym podmiotem, to powództwo o jednoczesne ustalenie zatrudnienia również z drugim podmiotem skazane byłoby na niepowodzenie. Taka sytuacja w sprawie nie występuje.

Ocena powyższe mogłaby być inna, gdyby to pracodawca użytkownik został wskazany jako pracodawca. Trudno tu jednak przedstawiać możliwe sytuacje (stany faktyczne), skoro zagadnienie nie odwołuje się do wątpliwości tego rodzaju. Zatrudnione osoby nie twierdzą, że łączyły je umowy z pracodawcą użytkownikiem ani iżby to pracodawca użytkownik był ich pracodawcą. Przepis art. 477¹¹ k.p.c. nie miałby zastosowania w sprawach o ustalenie stosunku pracy z powództwa pracownika lub inspektora pracy.

Z powyższych motywów podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====