

Sygn. akt III AUa 12/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2014 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Ireneusz Lejczak (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Staśkiewicz SSA Irena Różańska-Dorosz
Protokolant:	Magdalena Krucka

po rozpoznaniu w dniu 24 czerwca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku (...) Agencji Pracy Sp. z o.o. z siedzibą w O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o wydanie pisemnej interpretacji przepisów prawnych

na skutek apelacji (...) Agencji Pracy Sp. z o.o. z siedzibą w O.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu

z dnia 9 października 2013 r. sygn. akt V U 1804/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 października 2013 r. Sąd Okręgowy w Opolu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I oddalił odwołanie wnioskodawcy (...) Agencja pracy sp. z o.o. w O. od decyzji Zakładu Ubezpieczenia Społecznych Oddział w O. z dnia 7 maja 2013 r. i w punkcie II zasądził od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny sprawy:

(...) Agencja Pracy sp. z o.o. w O. w dniu 12 kwietnia 2013 r. złożył do organu rentowego wnioski o wydanie pisemnej interpretacji w trybie art. 10 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, czy osoba zatrudniona na podstawie

umowy o praktyki absolwenckie przez wnioskodawcę i skierowana do pracy u pracodawcy użytkownika podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym.

Organ rentowy w decyzji z dnia 7 maja 2013 r. uznał za nieprawidłowe stanowisko zawarte we wniosku przedsiębiorcy, według którego, osoba posiadająca umowę o praktyki absolwenckie z wnioskodawcą i skierowana przez wnioskodawcę do pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym i w konsekwencji wnioskodawca nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe od wynagrodzenia takiej osoby.

Wobec tak poczynionych ustaleń Sąd I instancji uznał, że odwołanie wnioskodawcy nie zasługuje na uwzględnienie.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że istota postępowania sprowadzała się do wykładni przepisów ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U. Nr 127, poz. 1052), ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2013 r., poz. 674 j.t.), ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608) w nawiązaniu do przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585) i kodeksu cywilnego oraz kodeksu pracy.

W oparciu o powyższe regulacje Sąd Okręgowy stwierdził, że agencja pracy tymczasowej, jakim jest wnioskodawca, może zatrudniać praktykantów, ale tylko na własne potrzeby, bez możliwości delegowania tych osób do pracy u pracodawcy użytkownika w ramach tej samej umowy o praktyki absolwenckie. Przekazanie praktykanta do pracy u pracodawcy użytkownika wymaga zawarcia umowy określonej warunkami ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z wszystkimi tego konsekwencjami, również w sferze ubezpieczeń społecznych. Tym samym Sąd I instancji podzielił stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Wskazał przy tym Sąd, że stanowisko wnioskodawcy jest nieuzasadnione, gdyż uregulowany ustawą zakres umowy o praktykę absolwencką nie pozwala na delegowanie praktykanta do pracodawcy użytkownika w ramach tej samej umowy, a zawarcie każdej innej umowy właśnie stanowi podstawę do objęcia ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym, jeżeli znajduje się ona w katalogu umów podlegających ubezpieczeniu społecznemu.

Sąd Okręgowy nie kwestionował tego, że nie ma obowiązku odprowadzania składek od umowy o praktyki absolwenckie i cywilnoprawnego charakteru tej umowy. Natomiast ustawa o praktykach absolwenckich nie przewiduje umów o praktyki w układzie innym niż dwupodmiotowy ani nie przewiduje delegowania praktykanta, a z uwagi na specyfikę tej regulacji, dla zachowania prawidłowości zawarcia umowy o praktykę absolwencką należy przepisy tej ustawy stosować ściśle. Z kolei trójpodmiotowość została przewidziana przez ustawę o zatrudnieniu pracowników tymczasowych ale tylko na warunkach określonych w tej ustawie, wobec czego nie można tego stosować w sposób rozszerzający, zwłaszcza do tak konkretnie określonej umowy o praktyki absolwenckie.

Nadto Sąd Okręgowy wskazał, że odbywanie praktyki absolwenckiej nie jest tytułem do ubezpieczeń społecznych, co oznacza, że firma przyjmująca praktykanta na podstawie umowy o praktykę absolwencką nie ma obowiązku odprowadzania za niego składek na ubezpieczenie społeczne. Natomiast przepisy nie przewidują możliwości użyczenia praktykanta. Z kolei praca tymczasowa wykonywana przez pracownika tymczasowego zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej, jest tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

W świetle powyższych okoliczności Sąd I instancji na podstawie art. 477¹⁴ §1 kpc orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 kpc i §11 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz.1349).

Pełnomocnik wnioskodawcy zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię, to jest art. 5 ust.1 ustawy o praktykach absolwenckich w związku z art. 26 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i art. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i w konsekwencji nie przyjęcie, że osoba zatrudniona na podstawie umowy o praktyki i skierowana do wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Nadto zarzucił naruszenie art. 1 ust.1 ustawy o praktykach absolwenckich w związku z art. 9 ust.1 pkt. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i przyjęcie, że w ramach umowy o praktyki absolwenckie nie można delegować praktykanta.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie, że osoba zatrudniona na podstawie umowy o praktyki absolwenckie przez wnioskodawcę i skierowana przez niego do wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz zasądzenia kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja była bezzasadna bowiem Sąd Okręgowy stosując właściwe przepisy prawidłowo rozstrzygnął spór. W szczególności prawidłowo ocenił sąd I instancji, że przedmiotem prowadzenia przez wnioskodawcę - agencję pracy tymczasowej, działalności gospodarczej jest prowadzenie usług reglamentowanych w art. 18 ust. 1 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2013r., poz. 674) to jest usług w zakresie pracy tymczasowej, rozumianej jako zatrudnianie pracowników tymczasowych i kierowanie tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Zasady natomiast zatrudniania pracowników tymczasowych określa ustawa z 9.02.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.). Zawarty w art. 1 tej ustawy zakres jej regulacji oraz zdefiniowanie w art. 2 pkt 3 pojęcia pracy tymczasowej nie pozostawiało wątpliwości, że przedmiotem działalności wnioskodawczyni jest zatrudnianie pracowników tymczasowych i następnie kierowanie ich do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Zatrudnienie to następuje w ramach stosunku pracy (co jest regułą) lub na podstawie umowy prawa cywilnego (art. 26 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych). W obu przypadkach występują umowy, których celem jest zatrudnienie - czyli odpłatnie wykonywanie powierzonych prac (zadań) w ramach stosunku pracy lub na podstawie umowy cywilnoprawnej. W myśl cytowanych przepisów, tak ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jak i ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, tylko gdy przedmiotem zawieranej umowy przez wnioskodawczynię jest zatrudnienie to wówczas działa ona w ramach swej działalności określonej tymi ustawami, to znaczy, że jest traktowana w tych stosunkach prawnych jako swoista formy agencji zatrudnienia jaką jest agencja pracy tymczasowej. Dla oceny zasadności stanowiska wnioskodawczyni, zawartego we wniosku o wydanie interpretacji, warunkiem wyjściowym musiała być ocena czy praktyka absolwencka jest formą zatrudnienia. W przypadku zatem, gdyby umowy o odbycie takiej praktyki nie można byłoby zaliczyć do kategorii umów, których celem jest zatrudnienie - to stanowisko zawarte we wniosku o interpretację należałoby uznać bezzasadne bez potrzeby rozpatrywania dalszych argumentów przedstawionych w tym wniosku. Oczywisty bowiem był wniosek, że zawarcie przez wnioskodawczynię umowy cywilnej o innej treści niż zatrudnienie nie stanowi realizacji jest działalności jako agencji pracy tymczasowej i nie następuje na podstawie przepisów ustawy z 9.02.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego praktyki absolwenckie, o których stanowi ustawa z 17.07.2009r. o praktykach absolwenckich (Dz.U. Nr 127, poz. 1052), nie są kolejną formą zatrudnienia, a tym samym zawierana - na podstawie art. 5 ust. 1 tej ustawy - umowa, nie jest umową, której przedmiotem jest zatrudnienie. Cel praktyki absolwenckiej jednoznacznie został określony w art. 1 ust. 2 ustawy tej ustawy i jest nim: uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy. To zatem nauka i zdobycie doświadczenia jest celem zawieranej umowy, a nie uzyskanie zarobku w zamian za pracę. Nie może zmienić tej oceny przewidziana przez ustawodawcę możliwość odpłatności praktyki (art. 3 ust.1 ustawy), skoro konsekwentnie we wszystkich przepisach tej ustawy ustawodawca nie używa pojęcia „zatrudnienie”, a regularnie stosuje termin „praktyka” - co, semantycznie rzecz

ujmując, oznacza przyuczanie i nabywanie wprawy zawodowej. Dodatkowo za taką interpretacją charakteru prawnego umowy o praktykę absolwencką przemawia przepis art. 11 tej ustawy, który zmieniając ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że odbywanie praktyki absolwenckiej nie stanowi przeszkody w uzyskaniu i posiadaniu statusu osoby bezrobotnej. Wpisuje się w to również to, iż odbywanie praktyki absolwenckiej nie jest tytułem do ubezpieczeń społecznych, a zatem nie jest to rodzaj umowy cywilnej - której cechą jest zarobkowanie. Słusznie zatem wskazał Sąd Okręgowy, że agencja pracy tymczasowej może przyjąć na swoje potrzeby praktykanta w ramach praktyk absolwenckich. Ta sytuacja prawna nie będzie jednak realizacją jej zadań wykonywanych w ramach ustawy z 9.02.2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a więc ewentualne skierowanie takiego „praktykanta” do wykonywania pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika spowoduje przekształcenie umowy o praktykę absolwencką w umowę o pracę (art.7) lub w umowę cywilną (art. 26 ustawy). Skutkiem tego przekształcenia będzie objęcie osoby zatrudnionej ubezpieczeniami społecznymi (art. 6 ust. 1 pkt1 lub art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych) oraz obowiązek wnioskodawcy obliczenia i przekazania składek na te ubezpieczenia (art. 17 ust. 1 w zw. z art. 16 ust 1-3 i w zw. z art. 4 pkt 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Mając powyższe na względzie apelację należało oddalić (art. 385 kpc).