

Sygn. akt VII U 1434/11

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lipca 2013 r.

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

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Kozłowska-Czabańska
Protokolant:	Aleksandra Iwkowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 lipca 2013 r. w W.

sprawy (...) Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością Spółka Komandytowa w likwidacji

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

w przedmiocie podlegania ubezpieczeniom społecznym

z udziałem zainteresowanej J. D.

na skutek odwołania (...) Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością Spółka Komandytowa w likwidacji

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

z dnia 19 września 2011 r., znak: (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VII U 1434/11

UZASADNIENIE

Pismem z dnia 12 października 2011 roku (...) (...)G. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w W. (obecnie PM (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w W.) wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z dnia 19 września 2011 roku (znak: (...)), w której stwierdzono, że J. D. nie podlegała ubezpieczeniu społecznemu w Polsce z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) (...)G. (...)y sp. z o.o. sp. k. w okresie od 19 grudnia 2007 roku do 30 września 2008 roku. Istotą zarzutów odwołania jest twierdzenie, że organ rentowy błędnie przyjął, iż J. D. wykonywała pracę wyłącznie na terytorium Republiki Federalnej Niemiec, podczas gdy część czynności wykonywała ona na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Odwołująca się Spółka podkreśla, że miejscem jej działalności gospodarczej była Polska, a okres delegowania J. D. do pracy w Niemczech nie przekroczył 12 miesięcy. Było więc możliwe objęcie jej ubezpieczeniem społecznym w Polsce jako pracownicy czasowo oddelegowanej do pracy na terenie Niemiec. Podnosząc te argumenty odwołująca się spółka wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że J. D. była, w spornym okresie, objęta ubezpieczeniem społecznym w Polsce (k. 1-13).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o jego oddalenie. Uzasadniając swoje stanowisko organ rentowy podkreślił, że J. D. wykonywała pracę wyłącznie na terenie Niemiec, a w Polsce nie otrzymała żadnej propozycji pracy jako opiekunka. Co więcej, zdaniem organu rentowego odwołująca się w ogóle nie świadczyła pracy na terytorium Polski. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał na dokonaną w orzecznictwie wykładnię przepisów rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z 14 czerwca 1971 roku w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. UE L 1971 nr 149 poz. 2). Zgodnie ze stanowiskiem judykatury pracownikiem delegowanym w rozumieniu art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia jest pracownik zwykle zatrudniony przez to przedsiębiorstwo i wykonujący pracę w państwie siedziby, który został skierowany do innego państwa członkowskiego tylko czasowo (k. 65-69).

Postanowieniem z dnia 20 marca 2012 roku Sąd dopuścił J. D. do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanej (k. 95), ale nie zajęła ona stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 20 grudnia 2007 roku J. D. zawarła z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w W. ((...)) umowę o pracę na stanowisku opiekunki osób starszych. Strony ustaliły, że miejscem pracy J. D. jest W.. Wymiar czasu pracy ustalono na 1/8 wymiaru czasu pracy „z zastrzeżeniem, iż w przypadku wykonywania zadań poza granicami kraju praca będzie wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy”. Wysokość diety dziennej z tytułu wykonywania zadań poza granicami kraju ustalono na 19,39 Euro dziennie. W umowie nie wskazano, aby do obowiązków pracownicy należała także rekrutacja nowych pracowników (dowód: umowa o pracę z załącznikami – k. 23-26).

Umowę o pracę z J. D. podpisała z upoważnienia pracodawcy J. P., która legitymowała się pełnomocnictwem udzielonym przez T. C., członka zarządu (...) sp. z o.o., będącej komplementariuszem „ (...)”. J. P. była pracownikiem (...) sp. z o.o. w W., która świadczyła dla (...) usługi, polegające między innymi na prowadzeniu rekrutacji. W części wstępnej umowy omyłkowo wskazano jako reprezentanta pracodawcy T. L., który jednak nie podpisał umowy (dowód: zeznania świadka J. P. – k. 227-228, pełnomocnictwo i umowa o pracę J. P. – k. 202 (koperta)).

J. D. otrzymała od (...) polecenia wyjazdu służbowego do miejscowości W. w Republice Federalnej Niemiec w okresach: od 20 grudnia 2007 roku do 8 stycznia 2008 roku i od 28 lutego 2008 roku do 31 marca 2008 roku. Podczas pobytu w Niemczech utrzymywała kontakt telefoniczny z (...), która wydawała jej polecenia dotyczące pracy (dowód: polecenia wyjazdu służbowego – k. 51-55, zeznania świadka J. P. – k. 227-228).

J. D. nie miała pisemnego zakresu obowiązków. W okresach, w których przebywała w Polsce nie świadczyła żadnej pracy na rzecz (...) (dowód: częściowo zeznania świadków J. P. – k. 227-228, M. G. – k. 228 i E. K. – k. 228-229 oraz reprezentanta pozwanego R. R.).

W okresie od 2 października 2008 roku do 22 października 2008 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. przeprowadził kontrolę w spółce (...). Ustalono, że spółka prowadzi działalność w zakresie usług opiekuńczych, usług związanych z rekrutacją pracowników oraz usług finansowych. Obroty spółki w okresie objętym kontrolą kształtowały się następująco: w roku 2006 69,37 % przychodu wypracowano w Polsce, a 30,63 % przychodu zagranicą, w roku 2007 w Polsce wypracowano 15,34 %, a poza granicami 84,66 %, w roku 2008 w Polsce wypracowano 70,01%, a poza granicami 29,99 %. Łącznie w latach 2006 – 2007 przychód z działalności w Polsce wynosił 57,96%, a poza granicami 42,04%. W okresie od grudnia 2007 roku do sierpnia 2008 roku Spółka zatrudniała pracowników zarówno w Polsce jak i zagranicą. Liczba osób świadczących usługi w sektorze pielęgnacyjno – opiekuńczym w innych państwach wynosiła od 293 do 397, w Polsce w tym sektorze spółka zatrudniała 2 osoby (od czerwca 2008 roku jedną osobę). Liczba osób świadczących pracę w innych sektorach w Polsce wynosiła od 196 do 317 (dowód: protokół kontroli ZUS – k. 39-45).

J. D. uległa wypadkowi na terenie Niemiec, a następnie była niezdolna do pracy w okresie od 31 marca 2008 roku do 28 września 2008 roku. (dowód: zaświadczenia ZUS ZLA – k. 46-49).

J. D. od dnia 30 września 2008 roku jest zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. sp.k. (dowód: informacja o przejściu zakładu pracy – k. 255 a.s.).

Wnioskodawca zmienił oznaczenie firmy z (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w W. na (...) (...) Germany Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w W. (bezsporne)

Decyzją z dnia 19 września 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że w okresie od 19 grudnia 2007 roku do 30 września 2008 roku J. D. nie podlegała ubezpieczeniom społecznym w Polsce z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) (decyzja akta ZUS).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał decyzję z dnia 29 lipca 2009 roku (znak: (...) /400/3/2009), w której stwierdził, że K. L. nie podlegała ubezpieczeniom społecznym w Polsce na podstawie umowy o pracę zawartej z (...) na stanowisku opiekunki osób starszych w okresie od 15 lipca 2007 roku do 14 lipca 2008 roku. Decyzja dotycząca K. L. została zmieniona prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Opolu z dnia 22 lutego 2011 roku (sygn. akt V U 1996/09), którym ustalono, że K. L. podlega ubezpieczeniom społecznym w Polsce w okresie od 15 lipca 2007 roku do 14 lipca 2008 roku. Sąd Okręgowy w Opolu ustalił w uzasadnieniu wyroku, że ubezpieczona K. L. wykonywała pracę zarówno w Niemczech jak i w Polsce (dowód: kopia wyroku SO w Opolu z uzasadnieniem, k. 102-112).

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z dnia 10 sierpnia 2011 roku (znak: (...) /UBS/RO/(...)/2011) stwierdzono, że M. B. nie podlegał w okresie od 5 września 2007 roku do 31 maja 2008 roku ubezpieczeniom społecznym w Polsce z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...). Postępowanie sądowe, zainicjowane odwołaniem płatnika składek, toczy się przed tutejszym Sądem pod sygn. akt VII U 1266/11. Postępowanie to nie zostało dotychczas zakończone (fakty znane Sądowi z urzędu, a ponadto decyzja ZUS – w aktach ubezpieczeniowych dołączonych do akt VII U 1266/11, odwołanie – k. 1-13 akt VII U 1266/11).

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W. zmieniła oznaczenie firmy na (...) (...) Germany Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W., a następnie na (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W. (dowód: odpis z KRS – k. 79-82, 247-253).

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przytoczonych dowodów z dokumentów, a w znacznej części także na podstawie zeznań świadków i reprezentanta pozwanego. Wiarygodność dokumentów urzędowych i prywatnych, znajdujących się w aktach sądowych i ubezpieczeniowych, nie budziła wątpliwości Sądu. Dokumenty te nie były kwestionowane przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw, aby to uczynić z urzędu.

Sąd uznał zeznania świadków J. P., M. G., E. K. i A. C. za wiarygodne w znacznej części. Sąd nie uczynił podstawą ustaleń faktycznych zeznań tych świadków w części, w której twierdzili, że J. D. była zobowiązana do wykonywania pracy w zakresie usług rekrutacyjnych rzecz pracodawcy także na terenie Polski. Należy zwrócić uwagę, że zeznania wymienionych świadków są ogólne i dotyczą przede wszystkim praktyki odwołującej się spółki. Jedynie E. K. bezpośrednio odnosi się do osoby zainteresowanej, ale jej twierdzenia o tym, że J. D. wykonywała pracę w Polsce, trzeba uznać za niewiarygodne. Strona odwołująca się nie przedstawiła żadnych dowodów na potwierdzenie tego, że zainteresowana faktycznie świadczyła pracę w spornym okresie. Zasady doświadczenia życiowego prowadzą jednoznacznie do przeciwnego wniosku. Skoro J. D. miała w spornym okresie stałe miejsce zamieszkania we W., to wręcz nieprawdopodobne byłoby podjęcie się przez nią usług rekrutacyjnych dla pracodawcy na terenie W. oraz województwa (...) i to w wymiarze 1/8 czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem. Warto też zauważyć, że ze złożonych w sprawie VII U 1266/11 zeznań świadka A. C. wynika, iż strona odwołująca się zatrudniała pracowników zarówno na stanowisku opiekunów jak i konsultantów do spraw rekrutacji. Co więcej, świadek zeznała, że niektórzy

pracownicy byli zatrudnieni jednocześnie na obu stanowiskach. Jest natomiast niekwestionowane, że zainteresowana była zatrudniona tylko jako opiekunka osób starszych, a czynności rekrutacyjnych nie miała w zakresie obowiązków.

Sąd pominął dowód z przesłuchania zainteresowanej, gdyż bez usprawiedliwienia nie stawiała się na rozprawę ani nie złożyła wniosku o przesłuchanie jej przez sąd właściwy dla jej miejsca zamieszkania.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał za udowodniony fakt, że w okresie objętym zaskarżoną decyzją J. D. nie świadczyła pracy w Polsce, a bezpośrednio po podpisaniu umowy o pracę rozpoczęła jej wykonywanie w Niemczech.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Oceny prawidłowości zaskarżonej decyzji należy dokonać zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z 14 czerwca 1971 roku (Dz. Urz. UE L 1971 nr 149 poz. 2; dalej: rozporządzenie nr 1408/71). Rozporządzenie to zostało co prawda zastąpione z dniem 1 maja 2010 roku rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 883/2004 (Dz. Urz. UE z 2012 r. nr 349 poz. 5), ale w okresie objętym zaskarżoną decyzją organu rentowego obowiązywało rozporządzenie nr 1408/71.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71 osoby objęte zakresem zastosowania tego aktu prawnego podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Artykuł 13 ust. 2 wyraża zasadę, że pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego Państwa Członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo albo pracodawca, który go zatrudnia ma swoją siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Jednym z wyjątków od zasady podlegania przez ubezpieczonego prawu miejsca zatrudnienia jest delegowanie pracownika do wykonywania zadań w innym państwie członkowskim. Jak stanowi art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1408/71 pracownik najemny zatrudniony na terytorium Państwa Członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego podlega nadal ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza dwunastu miesięcy i że nie został on skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął. Wskazany wyjątek od wyrażonej w art. 13 ust. 1 rozporządzenia zasady *lex loci laboris* ma na celu „usuwanie trudności administracyjno – technicznych, jakie wynikałyby z konieczności stosowania tej zasady przy zatrudnieniu przejściowym oraz przeciwdziałanie ograniczaniu swobody przepływu pracowników” (wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2009 r., I UK 107/09, OSNP 2011 nr 11-12 poz. 165).

Istota sporu sprowadza się zatem do pytania, czy w okresie objętym zaskarżoną decyzją J. D. spełniała warunki określone w art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1408/71, który dawałby podstawę do objęcia jej w spornym okresie ubezpieczeniem społecznym w Polsce.

Podejmując ten problem należy podkreślić, że sam fakt wykonywania pracy na terytorium innego państwa niż państwo siedziby pracodawcy nie uzasadnia objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym w miejscu siedziby pracodawcy. Taki pracownik może bowiem podlegać zasadzie ogólnej z art. 13 ust. 1 rozporządzenia. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy, pracownik delegowany w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia to pracownik „zwykle zatrudniony” przez to przedsiębiorstwo, przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego (wyrok z 5 listopada 2009 roku, II UK 99/09, OSNP 2011 nr 11-12 poz. 162). Z tego wynika, że podstawowym miejscem wykonywania obowiązków przez pracownika wymienionego w art. 14 ust. 1 lit. a powinno być państwo siedziby pracodawcy, a świadczenie pracy w innym państwie członkowskim jest – w przypadku pracownika delegowanego - sytuacją nietypową w toku wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Dodatkowo za taką interpretacją omawianego przepisu przemawiają przyjęte w nim ograniczenia: 12 – miesięczny okres przewidywanej pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego oraz zastrzeżenie, że pracownik nie został skierowany w miejsce

innej osoby, której okres skierowania upłynął. W świetle tych uwag wyjątkowy charakter art. 14 ust. 1 lit. a sprzeciwia się jego rozszerzającej interpretacji.

Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (poprzednio Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości), wyjątek określony w art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia nie ma zastosowania, jeżeli pracownik zostaje skierowany do państwa członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo to prowadzi całkowitą działalność. Już w wyroku ETS z 17 grudnia 1970 roku (sprawa 35/70 Manpower) przyjęto, że jeżeli celem przedsiębiorstwa nie jest wykonywanie prac, tylko zatrudnianie pracowników w celu ich odpłatnego wypożyczenia innym przedsiębiorstwom, to wypożyczanie pracowników nie może być traktowane na równi z wysyłaniem pracowników za granicę. W wyroku z 10 lutego 2000 roku w sprawie C 202/97 Fitzwilliam Europejski Trybunał Sprawiedliwości - odnosząc się do sytuacji pracowników tymczasowych - orzekł, że pracownicy ci mogą być objęci ubezpieczeniem społecznym na podstawie art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia tylko wtedy, gdy przedsiębiorstwo wykonuje swoją działalność w przeważającej mierze na terytorium państwa wysyłającego. Podobnie wypowiedział się Trybunał w wyroku z 9 listopada 2000 roku (sprawa C – 404/98 Plum), w którym podkreślił, że przepis art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia nie obowiązuje w stosunku do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie z siedzibą w Państwie Członkowskim, którzy w ramach tego zatrudnienia wykonują pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo to prowadzi całkowitą działalność. Ten nurt orzecznictwa znajduje odzwierciedlenie w judykaturze Sądu Najwyższego, w której także podkreśla się, że warunkiem uznania pracownika za delegowanego (skierowanego) do innego państwa członkowskiego jest prowadzenie przez jego pracodawcę znacznej, godnej odnotowania działalności na terytorium państwa wysyłającego. Nie jest wystarczające wykonywanie przez pracodawcę delegującego jedynie czynności administracyjnych w państwie jego siedziby (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 2010 r., II UK 379/09, Lex nr 611415 oraz z 8 czerwca 2010 roku, II UK 3/10, Lex nr 619636).

Oceniając, zgodnie z kryteriami wynikającymi z przytoczonych poglądów orzecznictwa, czy odwołująca się spółka prowadzi istotną działalność na terytorium Polski należy odwołać się do danych o strukturze jej przychodu i zatrudnienia. Z danych tych wynika, że w zakresie usług opiekuńczych (...) prowadziła w spornym okresie tylko śladową działalność w Polsce. Świadczy o tym znaczna dysproporcja między liczbą osób zatrudnionych na stanowisku opiekuna osób starszych w Polsce i w innych państwach. Należy jednak zwrócić uwagę, że odwołująca się spółka zatrudnia pracowników w Polsce także na innych stanowiskach. W okresie objętym sporem liczba ta oscylowała między 196 a 317. Taka skala zatrudnienia pracowników wykonujących swoje obowiązki w Polsce świadczy o tym, że działalność odwołującej się spółki w państwie jej siedziby nie ogranicza się do czynności administracyjnych, ale faktycznie świadczy ona usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Potwierdza to również uzyskiwany przez odwołującą się spółkę przychód. Warto zaznaczyć, że art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nie wymaga, aby działalność przedsiębiorstwa pracodawcy w państwie wysyłającym była dominująca. Wystarczy stwierdzić, że prowadzi ono istotną, „godną odnotowania”, działalność. Ten warunek niewątpliwie został spełniony w rozpoznawanej sprawie, dlatego można uznać, że (...) mogła skutecznie delegować pracowników do innych państw członkowskich ze skutkami określonymi w art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia.

W okolicznościach faktycznych sprawy nie sposób jednak przyjąć, że J. D. była „zwykle zatrudniona” na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Jak wskazano już w rozważaniach dotyczących oceny dowodów J. D. nie świadczyła pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Do pracy w Republice Federalnej Niemiec została delegowana tego samego dnia, w którym podpisała umowę o pracę, a przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby J. D. wykonywała na terytorium Polski czynności należące do zakresu jej pracowniczego zobowiązania. Co więcej, strona odwołująca się nie wykazała, aby w okresie pobytu w Polsce J. D. pozostawała w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. W tym stanie rzeczy trzeba przyjąć, że przeciwko uznaniu J. D. za pracownika czasowo skierowanego do pracy w innym państwie członkowskim przemawia nie tylko językowa wykładnia zawartego w art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia pojęcia „pracownik zwykle zatrudniony”, ale przede wszystkim jego funkcja i cel, które zostały przedstawione wyżej. Sytuacja, w której zainteresowana świadczyła pracę wyłącznie w Republice Federalnej Niemiec

wprost odpowiada hipotezie art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71, a zatem powinna ona podlegać ubezpieczeniu społecznemu zgodnie z przepisami prawa niemieckiego.

Warto zaznaczyć, że takiemu stanowisku wcale nie sprzeciwia się fakt, że prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Opolu ustalono, iż inna pracownica strony odwołującej się, także zatrudniona na stanowisku opiekunki osób starszych, podlegała ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Należy bowiem zgodzić się z pełnomocnikiem organu rentowego, że okoliczności sprawy rozpoznawanej przez Sąd Okręgowy w Opolu oraz sprawy J. D. nie są tożsame. Kluczowe znaczenie ma fakt, że Sąd Okręgowy w Opolu ustalił, iż ubezpieczona K. L. świadczyła pracę zarówno w Polsce jak i w Niemczech (k. 105). W przypadku J. D. nie było podstaw do takiego ustalenia, co przesądziło o braku możliwości stosowania wobec niej art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1408/71.

Strona odwołująca się trafnie podniosła, że sam fakt zaniechania wydania pracownikowi formularza E 101 nie wyłącza możliwości uznania go za pracownika skierowanego do innego państwa członkowskiego. Rzeczywiście, obowiązek wynikający z art. 11 rozporządzenia Rady nr 574/72 z 21 marca 1972 roku w sprawie wykonywania rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie. W decyzji nr 181 Komisji Administracyjnej Wspólnot Europejskich do spraw Bezpieczeństwa Socjalnego i Migracji Pracowników z dnia 13 grudnia 2000 roku wynika natomiast, że formularz E 101 – jakkolwiek powinien być wydany przed skierowaniem pracownika do innego państwa członkowskiego – może być wydany także w późniejszym okresie i ma moc wsteczną (zob. pkt 6 decyzji). Uwaga ta mogłaby jednak wpłynąć na ocenę prawidłowości zaskarżonej decyzji tylko wtedy, gdyby odwołująca się spółka spełniła warunki materialnoprawne, określone w art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1408/71. Skoro jednak ustalono, że zainteresowana faktycznie nie świadczyła pracy w Polsce, kwestia wydania formularza E 101 nie mogła mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Mając te wszystkie argumenty na uwadze Sąd uznał, że zaskarżona decyzja jest zgodna z prawem i na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.