

Sygn. akt III AUa 3239/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Maria Małek - Bujak (spr.)
Sędziowie	SSA Ewa Piotrowska SSA Jolanta Ansion
Protokolant	Sebastian Adameczyk

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2015 r. w Katowicach

sprawy z odwołania D.Spółki z o.o. w Z. (dawniej T.Spółka z o.o. w Z.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanych: K. B. (K. B.), M. B. (M. B.), A. B. (A. B.), W. G. (W. G.), A. H. (A. H.), K. K. (K. K.), Z. K. (Z. K.), E. K. (E. K.), D. K. (D. K.), J. M. (J. M.), J. R. (J. R.), I. W. (I. W.)

o ustalenie ustawodawstwa właściwego

na skutek apelacji D. Spółki z o.o. w Z.

(dawniej T. Spółka z o.o. w Z.)

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Gliwicach z dnia 19 czerwca 2013 r. sygn. akt VIII U 2939/12

1. oddala apelację,

2. zasądza od D. Spółki z o.o. w Z.

na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Z. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

/-/ SSA E. Piotrowska /-/ SSA M. Małek-Bujak /-/ SSA J. Ansion
Sędzia Przewodnicząca Sędzia

Sygn. akt III AUa 3239/13

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. w oparciu o przepisy ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń Społecznych (j.t. Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585, ze zm.) i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE z 30 kwietnia 2004r., Nr L 166/1 ze zm.) oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nr (Dz. U. UE z 30.10.2009r., Nr L 284/1 ze zm.) decyzjami z dnia 17 sierpnia 2012r. odmówił wydania poświadczenia A1 potwierdzającego, że zainteresowani E. K., M. B., A. B., A. H., K. K., J. M., I. W., D. K., Z. K., J. R., K. B., W. G. w spornym okresie, w związku z wykonywaniem pracy w Niemczech na rzecz odwołującej, tj. T. Sp. z o.o. z siedzibą w Z., podlegali polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w jego ocenie, odwołująca spółka nie prowadziła znaczącej części działalności w Polsce, w związku z czym, zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w związku z art. 14 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009, zainteresowani winni zostać zarejestrowani w systemie ubezpieczeń w państwie zatrudnienia. Dalej ZUS podniósł, iż odwołująca, jako agencja pracy tymczasowej, zatrudnia wyłącznie pracowników do pracy za granicą, natomiast dotychczas nie zatrudniała pracowników do pracy w Polsce. Również zyski wypracowywane przez odwołującą spółkę są generowane wyłącznie przez pracowników wykonujących pracę w Niemczech, a równocześnie brak jest jakiegokolwiek działalności w Polsce, która pozwalałaby na osiągnięcie przez skarżącą przychodu.

Odwołanie od tych decyzji złożyła skarżąca T. Sp. z o.o. z siedzibą w Z., domagając się ich uchylecia i wydania spornych zaświadczeń o stwierdzeniu dla zainteresowanych z tytułu ich pracy u skarżącej, świadczonej na terenie Niemiec, jako właściwego ustawodawstwa polskiego. Nadto podała, iż jej zwykła działalność w znacznym stopniu skupia się na terenie Polski, gdyż tutaj znajduje się siedziba spółki. Z kolei, oddelegowani za granicę pracownicy pozostają w funkcjonalnym związku z firmą i wykonują pracę na rzecz delegującego płatnika i pod jego nadzorem. Nadto wskazała, że prowadzi przedmiot swojej działalności również w kraju, tj. prowadzi starania do zlecenia przez firmy zewnętrzne prac tymczasowych również pracownikom w Polsce.

Nadto, w pismach procesowych odwołująca spółka podnosiła dodatkowo, iż w jej ocenie, okolicznością wskazującą dodatkowo na właściwość prawodawstwa polskiego w zakresie objęcia zainteresowanych ubezpieczeniami społecznym z tytułu pracy świadczonej przez nich w Niemczech, wskazuje fakt, że gdy zwracała się o ich objęcie takimi ubezpieczeniami do instytucji niemieckiej, tj. A. w D., to uzyskała odpowiedź o braku możliwości objęcia zainteresowanych ubezpieczeniami społecznymi w tej instytucji.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, argumentując, jak w zaskarżonych decyzjach. Z kolei, w pismach procesowych podniósł, iż (...) w D., na którego stanowisko powołuje się odwołująca spółka, prowadzi działalność w zakresie ubezpieczeń zdrowotnych, a nie społecznych, nadto podmiot ten nie jest wymieniony w wykazie instytucji właściwych do prowadzenia ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 czerwca 2013 roku w sprawie o sygn. akt VIII U 2939/12 w pkt 1 oddalił odwołanie, a w pkt 2 zasądził od odwołującego na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. kwotę 720,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego, w szczególności w oparciu o akta organu rentowego, wyjaśnienia i zeznania stron, odpis KRS, umowy o pracę zawarte z zainteresowanymi, Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

T. Sp. z o.o. z siedzibą w Z. jest agencją pracy tymczasowej i świadczy usługi w zakresie leasingu pracowniczego, tj. delegowania (wynajmowania) pracowników do pracy za granicą na rzecz innych podmiotów, głównie pralni przemysłowych. W rzeczywistości procedura zatrudniania pracowników wygląda w ten sposób, że w pierwszej kolejności zainteresowana dostaje od podmiotu zagranicznego zapotrzebowanie na konkretną ilość pracowników. Następnie, w Polsce szuka takich pracowników, zawiera z nimi umowy na czas określony, nieprzekraczający 24 miesięcy.

Za granicą, w miejscu docelowym, wynajmuje dla tych pracowników mieszkanie na czas trwania tej umowy i kieruje ich do pracy do firmy, która zgłosiła zapotrzebowanie.

W zawieranych umowach odwołująca występuje jako pracodawca, zaś miejscem pracy jest Z., z zaznaczeniem możliwości oddelegowania do pracy za granicą do konkretnego klienta. W samej umowie nie jest określony czasookres pracy za granicą, a wyłącznie czas trwania samej umowy. Bywa bowiem tak, że w trakcie trwania konkretnej umowy pracownik po zakończeniu pracy u konkretnego podmiotu zagranicznego, jest kierowany do pracy

w innej firmie. Wszystkie umowy zawierane przez odwołującą z pracownikami kierowanymi do pracy za granicą są tej samej treści. Odmienności dotyczą wyłącznie danych osobowych osób zatrudnianych i okresu obowiązywania tych umów. W spornych okresach nie zdarzyło się aby pracownicy delegowani do pracy za granicą wykonywali na rzecz odwołującej pracę również w Polsce. Odwołująca czyni również starania w celu nawiązania współpracy

z firmami potrzebującymi pracowników tymczasowych w Polsce, jednak działania te dotychczas nie przyniosły zamierzonego efektu i nie zawarto takich umów. Z tego też względu, przychód skarżącej spółki pochodzi w całości wyłącznie z tytułu pracy pracowników delegowanych za granicę. Siedziba spółki znajduje się wyłącznie w Polsce

i pracami biurowymi związanymi z jej prowadzeniem zajmują się 2 osoby będące równocześnie udziałowcami tej spółki.

W spornych okresach spółka zatrudniła kilku pracowników, tj. zainteresowanych. Zostali oni przez spółkę zatrudnieni na podstawie umów o pracę. Faktycznie pracownicy ci

w trakcie zawierania umów mieli świadomość, że pracę będą wykonywali na terenie Niemiec u podmiotów, z którymi odwołująca zawarła osobne umowy. W spornych okresach w/w pracownicy zostali oddelegowani do pracy w Niemczech. Pracownicy ci zostali zgłoszeni przez spółkę do ubezpieczeń społecznych w ZUS, gdzie firma wystąpiła również z wnioskiem o wydanie dla tych pracowników poświadczeń na formularzu A1.

Obecnie odwołująca w dalszym ciągu nie zatrudnia pracowników do pracy w Polsce.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 powołanej wyżej ustawy z dnia 13 listopada 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Dalej Sąd I instancji wskazał, iż jednym z podstawowych praw konstytuujących istnienie Unii Europejskiej jest określone w art. 39 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską z dnia 25 marca 1957r. (t.j. Dz. Urz. WE C z dnia 24 grudnia 2002r., nr 325), prawo swobodnego przepływu osób, w tym pracowników. Zapewnia ono swobodę przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty. Prawa pracowników w zakresie zabezpieczenia społecznego konkretyzują przepisy rozporządzenia Rady, wydanego w oparciu o normę kompetencyjną, ustanowioną w treści art. 42 Traktatu, tj. Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE z 30 kwietnia 2004r., Nr L 166/1 ze zm.) oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego nr (Dz. U. UE z 30.10.2009r. Nr L 284/1 ze zm.). Po myśli

art. 11 ust. 1 i ust. 2 pkt a rozporządzenia WE Nr 883/2004, osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Ustawodawstwo takie określane jest zgodnie z

przepisami niniejszego tytułu. Osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego. Zgodnie z art. 12 rozporządzenia WE nr 883/2004 osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę.

Zdaniem Sądu I instancji, celem przepisów art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, które wprowadzają wyjątek od ogólnej reguły ustanowionej w art. 11 ust. 3 lit. a wspomnianego rozporządzenia, jest w szczególności ułatwienie korzystania ze swobody świadczenia usług z myślą o pracodawcach, którzy delegują pracowników do państw członkowskich innych, niż te, w których mają siedzibę, jak również ułatwienie pracownikom korzystania ze swobody przemieszczania się do innych państw członkowskich.

Sąd Okręgowy wskazał, iż regułą jest podleganie przez pracownika ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Wynika to wprost z treści art. 11 ust. 1 i ust. 2

pkt a rozporządzenia WE Nr 883/2004. Widać zatem, iż niezwykle doniosłe znaczenie - zarówno dla płatnika składek, ale także i dla pracownika - ma fakt prawidłowego określenia właściwego ustawodawstwa w sferze zabezpieczenia społecznego. Jak to wskazano wyżej, zawarcie w Polsce umowy o pracę wskazuje na konieczność objęcia zainteresowanych ustawodawstwem polskim. Wykonywanie jednakże pracy na terenie Niemiec rodzi obowiązek poddania się tamtejszemu reżimowi prawnemu w zakresie zabezpieczenia społecznego. Oddelegowanie pozwala na pozostanie przy stosowaniu przepisów polskich. Aby taka sytuacja okazała się możliwa, polska instytucja ubezpieczeniowa winna wystawić dokument dotyczący podlegania ubezpieczeniu społecznemu, który to dokument należy następnie okazać instytucji ubezpieczeniowej drugiego państwa członkowskiego. Wydanie takiego dokumentu - w formie formularza A1 - następuje po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego przez organ rentowy, wszczętego na wniosek zainteresowanego pracodawcy. Organ ten w postępowaniu winien ocenić wszystkie kryteria określające działalność prowadzoną przez przedsiębiorstwo, jak np.: miejsce, gdzie ma siedzibę i skąd jest zarządzane, liczba pracowników zarządzających pracujących w państwie członkowskim, w którym ma zarejestrowaną siedzibę oraz w drugim państwie członkowskim, miejsce, w którym oddelegowani pracownicy są przyjmowani, miejsce, gdzie zawierana jest większość umów z klientami, prawo, które ma zastosowanie do umów zawieranych przez przedsiębiorstwo z jednej strony z pracownikami, z drugiej strony z klientami, obrót w typowym okresie w każdym z danych państw członkowskich.

Sąd Okręgowy powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 5 maja 2010r., II UK 319/09 (LEX nr 604217), w którym wskazał, że o podleganiu właściwemu systemowi zabezpieczenia społecznego pracowników tymczasowych, zatrudnionych wyłącznie w celu oddelegowania do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, oprócz formalnych więzi pozostawiania w stosunku pracy pomiędzy pracownikiem i przedsiębiorstwem wysyłającym oraz przynależności do porządku prawa pracy państwa delegującego w zakresie zawierania umów o pracę, podejmowania decyzji

w przedmiocie rodzaju pracy, wynagradzania za jej wykonywanie i zwalniania pracowników, przesądza prowadzenie przez agencję pracy tymczasowej także zwykłej (normalnej) działalności godnej odnotowania w państwie wysyłającym, w którym ma zarejestrowaną siedzibę, która nie może ograniczać się do wykonywania wewnętrznych czynności administracyjnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa.

Dalej Sąd I instancji odniósł się do wyroku z dnia 9 listopada 2000r. w sprawie P. (C-404/98, ECR 2000/11A/I-09379, LEX nr 83030), który w ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie zachowuje swoją aktualność również w obecnym stanie prawnym, Trybunał Sprawiedliwości UE zaakcentował, że wyjątek z art. 14 ust. 1 a rozporządzenia

nr 1408/71 (obecnie art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004) nie dotyczy pracowników przedsiębiorstwa z siedzibą w jednym państwie członkowskim, wysyłanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, w którym, poza czysto wewnętrznymi działaniami zarządzającymi, przedsiębiorstwo to prowadzi całą swoją działalność.

W przypadkach występujących kolizji podlegania różnym ustawodawstwom zabezpieczenia społecznego, delegowani pracownicy podlegają ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, na którego terytorium rzeczywiście pracują. Oznacza to, że delegowany pracownik przedsiębiorstwa, które zajmuje się wyłącznie wysyłaniem pracowników do innych państw i nie wykonuje znaczącej działalności w państwie wysyłającym, podlega ubezpieczeniu społecznemu państwa, w którym pracuje. W celu rozwikłania nadal pojawiających się kontrowersji prawnych dotyczących tej kwestii TS UE w wyroku F. (C-202/97, ECR 2000/2/I-00883) potwierdził, że art. 14 ust. 1 rozporządzenia Rady Nr 1408/71, w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, iż w celu skorzystania z przywileju pozwalającego

na utrzymanie pracownika w systemie zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego, przedsiębiorstwo pracy tymczasowej, które deleguje czasowo pracowników do pracy

na terytorium innego państwa członkowskiego, powinno zwykle prowadzić swoją działalność w państwie wysyłającym. Warunek ten jest spełniony wówczas, gdy agencja pracy tymczasowej wykonuje na znaczną skalę istotną działalność w państwie wysyłającym, w którym ma swoją siedzibę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wyłącznie pracownik zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę i prowadzącego w istotnym zakresie działalność gospodarczą w Polsce, który został oddelegowany do pracy w innym państwie Unii Europejskiej ma prawo

do podlegania polskiemu ubezpieczeniu społecznemu w granicach limitów czasowych określonych w art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE)

nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE z 30 kwietnia 2004r., Nr L 166/1 ze zm.). Natomiast pracownik agencji pracy tymczasowej, która w państwie wysyłającym nie osiąga żadnych obrotów,

gdyż wykonuje wyłącznie czynności administracyjne związane z zatrudnianiem i wysyłaniem pracowników tymczasowych do pracy w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej, podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego zgodnie z zasadą terytorialności

(lex loci laboris) w państwie, na którego terytorium wykonuje pracę.

W ocenie Sądu I instancji, przeprowadzone postępowanie dowodowe w sposób

nie budzący wątpliwości wykazało, że zainteresowani pracownicy tymczasowi zostali zatrudnieni przez skarżącą agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy na terenie Niemiec, żaden z delegowanych pracowników tymczasowych tej agencji (poza administracją) nie wykonywał pracy w Polsce, na terytorium Polski nie były realizowane

z klientami agencji żadne umowy, z wykonania których skarżąca agencja nie osiągała

w Polsce żadnych obrotów, zatem nie spełnia ona warunku zwykłego prowadzenia znaczącej działalności na terytorium Polski, który mógłby przesądzić o podleganiu pracowników tymczasowych polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych z tytułu krótkoterminowego zatrudnienia poza granicami kraju. W konsekwencji, Sąd Okręgowy uznał, że do odwołującej spółki nie miał zastosowania wyjątek z art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, zatem zainteresowani pracownicy tymczasowi skarżącej spółki nie mogli być objęci polskim systemem ubezpieczenia społecznego. Zdaniem Sądu I instancji, takiej ocenie nie przeczy zamiar pozyskania przez skarżącą klientów w Polsce, bowiem w spornym okresie, a nawet

do chwili obecnej, faktycznie takich klientów nie pozyskała i w dalszym ciągu przychody są generowane wyłącznie przez działalność zagraniczną.

Biorąc wszystkie powyższe względy pod uwagę, Sąd Okręgowy na mocy

art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

Apelację od powyższego wniosła odwołująca T. Sp. z o.o. w Z..

Zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzuciła mu: naruszenie prawa materialnego, w szczególności art. 14 ust. 1 i in. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, a także art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że osobom zainteresowanym w sprawie, których dotyczyły sporne decyzje nie może być wydane zaświadczenie „A1”, co implicite oznacza, że nie podlegają one ubezpieczeniu polskim systemem ubezpieczeń społecznych w zakresie pracy wykonywanej na rzecz odwołującej; naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności art. 233 k.p.c., poprzez błędne przyjęcie, że odwołująca nie spełnia warunków zwykłego prowadzenia znaczącej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, które to kryterium, winno było przesądzić o objęciu zainteresowanych w sprawie osób, w związku z wykonywaną na rzecz skarżącej pracą, ubezpieczeniem w ramach polskiego systemu ubezpieczeń społecznych; naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 233 k.p.c. polegające na błędnym przyjęciu, że skarżąca nie wykazuje w Polsce żadnych obrotów, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia przez Sąd orzekający, że zainteresowane w sprawie osoby, w związku z wykonywaną na rzecz skarżącej pracą, nie były objęte z tego tytułu ubezpieczeniem w Polsce.

Powołując się na powyższe, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez uwzględnienie odwołania oraz zasądzenie na rzecz odwołującej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje, w tym także kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelująca podniosła, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia 987/2009 nakazuje dokonywać oceny sformułowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 „normalnie prowadzi tam swą działalność” z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność gospodarczą prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo, nie tylko jak w sprawie niniejszej fakt miejsca, w którym pracownicy wykonują na rzecz pracodawcy powierzone im obowiązki. Dalej zarzuciła, iż Sąd pominął okoliczności zatrudnienia w siedzibie spółki pracowników administracyjnych, prowadzenia księgowości w Polsce, zapłatę pracownikom delegowanych do pracy w Niemczech wynagrodzenia w gotówce w walucie polskiej, składanie sprawozdań finansowych w Polsce.

Apelująca podniosła, iż osiągała również na terytorium Polski przychody, pochodzące z pracy osób wykonujących w Niemczech świadczenie pracy, które podlegają obowiązkowi podatkowemu na terytorium RP. Przedmiot działalności apelującej polega na wyszukiwaniu i zawieraniu z polskimi pracownikami, na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, umów o pracę i kierowaniu ich do pracodawców, którzy aktualnie współpracują ze skarżącą, bez względu na miejsce ich siedziby.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja odwołującej nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę prawną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Apelacyjny w pełni podziela i akceptuje te ustalenia oraz argumentację prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Istota sporu sprowadzała się do ustalenia właściwego ustawodawstwa w zakresie ubezpieczeń społecznych dla T. Sp. z o.o. w Z. (obecnie D. Sp. z o.o. w Z.), które wymagało dokonania właściwej analizy przepisów prawnych.

W celu rozstrzygnięcia sporu o podleganie określonemu systemowi zabezpieczenia społecznego zainteresowanych - pracowników tymczasowych odwołującej, jak już słusznie wskazał Sąd I instancji, należało odwołać się do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE z 30 kwietnia 2004r., L 166/1 ze zm) oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009r., dotyczącego wykonania rozporządzenia WE nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE z 30 października 2009r., nr L 284/1 ze zm.).

Przypomnienia wymaga fakt, iż zgodnie z art. 11 ust. 1 lit. a rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, osoby, do których stosuje się to rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego, co oznacza objęcie danej osoby systemem zabezpieczenia społecznego według zasad obowiązujących w danym państwie członkowskim. Natomiast, zgodnie z treścią art. 11 ust. 3 lit. a, osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną, pracę na własny rachunek, podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego. Zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia, osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę.

Dokonując analizy powyższych przepisów, należy odwołać się do art. 14 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia WE nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, zgodnie z którym, do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego”, oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, należy odwołać się do Decyzji nr A2 z dnia 12 czerwca 2009r., dotyczącej wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE), nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającej zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym, która nie jest aktem normatywnym, niemniej jednak, zawiera wykładnię autentyczną przepisów rozporządzenia. Jak wynika z treści powołanej decyzji, celem wprowadzonych przepisów było unormowanie sytuacji delegowanych pracowników przedsiębiorstw, które prowadzą znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego. Natomiast, w celu ustalenia, czy pracodawca zazwyczaj prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, należy zbadać wszystkie kryteria charakteryzujące działalność prowadzoną przez tego pracodawcę, w tym miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę i administrację, liczebność personelu administracyjnego pracującego w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę oraz w drugim państwie członkowskim, miejsce, w których zawierana jest większość umów z klientami, prawo mające zastosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorstwo z jednej strony z pracownikami i z drugiej strony z klientami, obroty w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw członkowskich, których rzecz dotyczy oraz liczbę umów wykonywanych w państwie wysyłającym. Wykaz ten nie jest wyczerpujący ponieważ kryteria powinny być dostosowane do konkretnego przypadku i powinny uwzględniać charakter działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo w państwie, w którym ma ono siedzibę.

Przenosząc powyższy wywód na grunt niniejszego stanu faktycznego, należy mieć na uwadze charakterystykę działalności odwoływającej, która jako agencja pracy tymczasowej prowadziła usługi w zakresie leasingu pracowniczego, obejmującego delegowanie pracowników do pracy za granicą na rzecz innych pomiotów. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, odwołująca nie delegowała pracowników do pracy na terenie Polski, w konsekwencji, cały przychód spółki pochodził wyłącznie z tytułu pracy pracowników delegowanych za granicę.

Spółka nie wykazała, aby z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej, osiągnęła obrót w pierwszym państwie członkowskim (Polsce). Obrót stanowi istotne kryterium odwołujące się do skali działalności przedsiębiorstwa. W opracowanym przez Komisję Administracyjną na podstawie decyzji nr A2 „Praktycznym Poradniku: ustawodawstwo mające zastosowanie do pracowników w Unii Europejskiej, Europejskim Obszarze Gospodarczym i Szwajcarii” wskazano, że obroty osiągnęte przez delegujące przedsiębiorstwo w państwie zatrudnienia w odpowiednim okresie powinny wynosić co najmniej 25 %, zaś przypadki, w których obrót jest niższy wymagają pogłębionej analizy. Niewątpliwie, w niniejszym stanie faktycznym spółka nie spełnia powyższego kryterium. Ponadto, wbrew argumentacji spółki, nie ma znaczenia dla oceny miejsca prowadzenia znaczącej części działalności okoliczność rozliczania całego dochodu w Polsce.

Analiza zgromadzona materiału dowodowego, nie pozwala na przyjęcie, iż sam proces rekrutacji na terenie Polski oraz posiadanie siedziby spółki w Z., przy prawidłowym ustaleniu, że wszyscy zrekrutowani pracownicy wykonywali pracę za granicą, determinuje przesłankę wykonywania znacznej części działalności na terytorium Polski. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, okoliczność, iż spółka nie osiągała żadnego przychodu w Polsce, w sposób jednoznaczny wskazuje, iż znaczna część działalności była prowadzona poza terytorium państwa członkowskiego, w którym ma siedzibę.

Sąd Apelacyjny w pełni aprobuje stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 2 października 2013r., w sprawie o sygn. akt II UK 170/13, który odnosi się do problematyki właściwego ustawodawstwa w zakresie ubezpieczeń społecznych dla agencji pracy tymczasowej. „Pracownik przedsiębiorstwa, które zajmuje się wyłącznie działalnością polegającą na wysyłaniu pracowników do innych państw i które w państwie wysyłającym wykonuje wyłącznie czynności administracyjne, podlega ubezpieczeniu społecznemu państwa, w którym pracuje (por. wyrok z dnia 25 maja 2010r., I UK 1/10, LEX nr 602670). Możliwość zastosowania wyjątku od zasady terytorialności (lex loci laboris) jest zatem uzależniona od wykonywania przez pracodawcę delegującego pracownika znaczącej działalności w państwie, w którym ma siedzibę (por. na gruncie art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1408/71 - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 2010r., II UK 360/09, LEX nr 863995). Podobne poglądy wyrażał Sąd Najwyższy również w kontekście działalności agencji pracy tymczasowej. O podleganiu właściwemu systemowi zabezpieczenia społecznego pracowników tymczasowych zatrudnionych wyłącznie w celu oddelegowania do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej, oprócz formalnych więzi pozostawiania w stosunku pracy pomiędzy pracownikiem i przedsiębiorstwem wysyłającym oraz przynależności do porządku prawa pracy państwa delegującego w zakresie zawierania umów o pracę, podejmowania decyzji w przedmiocie rodzaju pracy, wynagradzania za jej wykonywanie i zwalniania pracowników, przesądza prowadzenie przez agencję pracy tymczasowej także zwykłej (normalnej) działalności, godnej odnotowania w państwie wysyłającym, w którym ma zarejestrowaną siedzibę, a która nie może ograniczać się wyłącznie do wykonywania wewnętrznych czynności administracyjnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 maja 2010r., II UK 319/09, LEX nr 604217; z dnia 5 maja 2010r., II UK 395/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 277; z dnia 11 maja 2010r., II UK 389/09, LEX nr 863996).” Odnosząc powyższe rozważania do niniejszej sprawy, należało uznać, iż apelująca w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej na terytorium RP obejmowała rekrutację pracowników, a w siedzibie spółki w Z. zatrudnieni byli jedynie pracownicy administracyjni.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie został spełniony warunek wykonywania działalności normalnie przez pracodawcę na terytorium państwa członkowskiego, czyli prowadzenia znacznej części działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację odwołującej, jako bezzasadną.

/-/ SSA E. Piotrowska /-/ SSA M. Małek-Bujak /-/ SSA J. Ansion
Sędzia Przewodnicząca Sędzia

JR