

Sygn. akt IV U 790/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2021 roku w Sieradzu

odwołania H. B. i S. O.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z dnia 11 września 2020 r. Nr (...)

w sprawie H. B. i S. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

- 1. zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że H. B. podlega polskiemu ustawodawstwu w okresie od 15 lutego 2016 roku do 29 grudnia 2017 roku;***
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. na rzecz H. B. i S. O. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.***

Sygn.akt IV U 790/20

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11.09.2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. w oparciu o art. 83 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 300 ze zm.) oraz art. 11 ust. 3 lit.a) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE serii L nr 166 z 30.04.2004 r. s.l., Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz.5, t.5, str., 72 z późn. zm.) stwierdził, że H. B. nie podlega polskiemu ustawodawstwu w okresie od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że H. B. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy o pracę u płatnika (...) w okresie od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r. W związku z roszczeniem wypłaty zasiłku chorobowego organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniające, którego celem było ustalenie faktycznego świadczenia pracy przez H. B.. W wyniku kontroli, obejmującej okres lat 2016 i 2017 ustalono, że H. B. była zatrudniona na stanowisku kierownik firmy budowlanej, przedstawiciel handlowy. Ubezpieczona świadczyła pracę na terenie Holandii w miejscowościach G. i M., co znajduje potwierdzenie w oświadczeniach płatnika i ubezpieczonej oraz poleceniach wyjazdu: nr (...) z dnia 07.03.2016 r. na okres od 16.03.2016 r. do 31.03.2016 r.,; nr (...) na okres od 11.04.2016 r. do 15.04.2016 r.; nr (...) z dnia 04.04.2016 r. na

okres od 18.04.2016 r. do 22.04.2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaznaczył, że płatnik nie przedłożył żadnych dowodów wykonywania pracy w Polsce w czasie zatrudnienia H. B. podając, że jej praca miała polegać na spotkaniach i rozmowach telefonicznych z kontrahentami. Organ podniósł również, że w przypadku złożenia wniosku o wydanie zaświadczenia A1 na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznałby, że płatnik nie spełnia warunków do delegowania pracownika do pracy na terenie innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej na podstawie tego artykułu. Liczba pracowników wykonujących pracę w Polsce w okresie delegowania ubezpieczonej wynosiłaby „0”, zaś taka sytuacja powodowałaby niespełnienie wynikającej wprost z przepisów przesłanki wykonywania znacznej części działalności na terenie Polski. Organ podniósł, że w przypadku złożenia wniosku o wydanie zaświadczenia A1 na podstawie art. 13.1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznałby, że brak jest podstaw poświadczenia formularza A1 zgodnie z tym artykułem z uwagi na to, że nie ma dokumentów poświadczających wykonywanie pracy na terenie Polski. H. B. nie wykonywała znacznej części pracy w kraju miejsca zamieszkania, bowiem z materiału zgromadzonego w postępowaniu wynika, że praca ta miałaby charakter marginalny. Organ zaznaczył, że w oparciu o materiał dowodowy ustalono H. B. ustawodawstwo holenderskie na okres od 15.02.2016 r. do nadal. W związku z ustaniem zatrudnienia u płatnika ustawodawstwo to zostało skorygowane pismem z 03.07.2020 r. na okres od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r., o czym zawiadomiono zainteresowane strony.

Odwołanie od decyzji organu rentowego złożyli H. B. i S. O.. Skarżący wniesli o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że H. B. w okresie od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r. podlegała ustawodawstwu polskiemu. Pełnomocnik odwołujących zarzucił zaskarżonej decyzji naruszenie art. 11 ust.3 lit.a rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego polegające na błędnym uznaniu, że H. B. w ramach zatrudnienia przez S. O. w przeważającej mierze wykonywała pracę najemną na terenie Holandii, zaś praca na Polski miała charakter marginalny, a w konsekwencji błędne przyjęcie, przez organ rentowy, że skarżąca nie podlegała polskiemu ustawodawstwu w okresie od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r.

Na wypadek nieuwzględnienia tego zarzutu pełnomocnik skarżących zarzucił zaskarżonej decyzji naruszenie: 1. art. 12 ust.1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego poprzez jego niezastosowanie a w konsekwencji błędne uznanie, że H. B. wykonywała pracę najemną niepodlegającą w spornym okresie ustawodawstwu polskiemu; 2. art. 16 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16.09.2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. poprzez definitywne rozstrzygnięcie o niepodleganiu ustawodawstwu polskiemu pomimo braku zachowania przez organ c stosownej procedury kontaktowej z właściwą instytucją holenderską i w efekcie samodzielne podjęcie decyzji bez uzyskania stanowiska holenderskiego odpowiednika polskiego ZUS, że skarżąca ma podlegać ustawodawstwu holenderskiemu.

W ocenie pełnomocnika skarżących organ rentowy niezasadnie przyjął, że H. B. w okresach pomiędzy delegacjami zagranicznymi nie wykonywała pracy na terenie Polski. W rzeczywistości praca H. B. polegała na pozyskiwaniu klientów, utrzymywaniu z nimi kontaktów, dokonywaniu zakupów a także na wykonywaniu prac biurowych i kontrolowaniu prowadzonych budów. Brak materialnych dowodów wykonywanej pracy wniósł zaś z przyjętej w relacji z pracodawcą praktyki nieskładania pisemnych raportów z wykonanych zadań, gdyż byłaby to tylko zbędna i czasochłonna praca biurowa.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

S. O. w dniu 05.01.2015 r. rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...), której przeważający zakres wg PKD określono jako roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych; działalność ta została zawieszona w dniu 10.01.2018 r. Działalność tę S. O. początkowo prowadził jednoosobowo, realizując otrzymywane zlecenia budowlane przede wszystkim za pomocą podwykonawców. Poczynając od 2016 r.

S. O. prowadził usługi budowlane na terenie Polski i Holandii. Prace budowlane w kraju S. O. prowadził osobiście a także za pomocą podwykonawców; prace poza granicami Polski realizowali podwykonawcy S. O.. Dążąc do rozwoju firmy (...) postanowił zatrudnić pracownika, który byłby jego „prawą ręką”, odciążając go od prowadzenia części spraw związanych z działalnością przedsiębiorstwa. S. O. zdecydował się zatrudnić znaną mu już wcześniej H. B., którą oceniał jako osobę rzutką i kreatywną. W kwestionariuszu osobowym dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie H. B. podała, że ma wykształcenie zawodowe w zawodzie fryzjer, ukończyła naukę w liceum ogólnokształcącym, kursy: bhp, pedagogiczne, komputerowy, językowy, pracowała w wyuczonym zawodzie a także jako szwaczka, rolnik. W dniu 15.02.2016 r. S. O. i H. B. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony. H. B. została zatrudniona jako przedstawiciel handlowy, kierownik firmy budowlanej w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 4.500 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Z. ul. (...) + teren całego kraju. Zgodnie z zakresem czynności na stanowisku pracy do obowiązków H. B. należało m.in.: aktywne pozyskiwanie nowych firm do współpracy, krajowych i zagranicznych, - kreowanie oraz rozwój długofalowej współpracy, - uczestnictwo w procesach negocjacyjnych, - kompleksowe przygotowanie ofert, - kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy, - odbywanie częstych podróży, - bieżące monitorowanie oraz identyfikowanie możliwości rozwojowych rynku; w dokumencie wskazano, że pracownik jest odpowiedzialny za nadzór nad projektami, za nadzór nad podwykonawcami, za terminowość wykonywanych zadań. Łączący strony stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 29.12.2017 r.; w wystawionym w dniu 29.12.2017 r. świadectwie pracy jako okres nieskładkowy wykazano chorobę trwającą od 25.04.2016 r. do 19.09.2016 r. , podano też, że w okresie od 20.09.2016 r. do 06.02.2017 r. pracownica przebywała na urlopie macierzyńskim. Wykonując powierzone jej obowiązki pracownicze na terenie kraju H. B. zajmowała się dostarczaniem dokumentów księgowych do firmy, prowadzącej obsługę finansową płatnika, zakupem drobnych materiałów budowlanych, najczęściej hydraulicznych, poszukiwaniem potencjalnych klientów płatnika poprzez oferowanie usług pracodawcy na prowadzonych już przez inne podmioty inwestycjach.

W dniu 07.03.2016 r. S. O. wystawił H. B. polecenia wyjazdu służbowego na czas od 16.03.2016 r. do 31.03.2016 r. do miejscowości M. i G. w Niderlandach. H. B. pokwitowała przyjęcie zaliczki w kwocie 1.500 zł; w dniu 31.03.2016 r. przedstawiła rachunek kosztów podróży na kwotę 3.183,38 zł.

W dniu 04.04.2016 r. S. O. wystawił H. B. polecenia wyjazdu służbowego na czas od 11.04.2016 r. do 15.04.2016 r. i od 18.04.2016 r. do 22.04.2016 r. do miejscowości M. i G. w Niderlandach. H. B. pokwitowała przyjęcie zaliczek w kwotach po 400 zł; w dniu 15.04.2016 r. przedstawiła rachunek kosztów podróży na kwotę 860,32 zł a w dniu 22.04.2016 r. przedstawiła rachunek kosztów podróży na kwotę 857,70 zł.

Podczas pobytów w Holandii H. B. wizytowała realizowane tam przez S. O. inwestycje, polegające na remontowaniu apartamentów; do jej obowiązków należała kontrola pracujących tam podwykonawców płatnika i ocena, czy rzeczywiście zajmują się powierzonymi im pracami.

W okresie od 23.08.2016 r. do 31.01.2017 r. S. O. zatrudniał w pełnym wymiarze czasu pracy Ł. K. na stanowisku przedstawiciel handlowy, kierownik firmy budowlanej.

W dniu 19.07.2016 r. M. K., wykonujący usługi budowlane jako podwykonawca firmy (...) złożył pisemne oświadczenie, że H. B. była obecna w marcu i kwietniu 2016 r. na inwestycjach w miejscowościach M. i G. w Holandii, gdzie zajmowała się objaśnianiem zakresu prac i nadzorem nad ich wykonaniem. M. K. w dniach 24.03.2016 r., 30.03.2016 r., 06.07.2016 r. złożył faktury dla firmy (...), określające wynagrodzenie za wykonanie prac remontowo – budowlanych, wykonanych w miejscowościach G., A., E., odpowiednio na kwoty 29.000 zł, 28.000 zł, 12.000 zł.

W dniu 9 sierpnia 2016 r. M. J., zamieszkała w M. złożyła pisemne oświadczenie, że H. B. w marcu i kwietniu kierowała przebudową jej domu; omawiała z inwestorką rysunki związane z budową oraz nabywała w jej imieniu materiały budowlane.

W dniu 20.07.2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych powiadomił S. O. o zamiarze wszczęcia kontroli w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania obowiązany jest Zakład oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

W pisemnym oświadczeniu, datowanym 13.08.2016 r. S. O. podał, że aktualnie jego firma większość zleceń wykonuje na terenie Holandii. Zatrudnienie H. B. jako przedstawiciela handlowego miało na celu pozyskanie nowych klientów w Polsce i rozwój firmy w kraju. H. B. nie miała wykonywać prac budowlanych a jedynie oferować usługi, sprawdzać, czy budowy bądź remonty wykonywane są prawidłowo, czy są tam wszyscy podwykonawcy i w jakim są stanie, jaki jest stan zaawansowania prac i czy klienci mają jakieś zastrzeżenia. H. B. wykonywała pracę w różne dni i w różnych miejscach, najczęściej w terenie. Informacje o odbytych spotkaniach z kontrahentami, informacje na temat budów, H. B. przekazywała telefonicznie lub podczas osobistych spotkań; w taki sam sposób były przekazywane polecenia. Do oświadczenia płatnik załączył fotografie, wykonane przez H. B., dokumentujące roboty prowadzone w miejscowościach G. i M.. Podczas przesłuchania przed organem rentowym w dniu 01.09.2016 r. S. O. podał, że w 2016 r. prowadził działalność na terenie Polski i Holandii; na terenie Polski były to usługi remontowo-budowlane u co najmniej dwóch inwestorów w W. i S.. Płatnik wskazał, że do zadań H. B. nie należała ściśle techniczna ocena prac, wykonywanych przez podwykonawców; w jej gestii była ocena, czy prace były w ogóle wykonywane, czy były wykonywane terminowo. H. B. w zakresie prac wykonywanych na terenie Polski jeździła po budowach i starała się pozyskać nowych klientów, jednak skutek tych działań była słaby, gdyż nikogo nie pozyskała.

W dniu 2 stycznia 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. zawiadomił S. O. o zamiarze wszczęcia kontroli w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu, prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe, wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych. W oświadczeniu z dnia 16.02.2017 r. S. O. podał, że początkowo działalność gospodarczą wykonywał wyłącznie na terenie Polski a od połowy marca 2015 r. rozpoczął świadczenie usług na terenie Holandii. W zależności od okresu, ilość zleceń na terenie Polski i poza jej granicami kształtowała się w różny sposób, z tym że nigdy nie zdarzało się, aby wykonywał działalność wyłącznie poza Polską. Z kolei w piśmie z 28.02.2017r. S. O. oświadczył, że nie występował o wydanie zaświadczenia A1, w ramach firmy (...) zatrudnił dwóch pracowników, tj. H. B. i Ł. K..

Pismem z dnia 11.05.2017 r., przesłanym również do wiadomości H. B. i Niderlandzkiej Instytucji Ubezpieczeniowej, organ rentowy poinformował pełnomocnika S. O., że w okresie od 15.02.2016 r. H. B. podlega ustawodawstwu instytucji holenderskiej w zakresie ubezpieczenia społecznego na podstawie art. 11 ust.3a rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.UE.L. z 30.04.2004 nr L166/1) który stanowi, że osoba wykonująca w Państwie Członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego. Organ wskazał, że H. B. wykonywała pracę na rzecz płatnika składek w okresach od 16.03.2016 do 31.03.2016 r., od 11.04.2016 r. do 15.04.2016 r., od 18.04.2016 r. do 22.04.2016 r. zgodnie z poleceniami wyjazdów służbowych. Fakt wykonywania pracy na terenie Holandii w miejscowościach M. i G. potwierdzają oświadczenia, złożone przez płatnika i ubezpieczoną, wykonane zdjęcia z miejsc budowy, jak też oświadczenie M. J.. Jednocześnie organ wskazał, że co do okresów świadczenia pracy na terenie Polski brak jest jakichkolwiek dowodów, stąd też należy przyjąć, że praca na terenie Polski nie była wykonywana nawet w stopniu marginalnym.

W dniu 07.08.2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. w związku z brakiem odpowiedzi i zajęcia stanowiska dotyczącego określonego ustawodawstwa właściwego – holenderskiego na okres od 15.02.2016 r. dla ubezpieczonej H. B. wystąpił do Niderlandzkiej Instytucji Ubezpieczeniowej o udzielenie odpowiedzi, jakiemu ustawodawstwu powinna podlegać ubezpieczona; do wniosku załączono kopię pisma z 11.05.2017 r. Z pismem takiej samej treści organ rentowy wystąpił ponownie 08.03.2018 r. W odpowiedzi z dnia 01.05.2018 r. Niderlandzka Instytucja Ubezpieczeniowa powiadomiła Zakład Ubezpieczeń Społecznych, że nie posiada istotnych danych na

temat S. O. i B. (zapewne omyłkowo wpisano imię) B.. Z kolei w piśmie z 24.10.2018 r. Niderlandzka Instytucja Ubezpieczeniowa poinformowała Zakład Ubezpieczeń Społecznych, że nie zostały znalezione żadne informacje które wskazywałyby, że p. B. kiedykolwiek pracowała w Holandii, pracowała zawodowo lub prowadziła działalność na własny rachunek.

W piśmie z 03.07.2020 r., adresowanym do pełnomocnika S. O. i przesłanym do wiadomości H. B. oraz Niderlandzkiej Instytucji Ubezpieczeniowej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. poinformował, że w okresie od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r. H. B. podlegała ustawodawstwu holenderskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Organ zaznaczył, że powyższe ustalenie ma charakter tymczasowy i stanie się ostateczne w terminie dwóch miesięcy od momentu poinformowania o nim instytucji wyznaczonych przez władze zainteresowanych państwa członkowskich o ile ustawodawstwo nie zostanie ostatecznie określone lub jedna z zainteresowanych instytucji nie poinformuje II Oddziału ZUS w Ł. przed upływem tego dwumiesięcznego terminu o niemożności zaakceptowania określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa lub o swojej odmiennej opinii w tej kwestii (w aktach organu brak jest zwrotnego poświadczenia odbioru pisma przez Niderlandzką Instytucję Ubezpieczeniową).

W dniu 28.07.2020 r. pełnomocnik S. O. wystąpił do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o wydanie decyzji administracyjnej dotyczącej ustawodawstwa właściwego dla H. B.. Decyzją z dnia 11.09.2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że H. B. nie podlega polskiemu ustawodawstwu w okresie od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r.

W dniu 8 sierpnia 2019 r. S. O. został zawiadomiony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. o zamiarze wszczęcia kontroli w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

W oświadczeniu, złożonym 13.08.2016 r. H. B. podała, że podczas zatrudnienia w firmie (...) do jej obowiązków należało oferowanie usług i zdobywanie nowych kontrahentów i w tym celu kontaktowała się i odbywała spotkania z potencjalnymi klientami, prowadziła nadzór nad pracami, prowadzonymi przez pracodawcę, w mniejszym zakresie zajmowała się doglądaniem budów i prac, prowadzonych przez pracodawcę i jego podwykonawców, w tym realizowanych w miejscowościach M. i G..

(wydruk z CEiDG, umowa o pracę, zakres czynności, kwestionariusz osobowy, oświadczenia S. O. i H. B., protokół przesłuchania, polecenia wyjazdu, oświadczenie M. J., świadczenie M. K., pisma ZUS do Niderlandzkiej Instytucji Ubezpieczeniowej i jej odpowiedzi w aktach ZUS, zeznania S. O. z 14.04.2021 r. od 00:08:59 do 00:39:11 minuty).

Sąd Okręgowy oddalił zawarty w odwołaniu wniosek o zwrócenie się o nadesłanie informacji przez Niderlandzką Instytucję Ubezpieczeniową mając na uwadze, że stosownie do zasad, określających tryb rozwiązywania sporów co do ustalenia ustawodawstwa właściwego, przewidzianych w art. 15 i 16 rozporządzenia wykonawczego, które nakazują zwrócenie się – w przypadku istnienia wątpliwości bądź rozbieżności – do instytucji innego państwa członkowskiego, to instytucje tych krajów dostarczają lub wymieniają między sobą wszystkie dane niezbędne dla ustanowienia i określenia praw i obowiązków osób, do których ma zastosowanie rozporządzenie podstawowe a przekazywanie tych danych odbywa się bezpośrednio pomiędzy samymi instytucjami lub za pośrednictwem instytucji łącznikowych, bez udziału sądów powszechnych.

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów o zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy w okresie od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r. w stosunku do H. B. ma zastosowanie ustawodawstwo polskie. Organ rentowy przyjmując, że ubezpieczona w tym okresie nie podlegała polskiemu ustawodawstwu wskazywał, że brak jest jakichkolwiek dowodów na wykonywanie przez nią pracy na terenie Polski. Jednocześnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyjął, że w okresach od 16.03.2016 r. do 31.03.2016 r., od 11.04.2016 r. do 15.04.2016 r. od 18.04.2016 r. do 22.04.2016 r. H. B. wykonywała swoje obowiązki pracownicze w ramach delegacji służbowej na terenie Holandii, przez co zaistniały przesłanki do uznania, iż w spornym okresie

do ubezpieczonej ma zastosowanie ustawodawstwo holenderskie. W tym aspekcie sprawy należy przypomnieć, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza decyzja organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (art. 477⁽⁹⁾ i art. 477⁽¹⁴⁾ k.p.c.) i tylko w tym zakresie podlega ona kontroli sądu zarówno pod względem jej formalnej poprawności, jak i merytorycznej zasadności. Postępowanie sądowe zmierza do kontroli prawidłowości lub zasadności zaskarżonej decyzji. Od momentu wniesienia do sądu odwołania od decyzji organu rentowego rozpoznawana sprawa staje się sprawą cywilną, podlegającą rozstrzygnięciu według zasad właściwych dla tej kategorii. Odwołanie pełni rolę pozwu, a jego zasadność ocenia się na podstawie właściwych przepisów prawa materialnego. Postępowanie sądowe skupia się na wadach wynikających z naruszenia przez organ rentowy prawa materialnego. Przeniesienie sprawy na drogę sądową przez wniesienie odwołania od decyzji organu rentowego ogranicza się do okoliczności uwzględnionych w decyzji, a między stronami spornych; poza tymi okolicznościami spór sądowy nie może zaistnieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1999 r., II UZ 52/99, OSNAPiUS 2000 Nr 15, poz. 601 oraz z dnia 25 maja 1999 r. II UKN 622/99, OSNAPiUS 2000 Nr 15, poz. 591). W konsekwencji do oceny Sądu nie należało ustalenie, czy H. B. w spornym okresie spełniała przesłanki do objęcia jej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi jako pracownika a tym samym, czy relacja prawna łącząca ją z płatnikiem składek odpowiadała dyspozycji art. 22 k.p., ale rozstrzygnięcie, czy ubezpieczona wykonywała pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich i ewentualnie w którym z tych państw wykonywała znaczną część tej pracy. Ustalanie właściwego ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego dla osób wykonujących pracę najemną na terenie Unii Europejskiej odbywa się na podstawie przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE z 30.04.2004r. Nr L 166/1 ze zm.) - rozporządzenie podstawowe oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 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.) – rozporządzenie wykonawcze. Stosownie do art. 11 ust 1 i ust 2 pkt a rozporządzenia podstawowego osoby, do których stosuje się to 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. 13 ust. 1 rozporządzenia podstawowego osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w różnych Państwach Członkowskich podlega :

a) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim; lub

b) jeżeli nie wykonuje znacznej części pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania:

(i) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli jest zatrudniona przez jedno przedsiębiorstwo lub jednego pracodawcę; lub

(ii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstw lub pracodawców, jeżeli jest zatrudniona przez co najmniej dwa przedsiębiorstwa lub co najmniej dwóch pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się tylko w jednym państwie członkowskim; lub

(iii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, innego niż państwo członkowskie jej zamieszkania, jeżeli jest zatrudniona przez dwa lub więcej przedsiębiorstw lub dwóch lub więcej pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się w dwóch państwach członkowskich, z których jedno jest państwem członkowskim jej zamieszkania; lub

(iv) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli jest zatrudniona przez dwa lub więcej przedsiębiorstw lub dwóch lub więcej pracodawców, a co najmniej dwa z tych przedsiębiorstw lub dwóch z

tych pracodawców mają siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie miejsca zamieszkania.

Stosownie do art. 14 ust. 5 rozporządzenia wykonawczego, do celów stosowania art. 13 ust. 1 rozporządzenia podstawowego osoba, która "normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich", oznacza osobę, która równocześnie lub na zmianę wykonuje jedną lub kilka odrębnych prac w dwóch lub więcej państwach członkowskich w tym samym lub kilku przedsiębiorstwach lub dla jednego lub kilku pracodawców. Nadto zgodnie z art. 16 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego dotyczącego wykonania rozporządzenia podstawowego osoba, która wykonuje pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, informuje o tym instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania. Natomiast według procedury zawartej w art. 16 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego, wyznaczona instytucja państwa członkowskiego miejsca zamieszkania niezwłocznie ustala ustawodawstwo mające zastosowanie do zainteresowanego, uwzględniając art. 13 rozporządzenia podstawowego oraz art. 14 rozporządzenia wykonawczego. Zgodnie z art. 19 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego na wniosek zainteresowanego lub pracodawcy instytucja właściwa państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma zastosowanie zgodnie z przepisami tytułu II rozporządzenia podstawowego, poświadcza, że to ustawodawstwo ma zastosowanie, oraz w stosownych przypadkach wskazuje, jak długo i na jakich warunkach ma ono zastosowanie. 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 podstawowego. Na osobach objętych art. 13 rozporządzenia podstawowego w związku z treścią jego art. 13 ust. 5 spoczywają obowiązki informacyjne, których wykonanie może mieć znaczenie dla nabycia i realizacji prawa do określonych świadczeń. Zgodnie z treścią art. 13 ust. 1a rozporządzenia podstawowego, osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim. Stosownie zaś do treści art. 14 ust. 5 rozporządzenia wykonawczego, do celów stosowania art. 13 ust. 1 rozporządzenia podstawowego osoba, która „normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich”, oznacza osobę, która równocześnie lub na zmianę wykonuje jedną lub kilka odrębnych prac w dwóch lub więcej państwach członkowskich w tym samym lub kilku przedsiębiorstwach lub dla jednego lub kilku pracodawców. Jednocześnie - co wynika z art. 14 ust. 5b powołanego rozporządzenia, praca o charakterze marginalnym nie będzie brana pod uwagę do celów określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa na mocy art. 13 rozporządzenia podstawowego. Art. 14 ust.5 rozporządzenia wykonawczego stanowi, że do celów stosowania art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia podstawowego „znaczną część pracy najemnej lub działalności na własny rachunek” wykonywana w państwie członkowskim oznacza znaczną pod względem ilościowym część pracy najemnej lub pracy na własny rachunek wykonywanej w tym państwie członkowskim, przy czym nie musi to być koniecznie największa część tej pracy. Natomiast według art. 14 ust. 8 rozporządzenia, w celu określenia, czy znaczna część pracy jest wykonywana w danym państwie członkowskim, należy uwzględnić następujące kryteria orientacyjne:

- a) w przypadku pracy najemnej - czas pracy lub wynagrodzenie,
- b) w przypadku pracy na własny rachunek - obrót, czas pracy, liczba świadczonych usług lub dochód.

W ramach ogólnej oceny, spełnienie powyższych kryteriów w proporcji mniejszej niż 25% tych kryteriów wskazuje, że znaczna część pracy nie jest wykonywana w danym państwie członkowskim. Procedura dotycząca stosowania art. 13 została określona w art. 16 rozporządzenia wykonawczego. Osoba, która wykonuje pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, informuje o tym instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania (ust. 1). Wyznaczona instytucja państwa członkowskiego miejsca zamieszkania niezwłocznie ustala ustawodawstwo mające zastosowanie do zainteresowanego, uwzględniając art. 13 rozporządzenia podstawowego oraz art. 14 rozporządzenia wykonawczego. Takie wstępne określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa ma charakter tymczasowy. Instytucja ta informuje wyznaczone instytucje każdego państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, o swoim tymczasowym określeniu (ust. 2). Tymczasowe określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa, przewidziane w ust. 2, staje się ostateczne w terminie dwóch miesięcy od momentu poinformowania o nim instytucji wyznaczonych przez właściwe władze zainteresowanych państw członkowskich, zgodnie z ust. 2, o ile ustawodawstwo nie zostało już ostatecznie określone na podstawie

ust. 4, lub przynajmniej jedna z zainteresowanych instytucji informuje instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego miejsca zamieszkania przed upływem tego dwumiesięcznego terminu o niemożności zaakceptowania określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa lub o swojej odmiennej opinii w tej kwestii (ust. 3). W przypadku, gdy z uwagi na brak pewności co do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa niezbędne jest nawiązanie kontaktów przez instytucje lub władze dwóch lub więcej państw członkowskich, na wniosek jednej lub więcej instytucji wyznaczonych przez właściwe władze zainteresowanych państw członkowskich lub na wniosek samych właściwych władz ustawodawstwo mające zastosowanie do zainteresowanego jest określone na mocy wspólnego porozumienia, z uwzględnieniem art. 13 rozporządzenia podstawowego i odpowiednich przepisów art. 14 rozporządzenia wykonawczego (ust. 4). W przypadku rozbieżności opinii między zainteresowanymi instytucjami lub właściwymi władzami podmioty te starają się dojść do porozumienia, a zastosowanie ma art. 6 rozporządzenia wykonawczego (ust. 4). Instytucja właściwa państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo zostało tymczasowo lub ostatecznie określone jako mające zastosowanie, niezwłocznie informuje o tym zainteresowanego (ust. 5). Jeżeli natomiast zainteresowany nie dostarczy informacji, o których mowa w ust. 1, powołany artykuł stosuje się z inicjatywy instytucji wyznaczonej przez właściwą władzę państwa członkowskiego miejsca zamieszkania, gdy tylko instytucja ta zapozna się z sytuacją tej osoby, np. za pośrednictwem innej instytucji zainteresowanej (ust. 6). Dokumentem potwierdzającym podleganie ustawodawstwu danego państwa jest „zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej” wydane na formularzu A1.

Niderlandzka Instytucja Ubezpieczeniowa nie podzieliła zapatrywania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wedle którego H. B. winna podlegać ustawodawstwu holenderskiemu w zakresie zabezpieczenia społecznego podnosząc, że nie dysponuje żadnymi informacjami wskazującymi, aby ubezpieczona kiedykolwiek pracowała w Holandii, pracowała zawodowo lub prowadziła działalność na własny rachunek. Na datę wydania zaskarżonej decyzji brak było także informacji, iż Niderlandzka Instytucja Ubezpieczeniowa otrzymała pismo ZUS z 03.07.2020 r., informujące, że w okresie od 15.02.2016 r. do 29.12.2017 r. H. B. podlegała ustawodawstwu holenderskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Odwołujący podnosili, że z uwagi na fakt, że H. B. oprócz świadczenia pracy na terenie Holandii wykonywała pracę w Polsce, to powinna podlegać ustawodawstwu polskiemu. W realiach rozpoznawanej sprawy Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyjmując ustalenia, dotyczące wykonywania przez H. B. pracy wyłącznie na terenie Holandii bezkrytycznie oparł się o dokumenty w postaci poleceń wyjazdów służbowych, dokumentacji fotograficznej oraz pisemnych oświadczeń M. K. i M. J.. Dokumentacja związana z wyjazdami służbowymi H. B. nie zawiera żadnego obiektywnego potwierdzenia pobytu w miejscach delegowania i opiera się wyłącznie na oświadczeniu pracownika, przyjętym przez pracodawcę. Jeżeli chodzi o dokumentację fotograficzną prac, prowadzonych przez S. O. na terenie Holandii, to z oczywistych względów nie jest możliwe zweryfikowanie jej autora. Według M. K. wizytując inwestycje prowadzone przez S. O. w Holandii H. B. miała zajmować się objaśnianiem zakresu prac i nadzorem nad ich wykonaniem; podobnie cel delegacji ubezpieczonej określiła M. J.. Treść tych oświadczeń należałoby jednak skonfrontować z posiadanymi przez H. B. kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym. Ubezpieczona jest z zawodu fryzjerką, przed podjęciem zatrudnienia u S. O. nie miała styczności zawodowej z działalnością budowlano-remontową. Trudno więc sobie wyobrazić, aby pracodawca wydelegował pracownika nie posiadającego żadnych kompetencji do nadzorowania i objaśniania prac budowlanych. Stosownie do zeznań, jakie S. O. złożył w charakterze strony, jedynym celem wyjazdów służbowych H. B. do Holandii było sprawdzenie, czy podwykonawcy pracodawcy w ogóle są obecni na placu budowy i czy cokolwiek tam robią. Bez wątpienia H. B. nie byłaby w stanie ocenić prawidłowości wykonywania tych prac a tym bardziej udzielić wykonawcom jakichkolwiek wyjaśnień i wskazówek. W ustalonym stanie faktycznym, wbrew stanowisku organu rentowego, nie można podzielić aktywności zawodowej H. B. na okres rzeczywistego świadczenia pracy, co miało mieć miejsce podczas jej wyjazdów służbowych, oraz na okresy pracy w Polsce, kiedy to ubezpieczona miała nie mieć do realizacji praktycznie żadnych zadań. Jak to już wcześniej zaznaczono, rolą Sądu nie była ocena racjonalności postępowania pracodawcy, zatrudniającego pracownika do realizacji zadań, które praktycznie nie przynoszą żadnych wymiernych efektów dla przedsiębiorcy (obserwowanie podwykonawców przy ich pracy w Holandii, dokonywanie drobnych zakupów materiałów budowlanych, bezowocne próby zainteresowania potencjalnych klientów ofertą firmy płatnika). W konsekwencji nie ma uzasadnionych podstaw dla dokonania przeciwstawienia okresów pracy, jakie w ramach umowy o pracę z S. O. H. B. wykonywała w Holandii (prace efektywnie wykonane w ramach obowiązków pracowniczych) i w Polsce (praktyczny brak

wykonywania obowiązków pracowniczych). Reasumując brak jest jakichkolwiek racjonalnych przesłanek mogących świadczyć o tym, że w ramach umowy o pracę zawartej z S. O. H. B. jako pracownik najemny znaczną część pracy wykonywała na terenie Holandii w rozumieniu norm rozporządzenia podstawowego i wykonawczego a tym samym, że ubezpieczona w spornym okresie nie podlegała ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Co warto podkreślić, przepisy art. 13 ust. 2 i 3 rozporządzenia podstawowego mają na celu wyeliminowanie podwójnego (lub wielokrotnego) ubezpieczenia w różnych państwach członkowskich ewentualnie uniknięcia sytuacji, w której dana osoba nie będzie podlegała żadnemu ustawodawstwu. Zaskarżona decyzja stwierdzająca niepodleganie ustawodawstwu polskiemu, która pośrednio ustalała nieakceptowane przez niderlandzką instytucję ubezpieczeniową podleganie ustawodawstwu holenderskiemu skutkowałaby zaś tym, że w okresie w niej wskazanym H. B. de facto nie podlegałaby żadnemu ustawodawstwu. Z tych też względów na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego i art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c. orzeczono jak w pkt 1 wyroku. Na podstawie art. 98 k.p.c. na rzecz odwołujących zasądzono koszty zastępstwa procesowego w wysokości określonej w § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.