

Sygn. akt VI U 839/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	St. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 listopada 2013 r. w S.

sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

przy udziale Ł. N. (1) i K. P. (1)

o wydanie zaświadczeń dotyczących właściwego ustawodawstwa

na skutek odwołań (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 29 marca 2013 roku nr (...)i (...)

I. oddala odwołania;

II. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwotę 120 (stu dwudziestu) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W dniu 29 marca 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wydał decyzje o numerach (...) oraz (...), którymi odmówił spółce (...) wydania zaświadczeń dotyczących właściwego ustawodawstwa o treści żądanej przez płatnika składek, stwierdzających, że w okresie od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r., tj. w czasie wykonywania pracy na terenie Niemiec, pracownicy Ł. N. (1) oraz K. P. (1) objęci są w zakresie ubezpieczeń społecznych polskim ustawodawstwem.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. odwołała się od obu tych decyzji, zarzucając im:

1. naruszenie art. 12 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 883/2004 poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że spółka nie prowadzi normalnie swojej działalności na terenie Polski i w tym samym nie spełnia wymagań do delegowania pracowników w polskim systemie ubezpieczeń społecznych;

2. naruszenie art. 14 ust.2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 987/2009 poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że spółka nie prowadzi normalnie swojej działalności na terenie Polski i w tym samym nie spełnia wymagań do delegowania pracowników w polskim systemie ubezpieczeń społecznych.

Z uwagi na powyższe pełnomocnik spółki wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że w okresie od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r., tj. w czasie wykonywania pracy na terenie Niemiec, pracownicy Ł. N. (1) i K. P. (1) są objęci w zakresie ubezpieczeń polskim ustawodawstwem i nakazanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wydania zaświadczenia dotyczącego właściwego ustawodawstwa o takiej treści. W uzasadnieniu obu odwołań zarzucono, iż organ rentowy przed wydaniem decyzji w ogóle nie ustalił, czy spółka prowadzi normalnie działalność w Polsce, poprzestając na ustaleniu, że nie ma ona żadnego kontraktu w Polsce, a jedyny kontrakt, który uzyskała, realizuje za granicą. Skarżący wskazał, iż organ rentowy pominął fakt, iż spółka jest podmiotem niedawno zawiązanym, który dopiero wchodzi na rynek. Podkreślił, że siedziba spółki znajduje się na terytorium Polski, tam też przebywa jej zarząd. Zapewniono, iż spółka cały czas podejmuje konkretne działania zmierzające do zawierania i realizowania kontraktów na terenie Polski.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społeczny Oddział w S. wniósł o ich oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Wskazał, iż odwołująca spółka nie spełnia kryterium prowadzenia znacznej części działalności w Polsce, wobec czego brak jest podstaw, by do jej pracowników zastosować polskie ustawodawstwo.

Postanowieniem z dnia 24 września 2013 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie połączył obie sprawy do łącznego prowadzenia i wyrokowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 25 września 2012 r. Z. W. (1) i J. K. (1) zawiązali spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) z siedzibą w S.. Spółka została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 6 listopada 2012 r.

Jako przedmiot działalności spółki w Krajowym Rejestrze Sądowym ujawniono: obróbkę metali i nakładanie powłok na metale, obróbkę mechaniczną elementów metalowych, produkcję statków i konstrukcji pływających, produkcję łodzi wycieczkowych i sportowych, naprawę i konserwację statków i łodzi, roboty związane z budową rurociągów przemysłowych i sieci rozdzielczych, wykonywanie instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych, pozostałe specjalistyczne roboty budowlane, gdzie indziej niesklasyfikowane, działalność usługową w zakresie informacji, działalność prawniczą, rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe, doradztwo związane z zarządzaniem, stosunki międzyludzkie (public relations) i komunikacja, działalność w zakresie architektury i inżynierii oraz związane z nią doradztwo techniczne oraz działalność związaną z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników.

Adres siedziby spółki określono jako: ul. (...), S..

Dowód: informacja z KRS, k. 5-7 akt sprawy.

W dniu 17 grudnia 2012 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S., reprezentowana przez wspólnika Z. W. (1), zawarła z A.J.K. (...) & CO. KG, reprezentowaną przez wspólnika G. K. umowę, na mocy której zobowiązała się oddać do dyspozycji (...) „swoich specjalistów jako firma-podwykonawca”, w przypadku zapotrzebowania na ich pracę. Wskazano przy tym, że miejsce pracy znajduje się w B.+ V.W.w H.. W umowie zamieszczono też m.in. zastrzeżenie, że „Każda osoba z Polski powinna posiadać zaświadczenie E-101 lub zieloną kartę UE”.

Dowód: umowa z 17.12.2012 r. - k. 49 akt sprawy.

W dniu 1 stycznia 2013 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zawarła z Ł. N. (1) oraz K. P. (1) umowy o pracę tymczasową.

W ww. umowach (obu o identycznej treści) ustalono, że Ł. N. (1) oraz K. P. (1) będą wykonywać prace monterów rurociągów w wymiarze całego etatu, w Niemczech – w stoczni (...), w okresie od 1 stycznia 2013 r. do dnia zakończenia kontraktu, na rzecz pracodawcy użytkownika (...), za wynagrodzeniem 1.600 zł brutto miesięcznie plus należne delegacje służbowe z tytułu pracy za granicą.

Porozumieniami zmieniającymi ww. umowy o pracę z 15 marca 2013 r. Ł. N. (1) zwiększono wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2.000 zł brutto miesięcznie, natomiast K. P. (1) do kwoty 2.500 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- akta osobowe Ł. N., część B – umowa o pracę i porozumienie zmieniające;
- akta osobowe K. P., część B - umowa o pracę i porozumienie zmieniające.

W tym samym czasie spółka zatrudniła także szereg innych osób (łącznie ponad 20) – wszystkich na stanowiskach robotniczych, monterów instalacji rurociągowych i ich pomocników. Z wszystkimi zawarła umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika – tj. (...) spółki (...). Pracownicy byli rekrutowani w Polsce, bezpośrednio przez Z. W.. Umowy zawierano z nimi w biurze w S., jednak od początku były wykonywane tylko na terenie Niemiec.

Podczas pracy świadczonej na terenie Niemiec całkowity nadzór nad wykonywaniem pracy przez wszystkich pracowników odwołującej spółki, sprawowała spółka niemiecka – pracodawca użytkownik. Polska spółka nie zatrudniała żadnej osoby (ani na podstawie umowy o pracę, ani na podstawie umowy cywilnoprawnej) do nadzoru pracowników na terenie Niemiec.

Dowód: zeznania prezesa pozwanej Z. W. (1) – k. 93-94 akt sprawy.

Dnia 1 lutego 2013 r. (...) Sp. z o.o. zgłosiła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako płatnik składek oraz zgłosiła do ubezpieczeń społecznych swoich pracowników, z datą powstania obowiązku opłacania składek: 22 stycznia 2013 r. W dokumentach rozliczeniowych za styczeń 2013 r. spółka wykazała 20 osób zgłoszonych do ubezpieczeń, za luty 2013 r. – 18 osób.

Z dniem 23 stycznia 2013 r. spółka uzyskała wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

Niesporne, a nadto dowody:

- dokumenty w aktach ZUS;
- certyfikat z 23.01.2013 r. – k. 79 akt sprawy.

W dniu 22 marca 2013 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. o wydanie zaświadczenia o ustawodawstwie polskim właściwym dla pracowników tymczasowych dla wszystkich swoich pracowników, w tym dla Ł. N. (1) i K. P. (1), w okresie ich oddelegowania do pracy na terenie Niemiec, tj. od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r.

Niesporne.

W chwili składania ww. wniosków oraz w dacie ich rozpoznawania przez organ rentowy spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. realizowała tylko jedną umowę, zawartą z niemiecką spółką; w Polsce nie posiadała żadnego kontraktu. W związku z powyższym osiągnięte obroty spółki za granicą stanowiły 100%, a w Polsce – 0%. Spółka korzystała w tym czasie w zakresie obsługi prawnej i księgowo-podatkowej z usług firm zewnętrznych, mieszczących się w Polsce. Siedziba spółki mieściła się przez cały czas w S., przy ul. (...), gdzie zajmowała 4 pomieszczenia, wyposażone w meble i sprzęt biurowy. Przebywał tam wyłącznie prezes spółki.

Dowód: zeznania prezesa pozwanej Z. W. (1) – k. 92-95 akt sprawy.

W kwietniu 2013 r. (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.rozpoczęła składanie ofert w celu pozyskania kontrahentów w Polsce.

Dowód: - oferty - k.22-22v akt sprawy.

W dniu 8 kwietnia 2013 r. Zakład Usług (...) s.c.J. K.& W. D.zlecił spółce (...)wykonanie rurociągów, natomiast w dniu 17 kwietnia 2013 r. Przedsiębiorstwo (...)”A. S.zleciło ww. spółce zatrudnienie 15 pracowników tymczasowych do prac gospodarczych w celu realizacji kontraktu.

Nadto w kwietniu 2013 r. odwołująca spółka wykonała dla (...)sp. z o.o. w S.prefabrykację i montaż zbrojenia na pontonach, zaś w sierpniu 2013 r. - roboty modernizacyjne w lokalu banku (...) S.A.w S.dla (...)M. K..

Dowody:

- zlecenia - k. 23-23v akt sprawy;
- faktura VAT nr (...) - k. 68 akt sprawy;
- faktura VAT (...) - k. 69 akt sprawy;
- faktura VAT nr (...) - k. 80 akt sprawy;
- faktura VAT nr (...) - k. 80v akt sprawy.

W dniu 10 czerwca 2013 r. (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.umowę o pracę łączącą ją z K. P. (1), bez wypowiedzenia

Dowód: akta osobowe K. P., część C – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 70 akt sprawy.

W dniu 31 sierpnia 2013 r. spółka oraz Ł. N. (1) rozwiązali natomiast, za porozumieniem stron, łączącą ich umowę o pracę tymczasową.

Dowód: akta osobowe Ł. N., część C – świadectwo pracy – k. 70 akt sprawy.

W dniu 1 października 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.wydał zaświadczenie o polskim ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego dla czterech pracowników (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S., dotyczące okresu od 1 października 2013 r. do 30 września 2014 r.

Dowody: zaświadczenia - k. 81-88 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania nie zasługiwały na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu było ustalenie, czy organ rentowy słusznie odmówił odwołującemu wydania zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego dla pracowników delegowanych do pracy na terytorium Niemiec, tj. dla zainteresowanych Ł. N. i K. P. (1).

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, tj. złożoną przez strony dokumentację oraz przesłuchanie w charakterze strony prezesa zarządu odwołującej się spółki - (...). Sąd uznał te dowody za miarodajne (poza fragmentem zeznań Z. W., o czym poniżej).

Na wstępie należy przypomnieć, iż w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot sporu jest określony treścią decyzji organu rentowego, od której odwołanie inicjuje postępowanie przed sądem. W sporach tych sądy nie działają w zastępstwie organu rentowego i nie orzekają o wniosku, ale o zasadności odwołania od konkretnej decyzji, w granicach co do przedmiotu oraz zakresu rozpoznania wyznaczonych przez treść decyzji. Oznacza to, że przed sądem odwołujący może żądać jedynie korekty stanowiska zajętego przez organ rentowy i wykazywać swoją rację, odnosząc się do przedmiotu sporu objętego zaskarżoną decyzją (tak SN w wyroku z dnia 9 września 2010r., II UK 84/10 i w postanowieniu z dnia 13 maja 1999 roku, II UZ 52/99).

Powyższe oznacza, że Sąd rozpoznający niniejszą sprawę był zobowiązany do ustalenia, czy najpóźniej w dacie wydania zaskarżonych decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.nr (...)r. i (...)r., tj. w dniu 29 marca 2013 r., istniały podstawy do wydania zaświadczeń o objęciu Ł. N. (1) i K. P. (1) w zakresie ubezpieczeń społecznych polskim ustawodawstwem. Bez znaczenia był więc fakt, iż w późniejszym okresie organ rentowy wydał decyzje odmiennej treści; z racji upływu czasu zmienić bowiem mogły się okoliczności faktyczne, co jednak nie mogło być brane pod uwagę w tej sprawie.

Przedmiotem sporu były nie tyle ustalenia odnośnie zaistniałych faktów, co ich interpretacja i wynikające z niej konsekwencje prawne. Odwołująca dążyła do wykazania, że spełnione zostały przesłanki do uznania, że jej pracownicy podlegają w zakresie zabezpieczenia społecznego ustawodawstwu polskiemu, a w szczególności, że prowadzi ona na terytorium Polski normalną działalność w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stanowisko to negował, wskazując przede wszystkim, że działalność spółki w spornym okresie była realizowana za granicą i tam też spółka odnotowywała całość swojego obrotu. Tym samym uważał, iż nie ma podstaw do ustalenia ustawodawstwa właściwego przy zastosowaniu wyjątku od zasady terytorialności.

W stosunku do pracowników wykonujących pracę poza państwem członkowskim swojego miejsca zamieszkania, zastosowanie mają przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.U.E.L.2004.166.1). Zgodnie z powołanym rozporządzeniem, pracownik przemieszczający się w obrębie Unii Europejskiej powinien podlegać tylko jednemu ustawodawstwu zabezpieczenia społecznego (art. 11 ust. 1).

Jako ogólną regułę przyjęto do określenia ustawodawstwa właściwego zasadę terytorialności (art. 11 ust. 2 a-e), która stanowi, że osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, urzędnik służby cywilnej podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, jakiemu podlega zatrudniająca go administracja, osoba otrzymująca zasiłek dla bezrobotnych zgodnie z przepisami art. 65 na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego zamieszkania podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, osoba powołana lub odwołana ze służby w siłach zbrojnych lub służby cywilnej w państwie członkowskim podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, a każda inna osoba podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, bez uszczerbku dla innych przepisów rozporządzenia, gwarantujących jej świadczenia na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku innych państw członkowskich (zasada *lex loci laboris*). Rozporządzenie przewiduje ściśle uregulowane odstępstwa od tej ogólnej zasady.

Wyjątek przewiduje między innymi art. 12 ust. 1 dla pracowników najemnych delegowanych do wykonywania pracy w innym państwie członkowskim. Stosownie do powołanego przepisu osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam 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 delegowaną osobę.

Pojęcia użyte w treści ww. przepisu zostały wyjaśnione w art. 14 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie

koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. UE.L.2009.284.1). Stosownie do jego treści 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, w którym siedzibę ma jej pracodawca (ust. 1). Do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego sformułowanie "który normalnie tam prowadzi swą działalność" odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzeniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Odnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności (ust. 2).

Wyjaśnieniu rozpatrywanych pojęć służy również decyzja Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego nr A2 z dnia 12 czerwca 2009 r., dotycząca wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym (2010/C 106/02).

Zgodnie z jej założeniami, pierwszym decydującym warunkiem dla zastosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia jest istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem przez cały okres delegowania.

Drugim decydującym warunkiem jest natomiast istnienie więzi między pracodawcą a państwem członkowskim, w którym ma on swoją siedzibę. Możliwość delegowania pracowników powinna ograniczać się wyłącznie do przedsiębiorstw, które normalnie prowadzą swą działalność na terytorium państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu nadal podlega pracownik delegowany. Dlatego przyjmuje się, że powyższe przepisy mają zastosowanie jedynie do przedsiębiorstw, które zazwyczaj prowadzą znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym mają siedzibę.

Przepisy art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stosuje się zatem do pracownika podlegającego ustawodawstwu państwa członkowskiego (państwa wysyłającego) z tytułu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, który zostaje wysłany przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego (państwa zatrudnienia) w celu wykonywania tam pracy na rzecz tego pracodawcy. Pracę uważa się za wykonywaną na rzecz pracodawcy państwa wysyłającego, jeżeli ustalono, że praca ta jest wykonywana dla tego pracodawcy oraz że wciąż istnieje bezpośredni związek między pracownikiem a pracodawcą, który go oddelegował. W celu ustalenia, czy taki bezpośredni związek wciąż istnieje, a zatem dla przyjęcia, że pracownik nadal podlega zwierzchnictwu pracodawcy, który go oddelegował, należy uwzględnić szereg elementów, w tym odpowiedzialność za rekrutację, umowę o pracę, wynagrodzenie (niezależnie od ewentualnych umów między pracodawcą w państwie wysyłającym a przedsiębiorstwem w państwie zatrudnienia, dotyczących wynagradzania pracowników) i zwalniania oraz prawo do określania charakteru pracy.

Dla celów stosowania art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 987/2009, wymóg, do którego odnoszą się słowa „bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia”, można uważać za spełniony, jeśli dana osoba podlega przez co najmniej miesiąc ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma swoją siedzibę. Krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników.

W celu ustalenia, czy pracodawca zazwyczaj prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, instytucja właściwa w tym państwie zobowiązana jest 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 którym rekrutowani są pracownicy delegowani, i miejsce, w którym 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 wykonanych w państwie wysyłającym. Wykaz ten nie jest wyczerpujący, ponieważ kryteria powinny być dostosowane do każdego konkretnego przypadku i powinny uwzględniać charakter działalności prowadzonej przez przedsiębiorstwo w państwie, w którym ma ono siedzibę.

Wprawdzie sądy nie są związane wykładnią Komisji Administracyjnej, której uprawnienia są wykonywane bez uszczerbku dla uprawnienia władz, instytucji i osób zainteresowanych do korzystania z procedur i sądownictwa przewidzianych przez ustawodawstwo państw członkowskich w celu wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, ale propozycje wykładni zawarte w tej Decyzji nie są prawnie obojętne. Brak jest też przeszkód do tego, by sądy krajowe same dokonywały tego rodzaju interpretacji przepisów rozporządzenia przy rozstrzygnięciu sporów wynikających z krótkotrwałego przemieszczania się pracowników delegowanych do pracy za granicą i możliwych kolizji podlegania różnym systemom zabezpieczenia społecznego, które bywają nadużywane przez pracodawców wysyłających pracowników delegowanych do pracy za granicą z instrumentalnym wykorzystywaniem różniących się obciążeń składowych oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wymaga podkreślenia, że powyższe regulacje mają zastosowanie również do możliwości delegowania za granicę pracowników agencji pracy tymczasowej, przy czym przedsiębiorstwo pracy tymczasowej, które przekazuje czasowo pracowników z jednego Państwa Członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorcom mającym siedziby w innym Państwie Członkowskim, musi zwykle wykonywać swą działalność w tym pierwszym Państwie. Warunek ten jest spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo stale wykonuje znaczącą działalność w Państwie, w którym ma siedzibę (tak SN w wyroku dnia 11 maja 2010 r., II UK 389/09). Dodatkowo, kryteria podlegania pracowników tymczasowych właściwemu systemowi zabezpieczenia społecznego zinterpretował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2010 r. (II UK 319/09), wskazując 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 pozostawania 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.

Zdaniem Sądu Najwyższego aktualnie obowiązujące regulacje odpowiadają przy tym dotychczasowemu rozumieniu odnośnych przepisów rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. U.UE L 1971 r. Nr 149, poz. 2 ze zm.).

Na gruncie zaś owych przepisów na temat wymagań, jakie powinien spełniać pracodawca, aby jego pracownicy podlegali systemowi zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego, wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości (obecny Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej). W wyroku Fitzwilliam (C-202/97, ECR 2000/2/I-00883, LEX nr 82707) ETS stwierdził, że art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71, w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, że w celu skorzystania z przywileju przyznanego przez ten przepis przedsiębiorstwo, które przekazuje czasowo pracowników z jednego państwa członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorstwom mającym siedzibę w innym państwie członkowskim, musi wykonywać swą działalność w tym pierwszym państwie. Warunek ten jest spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo stale wykonuje znaczącą działalność w państwie, w którym ma siedzibę.

Z kolei w orzeczeniu w sprawie Plum (C-404/98, ECR 2000/11A/I- 09379, LEX nr 83030) wyraźnie podkreślono, że zastosowanie art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71 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, to przedsiębiorstwo prowadzi całą swoją działalność.

Na zakończenie należy podkreślić, że 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. Zastosowanie art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 stanowi więc wyjątek, który należy interpretować ściśle.

Mając na uwadze powyższe rozważania prawne, należało więc stwierdzić, że brak było jakichkolwiek podstaw do uznania właściwości ustawodawstwa polskiego w zakresie zabezpieczenia społecznego Ł. N. (1) i K. P. (1) jako pracowników (...) Sp. z o.o. delegowanych do pracy na terytorium Niemiec w okresie od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r.

Na moment złożenia wniosku o wydanie zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego spółka (...) nie wykonywała na terytorium Polski „normalnej działalności”. Jak już uprzednio wskazano, pojęcie to odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzeniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Bez znaczenia prawnego jest więc w tej sytuacji fakt, iż siedzibą spółki był w owym czasie (i jest nadal) S., tu znajdowało się jej biuro, sprawy księgowe zostały powierzone polskiemu biurowi rachunkowemu (podobnie jak obsługa prawna) oraz w Polsce byli rekrutowani pracownicy. Decydujące znaczenie ma bowiem fakt, iż wszystkie zatrudniane przez spółkę w owym czasie osoby, których praca generowała cały dochód na rzecz spółki, od początku do końca wykonywali pracę poza granicami Polski. Skoro więc aktywność (...) Sp. z o.o. na terenie kraju nie stanowiła znaczącej części jej działalności, a ograniczała się tylko do rekrutacji pracowników i podejmowania czynności administracyjnych w ramach wewnętrznego zarządu, w żadnej mierze nie można było przyjąć, aby w tym czasie spółka „normalnie prowadziła swą działalność” na terytorium Polski.

Jak wskazywano już na wstępie, wpływu na ustalenie powyższej okoliczności nie mogło mieć złożenie przez odwołującą dokumentów wskazujących na pozyskiwanie przez nią zleceń na terenie kraju, skoro dokumenty te dotyczą okresu późniejszego niż moment złożenia wniosku i wydania decyzji, a zatem nie pozwalają na ustalenie przedmiotu i zakresu działalności spółki w rozpatrywanym okresie.

Dodatkowo – w świetle zeznań Z. W. – koniecznym było uznanie, że także obaj zainteresowani nie spełnili wymogu z art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 987/2009, który wskazuje, że do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 „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, w którym siedzibę ma jej pracodawca. Wymóg podlegania ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca, uważa się bowiem za spełniony, jeżeli osoba ta podlegała ubezpieczeniu społecznemu przez miesiąc (ewentualnie krótszy okres) przed oddelegowaniem jej do pracy w innym państwie. Oznacza to, że w sytuacji, gdy zarówno Ł. N., jak i K. P. zostali zatrudnieni przez (...) Sp. z o.o. od 1 stycznia 2013 r. i od pierwszego dnia trwania umowy o pracę świadczyli wyłącznie pracę za granicą, na rzecz pracodawcy-użytkownika, nie spełnili warunku określonego przywołanym przepisem.

Na zakończenie należy wskazać, iż Sąd nie dał wiary tej części zeznań Z. W., w której wskazywał on, że o potrzebie uzyskania dla pracowników zaświadczeń A1 dowiedział się dopiero w czasie trwania kontraktu. Wymóg taki został już

bowiem wyraźnie sformułowany w umowie, jaką odwołująca spółka zawarła ze spółką niemiecką w grudniu 2012r. Mowa jest tam wprawdzie o zaświadczeniach E-101 (ewentualnie o unijnej zielonej karcie), jednak w owym czasie takich zaświadczeń już nie wystawiano, bowiem – wobec wejścia w życie nowego rozporządzenia – zostało ono zastąpione przez zaświadczenia A1. Oznacza to, że działanie odwołującej, która wystąpiła o wydanie zaświadczeń A1 dopiero w połowie marca 2013r., mimo że pracownicy wykonywali pracę zagranicą już od stycznia, należało ocenić jako działanie celowe, zmierzające wyłącznie do stworzenia pozoru spełnienia wymogów koniecznych do uzyskania żądanych zaświadczeń.

Mając powyższe na uwadze, działając na podstawie przepisu art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., Sąd w punkcie I. wyroku oddalił oba odwołania.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 w zw. z art. 99 k.p.c. i 108 § 1 kpc. Stosownie do pierwszych z przywołanych przepisów, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym koszty wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika. W przedmiotowej sprawie organ rentowy wygrał sprawę w całości, stąd Sąd obciążył odwołującą się spółkę obowiązkiem zwrotu poniesionych przez organ kosztów zastępstwa radcowskiego w łącznej kwocie 120 zł (2x 60 zł za każdą ze spraw), ustalając wysokość należności w oparciu o przepis § 11 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 oraz § 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).