

Sygn. akt VI U 887/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Sieczkarz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 października 2014 r. w S.

odwołań (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. i R. S.

od decyzji nr (...) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 17 kwietnia 2013 roku (...)

oraz odwołań (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. i P. J.

od decyzji nr (...) Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 17 kwietnia 2013 roku znak: (...)

w sprawie (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., P. J. i R. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o wydanie zaświadczenia dotyczącego właściwego ustawodawstwa

I. oddała 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 zastępstwa procesowego;

III. zasądza od P. J. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. zasądza od R. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI U 887/13

## UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 17 kwietnia 2013 roku, nr (...)i (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.odmówił wydania zaświadczenia dotyczącego właściwego ustawodawstwa o treści żądanej przez płatnika składek (...)stwierdzającego,

że w okresie od 1 lutego 2013 roku do 31 stycznia 2014 roku, tj. w czasie wykonywania pracy na terenie kilku państwa członkowskich, pracownicy R. S.i P. J. objęci są w zakresie ubezpieczeń społecznych polskim ustawodawstwem. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego ustalono, że statutowa siedziba spółki mieści się w S. przy ul. (...). Zarząd firmy (...) przebywa na terenie Szwecji. Posiedzenie Zarządu Spółki odbywa się raz w roku w siedzibie firmy. Organ podkreślił, iż płatnik nie zatrudnia na terenie Polski pracowników administracyjnych, dokumenty księgowe firmy prowadzi i przechowuje zewnętrzne biuro rachunkowe. Aktualnie pracodawca posiada dwa kontrakty zagraniczne zawarte ze szwedzkimi firmami spedycyjnymi, tj. firmą (...) oraz (...), które zlecają pracownikom zatrudnionym u polskiego pracodawcy przewożenie towarów po wyznaczonych trasach międzynarodowych. Szwedzka strona odpowiada także za harmonogram pracowników. Rekrutacja pracowników rozpoczyna się od korespondencji mailowej oraz rozmowy telefonicznej po spotkaniu, które jest organizowane na terenie Szwecji lub w siedzibie firmy w Polsce. Nadto organ rentowy ustalił, że płatnik nie posiada własnego transportu samochodowego ani bazy na terenie Polski. Wskazując na powyższe, organ rentowy uznał, iż w siedzibie płatnika nie dochodzi do podejmowania ważnych decyzji dotyczących działalności firmy, zaś spółka zatrudnia pracowników jedynie w celu użyczenia ich szwedzkim pracodawcom.

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

- dokonanie dowolnej oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu, polegającej na przyjęciu, iż skoro spółka płatnika ma siedzibę w Polsce i nie zatrudnia pracowników administracyjnych, posilkuje się biurem zewnętrznym, równocześnie realizując dwa kontrakty zagraniczne, zawarte ze szwedzkimi firmami spedycyjnymi, nie posiadając własnego transportu samochodowego, to tym samym nie można uznać, iż płatnikiem jakim jest (...) Sp. z o.o. ma siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w Polsce;

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na pominięciu istotnych dla sprawy okoliczności, a to faktu, iż spółka pozostaje podmiotem prawa polskiego, a zatem kraju Wspólnoty, zarejestrowanym w polskim sądzie, przechowującym całą dokumentację spółki na obszarze polskim, związanym z normami prawa polskiego i unijnego i pomimo takich okoliczności przyjęciu, że z faktu, iż zarząd spółki zamieszkuje na terytorium Szwecji, to właśnie tam koncentruje się działalność spółki i wywiedzenia, bez wskazania na jakiej podstawie ZUS wywodzi, iż to właśnie w Szwecji znajduje się biuro, które określa politykę pracodawcy odwołującego,

- naruszenie postanowienia art. 13 ust. 1 lit b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, poprzez odmowę wydania poświadczenia o treści wnioskowanej przez płatnika składek, mimo iż wskazana norma jasno stanowi, iż pracownik podlegać winien ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności zatrudniającego go przedsiębiorstwa lub pracodawcy, a z dokumentacji spółki jasno wynika, iż siedziba pracodawcy, zatrudniającego odwołującego znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, co pozostaje okolicznością niesporną,

- naruszenie postanowienia art. 14 ust. 5 lit a Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/20098 poprzez odniesienie go do działalności przedsiębiorstwa, mimo iż norma ta dotyczy miejsca wykonywania pracy najmniejszej, a kwestia ta sporna w postępowaniu nie była,

- określenie działalności płatnika w Polsce na zasadzie „skrzynki pocztowej”, podczas gdy ustawodawstwo polskie, jak i unijne stwarza zapory dla funkcjonowania podmiotów wyłącznie w celach pozyskiwania korzyści, w szczególności przy uwzględnieniu faktu, iż normy prawa polskiego ustalają zobowiązania podatkowe na poziomie adekwatnym do ustaleń poczynionych dla Wspólnoty Europejskiej, pozwalają na kontrolę spółki odwołującej jako płatnika wyłącznie przez polskie organy i na prawach polskich, a jej działania podlegają corocznej sprawozdawczości i wymogom przedkładania stosownych dokumentów na rzecz sądu rejestrowego i urzędów skarbowych.

Z uwagi na powyższe spółka wniosła o zmianę zaskarżonych decyzji poprzez orzeczenie o podleganiu pracowników odwołującego i stosowaniu wobec nich w zakresie ubezpieczeń społecznych w okresie wnioskowanym norm polskiego

ustawodawstwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonych decyzji i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego

W uzasadnieniu odwołań wskazano, że polskie ustawodawstwo nie przywiduje wymogu, by dokumenty księgowe przechowywać w miejscu adresu spółki, natomiast wymaga, by znajdowały się one w Polsce i tak też jest. Spółka podkreśliła, że spółka pozostaje polskim podatnikiem, jak i płatnikiem składek ZUS i tylko polskie organy mają prawo dokonywać kontroli jej działalności. Operacje finansowe także podlegają kontroli ustawodawstwa polskiego, bowiem konto podstawowe spółki znajduje się w banku mającym miejsce działania na terenie Polski. Nadto płatnik zwrócił uwagę, iż nie istnieje w polskim prawie wymóg zatrudniania pracowników administracyjnych, ani też przepis wymuszający, by zarząd spółki miał miejsce zamieszkania w Polsce.

Odwołania od powyższych decyzji wnieśli także P. J. oraz R. S. wskazując, że określenie miejsca siedziby dla celów działalności gospodarczej wymaga uwzględnienia szeregu czynników, gdzie w pierwszym znajduje się siedziba statutowa, miejsce stanowiące centrum administracyjne, miejsce posiedzeń oraz miejsce określenia ogólnej polityki spółki. Zauważyli nadto, iż polskie ustawodawstwo nie przewiduje wymogu, by dokumenty księgowe przechowywać w miejscu adresu spółki, natomiast wymaga by znajdowały się one w Polsce i tak też jest. Spółka bowiem pozostawała w polskim ustawodawstwie, jako że została zarejestrowana na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z treścią art. 234 ksh posiedzenia zgromadzenia wspólników także odbywały się na terytorium RP, co potwierdza §14 ust.2 umowy Spółki.

W odpowiedzi na powyższe odwołania, wpisane pod odrębne sygnatury (VI U 1057/13, VI U 900/13, VI U 899/13 i VI U 887/13) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wniósł o ich oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Organ rentowy podniósł, iż w niniejszej sprawie ważną przesłanką było ustalenie, gdzie płatnik prowadzi w znacznej mierze działalność. Oceniając, czy pracodawca może być uznany za „zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności” należy brać pod uwagę różnorakie kryteria, przy czym następujące czynniki są szczególnie istotne: miejsce, w którym delegujące 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, miejsce, w którym zawierania jest większość umów z klientami, prawo mające zastosowanie do umów zawartych przed przedsiębiorstwo z klientami, liczba umów wykonanych w państwie wysyłającym, obroty w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw.

Postanowieniami z dnia 9 września 2013 r. i 8 stycznia 2014 r. Sąd Okręgowy połączył odwołania do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 6 grudnia 2005 roku I. Z. i A. G. działając w imieniu i na rzecz O. E. zawiązali spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) z siedzibą w S..

Przedmiotem działalności spółki jest: wznoszenie kompletnych budynków i budowli lub ich części, inżynieria lądowa i wodna, wykonywania instalacji budowlanych, sprzedaż pojazdów samochodowych, sprzedaż części i akcesoriów do pojazdów samochodowych, transport drogowy towarów, transport pasażerski lądowy, pozostały, przeładunek magazynowanie przechowywanie towarów, zagospodarowanie i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek, kupno i sprzedaż nieruchomości na własny rachunek, obsługa nieruchomości świadczona na zlecenie, wynajem pozostałych środków transportu, przetwarzanie danych, działalność związana z bazami danych, badanie rynku i opinii publicznej, doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, reklama, działalność związana z rekrutacją i udostępnianiem pracowników, działalność związana z tłumaczeniami i usługami sekretarskimi, działalność komercyjna pozostała, gdzie indziej sklasyfikowana.

Zgodnie z umową z dnia 6 grudnia 2005 roku władzami spółki są Zgromadzenie Wspólników, Zarząd oraz Rada Nadzorcza, o ile zostanie powołana uchwałą Zgromadzenia Wspólników. Prezesem Zarządu Spółki jest O. E., natomiast Wiceprezesem Zarządu początkowo została I. Z., a następnie K. K..

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

**Dowód:**

- wypis aktu notarialnego, repertorium A 14350/2005, k. 91-96 akt sądowych

- informacja z KRS, k. 68-73

W dniach 17 sierpnia 2011 roku oraz 24 lipca 2012 roku (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zawarła - odpowiednio – z P. J. oraz R. S. - umowy o pracę na czas nieokreślony.

W ww. umowach (obu identycznej treści) ustalono, że P. J. oraz R. S. będą wykonywać pracę kierowców samochodów ciężarowych w wymiarze całego etatu, za wynagrodzeniem 2000 zł, jednocześnie ustalając, iż praca ta będzie pracą terenową.

W ramach zatrudnienia P. J. oraz R. S. wykonywali pracę kierowcy samochodu ciężarowego na terytorium Unii Europejskiej, wyłącznie poza granicami Polski - P. J. na terenie Szwecji i Włoch, a R. S. na terenie Szwecji, Włoch i Norwegii.

**Dowód:**

- umowa o pracę z 17.08.2011 r., k. 47 akt sądowych

- umowa o pracę z 24.07.2012 r., k. 48 akt sądowych

- zestawienie załadunków i rozładunków k.189-190 akt sądowych

Spółka (...), prowadząca od chwili powstania tę samą działalność, tj. rekrutację pracowników (przede wszystkim na terenie Polski) i udostępnianie pracowników innym podmiotom gospodarczym na terenie Szwecji, w Polsce nie świadczy żadnych usług i nie realizuje żadnych kontraktów. Zleceniodawcami spółki były dwie szwedzkie firmy spedycyjne (...) oraz (...). Sprawy księgowe spółki zostały powierzone polskiemu biuru rachunkowemu. Potencjalni pracownicy byli wyszukiwani przez Wiceprezes Zarządu K. K. w internecie, ale również z rekomendacji innych kierowców. Umowy o pracę zawierano w biurze w S.. Z zainteresowanymi umowy o pracę zawarła K. K. jako wiceprezes płatnika. Praca kierowców od początku była wykonywana poza granicami Polski. Wszystkie zatrudniane przez spółkę osoby, których praca generowała dochód na rzecz spółki, wykonywały pracę na terytorium Unii Europejskiej, poza granicami Polski. Spółka nie posiada na terenie Polski własnego transportu samochodowego ani bazy transportowej.

W dniu 12 lutego 2013 roku (...) Sp. z o.o. w S. wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. o wydanie zaświadczeń o ustawodawstwie polskim właściwym dla swoich pracowników, w tym dla zainteresowanych, w okresie od 1 lutego 2013 roku do 31 stycznia 2014 roku.

W chwili składania ww. wniosków oraz w dacie ich rozpoznawania przez organ rentowy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. realizowała wyłącznie umowy zawarte ze szwedzkimi firmami na terenie Unii Europejskiej (poza terytorium Polski); w Polsce nie realizowała żadnego kontraktu. Zarząd Spółki – jej prezes i wiceprezes - zamieszkują na stałe w Szwecji.

**Niesporne, nadto dowód:**

- zeznania K. K., k. 178-179 akt sądowych

- polecenia wyjazdu służbowego, k. 127-131

- protokół przesłuchania K. K. i O. E. – w aktach kontroli ZUS

### **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 Unii Europejskiej, tj. dla zainteresowanych P. J. i R. S..

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, tj. złożoną przez strony dokumentację oraz przesłuchanie w charakterze strony wiceprezesa zarządu odwołującej się spółki – (...). Sąd uznał te dowody za wiarygodne.

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. tj. w dniu 17 kwietnia 2013 roku, istniały podstawy do wydania zaświadczeń o objęciu obu zainteresowanych - w zakresie ubezpieczeń społecznych - polskim ustawodawstwem.

Przedmiotem sporu były nie tyle ustalenia odnośnie zaistniałych faktów, co ich interpretacja i wynikające z niej konsekwencje prawne. Spółka (...) 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 roku 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 roku 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 zarządzaniem 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 roku, 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 roku 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 rozstrzyganiu 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.

Powyzsze 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 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. Zdaniem Sądu Najwyższego aktualnie obowiązujące regulacje odpowiadają przy tym dotychczasowemu rozumieniu odnośnych przepisów rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 roku 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 tych 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 F. (...), (...), 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 P.(...), (...), 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.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego (...) sp. z o. o. w S. w rzeczywistości nie wykonywała na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalności. Zlecenie na wykonywanie pracy dla pracowników spółki pochodziły wyłącznie od zagranicznych podmiotów gospodarczych, tj. szwedzkich firm spedycyjnych. Wszyscy zatrudniani pracownicy (kierowcy) od początku zatrudnienia wykonywali pracę poza granicami Polski. Z nadesłanych przez płatnika zestawień rozładunków i załadunków wynika, że R. S. i P. J. wykonywali pracę głównie na terytorium Szwecji, Włoch i Norwegii. W Polsce zaś nigdy nie wykonywali pracy. Z protokołu przesłuchania z dnia 15 kwietnia 2013 roku, spisane w czasie kontroli ZUS-u u płatnika, K. K. oraz O. E. oświadczyli, że „na terenie kraju spółka nie wykonuje żadnych usług, zaś pracownicy są zatrudniani w Polsce i wysyłani do pracy za granicę. Na terenie kraju nie świadczą żadnej pracy”. K. K. oraz O. E. po zapoznaniu się z treścią protokołu nie wnieśli do niego żadnych zastrzeżeń. Pozwana nie składała w niniejszym postępowaniu żadnych wniosków dowodowych celem wykazania okoliczności przeciwnych, zaś przesłuchiwana w charakterze strony K. K. potwierdziła powyższe okoliczności.

Reasumując, stwierdzić należało, że w momencie złożenia wniosku o wydanie zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego spółka (...) sp. z o. o. w S. 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 jest S., tu znajdowało się jej biuro, rachunek bankowy, sprawy księgowe zostały powierzone polskiemu biuru rachunkowemu (podobnie jak obsługa prawna), w Polsce byli rekrutowani pracownicy oraz raz do roku odbywało się posiedzenie Zarządu Spółki. 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 wykonywały pracę poza granicami Polski. Skoro więc aktywność (...) Sp. z o. o. na terenie kraju nie stanowiła znaczącej części jej działalności, a ograniczała się wyłącznie do rekrutacji, a właściwie faktycznego zatrudniania pracowników (podpisywania z nimi umów o pracę) 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.

Mając na uwadze powyższe rozważania prawne, należało więc stwierdzić, że brak było jakichkolwiek podstaw do zastosowania ustawodawstwa polskiego w zakresie ubezpieczeń społecznych wobec P. J. i R. S. jako pracowników (...) Sp. z o. o. delegowanych do pracy na terytorium krajów Unii Europejskiej w okresie od 1 lutego 2013 roku do 31 stycznia 2014 roku.

Koniecznym było również 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 P. J., jak i R. S. od pierwszego dnia trwania umowy o pracę świadczyli wyłącznie pracę za granicą, na rzecz pracodawcy-użytkownika, nie spełnili warunku określonego przywołanym wyżej przepisem.

Na zakończenie należy dodać, 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.

Mając powyższe na uwadze, działając na podstawie przepisu art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., Sąd w punkcie I. wyroku oddalił odwołania.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II, III i IV wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 w zw. z art. 99 k.p.c. i 108 § 1 k.p.c. 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 oraz odwołujących się pracowników obowiązkiem zwrotu poniesionych przez organ kosztów zastępstwa radcowskiego, 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.).

VI U 887/13

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)