

Sygn. akt III AUa 268/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka (spr.) SSO del. Beata Górską
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2014 r. w Szczecinie

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

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych C. Ź., L. O., M. N., G. K.

o wydanie zaświadczenia o podleganiu polskiemu ustawodawstwu

na skutek apelacji płatnika

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 listopada 2013 r. sygn. akt VI U 835/13

1. oddala apelację, 2. zasądza od płatnika (...). (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.	
---	--

SSO del. Beata Górską SSA Jolanta Hawryszko SSA Barbara Białecka

III AUa 268/14

# UZASADNIENIE

W decyzjach z dnia 29 marca 2013r. dotyczących ubezpieczonych C. Ż., L. O., M. N., G. K. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. odmówił wydania zaświadczenia dotyczącego właściwego ustawodawstwa o treści żądanej przez płatnika składek – (...). (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S., stwierdzającego, że w okresie od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r., to jest w czasie wykonywania pracy na terenie Niemiec, wymienieni pracownicy objęci są w zakresie ubezpieczeń społecznych ustawodawstwem polskim.

W uzasadnieniu decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że firma (...) nie prowadziła znacznej części działalności w Polsce, skoro nie osiągnęła w kraju żadnych dochodów, nie realizowała tu żadnych kontraktów, 100% obrotu osiągnęła w Niemczech, a pracownicy (poza prezesem zarządu spółki) od momentu zatrudnienia byli wysyłani do pracy do Niemiec i tam świadczyli pracę na rzecz pracodawcy. Nie ma zatem zastosowania do pracowników ww. spółki art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, przewidujący podleganie pracownika najemnego ustawodawstwu państwa członkowskiego, z którego delegowano go do pracy w innym państwie członkowskim. Ponadto C. Ż., M. N., L. O. i G. K. nie spełnili warunku z art. 14 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr (...), wedle którego bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia powinni podlegać ustawodawstwu z zakresu zabezpieczenia społecznego w Polsce – państwie, z którego mieli zostać wysłani do pracy w innym państwie członkowskim.

Odwołanie od powyższych decyzji złożyła (...). (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S., zaskarżając je w całości i zarzucając:

1. naruszenie art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że odwołująca nie spełnia wymagań do delegowania pracowników, umożliwiające pozostawanie tych pracowników w polskim systemie ubezpieczeń społecznych;
2. naruszenie art. 14 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 16 września 2009 r. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że odwołująca nie prowadziła normalnie swojej działalności na terenie Polski i tym samym nie spełniła wymagań do delegowania pracowników, umożliwiające pozostawanie tych pracowników w polskim systemie ubezpieczeń społecznych.

Podnosząc powyższe zarzuty, odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonych decyzji poprzez wskazanie, że w okresie od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r., to jest w czasie wykonywania pracy na terenie Niemiec, pracownicy C. Ż., M. N., L. O. i G. K. objęci są w zakresie ubezpieczeń polskim ustawodawstwem i o nakazanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych wydania zaświadczenia dotyczącego właściwego ustawodawstwa, stwierdzającego ww. okoliczność. Ponadto odwołująca wniosła o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 25 listopada 2013r. oddalił odwołania i zasądził od (...). (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

W dniu 25 września 2012 r. Z. W. i J. K. zawiązali spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) z siedzibą w S.. Spółka została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 6 listopada 2012 r. Z dniem 23 stycznia 2013 r. spółkę wpisano do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Zasadniczym przedmiotem działalności spółki było wyszukiwanie miejsc pracy i pozyskiwanie pracowników.

J. K. i Z. W., będący członkami dwuosobowego zarządu spółki (...), przebywali na terytorium Polski. Biuro spółki zostało zorganizowane w S.. Księgowością spółki zajmowało się biuro rachunkowe ze S..

W dniu 17 grudnia 2012 r. (...). (...) Sp. z o.o. zawarła z (...). (...) w H. umowę, na podstawie której oddała do dyspozycji tej spółki pracowników w celu wykonywania pracy na terenie Niemiec. W umowie ustalono, że wynagrodzenie pracowników i wszelkie wydatki związane ze świadczeniem przez nich pracy zostaną pokryte przez (...) Sp. z o.o. ze środków uzyskanych od (...) w H..

Według stanu na dzień 15 marca 2013 r. spółka nie realizowała w Polsce żadnych kontraktów, nie odnotowała w kraju żadnego obrotu. Całość obrotu zrealizowała za granicą.

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. Umowy z pracownikami zostały zawarte w siedzibie spółki, po rekrutacji przeprowadzonej przez prezesa jej zarządu.

W dniu 22 marca 2013 r. spółka (...) wystąpiła do ZUS o wydanie zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym dla swoich pracowników - C. Ż., M. N., L. O. i G. K.. Spółka wskazała, że ww. pracownicy będą delegowani do wykonywania pracy na terytorium Niemiec w okresie od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r.

Dnia 10 kwietnia 2013 r. (...). (...) Sp. z o.o. złożyła firmie PHU (...) S. w G. ofertę na wypożyczenie pracowników tymczasowych na okres prac sezonowych od maja do października 2013 r. oraz spółce (...) w S. na wypożyczenie pracowników tymczasowych do wykonania prac remontowo – montażowych. Dnia 17 kwietnia 2013 r. uzyskała zlecenie od A. S., prowadzącej działalność pod firmą PPHU (...) w W., na zatrudnienie pracowników tymczasowych do prac gospodarczych od maja 2013 r. oraz 8 kwietnia 2013 r. zlecenie od J. K. i W. D., prowadzących działalność pod firmą Zakład Usług (...) s.c. w W., na wykonanie rurociągów. Spółce (...) zlecono wykonanie prac na rzecz K.G. (...) Spółki z o.o. w S. i M. K., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w G.. Większa część obrotów spółki została odnotowana za granicą.

W dniu 1 października 2013 r. ZUS wystawił zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym dla pracowników (...). (...) Sp. z o.o. – E. S., B. F., P. R., G. K., w których zaświadczone podleganie przez ww. pracowników ustawodawstwu polskiemu w okresie od 1 października 2013 r. do 30 września 2014 r.

Jako przedmiot sporu w niniejszym postępowaniu Sąd Okręgowy przyjął ustalenie, czy organ rentowy słusznie odmówił odwołującemu wydania zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego dla pracowników delegowanych do pracy na terytorium Niemiec, tj. dla zainteresowanych C. Ż., M. N., L. O. i G. K..

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 ubezpieczenia 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 (...). 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 (...) 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, 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 (...) z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr (...) 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 podstawowe 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. Odnosne 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 (...) w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym ((...)).

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 (...) 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 (...), 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.

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 (...) 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 F. ((...), (...)- (...), LEX 82707) ETS stwierdził, że art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr (...), 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 83030) wyraźnie podkreślono, że zastosowanie art. 14 ust. 1a rozporządzenia (...) 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.

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 (...) stanowi więc wyjątek, który należy interpretować ściśle. W ocenie Sądu Okręgowego z zeznań Z. W. wynika, że praca świadczona przez pracowników spółki (...) na terytorium Polski miała charakter incydentalny i krótkotrwały. Przedmiotowa regulacja nie znajduje więc zastosowania w niniejszej sprawie.

Apelację od tego rozstrzygnięcia wniosła (...). (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła mu:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

a) przyjęciu, że w spornym okresie spółka nie prowadziła normalnej działalności w Polsce, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego, któremu Sąd pierwszej instancji dał wiarę, wynika, że działając jako agencja zatrudnienia wszelkie czynności związane z prowadzeniem agencji zatrudnienia (tj. rekrutowanie pracowników) podejmowała na terenie Polski, co oznacza, iż normalną działalność prowadziła na terenie Polski;

b) przyjęciu, że w spornym okresie spółka nie prowadziła normalnej działalności w Polsce, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego, któremu Sąd pierwszej instancji dał wiarę, wynika, że od momentu rozpoczęcia działalności podejmowała starania zmierzające do zapewnienia sobie zleceń na terenie Polski, co uznać należy za prowadzenie normalnej działalności w Polsce przez nowopowstałe przedsiębiorstwo;

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zastąpienie swobodnej oceny dowodów ich dowolną wybiórczą i sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania oceną, co przejawiało się w:

a) ustaleniu, że spółka w spornym okresie nie prowadziła normalnej działalności w Polsce, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że posiada status agencji zatrudnienia, której normalna działalność polega na rekrutowaniu pracowników do pracy, która to działalność niewątpliwie była wykonywana w Polsce;

b) ustaleniu, że spółka w spornym okresie nie prowadziła normalnej działalności w Polsce, a późniejsze krótkotrwałe kontrakty w Polsce nie świadczą o prowadzeniu normalnej działalności w Polsce, podczas gdy zasady logicznego rozumowania wymagają przyjąć, że późniejsze kontrakty w Polsce są naturalną konsekwencją wcześniejszych działań zmierzających do pozyskania zleceń;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 ust. 4 w zw. z art. 18 ust. 1 w zw. z art. 18a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poprzez ich niezastosowanie;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr (...) z dnia 19 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w zw. z art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr (...) w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego poprzez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że jedynymi kryteriami pozwalającymi na ustalenie czy podmiot prowadzi

normalną działalność na terytorium Polski jest liczba zatrudnionych w Polsce pracowników oraz dochód uzyskiwany w Polsce, podczas gdy prawidłowa wykładnia wymaga uwzględnienia specyficznych cech każdego pracodawcy oraz rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

Mając na uwadze powyższe, wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie, że w okresie od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r., pracownicy C. Ż., M. N., L. O. i G. K. podlegają w zakresie ubezpieczeń społecznych polskiemu ustawodawstwu;
2. nakazanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wydania zaświadczenia dotyczącego właściwego ustawodawstwa, stwierdzającego wyżej wymienione okoliczności;
3. zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej się kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

ewentualnie

1. na podstawie art. 477<sup>14a</sup> k.p.c. uchylenie zaskarżonego wyroku, jak i poprzedzających ten wyrok decyzji ZUS oraz przekazanie sprawy bezpośrednio organowi rentowemu do ponownego rozpoznania;
2. zasądzenie od organu rentowego na rzecz spółki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelujący podniósł, że spółka zarejestrowana została w rejestrze przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 6 listopada 2012 r. Przedmiot działalności powódki został oznaczony szeroko, niemniej jednak głównym i zasadniczym działaniem spółki jest działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników. W dniu 23 stycznia 2013 r. powódka wpisana została do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Następnie apelujący przytoczył treść art. 6 ust.4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazujący co należy rozumieć przez agencję zatrudnienia. Na podstawie zaś art. 18 ust. 1 ww. ustawy wskazał co należy rozumieć przez prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług. Ponadto, zgodnie z treścią art. 18a tej ustawy agencja zatrudnienia prowadzi działalność polegającą na świadczeniu jednej, kilku lub wszystkich usług, o których mowa była wyżej. Apelujący dalej podał, że agencje zatrudnienia mogą świadczyć usługi zarówno w zakresie krajowego pośrednictwa pracy, jak i pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Pośrednictwo pracy sensu stricto to dostarczenie pracownikowi miejsca pracy, a pracodawcy pracownika o poszukiwanych kwalifikacjach, natomiast pośrednictwo sensu largo rozumiane jest jako wszelkie działania pośrednika, których determinantą jest doprowadzenie do zatrudnienia pracownika (M. W.,(...)..., s. 53). W ocenie apelującego pośrednictwo zatem zawsze będzie polegać na tym samym - dostarczeniu odpowiedniej pracy temu, kto jej poszukuje, jak również zapewnieniu pracodawcy pracownika o poszukiwanych kwalifikacjach. Jest wiele różnych sposobów realizacji tak określonego zadania, każda z agencji samodzielnie podejmuje działania mające na celu osiągnięcie określonego efektu gospodarczego, jednakże niewątpliwie jest, że celem działań wszystkich agencji zatrudnienia, jest skojarzenie pracownika i pracodawcy.

Zdaniem apelującego, Sąd pierwszej instancji zdaje się zupełnie pomijać przedstawione wyżej kwestie, zapominając, że podstawowa działalność powódki jako agencji zatrudnienia polegająca na zapewnieniu pracownikom pracy, a pracodawcom pracowników, odbywała się i nadal się odbywa, wyłącznie na terenie Polski. Wyjaśnienia prezesa powódki, którym sąd pierwszej instancji dał wiarę, jednoznacznie wskazują, że wszelkie czynności związane zarówno z rekrutacją pracowników, jak i z poszukiwaniem potencjalnych pracodawców, miały miejsce w Polsce. Już choćby na tej tylko podstawie uznać należało, że normalna działalność powódki, która jest agencją zatrudnienia, prowadzona była wyłącznie na terenie Polski. W świetle uzasadnienia apelacji rozporządzenie nr (...) wskazuje (art. 14 ust. 2), że dla celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr (...) sformułowanie, „który normalnie tam prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, inaczej 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. Odnosne kryteria muszą zostać dostosowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności. Apelujący podał, że w niniejszej sprawie sąd pierwszej instancji w swych rozważaniach zupełnie pominął rangę specyficznych cech powódki, odnoszących się nie tylko do faktu, iż ma ona status agencji zatrudnienia, ale także związanych z czasem jej powstania oraz sezonowością jej działalności. Apelujący wyraził pogląd, że w celu ustalenia, czy pracodawca zazwyczaj prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, konieczne jest zbadanie wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez tego pracodawcę, w tym:

- 1) miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę i administrację;
- 2) liczebność personelu administracyjnego pracującego w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę, oraz w drugim państwie członkowskim;
- 3) miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy delegowani, i miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami;
- 4) prawo mające zastosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorstwo z jednej strony z pracownikami i z drugiej strony z klientami;
- 5) czas prowadzenia działalności w miejscu siedziby;
- 6) obroty w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw członkowskich, których rzecz dotyczy;
- 7) liczbę umów wykonanych w państwie wysyłającym.

Podkreślił, że 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. Dla celów stosowania art. 14 rozporządzenia nr (...) spełnienie wymogów w państwie członkowskim, w którym dany podmiot ma siedzibę, ocenia się na podstawie także takich kryteriów jak korzystanie z powierzchni biurowej, płacenie podatków, posiadanie ewentualnej legitymacji zawodowej i numeru identyfikacyjnego VAT bądź przynależność do izb handlowych lub organizacji zawodowych ((...), (...)) (art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr (...)), [w:] Zabezpieczenie społeczne osób korzystających z prawa do przemieszczania się w Unii Europejskiej). Zważyć przy tym należy, że prowadzenie normalnej działalności w Polsce nie musi mieć charakteru przeważającego (wyrok SN z dnia 25 maja 2010 r. I UK 1/10).

W ocenie apelującego niedopuszczalnym jest ustalenie aspektu normalnego prowadzenia działalności w Polsce wyłącznie w oparciu o jeden lub dwa czynniki. Ustalenie czy przedsiębiorstwo prowadzi normalną działalność w Polsce może nastąpić jedynie w oparciu o szereg obiektywnych czynników, które wskazane zostały wyżej. Jednakże, w niniejszej sprawie sąd pierwszej instancji poprzestał na ustaleniu, że w dniu złożenia wniosków powódka zatrudniała w Polsce tylko jednego pracownika oraz nie uzyskiwała dochodów w Polsce. Pozostałe kryteria, przesądzające o tym, że powódka prowadzi normalną działalność w Polsce, sąd uznał za niewystarczające, pomimo tego, że mają one charakter obiektywny i należy je uwzględniać przy ustalaniu normalnego prowadzenia działalności w kraju. Bezsprzecznym według odwołującego był fakt, że powódka ma siedzibę na terenie Polski oraz, że na terenie Polski przebywa zarząd spółki. Ustalono również zostało, że powódka korzysta z polskiego biura rachunkowego oraz prawnego, a także, że podstawowa działalność powódki, tj. działalność agencji zatrudnienia, prowadzona była i jest w Polsce. Dodatkowo, ustalono, że większość umów zawierana jest przez powódkę na terenie Polski i podlega polskiemu prawu. Ustalono także, że powodowa spółka, w czasie kiedy wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wydanie zaświadczeń dotyczących właściwego ustawodawstwa społecznego, była w początkowej fazie swojej działalności. Jednakże okoliczność, że w czasie wystąpienia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wydanie stosownych zaświadczeń, powódka miała zawarty tylko jeden kontrakt za granicą i żadnego w Polsce, nie może świadczyć o tym, że powódka nie prowadziła normalnej działalności w Polsce. Zwłaszcza, że z wyjaśnień prezesa



powódki, którym sąd pierwszej instancji dał wiarę, wynika, że od momentu powstania spółki, podejmuje ona działania zmierzające zarówno do pozyskiwania kontraktów, jak i dalszego pozyskiwania pracowników, co oznacza że prowadzi ona normalną działalność w Polsce. Zasady logicznego rozumowania nakazują przyjąć, że skoro po dniu złożenia wniosków do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych powódka zawarła kontrakty na terenie Polski, to w czasie kiedy wnioski te były składane, powódka podejmowała czynności zmierzające do ich pozyskania. Zasady doświadczenia życiowego nie pozwalają przyjąć, że zlecenia dla przedsiębiorstwa pojawiają się samoczynnie i nie są uzależnione od aktywności przedsiębiorstwa w ich zdobywaniu. Również stanowisko sądu przewidujące, że nawet przy uwzględnieniu zawartych przez spółkę kontraktów w Polsce nie można przyjąć, aby spółka wykonywała w kraju znaczną część swojej działalności, uznać należy za błędne. Sąd pierwszej instancji pominął fakt, iż działalność w kraju nie musi być znaczna, a winna być normalna. Nie musi mieć również przymiotu przeważającej działalności (wyrok SN z dnia 25 maja 2010 r. I UK 1/10). Ponadto, sąd pierwszej instancji pominął zupełnie w swych rozważaniach różnice występujące na rynku polskim i rynkach zagranicznych w zakresie otrzymywanych wynagrodzeń.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

### ***Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:***

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Sąd Apelacyjny nie dopatrył się wadliwości postępowania przed Sądem Okręgowym, który starannie zebrał i rozważył wszystkie dowody oraz ocenił je w sposób nie naruszający zasady swobodnej oceny dowodów. Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu sąd odwoławczy przyjmuje za własną, w pełni dzieląc wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Apelacyjny nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów.

Wobec treści zaskarżonych decyzji, którymi odmówiono apelującej spółce wydania dla zainteresowanych zaświadczenia dotyczącego właściwego ustawodawstwa, przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była ocena spełnienia przesłanek, które w świetle przepisów wspólnotowych kształtują kwestię podlegania ubezpieczeniu pracownika delegowanego do wykonywania pracy na terenie innego państwa członkowskiego. Wydanie, względnie odmowa wydania przez organ rentowy zaświadczenia A1 stanowi bowiem w istocie rozstrzygnięcie tego organu, odpowiednio co do objęcia, względnie odmowy objęcia pracownika delegowanego polskim ubezpieczeniem społecznym w danym okresie. Analogiczne stanowisko w odniesieniu do zaświadczenia E 101 wydawanego w stanie prawnym obowiązującym do 1 maja 2010 r., tj. na gruncie przepisów rozporządzenia Rady EWG nr (...) 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. 71.149.2; Dz. U. UE-sp. 05-1-35 ze zm.) zawarł Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 18 marca 2010 r. (II UZP 2/10, OSNP 2010/17-18/216), przyjmując, że spór w sprawie o wydanie zaświadczenia E 101 dotyczy zagadnienia ogólniejszego - pozostawiania bądź wyłączenia z krajowego systemu ubezpieczeń społecznych.

W tej kwestii Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął, że dla oceny zasad podlegania zainteresowanych pracowników określonego systemowi ubezpieczeń społecznych należało stosować obowiązujące od dnia 1 maja 2010 r. przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr (...) z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (DZ. U. UE L 04.166.1) oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr (...) (DZ. U. UE. L 284.1). Skoro zainteresowani pracownicy zatrudnieni przez apelującą spółkę wykonywali obowiązki pracownicze wyłącznie na terenie Niemiec, to w celu merytorycznego osądu sprawy istotne było ustalenie, czy zainteresowani pracownicy byli delegowani w celu wykonywania pracy na terytorium tego państwa w rozumieniu art. 12 ust.1 rozporządzenia (WE) nr (...) w związku z art. 14 ust.1 rozporządzenia (WE) nr (...). Przepisy te stanowią wyjątek od ogólnej zasady terytorialności podlegania systemowi ubezpieczeń społecznych państwa, w którym jest wykonywana praca (lex loci laboris).

Z art. 11 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (DZ. U. UE L 04.166.1) wynika, że osoby migrujące w celach zarobkowych po terytorium UE, w zakresie ubezpieczenia społecznego podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Czynnikiem decydującym o tym, któremu ustawodawstwu ma podlegać taka osoba, jest, w myśl art. 11 ust. 3a cytowanego rozporządzenia, miejsce wykonywania pracy. Jako reguła zostało zatem przyjęte, że system zabezpieczenia społecznego, który ma zastosowanie do osób, które z przyczyn związanych z pracą przenoszą się z jednego państwa członkowskiego do drugiego, jest co do zasady systemem państwa nowego zatrudnienia. Odnosząc tę ogólną zasadę do okoliczności niniejszej sprawy należy stwierdzić, że skoro czynnikiem decydującym o wyborze ustawodawstwa, któremu ma podlegać pracownik, jest miejsce wykonywania pracy, a jednocześnie w okolicznościach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości, że zainteresowani świadczyli pracę na terytorium Niemiec, to należałoby przyjąć, iż w zakresie zabezpieczenia społecznego winni podlegać niemieckiemu ustawodawstwu. Jednak podstawowa zasada decydująca o wyborze ustawodawstwa w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego pracowników migrujących w celach zarobkowych doznaje też wyjątków, co wynika stąd, iż istota regulacji wspólnotowych, w tym i cytowanego rozporządzenia, zgodnie z jego preambułą, ma na celu maksymalne wspieranie swobodnego przepływu pracowników i w konsekwencji umożliwienie pracownikom, pracodawcom i instytucjom uniknięcia niepotrzebnych komplikacji administracyjnych, w szczególności wiążących się z delegowaniem do innego państwa członkowskiego na krótkie okresy czasu. Taki wyjątek zawiera z art. 12 ust. 1 powołanego wyżej rozporządzenia, w myśl którego osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana w zastępstwie innej osoby. Możliwość zastosowania wyjątku od zasady *lex loci laboris* został ustanowiony wyłącznie dla pracodawcy, który prowadzi zwykłą działalność w państwie wysyłającym, z którego jest delegowany pracownik. Warunek normalnego prowadzenia takiej istotnej działalności w państwie wysyłającym został doprecyzowany w art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr (...), który 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 weryfikowanego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

Podkreślić także należy, że w rozpoznawanej sprawie niespornym było spełnienie wszystkich warunków wymienionych w art. 12 ust. 1 cytowanego wyżej rozporządzenia nr (...) w postaci: bezpośredniego związku pomiędzy delegującą spółką a pracownikiem polegającego na wykonywaniu przez pracownika w okresie delegowania pracy w imieniu swego pracodawcy, czasowego charakteru delegowania nie przekraczającego 24 miesięcy, oddelegowania pracownika nie mającego na celu zastąpienia innego pracownika, uprzedniego podlegania przez pracownika krajowemu systemowi zabezpieczenia społecznego. Jedyną kwestią sporną było dokonanie oceny, czy spełniona została także przesłanka normalnego prowadzenia przez delegującego pracodawcę działalności na terenie państwa wysyłającego. Wymagało to poczynienia ustaleń faktycznych w przedmiocie rodzaju i zakresu działalności gospodarczej faktycznie prowadzonej przez apelującą spółkę na terenie kraju wysyłającego i kraju delegowania.

W ocenie Sądu Apelacyjnego odwołująca się spółka nie zdołała wykazać w postępowaniu przed organem rentowym oraz w postępowaniu przed Sądem Okręgowym jak również w apelacji, że pracownicy C. Ż., M. N., L. O. i G. K. podlegali w spornym okresie ustawodawstwu polskiemu, a w szczególności, że prowadziła ona na terytorium Polski normalną działalność. Jak zostało to ustalone przez Sąd Okręgowy spółka prowadziła działalność za granicą i tam odnotowywała całość swojego obrotu. Powyższe ustalenie zostało dokonane w zgodzie z obowiązującymi przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Sąd Okręgowy dokonał właściwej interpretacji przepisów rozporządzenia i na ich podstawie wyprowadził słuszne wnioski, co do braku podstaw wydania spornego zaświadczenia. W szczególności ocenił charakter działalności prowadzonej przez odwołującą spółkę w państwie, w którym ma ona siedzibę, posiłkując

się wykładnią Komisji Administracyjnej Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego nr A2 z dnia 22 czerwca 2009 r., jak również biorąc pod uwagę zacytowane orzeczenie Sądu Najwyższego, wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. W świetle powyższego, w celu skorzystania z przywileju zawartego w art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr (...), w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, przedsiębiorstwo, które przekazuje czasowo pracowników z jednego państwa członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorstwom mającym siedzibę w innym państwie członkowskim, musi wykonywać swą znaczącą działalność stale w tym pierwszym państwie, czyli w tym w którym ma siedzibę. Odnosząc się do zarzutów apelującej sugerujących, że spółka prowadziła starania zmierzające do zapewnienia sobie zleceń na terenie Polski, należy za Sądem Okręgowym stwierdzić, że w okresie od 18 marca 2013 r. do 17 marca 2014 r. spółka (...) nie wykonywała na terytorium Polski działalności, którą można by uznać za „normalną” w świetle zacytowanych wyżej przepisów. Wszystkie zatrudnione przez spółkę osoby w tym zainteresowani w przedmiotowej sprawie, których praca generowała cały dochód na rzecz spółki, wykonywali całą pracę za granicą. Działalność zaś na terenie Polski, co ustalił Sąd Okręgowy, a czego nie zdołał obalić apelujący, ograniczała się do rekrutacji pracowników i podejmowania czynności administracyjnych w ramach wewnętrznego zarządu. Takich czynności w żadnej mierze nie można uznać za „normalną działalność”. Dopiero bowiem w późniejszym czasie spółka podejmowała czynności zmierzające do pozyskiwania zleceń na terenie naszego kraju. Istotnym jest jednak, że nie było to ani w momencie złożenia wniosku ani wydania decyzji. Podnoszona w apelacji argumentacja w ocenie Sądu Apelacyjnego jest jedynie nieudolną próbą podważenia ustaleń Sądu Okręgowego, bowiem w żadnej mierze nie odnosi się do istoty problemu ani nie naprowadza dowodów przeciwnych. Apelujący rację ma podnosząc, że agencje zatrudnienia mogą świadczyć usługi zarówno w zakresie krajowego pośrednictwa pracy, jak i pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Sąd Apelacyjny podziela również, twierdzenie, że pośrednictwo pracy sensu stricte to dostarczenie pracownikowi miejsca pracy, a pracodawcy pracownika o poszukiwanych kwalifikacjach, a pośrednictwo sensu largo rozumiane jest jako wszelkie działania pośrednika, których determinantą jest doprowadzenie do zatrudnienia pracownika. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy przyjąć, że zainteresowani otrzymali od agencji miejsce pracy ale tylko na terytorium Niemiec. Poszukiwanie pracowników do pracy na terenie Polski miało miejsce ale w zdecydowanie późniejszym okresie niż data złożenia wniosku o wydanie spornego zaświadczenia czy data wydania decyzji. Działania zaś agencji w spornym okresie ograniczały się tylko do wykonywania wewnętrznych czynności administracyjnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. przez zastąpienie swobodnej oceny dowodów oceną dowolną, wybiórczą i sprzeczną z zasadami logicznego rozumowania, należy podkreślić, że nie zasługuje on na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 233 k.p.c. wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 r. II CKN 817/00, LEX 56906). Zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie powinien polegać jedynie na prezentowaniu przez apelującego własnych ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Dla skuteczności tego rodzaju zarzutu nie wystarcza stwierdzenie wadliwości ustaleń sądu, odwołujące się do stanu faktycznego, który odpowiada rzeczywistości w przekonaniu skarżącego. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00 LEX 52753, 12 kwietnia 2001 r. II CKN 588/99, LEX 52347, 10 stycznia 2002 r. II CKN 572/99, LEX 53136). Zarzut naruszenia swobodnej oceny dowodów nie może polegać więc wyłącznie na przedstawieniu przez stronę ustaleń

alternatywnych, musi bowiem dla swej skuteczności podważać podstawy tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 kwietnia 2004 r. IV CK 274/03).

Na gruncie poczynionych wyżej rozważań, stwierdzić należy, że apelujący nie wykazał, aby sąd pierwszej instancji naruszył powołany wyżej art. 233 k.p.c. Wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność ustaleń Sądu Okręgowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego – nie przedstawił w zasadzie żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez ten sąd ustalenia, ani nie wskazał na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Apelacyjnego zaprezentowane przez ubezpieczonego argumenty uzasadniać mają jedynie jego stanowisko.

Sąd Apelacyjny nie stwierdził także naruszenia przez Sąd Okręgowy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w związku z czym poparł rozważania sądu pierwszej instancji w zakresie przyjętych przez niego podstaw prawnych orzeczenia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny zaskarżonych decyzji i słusznie uznał, że odwołanie spółki nie zasługuje na uwzględnienie. Identyczne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Szczecinie również w sprawie IIIAUa 189/14.

Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do wzruszenia zaskarżonego wyroku i na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j.t. Dz. U. 2013.490).

SSO del. Beata Górńska SSA Jolanta Hawryszko SSA Barbara Białecka