

Sygn. akt III AUa 580/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Beata Górska (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2016 r. w Szczecinie

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

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale T. L.

o podleganie polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 6 maja 2015 r. sygn. akt VI U 1063/14

1. oddala apelację,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Urszula Iwanowska SSA Beata Górska SSA Barbara Białecka

Sygn. akt III AUa 580/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 kwietnia 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że T. L. nie podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. w okresie od 1 lutego 2013 r. do 22 marca 2013 r., od 8 kwietnia 2013 r. do 31 maja 2013 r. oraz od 3 czerwca 2013 r.

do 10 czerwca 2013 r. wskazując, że po zakończeniu pracy na rzecz poprzedniego pracodawcy, a przed zatrudnieniem u nowego pracodawcy nie powrócił na terytorium Polski, a więc nie został spełniony jeden z warunków delegowania.

W odwołaniu od decyzji organu rentowego płatnik składek - spółka (...), wniosła o jej zmianę i stwierdzenie, że T. L. podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. w okresach wskazanych w decyzji. Dodatkowo wniósł o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania według norm przepisanych. Płatnik zarzucił, że samo stwierdzenie przez organ rentowy, że przyjazd ubezpieczonego do Polski na dwa dni w celu podpisania umowy uznać należy za nieekonomiczny, jest niewystarczające dla przyjęcia, że umowę o pracę strony podpisały w Belgii.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 6 maja 2015 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił decyzję organu rentowego i stwierdził, że T. L. podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. w okresach od 1 lutego 2013r. do 22 marca 2013r., od 8 kwietnia 2013r. do 31 maja 2013r. oraz od 3 czerwca 2013r. do 10 czerwca 2013r.;

Sąd I instancji ustalił, że w okresie od 3 grudnia 2012 r. do 7 grudnia 2012 r., od 8 grudnia 2012 r. do 14 grudnia 2012 r., a następnie w okresie od 7 stycznia 2013 r. do 11 stycznia 2013 r., od 12 stycznia 2013 r. do 18 stycznia 2013 r., od 19 stycznia 2013 r. do 25 stycznia 2013 r. oraz od 26 stycznia 2013 r. do 31 stycznia 2013 r. T. L. był zatrudniony na podstawie umów o pracę na czas określony w Agencji (...) na stanowisku pracownika pomocniczego w fabryce prefabrykatów betonowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Na podstawie tych umów świadczył pracę na rzecz pracodawcy - użytkownika (...) z siedzibą w Belgii. Miejscem świadczenia pracy była Belgia. Na wniosek płatnika składek organ rentowy wystawił zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym, stwierdzające że w okresie od 3 grudnia 2012 r. do 14 grudnia 2012 r. oraz od 7 stycznia 2013 r. do 31 stycznia 2013 r., tj. T. L. podlegał w zakresie ubezpieczeń społecznych polskiemu ustawodawstwu.

Sąd Okręgowy ustalił, że 31 stycznia 2013 r. T. L. zawarł umowę o pracę na czas określony z innym podmiotem - (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. Umowę zawarto na okres od 1 lutego 2013 r. do 8 lutego 2013 r. W jej treści wskazano, że została ona zawarta w S.. Umowę tę strony faktycznie podpisały w Polsce. T. L. został w dniu 31 stycznia 2013r. zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz Agencji (...) sp. z o.o., z którą łączyła go jeszcze wówczas umowa o pracę na czas określony. Zwolnienie to uzyskał po to, by móc przyjechać do Polski i podpisać umowę o pracę ze spółką (...) sp. z o.o. Kolejne umowy o pracę na czas określony T. (...) sp. z o.o. zawierali w dniach: 8 lutego 2013 r. (na okres od 9 lutego 2013 r. do 15 lutego 2013 r.), 15 lutego 2013 r. (na okres od 16 lutego 2013 r. do 22 lutego 2013 r.), 22 lutego 2013 r. (na okres od 23 lutego 2013 r. do 1 marca 2013 r.), 1 marca 2013 r. (na okres od 2 marca 2013 r. do 8 marca 2013 r.), 8 marca 2013 r. (na okres od 9 marca 2013 r. do 15 marca 2013r.), 15 marca 2013 r. (na okres od 16 marca 2013 r. do 22 marca 2013 r.), 5 kwietnia 2012 r. (na okres od 8 kwietnia 2013 r. do 12 kwietnia 2013 r.), 12 kwietnia 2013 r. (na okres od 15 kwietnia 2013 r. do 19 kwietnia 2013 r.) 19 kwietnia 2013 r. (na okres od 20 kwietnia 2013 r. do 26 kwietnia 2013 r.), 26 kwietnia 2013 r. (na okres od 27 kwietnia 2013 r. do 3 maja 2013 r.), 4 maja 2013 r. (na okres od 4 maja 2013 r. do 10 maja 2013 r.), 11 maja 2013 r. (na okres od 11 maja 2013 r. do 17 maja 2013 r.), 18 maja 2013 r. (na okres od 18 maja 2013 r. do 24 maja 2013 r.), 25 maja 2013 r. (na okres od 25 maja 2013 r. do 31 maja 2013 r.), 3 czerwca 2013 r. (na okres od 3 czerwca 2013 r. do 10 czerwca 2013 r. W umowach każdorazowo wskazywano, że zostały one zawarte w S.. W wykonaniu tych umów T. L. wykonywał pracę pracownika pomocniczego w fabryce prefabrykatów betonowych oraz ślusarza-spawacza w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracę wykonywał na rzecz pracodawcy - użytkownika (...) z siedzibą w Belgii. Miejscem świadczenia pracy była Belgia.

Organ rentowy – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. - wystawił zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym dla T. L. jako pracownika spółki (...) za okres od 1.02.2013 r. do 8 lutego 2013 r., od 9 lutego 2013 r. do 15 lutego 2013 r., od 16 lutego 2013 r. do 22 lutego 2013 r., od 22 lutego 2013 r. do 1 marca 2013 r., od 2 marca 2013 r. do 8 marca 2013 r., od 9 marca 2013 r. do 15 marca 2013 r., od 16 marca 2013 r. do 22 marca 2013 r., od 8 kwietnia 2013

r. do 12 kwietnia 2013 r., od 12 kwietnia 2013 r. do 19 kwietnia 2013 r., od 20 kwietnia 2013 r. do 26 kwietnia 2013 r., od 27 kwietnia 2013 r. do 3 maja 2013 r., od 4 maja 2013 r. do 10 maja 2013 r., od 11 maja 2013 r. do 17 maja 2013 r., od 18 maja 2013 r. do 24 maja 2013 r., od 25 maja 2013 r. do 31 maja 2013 r., od 3 czerwca 2013 r. do 10 czerwca 2013 r. potwierdzając tym samym podleganie przez niego w tym czasie polskim ubezpieczeniom społecznym. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy cofnął wcześniej wydane zaświadczenia A1 dotyczące okresu zatrudnienia zainteresowanego w spółce (...) w okresach od 1.02.2013 r. do 22 marca 2013 r., od 8 kwietnia 2013 r. do 31 maja 2013 r. oraz od 3 czerwca 2013 r. do 10 czerwca 2013 r. informując o tym belgijską instytucję ubezpieczeniową oraz spółkę (...).

Sąd meriti ustalił także, że T. L. był zatrudniony w spółce (...) na podstawie umów o pracę na czas określony w okresie wcześniejszym niż objęty zaskarżoną decyzją (tj. w roku 2012). Umowy o pracę łączyły go z płatnikiem w okresach od 28 marca 2012 r. do 30 listopada 2012 r. W ramach tych umów zainteresowany był delegowany do pracy w Belgii na stanowisku pracownika pomocniczego w fabryce prefabrykatów betonowych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wystawił zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym dotyczące T. L., stwierdzające że w czasie wykonywania pracy na rzecz spółki (...) na terenie Belgii w powyższych okresach, był on objęty w zakresie ubezpieczeń społecznych polskim ustawodawstwem. W okresach objętych tymi zaświadczeniami zainteresowany pracował na takich samych zasadach jak w okresie, którego dotyczy decyzja odmawiająca wystawienia tożsamego zaświadczenia.

Organ rentowy nie wszczął procedury związanej z uchyleniem wcześniej wydanych zaświadczeń A1 dotyczących zatrudnienia T. L. w spółce (...) w roku 2012, uznając że zarówno spółka, jak i zainteresowany spełnili w tych okresach warunki do zastosowania polskiego ustawodawstwa na podstawie art.12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...). Organ rentowy nie anulował również wcześniej wydanych zaświadczeń A1 na rzecz Agencji (...) sp. z o.o. w okresie od 14 stycznia 2013 r. do 31 stycznia 2013 r., uznając że zarówno spółka, jak i T. L. spełnili warunki do zastosowania polskiego ustawodawstwa na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...).

Sąd meriti ustalił, że (...) sp. z o.o. ma status agencji pracy tymczasowej. Biura spółki wraz z infrastrukturą niezbędną do prowadzenia przedmiotowej działalności mieszczą się w Polsce. W Polsce spółka odprowadza podatki i rozlicza swoich pracowników, płaci za nich składki do ZUS. Spółka współpracuje z polskimi i zagranicznymi kontrahentami. Większość zatrudnianych przez spółkę (...) pracowników wykonuje pracę na terenie Polski, część natomiast jest delegowana do pracy za granicą. Znaczną część dochodów spółka (...) osiąga w Polsce. Na dzień 7 lutego 2013 r. spółka (...) realizowała 8 kontraktów na terenie Polski oraz współpracowała z 7 kontrahentami belgijskimi (przedsiębiorstwa (...) (...), (...), (...) oraz (...)). (...) sp. z o.o. zatrudniała wówczas 307 pracowników wykonujących pracę na terenie kraju (z wyłączeniem pracowników administracyjnych) oraz 39 pracowników delegowanych do pracy w Belgii (w przedsiębiorstwach (...)) Średnie obroty osiągnięte przez spółkę w Polsce wynosiły 38,50%, zaś średnie obroty osiągnięte w innych państwach wynosiły 61,50%. W marcu 2013 r. spółka (...) realizowała 8 kontraktów na terenie Polski oraz współpracowała z 7 kontrahentami belgijskimi (przedsiębiorstwa (...) (...), (...), (...) oraz (...)). Średnie obroty osiągnięte przez spółkę w Polsce w marcu 2013 r. wynosiły 55%, zaś średnie obroty osiągnięte w innych państwach wynosiły 45%. (...) sp. z o.o. zatrudniała wówczas od 296 (na dzień 27.03.2013 r.) do 332 (na dzień 14.03.2013 r.) pracowników wykonujących pracę na terenie kraju (z wyłączeniem pracowników administracyjnych) oraz od 28 (na dzień 22.03.2013 r.) do 37 (na dzień 14.03.2013 r.) pracowników delegowanych do pracy w Belgii (w przedsiębiorstwach (...)) W kwietniu 2013 r. płatnik realizował 8 kontraktów z kontrahentami polskimi oraz 7 kontraktów z firmami belgijskimi (przedsiębiorstwa (...) (...), (...), (...) oraz V.. (...) sp. z o.o. zatrudniała od 233 (na dzień 4.04.2013 r.) do 256 (na dzień 30.04.2013 r.) pracowników wykonujących pracę na terenie kraju (z wyłączeniem pracowników administracyjnych) oraz od 26 (na dzień 4.04.2013 r.) do 41 (na dzień 25.04.2013 r.) pracowników delegowanych do pracy w Belgii. Średnie obroty osiągnięte przez spółkę w Polsce wynosiły 55%, zaś średnie obroty osiągnięte w innych państwach wynosiły 45%. W maju 2013 r. płatnik realizował 8 kontraktów z kontrahentami polskimi, oraz 7 kontraktów z kontrahentami belgijskimi (przedsiębiorstwa (...) (...), (...), (...) oraz V.). (...) sp. z o.o. zatrudniała wówczas od 272 (na dzień 10.05.2013 r.) do 286 (na dzień 21.05.2013 r.) pracowników wykonujących

pracę na terenie kraju (z wyłączeniem pracowników administracyjnych) oraz od 41 (na dzień 10.05.2013 r.) do 43 (na dzień 21.05.2013 r.) pracowników delegowanych do pracy w Belgii. Średnie obroty osiągnięte przez spółkę w Polsce wynosiły 55%, zaś średnie obroty osiągnięte w innych państwach wynosiły 45%. W czerwcu 2013 r. płatnik realizował 8 kontraktów z kontrahentami polskimi, oraz 6 kontraktów z kontrahentami belgijskimi (przedsiębiorstwa (...) (...), (...), (...) oraz V.). (...) sp. z o.o. zatrudniała wówczas od 249 (na dzień 10.06.2013 r.) do 267 (na dzień 19.06.2013 r.) pracowników wykonujących pracę na terenie kraju (z wyłączeniem pracowników administracyjnych) oraz od 37 (na dzień 10.06.2013 r.) do 40 (na dzień 19.06.2013 r.) pracowników delegowanych do pracy w Belgii. Średnie obroty osiągnięte przez spółkę w Polsce wynosiły 55%, zaś średnie obroty osiągnięte w innych państwach wynosiły 45%.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał odwołanie płatnika za uzasadnione. Sąd ten podkreślił, że spornym w niniejszym postępowaniu pozostawało ustalenie czy organ rentowy słusznie uznał, że T. L. nie podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. w okresach objętych zaskarżoną decyzją. Przy tym 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 delegowani do pracy za granicą podlegali w spornych okresach w zakresie zabezpieczenia społecznego ustawodawstwu polskiemu, a w szczególności, że zostały spełnione wszystkie przesłanki do objęcia tych pracowników polskim ustawodawstwem w zakresie zabezpieczenia społecznego, o jakich mowa w przepisie art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...).

Sąd I instancji wskazał, że 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 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.UE.L.2004.166.1). 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. Jedno z nich, uregulowane w art. 12 ust. 1 dotyczy 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 przepisie art. 14 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 16 września 2009 roku 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 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 (...) 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. 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 (...) i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 16 września 2009 roku dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr (...) 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 składkowych oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego. 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: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2010 r., II UK 389/09). Kryteria podlegania pracowników tymczasowych właściwemu systemowi zabezpieczenia społecznego zinterpretował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 2010 r. (sygn. akt 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 unijnych.

Na gruncie tych przepisów na temat wymagań, jakie powinien spełniać pracodawca, aby jego pracownicy podlegali systemowi zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego, wypowiedział się także Europejski Trybunał Sprawiedliwości (obecnie: Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej). W wyroku F. (C-202/97, ECR 2000/2/I-00883, LEX nr 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. (C-404/98, ECR 2000/11A/I-09379, LEX nr 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. Mimo iż wyroki te zostały wydane w odniesieniu do poprzednio obowiązującego rozporządzenia (...), zachowały pełną aktualność także i na gruncie regulacji aktualnie obowiązujących. Sąd meriti podkreślił, że w przypadkach występowania 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. Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że wykazano w niej wszystkie przesłanki wskazujące na podleganie zainteresowanego w zakresie ubezpieczeń społecznych polskiemu ustawodawstwu z tytułu zatrudnienia w spółce (...) w okresie objętym zaskarżoną decyzją.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że spółka (...) – prowadząca działalność jako agencja pracy tymczasowej – w spornym okresie prowadziła normalnie działalność gospodarczą na terenie Polski, na co wskazywały m.in. dane dotyczące ilości zatrudnionych pracowników i osiągniętych przez spółkę obrotów, także w okresie poprzedzającym wydanie spornego zaświadczenia. W ocenie sądu I instancji, dane uwzględniające ilość zatrudnionych osób w Polsce i Belgii w 2013 r., jak również dane odnośnie wysokości średnich obrotów osiągniętych w kraju i zagranicą wskazują, że działalność wykonywana w Polsce nie miała charakteru szczytkowego. W Polsce firma generowała zyski przekraczające obroty osiągnięte w Belgii. W tym okresie średnie obroty osiągnięte przez spółkę w Polsce wynosiły bowiem 55%, zaś średnie obroty osiągnięte w innych państwach 45%. Wyłącznie w lutym 2013 r. spółka wygenerowała wyższe obroty z działalności prowadzonej na terytorium Belgii, co jednak nie musi to oznaczać, że skoro w Polsce uzyskano mniejszy obrót, to oznaczało to wykonanie mniejszej ilości pracy. Agencja pracy tymczasowej, delegująca zatrudnianych pracowników do pracy za granicą, może być uznana za pracodawcę zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, w rozumieniu przepisów rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) (art. 12 ust. 1) oraz nr (...) (art. 14 ust. 2), jeżeli osiąga w kraju delegowania wymagany obrót z prowadzonej działalności, na poziomie 25 % całego jej obrotu. W analizowanym zaś przypadku wielkość wykazanego przez płatnika obrotu w Polsce jednoznacznie świadczy więc o tym, iż odwołująca się spółka jest przedsiębiorstwem (agencją), która stale wykonuje znaczącą działalność w państwie, w którym ma siedzibę w rozumieniu art.12 ust. 1 i 14 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...). Za uznaniem, że płatnik prowadził znaczną część działalności na terytorium Polski przemawia również i to, że większość pracowników spółki wykonywała swoją pracę w Polsce. Na dzień 7 lutego 2013 r. (...) sp. z o.o. zatrudniała bowiem 307 pracowników wykonujących pracę na terenie kraju (z wyjątkiem pracowników administracyjnych) oraz 39 pracowników delegowanych do pracy w Belgii. Na dzień 25 kwietnia 2013 r. zatrudniała 255 pracowników wykonujących pracę na terenie kraju (z wyjątkiem pracowników administracyjnych) oraz 41 pracowników delegowanych do pracy w Belgii. Na dzień

21 maja 2013 r. zatrudniała 286 pracowników wykonujących pracę na terenie kraju (z wyjątkiem pracowników administracyjnych) oraz 43 pracowników delegowanych do pracy w Belgii. Na dzień 19 czerwca 2013 r. zatrudniała 267 pracowników wykonujących pracę na terenie kraju (z wyjątkiem pracowników administracyjnych) oraz 40 pracowników delegowanych do pracy w Belgii. Dodatkowo ilość kontraktów zagranicznych spółki w okresie od lutego do czerwca 2013 to siedem (w czerwcu osiem), podczas gdy kontraktów polskich spółka miała w tym czasie zawartych osiem, czyli więcej. Nie ujawniły się przy tym żadne przesłanki do przyjęcia, że umowy wykonywane na terenie Polski były zawierane w oparciu o przepisy prawa zagranicznego.

Sąd meriti uwzględnił, że działalność spółki jest (i była w roku 2013) zarejestrowana w Polsce, tutaj znajdują się biura spółki i tutaj wykonuje swoją pracę personel administracyjny. Przedsiębiorstwo rozlicza składki ubezpieczeniowe za pracowników w Polsce, tutaj też odprowadza podatki. Pracodawca wysyłał ponadto pracowników do pracy na terenie Belgii tylko na określony czas, gdy wymagała tego umowa z kontrahentem zagranicznym.

Odnośnie warunku istnienia bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z interpretacją Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego przepis art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr (...) stosuje się 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. W świetle powyższego, Sąd I instancji podkreślił, że nie można nie dostrzegać różnicy między pracodawcą, który za granicą wykonuje roboty lub usługi a agencją pracy tymczasowej. W przypadku zatrudnienia przez agencję, pracodawcą faktycznym jest bowiem tzw. pracodawca użytkownik, gdyż to on określa reżim pracy i sprawuje kierownictwo w zatrudnieniu. Pracownik delegowany jest wówczas do zagranicznego pracodawcy użytkownika - nie jest to więc sytuacja typowa, w której pracownik delegowany jest do wykonywania pracy (robót, usług) na rzecz delegującego pracodawcy. Agencja pracy tymczasowej pośredniczy bowiem w zatrudnieniu, co uzasadnia jej określony profit, czyli zapłatę za usługę (marżę) po zwrocie kosztów. Te czynniki determinują też zasadniczy cel jej działalności, dlatego w przypadku agencji pracy tymczasowej – przy ocenie spełnienia przesłanek wynikających z art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr (...) - nie znajduje bezpośredniego przełożenia warunek istnienia bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem. W przypadku agencji pracy tymczasowym kluczowym dla oceny spełnienia warunków do objęcia pracowników zatrudnionych w agencji pracy tymczasowej jest ustalenie czy prowadzi ona (agencja) znaczącą część działalności na terytorium państwa członkowskiego z którego wysyła zatrudnionych do pracy za granicę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2014 r., sygn. akt II UK 550/13), a zatem wykazanie wymaganego poziomu obrotu. Jak już wyjaśniono wyżej, osiągnięcie przez (...) jako agencję pracy tymczasowej wymaganego poziomu obrotu nie było w sprawie kwestionowane.

W ocenie Sądu Okręgowego w analizowanym przypadku spełniony został również wymóg podlegania polskiemu ustawodawstwu bezpośrednio przed zatrudnieniem. 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. Z treści wskazanego art. 14 ust. 1 nie wynika przy tym, iż obowiązek bezpośredniego podlegania ubezpieczeniu w państwie delegującym przez okres co najmniej 1 miesiąca dotyczy podlegania temu ubezpieczeniu z tytułu zatrudnienia u tego konkretnego pracodawcy. Nie jest więc konieczne, aby w trakcie tego okresu dana osoba pracowała na rzecz pracodawcy wnioskującego o jej delegowanie. Przed podjęciem

zatrudnienia w (...). L. w okresie od 3 grudnia 2012 r. do 14 grudnia 2012 r. oraz od 7 stycznia 2013 r. do 31 stycznia 2013 r. był zatrudniony na podstawie umów o pracę na czas określony u innego polskiego pracodawcy: w Agencji (...) na stanowisku pracownika pomocniczego w fabryce prefabrykatów betonowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Ubezpieczony świadczył wówczas pracę na rzecz Pracodawcy-Użytkownika (...) z siedzibą w Belgii. Miejszem świadczenia pracy była Belgia. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wystawił przy tym zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym, stwierdzające, że w okresach od 3 grudnia 2012 r. do 14 grudnia 2012 r. oraz od 7 stycznia 2013 r. do 31 stycznia 2013 r., tj. w czasie wykonywania pracy na rzecz Agencji (...) sp. z o.o. na terenie Belgii, T.L. był objęty w zakresie ubezpieczeń społecznych polskim ustawodawstwem.

Sąd I instancji, Mając powyższe na uwadze, uznał, że w niniejszej sprawie zarówno w odniesieniu do odwołującej spółki, jak i zainteresowanego spełnione zostały łącznie wszystkie przesłanki umożliwiające pracownikowi delegowanemu dalsze podleganie ustawodawstwu państwa delegującego, określone w art. 12 ust.1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr (...) z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (DZ.U.U.E L 04.166.1) oraz art. 14 ust.1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr (...) (DZ.U.U.E.L.284.1) w związku z pkt 1 decyzji Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego nr A2 z dnia 12 czerwca 2009 r. dotyczącej interpretacji art.12 rozporządzenia (...), co skutkowało przyjęciem, że zainteresowany w spornym okresie podlegał polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych.

Sąd meriti wskazał także, że żaden przepis nie uzależnia podlegania polskiemu ustawodawstwu w przypadku zatrudnienia pracownika w celu delegowanego do pracy za granicą, od konieczności powrotu tego pracownika do kraju (w przypadku przebywania już za granicą) w celu podpisania umowy, na podstawie której podejmie zatrudnienie na rzecz polskiego pracodawcy za granicą. Art. 12 cytowanego wyżej rozporządzenia nr (...), uzależnia możliwość zachowania przez pracownika delegowanego dotychczasowego ubezpieczenia wyłącznie od: czasowego charakteru delegowania nie przekraczającego 24 miesięcy, oddelegowania pracownika nie mającego na celu zastąpienia innego pracownika, uprzedniego podlegania przez pracownika krajowemu systemowi zabezpieczenia społecznego, normalnego prowadzenia przez delegującego pracodawcę działalności na terenie państwa wysyłającego. Podleganie ustawodawstwu bezpośrednio przed delegowaniem oznacza przy tym wyłącznie objęcie systemem zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego, nie oznacza konieczności przebywania przez daną osobę na terytorium kraju przed podjęciem zatrudnienia w celu delegacji. Sformułowanie „zatrudnienie w celu oddelegowania” nie oznacza, że podpisanie umowy z pracownikiem zatrudnianym w celu oddelegowania do pracy za granicą musi nastąpić na terenie kraju wysyłającego. Oddelegowanie pracownika jest w tym zakresie pojęciem umownym, możliwa jest sytuacja, że potencjalny pracownik przebywa już na terenie państwa docelowego i miejscem podpisania umowy będzie ten kraj. Ewentualne więc podjęcie przez zainteresowanego zatrudnienia bez uprzedniego powrotu do Polski i podpisanie umowy o pracę z nową agencją pracy tymczasowej w Belgii pozostawało, w ocenie Sądu I instancji bez znaczenia dla rozstrzygnięcia. Istotnym było to, że bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia (tj. przed dniem 1.02.2013 r.) zainteresowany – mimo że nie świadczył wówczas pracy w Polsce - podlegał polskiemu ubezpieczeniu społecznemu, a agencja zatrudnienia tymczasowego, z którą zawarł nową umowę prowadziła znaczną część działalności w Polsce. Sam fakt, że zainteresowany jeszcze przed zawarciem umowy przebywał w Belgii nie oznacza, że zatrudnienie nie nastąpiło w celu oddelegowania do pracy za granicą.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie zasady odpowiedzialności za wynik postępowania w kwocie ustalonej na podstawie art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c., w zw. z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, ustalającego stawkę minimalną w sprawach ubezpieczeniowych na kwotę 60 zł (Dz. U. 2002, nr 163, poz. 1349 ze zm.), przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju.

Apelacje od wyroku wywiódł organ rentowy. Zaskarżył wyrok w całości zarzucając naruszenie art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) przez jego wadliwe zastosowanie, tj. uznanie, że zainteresowany podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w (...)

spółce z o.o. Apelujący zarzucił także błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na błędnym uznaniu zainteresowanego za oddelegowanego, pomimo podpisania umowy z pracodawcą delegującym na terenie Belgii bez konieczności powrotu pracownika do kraju w celu podpisania umowy i oddelegowania go dopiero wówczas do pracy na terenie Belgii. Organ rentowy podniósł, że bezpośrednio po zakończeniu pracy na rzecz Agencji (...) Sp. z o.o. zainteresowany rozpoczął pracę w (...) Sp. z o.o. bez powrotu na terytorium Polski. Nie został zatem spełniony jeden z warunków delegowania, a mianowicie nie nastąpiło przemieszczenie się pracownika z państwa delegującego (Polski) na terytorium państwa delegowania (Belgia). Tym samym nie było podstaw do ustalenia ustawodawstwa polskiego na podstawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...). W ocenie apelującego nie można uznać pracownika za delegowanego z Polski do innego kraju członkowskiego, jeżeli nie został do tego kraju wysłany, tylko już znajduje się na jego terytorium i rzeczywiste delegowanie z Polski do Belgii w tej sytuacji nie nastąpiło.

Tak argumentując, organ rentowy wniósł o zmianę przedmiotowego wyroku i oddalenie odwołania w całości oraz zasądzenie od płatnika na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. na rozprawie apelacyjnej 14 kwietnia 2016 r. wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na swoją rzecz od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja organu rentowego nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji ustalając stan faktyczny oparł się na całokształcie zebranego materiału dowodowego, należycie go rozważył i wskazał jakim środkiem dowodowym dał wiarę, przedstawiając prawidłową ich ocenę, którą właściwie uargumentował. Ustalenia faktyczne zasługują na akceptację i Sąd Apelacyjny podziela je, przyjmując za własne, w związku z czym nie ma konieczności ich ponownego przytaczania w całości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2012 r., I UK 233/09, Lex nr 585720). Wbrew zarzutom apelacji, analiza akt postępowania wskazuje, że nie wystąpiło w niej również naruszenie przepisów prawa materialnego.

Z chwilą uzyskania przez Polskę statusu członka Unii Europejskiej na terytorium naszego państwa zaczęły obowiązywać przepisy rozporządzeń unijnych, które stosowane są bezpośrednio i nie wymagają przełożenia na przepisy krajowych aktów prawnych. Zaczęły obowiązywać między innymi przepisy rozporządzenia nr (...) z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W późniejszym czasie obowiązywać zaczęło także rozporządzenie (...) z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (...). W myśl art. 19 ust. 2 tego rozporządzenia, na wniosek zainteresowanego lub pracodawcy instytucja właściwa państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma zastosowanie zgodnie z przepisami tytułu II rozporządzenia podstawowego, poświadczają, że to ustawodawstwo ma zastosowanie, oraz w stosownych przypadkach wskazuje, jak długo i na jakich warunkach ma ono zastosowanie.

Rozporządzenia te nie zmieniły jednak jednej z podstawowych zasad systemu ubezpieczeń społecznych. W dalszym ciągu obowiązuje zasada jednego ustawodawstwa, zgodnie z którą osoba objęta przepisami rozporządzenia (...) przemieszczająca się na terenie Unii Europejskiej objęta jest jednym ustawodawstwem, wykluczona jest sytuacja podlegania przez taką osobę ustawodawstwu kilku państw członkowskich, lub też żadnemu z nich.

Sąd pierwszej instancji bardzo szczegółowo w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przytoczył wszelkie regulacje, które powinny znaleźć zastosowanie przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy. W związku jednak z podniesionymi przez organ rentowy zarzutami apelacyjnymi, należało krótko przypomnieć najważniejsze z uregulowań.

Przepis art. 11 rozporządzenia (...) wskazuje, że o właściwym ustawodawstwie w zakresie zabezpieczenia społecznego decyduje przede wszystkim miejsce świadczenia pracy. Zasada ta jednak doznaje wyjątku, w sytuacji gdy mamy do czynienia z pracownikami delegowanymi. O pracowniku takim można mówić w sytuacji, gdy pracodawca z jednego państwa członkowskiego chce wysłać pracownika do pracy w innym państwie znajdującym się na terenie

Wspólnoty Europejskiej. Według art. 12 ust. 1 Rozporządzenia (...), osoba która wykonuje działalność jako pracownik najemny w Państwie Członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę. Gdy zostaną spełnione wszystkie warunki wynikające z powyższych regulacji, organ rentowy potwierdza zastosowanie polskiego ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracownika wydając zaświadczenie A1.

W stosunku do pracodawcy, jakim jest agencja pracy tymczasowej należy także zwrócić uwagę na przepis art. 14 rozporządzenia (...), który stanowi, że pojęcie „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.

Zarzuty skierowane przeciwko ustaleniu, że ubezpieczony w okresach wskazanych w zaskarżonej decyzji podlegał w zakresie ubezpieczeń społecznych ustawodawstwu polskiemu, w ocenie Sądu Odwoławczego są nieuzasadnione i stanowią jedynie polemikę z prawidłową oceną zgromadzonego materiału dowodowego. Ocena dokonana przez sąd była swobodna, a nie dowolna, zatem nie naruszała granic określonych treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Przede wszystkim należy zauważyć, że organ rentowy doszukiwał się błędów w poczynionych przez Sąd I instancji ustaleniach faktycznych jedynie w zakresie dotyczącym miejsca podpisania umowy z pracodawcą. Argumentacja organu rentowego wskazywała, że umowę podpisano na terenie Belgii bez konieczności powrotu pracownika do kraju w celu podpisania umowy i oddelegowania go dopiero wówczas do pracy na terenie Belgii, a tym samym nie można uznać T. L. za pracownika delegowanego.

Zarzuty podnoszone przez organ rentowy nie okazały się jednak wystarczające do zmiany prawidłowego rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Zostały one sformułowane ogólnikowo i miały charakter polemiczny. Treść uzasadnienia apelacji nie wskazuje na uchybienia w rozumowaniu Sądu Okręgowego. Przedstawiona w apelacji argumentacja sprowadza się w zasadzie do powtórzenia dotychczas prezentowanego stanowiska. W szczególności organ rentowy nie wskazał merytorycznie, na jakiej podstawie wywodzi, że podpisanie umowy o pracę na terenie innego państwa członkowskiego niż to, w którym znajduje się siedziba pracodawcy, skutkuje brakiem możliwości uznania pracownika za delegowanego. Sąd Okręgowy bardzo szczegółowo w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odniósł się i do tej kwestii, przy czym argumentację tę Sąd apelacyjny w całości podziela. Zdaniem organu rentowego podpisanie umowy o pracę na terenie Belgii było jednoznaczne z brakiem przemieszczenia pracownika z państwa delegującego na terytorium państwa delegowania. W ocenie Sądu Odwoławczego argumentacja ta jest nieuzasadniona i nie znajduje oparcia w obowiązujących przepisach. Wniosków takich nie można było wyprowadzić także ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Zauważyć także należy, że zeznania, z których wynikało, że zainteresowany został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w celu powrotu do kraju i podpisania nowej umowy o pracę, nie zostały skutecznie zakwestionowane przez organ rentowy. Wskazywanie, że było to ekonomicznie nieuzasadnione, nie mogło zdecydować o braku przyznania waloru wiarygodności tym twierdzeniom. Nadto na akceptację zasługuje argumentacja Sądu Okręgowego, w której wskazano, że z uwagi na uciążliwość powrotu przez pracowników do kraju w celu podpisania umowy, ewentualne podpisanie umów w Belgii nie powinno skutkować brakiem możliwości uznania T. L. za pracownika delegowanego.

Trafnie argumentował Sąd Okręgowy, że T. L. był pracownikiem przemieszczającym się. Nawet więc, jeśli umowy podpisane by zostały na terenie Belgii, to okoliczność ta w żaden sposób nie mogła wpłynąć na ocenę, czy w sprawie mamy do czynienia z pracownikiem przemieszczającym się. Należy zgodzić się z twierdzeniem, że podleganie ustawodawstwu bezpośrednio przed delegowaniem oznacza wyłącznie objęcie systemem zabezpieczenia społecznego państwa wysyłającego. Nie oznacza zaś konieczności przebywania przez daną osobę na terytorium kraju przed

podjęciem zatrudnienia w celu delegacji. Nie oznacza to także, że podpisanie umowy z pracownikiem zatrudnianym w celu oddelegowania do pracy za granicą musi nastąpić na terenie kraju wysyłającego.

Sąd Okręgowy bardzo szczegółowo omówił poszczególne przesłanki, występujące zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika, których spełnienie jest niezbędne do uznania danej osoby za pracownika delegowanego. Ich spełnienie warunkowało możliwość objęcia T. L. polskim ubezpieczeniem społecznym. Do przesłanek tych należało prowadzenie przez pracodawcę znacznej części działalności na terenie kraju, istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą, a zatrudnionym przez niego pracownikiem oraz wymóg podlegania polskiemu ustawodawstwu bezpośrednio przed zatrudnieniem. Zachowanie dotychczasowego ubezpieczenia przez pracownika delegowanego nadto uzależnione było od czasowego charakteru delegowania, nieprzekraczającego 24 miesięcy, oddelegowania pracownika nie mającego na celu zastąpienie innego pracownika, uprzednie podlegania przez pracownika krajowemu systemowi zabezpieczenia społecznego oraz od normalnego prowadzenia przez delegującego pracodawcę działalności na terenie państwa wysyłającego.

Organ rentowy w toku procesu nie zdołał wykazać, by którakolwiek z przesłanek nie została spełniona. Miejsce podpisania umowy o pracę nie było decydującym czynnikiem. Żaden przepis zaś, nie uzależnia określania osoby mianem pracownika delegowanego od miejsca podpisania umowy o pracę. Decydujące znaczenie miało to, że praca w dalszym ciągu była wykonywana w imieniu przedsiębiorstwa delegującego. Zainteresowany przed podjęciem pracy podlegał polskiemu systemowi ubezpieczeń. Będąc za granicą wykonywał wskazane prace w imieniu płatnika spółki (...). Ponadto pracodawca przedstawił organowi rentowemu wszelkie dokumenty, które w sposób niebudzący wątpliwości potwierdzały fakt wykonywania w jego imieniu pracy za granicą przez zainteresowanego.

Zdaniem sądu apelacyjnego, w sprawie nie było podstaw do stwierdzenia, że doszło do naruszenia przepisów rozporządzenia nr (...). Organ rentowy, w oparciu o przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązany był do stwierdzenia, że zainteresowany podlega polskiemu ustawodawstwu. Przeciwnie twierdzenia okazały się w okolicznościach niniejszej sprawy nieuzasadnione. T. L. został oddelegowany do pracy za granicę przez (...) Sp. z o.o., delegacja ta nie trwała dłużej niż 24 miesiące. Agencja pracy tymczasowej prowadzi usługi polegające między innymi na delegowaniu pracowników do pracy za granicą na rzecz innych podmiotów. Praca wykonywana przez zainteresowanego była wykonywana na rzecz pracodawcy – agencji pracy tymczasowej, która siedzibę miała w Polsce – na terytorium Belgii, a zatem nastąpiło przemieszczenie z państwa, w którym siedzibę miał pracodawca do innego państwa członkowskiego. Istniał także bezpośredni związek między pracodawcą a zatrudnionym pracownikiem w okresie delegowania.

Sąd Odwoławczy nie podzielił żadnego z zarzutów apelacji. Jak zostało wykazane, spełnione zostały wszystkie przesłanki do objęcia zainteresowanego ustawodawstwem polskim w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Mając na względzie przedstawioną ocenę prawną, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację (punkt 1 sentencji).

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i w związku z art. 108 § 1 k.p.c. Wysokość kosztów ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 punkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (j. t. Dz. U. z 2013 r., poz. 490)(punkt 2 sentencji).

SSA Urszula Iwanowska SSA Beata Górska SSA Barbara Białecka