

Sygn. akt III A Ua 2369/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2014 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Pauter
Sędziowie:	SSA Barbara Ciuraszkiewicz (spr.) SSA Danuta Rychlik-Dobrowolska
Protokolant:	Monika Horabik

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z wniosku (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

przy udziale zainteresowanego B. U.

o wydanie zaświadczenia w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

z dnia 25 lipca 2013 r. sygn. akt VIII U 429/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz wnioskodawcy kwotę 120,- zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 lipca 2013 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu zmienił zaskarżoną decyzję ZUS-u oddziału we W. z 30 listopada 2012 r., nakazując organowi rentowemu wydanie (...) sp. z o.o. we W. zaświadczenia potwierdzającego, że jej pracownik B. U. podlegał polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych w okresie wykonywania zatrudnienia na terenie Francji od 28 maja 2012 r. do 5 sierpnia 2012 r. Sąd zasądził od ZUS-u na rzecz spółki (...)

120,- złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sprawa toczyła się z udziałem zainteresowanego B. U.. Rozstrzygnięcie Sąd wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny sprawy:

(...) jest agencją pracy tymczasowej. Zajmuje się m.in. działalnością związaną z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników, udostępnianiem wykwalifikowanych pracowników przedsiębiorstwom z krajów Unii Europejskiej. Spółka od początku swej działalności większość pracowników rekrutuje i wysyła do pracy za granicę, do państw Unii Europejskiej. Administracja spółki, kadry, księgowość i marketing prowadzone są w Polsce, to odbywa się też rekrutacja pracowników.

Obroty spółki w 2006 r. w Polsce wyniosły 7,45%, a w innych państwach członkowskich – 92,55%. W 2008 r. obroty handlowe spółki w Polsce przekroczyły 20%.

Natomiast w 2012 r. średnie obroty agencji pracy tymczasowej w okresie od stycznia do lipca wyniosły za granicą: od 53% do 83%, a w Polsce: od 17 do 18%.

Zainteresowany zawarł ze spółką umowę o pracę na czas określony od 28 maja 2012 r. do 5 sierpnia 2012 r. Zgodnie z tą umową wykonywał obowiązki spawacza na terytorium Francji.

W dniach 11 czerwca i 7 sierpnia 2012 r. u 27 stycznia 2012 r. spółka (...) złożyła wnioski o poświadczenie właściwego ustawodawstwa dla B. U. w związku z oddelegowaniem go do pracy za granicą. Zaskarżoną decyzją ZUS odmówił wydania dokumentu potwierdzającego, że zainteresowany w spornym okresie podlegał ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Wobec tak poczynionych ustaleń Sąd orzekł, że odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zasługuje na uwzględnienie. Kwestią sporną było ustalenie właściwego ustawodawstwa, jakiemu powinien podlegać pracownik wnioskodawczyni w zakresie obowiązkowych ubezpieczeń społecznego.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 11 ust. 2 lit. a rozporządzenia nr 883/2004 osoba wykonująca w Państwie Członkowskim pracę najemną, pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego państwa. Od przytoczonej zasady wyjątek stanowi art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 r., zgodnie z którym 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 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 ta osoba ta nie jest wysłana by zastąpić inną osobę.

Na podstawie art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 osoba, która wykonuje: działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego, oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego, pod warunkiem, że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca. Zgodnie z postanowieniami decyzji A2 Komisji Administracyjnej d/s Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego z 12 czerwca 2009 r. dotyczącej wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 po stronie pracodawcy delegującego pracownika do pracy za granicę określony został wymóg, by znaczną część swej działalności prowadził na terenie kraju delegującego. W ocenie Sądu wymóg ten należy rozumieć szeroko, tj. mieć na uwadze kilka czynników takich jak: miejsce siedziby przedsiębiorstwa pracodawcy, miejsce zatrudnienia kadry kierowniczej, administracji, ale przede wszystkim należy uwzględnić charakter działalności pracodawcy. Zdaniem Sądu, agencja pracy (...) wymóg ten spełnia, bo prowadzi część działalności w Polsce. Od początku istnienia spółki większość pracowników rekrutowała ona do pracy za granicą w związku z tym siłą rzeczy jej obroty uzyskane w Polsce pozostają w dysproporcji z obrotami z tytułu umów zawartych z firmami działającymi na terenie innych państw członkowskich. Kryterium przyjęte przez ZUS, tj. osiągnięcie 25% obrotów handlowych w Polsce nie jest wymogiem pozanormatywnym. Takie wskazanie ma

jedynie charakter pomocniczy i nie może być traktowane jako jedyne kryterium wyboru ustawodawstwa w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Z wyrokiem nie zgodził się organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie:

- art. 83b ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 ze zm.) oraz art. 11 ust. 2 lit. „a” rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia Parlamentu i Rady (WE) z dnia 16 września 2009 r. nr 987/2009 dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 284 z 30 października 2009 r.) poprzez ich błędną wykładnię i zastosowanie w wyniku, której niezasadnie przyjęto, że wnioskodawczyni (...) w spornym okresie prowadziła normalną działalność na terenie Polski w związku z czym zainteresowany w okresie tym winien podlegać ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych;
- art. 233 kpc przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i błędną ocenę mocy i wiarygodności materiału dowodowego, w szczególności błędne ustalenie, że wnioskodawczyni w spornym okresie prowadziła normalną działalność na terenie Polski.

ZUS wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie - o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy podkreślił, że spółka (...) zatrudnia w Polsce pracowników głównie zajmujących się obsługą jej biura i rekrutacją pracowników, a zatem brak jest podstaw do uznania, że osoby te zajmują się innymi czynnościami jak tylko administracyjnymi. Kolejnym argumentem organu rentowego był ten, że spółka w okresie od stycznia 2011 r. do kwietnia 2012 r. miała obroty w Polsce na poziomie tylko około 11%. Dysproporcja pomiędzy liczbą kontraktów realizowanych w Polsce i za granicą jest znaczna. Art. 14 ust. 1a rozporządzenia stanowi wyjątek od zasady podlegania ustawodawstwu miejsca wykonywania pracy, dlatego jego zastosowanie uzależnione jest od spełnienia wielu warunków określonych w tym rozporządzeniu oraz decyzji Komisji nr 181. Przede wszystkim przedsiębiorstwo delegujące pracowników w celu wykonywania przejściowego zatrudnienia na obszarze innego państwa członkowskiego Unii winno na obszarze państwa, w którym ma zarejestrowaną siedzibę, prowadzić działalność w znacznej mierze. Oznacza to, że musi prowadzić stale, przez pewien określony czas, działalność zwyczajowo określoną i godną odnotowania, o czym decydują, m.in., wysokość obrotów wysyłającego, które winny wnosić co najmniej 25%.

Spółka (...) w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Podkreśliła, że proste porównanie obrotów czy ilości zatrudnionych pracowników, nie jest wystarczające dla ustalenia, czy przedsiębiorca prowadził w państwie macierzystym działalność znaczącą, które to pojęcie nie może być rozumiane jako „przeważająca”.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego jest niezasadna.

Rozpoznając niniejszą sprawę, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i prawnych oraz przez ich pryzmat dokonał słusznych wywodów w przedmiocie ustalenia właściwego ustawodawstwa, jakiemu powinien podlegać zainteresowany w zakresie obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Sąd Apelacyjny podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Okręgowego i przyjmuje je za własne.

Spór w sprawie wymagał ustalenia, czy organ rentowy zasadnie stwierdził, że zainteresowany w okresie od 28 maja 2012 r. do 5 sierpnia 2012 r. podlegał francuskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz, czy

zasadnie odmówił wydania wnioskodawcy zaświadczenia, że w wyżej wymienionym okresie zainteresowany podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

W pierwszej kolejności za niezasadny uznać należy, zawarty w apelacji zarzut przekroczenia przez Sąd I instancji granicy swobodnej oceny dowodów, bowiem skuteczna obrona stanowiska organu rentowego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz brak jest wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 29 lipca 1998 r., sygn. akt II UKN 151/98, z dnia 4 lutego 1999 r., sygn. akt II UKN 459/98, z dnia 5 stycznia 1999 r., sygn. akt II UKN 76/99). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., sygn. akt II CKN 817/00). W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy należyście wyjaśnił sprawę, a przeprowadzona ocena dowodów jest prawidłowa i odpowiada powyższym kryteriom. Apelacja nie wykazuje uchybień w rozumowaniu Sądu, które podważałyby prawidłowość dokonanej oceny. Natomiast naruszenie zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna czego, zdaniem Sądu Apelacyjnego, organ rentowy we wniesionej apelacji nie uczynił.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów organu rentowego należy wskazać, że w sprawie zastosowanie znajdują przepisy rozporządzenia Parlamentu i Rady (WE) nr 883/2004 oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 987/2009.

W świetle tych przepisów, w przypadku pracowników najemnych, generalną regułą jest podleganie systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego kraju, w którym jest świadczona praca (lex loci laboris). Taka konkluzja wypływa z dyspozycji art. 11 ust. 2a rozporządzenia nr 883/2004, który stanowi, że osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek, podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego.

W rozporządzeniu przewidziane są jednakże liczne wyjątki od powyższej zasady terytorialności. Takie odstępstwo od reguły przewiduje art. 12 ust. 1 powyższego rozporządzenia, który stanowi, że osoba wykonująca działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który tam normalnie prowadzi działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu 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.

W szczegółowych uregulowaniach dotyczących art. 12 i art. 13 rozporządzenia nr 883/2004, zawartych w rozporządzeniu nr 987/2009 dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004, w art. 14 ust. 1 i 2 wskazano, że sformułowanie zawarte w art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego, że „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam 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. W ust. 2 natomiast wyjaśniono, że sformułowanie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego „który normalnie tam prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, inną niż działalność związaną z samym zarządzaniem wewnętrznym na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Kryteria te muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

W rozpoznawanej sprawie nie było spornym, że przewidywany okres wykonywania pracy we Francji przez zainteresowanego nie przekraczał 24 miesięcy oraz że pracownik nie został skierowany w miejsce innej osoby, której

upłynął okres skierowania. Spór wymagał więc rozstrzygnięcia, czy wnioskodawca prowadzi na terenie Polski „znaczną działalność”, o której mowa w art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, inną niż działalność związaną z samym zarządzaniem wewnętrznym, oraz na jakich zasadach zainteresowany został oddelegowany do pracy we Francji.

W tym miejscu wskazać należy na treść decyzji nr A2 z dnia 6 sierpnia 2012 r. dotyczącej wykładni art. 12 powyższego rozporządzenia w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym. Komisja Administracyjna Ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego wskazała, że pierwszym decydującym warunkiem dla zastosowania art. 12 ust. 1 jest istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem. Drugim decydującym warunkiem jest istnienie więzi między pracodawcą a państwem członkowskim, w którym ma on swoją siedzibę. Możliwość delegowania pracowników według Komisji powinna zatem ograniczać się wyłącznie do przedsiębiorstw, które normalnie prowadzą swą działalność na terenie 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. Przez cały okres delegowania powinna istnieć możliwość przeprowadzania wszelkich kontroli, dotyczących w szczególności opłacania składek i utrzymywania bezpośredniego związku, wymaganych dla zapobieżenia niezgodnemu z prawem wykorzystaniu wyżej wymienionych przepisów oraz dla zapewnienia odpowiednich informacji organom administracyjnym, pracodawcom i pracownikom. Pracownik i pracodawca muszą być należycie poinformowani o warunkach, pod którymi zezwala się na to, by pracownik delegowany nadal podlegał ustawodawstwu państwa, z którego został oddelegowany.

Reasumując, Komisja stwierdziła, że przepis art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 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.

Przy czym 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 przedsiębiorstwem w państwie zatrudnienia, dotyczących wynagradzania pracowników i zwalniania oraz prawo do określenia charakteru pracy).

Przepisy art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 nie mają zastosowania lub przestają mieć zastosowanie, w szczególności, gdy przedsiębiorstwo, do którego pracownik został oddelegowany, pozostawia go w dyspozycji innego przedsiębiorstwa w państwie członkowskim, w którym się znajduje, gdy pracownik delegowany do danego państwa członkowskiego zostaje pozostawiony do dyspozycji przedsiębiorstwa znajdującego się w innym państwie członkowskim, gdy pracownik jest rekrutowany w danym państwie członkowskim w celu wysłania go przez przedsiębiorstwo znajdujące się w drugim państwie członkowskim do przedsiębiorstwa w trzecim państwie członkowskim.

Z powyższego wynika, że poza istnieniem więzi pracowniczej wymaga się, aby przedsiębiorstwo delegujące „zwykłe” prowadziło działalność na terenie państwa, z którego pracownik został oddelegowany. Ponadto stwierdza się, że chodzi o działalność „godną odnotowania” w kraju delegującym. Z decyzji nie wynika przy tym, aby to właśnie obrót odgrywał pierwszoplanową rolę przy ocenie, czy przedsiębiorstwo może powołać się na art. 14 ust. 1 lit. „a” rozporządzenia 1408/71. Nie można też pominąć, że celem, dla którego stworzono możliwość odstępstw od zasady terytorialności było maksymalne wspieranie swobodnego przepływu pracowników oraz umożliwienie pracownikom, przedsiębiorcom i instytucjom uniknięcie niepotrzebnych i kosztownych komplikacji administracyjnych.

Analizując ponadto wskaźniki takie jak: miejsce siedziby pracodawcy delegującego i jego administracji, liczbę personelu administracyjnego obecnego w państwie członkowskim wysyłającym, miejsce rekrutacji pracowników delegowanych, miejsce zawierania umów, prawo któremu podlegają umowy zawarte z pracownikami należy uznać prawidłowość ustaleń Sądu I instancji. Jednakże podnieść należy, że krótkotrwała zmiana niektórych wskaźników nie powinna ważyć na ocenie wniosku. Funkcjonowanie przedsiębiorstwa uzależnione jest bowiem od szeregu czynników, w tym od niego niezależnych. Dokumentacja dostarczona przez spółkę wskazuje na zmienne wartości zarówno obrotów, jak i liczby zatrudnionych pracowników, co wyraźnie przedstawił Sąd Okręgowy. Co prawda w 2011 r. i 2012 r. odnotowano spadek osiąganego obrotu na terenie Polski, jednakże tendencja ta związana jest z obecną sytuacją na rynku europejskim. Z tego też względu wartość osiągniętych przez stronę odwołującą się obrotów, jak słusznie podkreślił Sąd Okręgowy nie może stanowić podstawowego determinantu w rozstrzygnięciu niniejszej sprawy.

Bezspornym przy tym jest, że podczas całego okresu oddelegowania zainteresowanego zachowany był bezpośredni związek między przedsiębiorstwem delegującym, a pracownikiem oddelegowanym. Ponadto przed podjęciem pracy we Francji zainteresowany podlegał ubezpieczeniom społecznym w Polsce.

Wszystkie te okoliczności świadczą o istnieniu po stronie wnioskodawczyni przesłanek warunkujących wydanie zaświadczenia A1, przez wydanie którego organ rentowy potwierdza objęcie pracownika delegowanego krajowym systemem ubezpieczeń społecznych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację organu rentowego jako bezzasadną, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie art. 98 kpc 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 (Dz. U. z 2013 r., poz. 490 j.t.).