

Sygn. akt	III AUa 700/13
------------------	-----------------------

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

	Przewodniczący:	SSA Mirosław Szwagierczak (spr.)
	Sędziowie:	SSA Alicja Podczaska SSA Roman Skrzypek
	Protokolant	st.sekr.sądowy M. Piekielek

po rozpoznaniu w dniu **29 października 2013 r.**

na rozprawie

sprawy z wniosku (...) **Spółki z o.o. w R.**

z udziałem zainteresowanych: T. J. (1), T. J. (2)

I. K., P. J. i J. J.

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.**

o podleganie polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych

na skutek apelacji (...) Spółki z o.o. w R.

od wyroku **Sądu Okręgowego w Rzeszowie**

z dnia **19 marca 2013 r.** sygn. akt **IV U 1463/12**

o d d a l a apelację.

Sygn. akt III AUa 700/13

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 16 lipca 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. nr (...), nr (...), nr (...), nr (...) i nr (...) adresowanymi do płatnika składek (...) Sp. z o. o. w R. odmówił wydania zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego potwierdzającego podleganie polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych w okresie wykonywania pracy na terytorium Francji przez zainteresowanych :

- I. K. w okresie od dnia 04.04.2011r. do dnia 10.07.2011r.,

- T. J. (1) w okresie od dnia 25.05.2011r. do dnia 31.08.2011r.,

- J. J. w okresie od dnia 18.07.2011r. do dnia 25.08.2011r.,

- P. J. w okresie od dnia 09.05.2011r. do dnia 31.08.2011r.,

- T. J. (2) w okresach od dnia 18.10.2010r. do dnia 19.12.2010r., od dnia 05.01.2011r. do dnia 28.02.2011r. oraz od dnia 31.03.2011r. do dnia 20.04.2011r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy obok przepisów kpa i ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2009/205/1585 ze zm.) powołał jako podstawę prawną treść art. 11 ust. 2a , art. 12 ust. 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 166/1 z 30.04.2004r.); art. 14 ust. 1-4 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16.09.2009r. dotyczącego wykonania rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 284/1 z 30.10.2009r.) oraz Decyzją nr A2 z dnia 12.06.2009r. dotyczącej wykładni art. 12 rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek tymczasowo pracujących poza państwem właściwym (Dz. Urz. UE nr C 106/5 z 24.04.2010r.)

ZUS cytując powyższe regulacje i odwołując się do analizy złożonych przez (...) Sp. z o. o. w R. wniosków o ustalenie właściwego ustawodawstwa i wydanie formularzy A1 oraz analizy deklaracji VAT -7 , zarzucił, że obroty spółki osiągnane w kraju w stosunku do obrotów całkowitych wynosiły poniżej 25 % co świadczy o niespełnieniu warunku prowadzenia znacznej części działalności na terytorium państwa delegującego. Organ przytoczył również dane podane przez wnioskodawcę w zakresie liczby personelu i umów na terenie Polski i za granicą i skonstatował, że spółka (...) nie spełnia warunków oddelegowania a tym samym ZUS nie może dokonać poświadczenia formularzy dla wskazanych w decyzjach pracowników i winni oni podlegać ubezpieczeniu na terytorium Francji.

Od decyzji powyższych wnioskodawca (...) Sp. z o. o. w R. wniósł odwołania zarzucając naruszenie przytoczonych przez organ rentowy przepisów i domagając się zmiany zaskarżonych decyzji i wydanie zaświadczeń potwierdzających stosowanie polskiego ustawodawstwa. Obszernie cytując przepisy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 166/1 z 30.04.2004r.), Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16.09.2009r. dotyczącego wykonania rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 284/1 z 30.10.2009r.) oraz Decyzji nr A2 z dnia 12.06.2009r. (Dz. Urz. UE nr C 106/5 z 24.04.2010r.) wnioskodawca zwrócił w szczególności uwagę na konieczność kompleksowej oceny kryteriów warunkujących ustalenie właściwego ustawodawstwa, dopasowanie ich do specyficznych cech każdego pracodawcy delegującego pracowników do państw członkowskich Unii. Odwołując się także do orzecznictwa Sądu Najwyższego podkreślono, że wnioskodawca nie prowadzi działalności ukierunkowanej wyłącznie na rekrutację i udostępnianie pracowników tymczasowych do pracy we Francji jak również nie prowadzi w Polsce wyłącznie administracyjnej działalności. Decydujące znaczenie ma, że wnioskodawca swą zasadniczą działalność prowadzi w Polsce a więc ustalenia ZUS i poczynione wnioski są całkowicie dowolne i stąd zasadność odwołań.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział

w R. wniósł o ich oddalenie.

Sąd wezwał do udziału w sprawie jako zainteresowanych I. K., T. J. (1), J. J., P. J. i T. J. (2). Jedynie J. J. stawiał się na rozprawę w dniu 29.01.2013r. i oświadczył, że popiera odwołanie.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie oparł na ustaleniach;

Wnioskodawca (...) w R. zarejestrowana jest w KRS od dnia (...). i przedmiotem jej działalności zgodnie z wpisem jest m.in. różnego rodzaju działalność budowlana i instalacyjna oraz działalność związana z rekrutacją i udostępnianiem pracowników. Zarząd w spółce jest jednoosobowy i funkcje prezesa pełni R. N. (1). (dowód - odpis KRS k. 273-276).

Zainteresowany I. K. zawarł z wnioskodawcą umowy

o pracę tymczasową na okresy : 04.04.2011r. – 20.04.2011r.; 21.04.2011r. – 30.06.2011r. i 01.07.2011r. - 10.07.2011r. na stanowisko monterą płyt gipsowo – kartonowych , przy czym jako pracodawca użytkownik został określony (...) V. P. ((...)).

Zainteresowany T. J. (1) został zatrudniony przez wnioskodawcę w okresach 25.05.2011r. – 30.06.2011r. i 01.07.2011r. - 31.08.2011r. na podstawie umów o pracę tymczasową na stanowisku monterą elewacji, przy czym jako pracodawca użytkownik został wskazany (...) et F. ((...)).

Zainteresowany J. J. był zatrudniony przez spółkę (...)

w okresie 18.07.2011r. - 25.08.2011r. na podstawie umowy o pracę tymczasową , na stanowisku monterą płyt gipsowo – kartonowych , przy czym jako pracodawca użytkownik został określony (...) V. P. ((...)).

J. J. do pracy u wnioskodawcy przeszedł z innej firmy, dla której także wykonywał pracę we (...). Zainteresowany nie miał kontaktu z jakimkolwiek koordynatorem z firmy (...). Po tym jak wskazano mu miejsce świadczenia pracy zgłosił się tam i wiedząc co ma wykonywać przystąpił do realizacji umówionej pracy. Polecenia co do sposobu realizacji pracy na bieżąco były wydawane przez przełożonych z ramienia firmy francuskiej.

Zainteresowany P. J. miał zawarte z wnioskodawcą umowy o pracę tymczasową na okresy 09.05.2011r. – 30.06.2011r. i 01.07.2011r. - 31.08.2011r., stanowisku monterą elewacji, przy czym jako pracodawca użytkownik został wskazany (...) et F. ((...)).

Zainteresowanego T. J. (2) łączyły z wnioskodawcą umowy o pracę – pierwsza na okres próbny 18.10.2010r. – 31.10.2010r. oraz cztery następne na czas określony 01.11.2010r. – 30.11.2010r., 01.12.2010r. – 19.12.2010r., 05.01.2011r. – 28.02.2011r. i 07.03.2011r. – 31.03.2011r. W/w zainteresowany był zatrudniony jako pilarz –drwal zaś jako miejsce świadczenia pracy określono budowy na terenie województwa (...).

Spółka (...) założyła dla w/w zainteresowanych akta osobowe dołączając doń dokumenty związane z zatrudnieniem pracownika i rozwiązaniem stosunku pracy.

Żaden z zainteresowanych nie świadczył pracy dla spółki (...) na terenie Polski i każdy z nich, od początku zatrudnienia wyjechał za granicę aby wykonywać pracę we (...). W aktach osobowych brak jest dokumentów dotyczących poprzednich okresów zatrudnienia pracowników. Z oświadczeń złożonych przez pracowników do akt osobowych wynika, że doświadczenie zawodowe I. K. obejmuje pracę na prywatnych budowach w latach 2008-2009, jak również że uzyskiwali oni przychody poza granicami Polski tj. T. J. (1) w okresie 17.01.2011r. – 20.04.2011r.; J. J.

w okresach 26.04.2010r. – 31.08.2010r. i 22.04.2011r. – 30.06.2011r. i P. J. w okresach 19.04.2010r. – 30.06.2010r., 06.-8.2010r. – 30.09.2010r., 19.10.2010r. – 30.11.2010r., 10.01.2011r. – 28.02.2011r.

Wnioskodawca w odniesieniu do każdego z zainteresowanych wystąpił do ZUS o potwierdzenie właściwego ustawodawstwa jako pracownika delegowanego na okresy zawartych umów o pracę.

Wnioskodawca (...) zawarł umowy o świadczenie usług pracy tymczasowej z S. (...). I. P. et F. na okres od dnia 14.01.2011r. do dnia 15.04.2011r. oraz w dniu 16.08.2010r. z I.P.M. I. M. . Ponadto wnioskodawca w dniu 19.10.2010r.

(mając wówczas siedzibę w P.) zawarł z (...) spółką (...) S.A. kontrakt podwykonawczy na wykonanie izolacji zewnętrznej w okresie jednego miesiąca.

Spółka (...) miała również podpisane umowy o roboty budowlane z (...) R. – roboty zbrojeniowe w okresach 18.04.2011r. – 30.04.2011r., 03.02.2011r.- 20.09.2011r. i 30.03.2011r. – 14.05.2011r.; o roboty budowlano – montażowe z (...) S.A. w okresie 30.03.2011r., o roboty budowlano – instalacyjne z (...) sp. z o. o.

w R. na okres 11.07.2011r. – 30.11.2011r. oraz zawartą w dniu 18.05.2009r. umowę o współpracy z (...) sp. z o. o. w R. w ramach której wnioskodawca jako agencja pracy tymczasowej kierowała pracownikami do wykonywania prac tymczasowych na stanowiskach kasjer i pracownik hali.

W latach 2010-2011 spółka (...) wykonywała działalność w Polsce w ramach w/w umów o roboty budowlane i w tym czasie również prowadzona była działalność we Francji gdzie zatrudnionych było ok. 70 % pracowników, przy czym te wartości zmieniały się ze znaczną częstotliwością. Pracownicy niezależnie od miejsca świadczenia pracy rekrutowani byli w Polsce, przez zatrudniony tu personel administracyjny i tu także spółka prowadziła dla nich akta osobowe oraz wypłacała wynagrodzenie i odprowadzała zaliczki na podatek dochodowy. Regułą było, że pracownicy zatrudnieni do pracy za granicą od razu wyjeżdżali do pracy za granicę. We (...)pracownicy mieli być nadzorowani przez koordynatorów zatrudnionych w ramach umów zlecenia za granicą jak i przez R. N. (2), który jest zatrudniony w ramach umowy o pracę jako koordynator rynku zagranicznego oraz robót wykonywanych w kraju.

Na tle powyższych ustaleń Sąd Okręgowy rozważył; czy możliwe jest uznanie, że w spornych okresach i wykonując pracę we (...) zainteresowani I. K., T. J. (1), J. J., P. J. i T. J. (2) spełniają definicje pracownika delegowanego przez wnioskodawcę (...) Sp. z o. o. w R., gdyż tylko wówczas możliwe byłoby ustalenie, iż właściwym dla nich ustawodawstwem jest ustawodawstwo kraju delegowania czyli Polski.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zauważa, że zgodnie z treścią art. 12 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady

(WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 166/1 z 30.04.2004r.) 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. Natomiast jak stanowi art. 14 ust. 1-2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16.09.2009r. dotyczącego wykonania rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 284/1 z 30.10.2009r.) 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. Do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego sformułowanie "który normalnie tam prowadzi swą działalność" odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzeniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie zostało wykazane przez wnioskodawcę - podkreśla Sąd I instancji - że funkcjonując wobec zainteresowanych faktycznie jako agencja pracy tymczasowej wykonuje na znaczną skalę istotną działalność w państwie wysyłającym, w którym ma swoją siedzibę.

W toku postępowania wnioskodawca nie naprowadził na żadne kryteria, które powinny być jeszcze zbadane aby ocenić jego sytuację pod kątem możliwości delegowania pracowników ani nie przedstawił żadnych dowodów podważających te, na których oparł się organ rentowy wydając zaskarżone decyzje. Sąd zauważa, że zainteresowani nie byli typowymi pracownikami delegowanymi do pracy w innym państwie członkowskim, bowiem nie byli zatrudnieni wcześniej przez wnioskodawcę na terenie Polski.

Z treści decyzji A2 i wynika, że powyższy warunek wstępnego podlegania ustawodawstwu polskiemu można uważać za spełniony, jeśli dana osoba podlega przez co najmniej miesiąc ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma swoją siedzibę. Decyzja dopuszcza możliwość krótszych okresów ubezpieczenia i wskazuje, że wymagać one będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników. Jednakże nie dopuszcza sytuacji braku ubezpieczenia w kraju delegowania bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia. Tymczasem żaden z zainteresowanych przed zawarciem umowy o pracę z wnioskodawcą w celu delegowania do pracy we Francji nie tylko nie był pracownikiem wnioskodawcy ale nawet nie miał okresu ubezpieczenia w Polsce. Wnioskodawca nie przedstawił żadnych danych na tę okoliczność i w ogóle się taką kwestią nie zajmował zatrudniając zainteresowanych – konkluduje Sąd I instancji.

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie doszedł do przekonania, że zainteresowani nie spełniają warunków podlegania ustawodawstwu państwa delegowania przez pracowników zatrudnionych w celu delegowania.

Zaznaczając, że wnioskodawca w odwołaniach od przedmiotowych decyzji, mimo ciężącego na nim w tym zakresie obowiązku, nie naprowadza na okoliczności faktyczne, które podważyłyby stanowisko ZUS, zaś treść odwołań w znacznej mierze sprowadza się do przytaczania stanowiska piśmiennictwa i judykatury w zakresie stosowania przepisów dotyczących zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy w Rzeszowie działając na podstawie art. 477¹⁴§1 kpc oddalił odwołania jako niezasadne a o kosztach orzekł stosownie do art. 98 i 99 kpc.

W wywiedzionej w terminie apelacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła:

1/ naruszenie art. 11 ust. 2a, art. 12 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 166/1 z 30.04.2004 r.) w zw. z art. 14 ust. 1-2 Rozporządzenia parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16.09.2009 r., dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004, w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE nr L 284/1 z dnia 30.10.2009 r. wskutek ich niewłaściwego zastosowania w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2009, 205, 1585 z późn. zm.,

2/niewłaściwe zastosowanie decyzji nr A z dnia 12.06.2004 r. w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek tymczasowo pracujących poza państwem właściwym.

Wskazując na powyższe wniosł o:

1/ zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołań w całości i zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje,

2/ ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozstrzygnięcia z zaliczeniem kosztów postępowania apelacyjnego jako części kosztów w sprawie.

Uzasadnienie apelacji zasadza się na argumentach już przywołanych

w odwołaniach i sprowadza się do twierdzenia, iż Sąd Okręgowy nie uwzględnił specyfiki działania agencji pracy tymczasowej oraz nie dokonał koniecznej indywidualizacji ocen.

W toku postępowania przed Sądem II instancji organ rentowy podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko.

Rozpoznając sprawę Sąd Apelacyjny ustalił i rozważył, co następuje:

1. Apelacja (...) Sp. z o.o. w R. sprowadza się do zarzutów naruszenia prawa przez jego niewłaściwe zastosowanie, przy niekwestionowaniu ustaleń faktycznych. Co pozwala Sądowi II instancji na zaakceptowanie w całości ustaleń faktycznych Sądu I instancji, traktując je jak własne, bez konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 5 XI 1998 r. – sygn. I PKN 339/98).

2. Na etapie postępowania apelacyjnego spór w dalszym ciągu koncentruje się na ocenie, czy pracownicy powodowej Spółki w okresie wykonywania pracy na terytorium Francji podlegali polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Wstępnie wypadnie jednak odnieść się do twierdzeń apelanta, iż przepisy unijne dot. pracowników delegowanych powinny być specyficzne lub odmiennie interpretowane z racji zatrudnienia pracowników tymczasowych oraz ich krótkotrwałego przemieszczania się na terenie państw członkowskich UE.

W kwestii tej wypowiedział się Europejski Trybunał Sprawiedliwości już w sprawie Manpower (wyrok ETS z 17 XII 1970 r. – wydany na gruncie poprzedniego rozporządzenia Nr 3 – 37/70, EGR 1970/1251), w którym rozstrzygnięto o możliwości delegowania, na podstawie art. 14 ust. 1 lit a rozporządzenia, pracowników agencji pracy tymczasowej. W wyroku z 10 lutego 2000 r.

w sprawie Fitzwilliam (c-2002/97), ECR 2000/2/II – 00883) ETS stwierdził, że art. 14 ust. 1 rozporządzenia 1408/71, w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, że w celu skorzystania z przywileju przyznanego przez ten przepis przedsiębiorstwo pracy tymczasowej, które przekazuje czasowo pracowników z jednego Państwa Członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorstwa mającego siedzibę w innym

Państwie Członkowskim, musi zwykle wykonywać swą działalność w tym pierwszym państwie.

W kolejnym wyroku z 9 listopada 2000 r. w sprawie Plum (c-404/98, ECR 2009/11A/1 – 09379) ETS jednoznacznie stwierdził, że zastosowanie art. 14 ust. 1 lit a cyt 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, to przedsiębiorstwo prowadzi całą swoją działalność. Pracownicy takiego przedsiębiorstwa podlegają zatem ustawodawstwu, dotyczącego zabezpieczenia społecznego, Państwa Członkowskiego, na którym rzeczywiście pracuje.

Już tylko na podstawie wyżej przedstawionych stanowisk Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości można stwierdzić, że powodowa agencja pracy tymczasowej, w świetle niekwestyjnych okoliczności faktycznych, nie spełnia warunku polegającego na tym, że „zwykle” prowadzi swoją znaczącą działalność na terytorium Polskim – warunek ten jest bowiem spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo stale wykonuje znaczącą działalność w państwie, w którym ma siedzibę.

Nowe przepisy rozporządzeń, które weszły w życie 1 maja 2010 r. - jest to rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia

29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE. L.04.166.1) oraz rozporządzenie Parlamentu Europejskiego

i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 (Dz. U. UE.L.284.1.) - w art. 12 ust. 1 (pierwszego z nich) oraz art. 14 ust. 2 (drugie z przywołanych rozporządzeń) nie zmieniły dotychczasowego stanu prawnego, lecz jedynie go potwierdziły i doprecyzowały.

Już z samych twierdzeń strony apelującej (v. – apelacja k. 327) jasno wynika, że (...) Sp. z o.o. w R. stale wykonuje znaczącą działalność poza Polską. Sąd Apelacyjny stwierdza przy tym, że działalność pozwanej w kraju, jako agencji

delegującej, nie musiałyby mieć tu charakteru „przeważającego”, wystarczające byłoby prowadzenie „znaczej” działalności na terenie Polski – czego jednak również nie wykazano.

Ocena ta znajduje potwierdzenie w cyt. przepisach unijnych oraz orzecznictwie ETS, ale również w poglądach organów uprawnionych do interpretacji prawa unijnego (v. – Decyzja Nr A2 z dnia 12 czerwca 2009 r. Komisji Administracyjnej d/s Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego). Została również przyjęta w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. chociażby wyrok SN z 5 XI 2009 r. – II UK 99/09, czy postanowienie z dnia 8 marca 2010 r., II UK 23/10). Dodać należy, że prowadzenie przez Spółkę (...) w Polsce działań w istocie polegających li tylko na organizacji i zarządzaniu wewnętrznym (nabór pracowników i organizacja wyjazdów do pracy za granicą) nie może stanowić – zdaniem Sądu Apelacyjnego – uzasadnienia dla stosowania przepisów dotyczących oddelegowania (patrz więcej: wyrok SN z 5 maja 2000 r. – II UK 395/09). Nie można też podzielić zapatrywania, wbrew sugestiom apelacji, iż wystarczy samo przebywanie pracownika na terenie Polski, przed oddelegowaniem go do Francji, by stosować wobec niego polskie przepisy o ubezpieczeniu społecznym (takie stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w sprawie II UK 170/13).

Z tych względów żadną miarą nie można zgodzić się ze stanowiskiem apelanta wyartykułowanym jako pierwszy zarzut apelacji.

3. Odnosząc się do drugiego z zarzutów apelacyjnych, w świetle tego co już powiedziano, przyjdzie przede wszystkim odnieść się do charakteru prawnego decyzji podejmowanych przez Komisję Administracyjną ds. Zaopatrzenia Systemów Zabezpieczenia Społecznego stwierdzając;

Decyzja Nr A2 wydana została w celu wykładni przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004. Akt ten nie ma charakteru normatywnego lecz jest źródłem wykładni autentycznej.

Inaczej mówiąc; dokonana przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego wiąże sąd krajowy (zob. T. Bińczycka - Majewska: „Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej”- 1999, str. 487 i nast.) w kwestii wykładni prawa unijnego.

Zarzut apelacji, że Sąd I instancji „niewłaściwie zastosował decyzję nr A2” należy rozumieć jako zarzut niezastosowania się do stanowiska Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego (jako instytucji wspólnotowej). Gdy tymczasem skarżący prezentuje w apelacji własny pogląd oraz wykładnię przepisów rozporządzenia nr 883/2004 oraz rozporządzenia nr 997/2009 w sposób subiektywny i jedynie dla siebie korzystny,

a ostatecznie odbiegający nie tylko od wykładni zawartej w decyzji Nr A2 ale również od uszczegółowionych wskazań i zaleceń techniczno –organizacyjnych zawartych w „Praktycznym Poradniku Dotyczącym Oddelegowania Pracowników w Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii”.

Uznając co do zasady prawo pozwanej do indywidualnej oceny i interpretacji prawa nie można jednak zgodzić się z poglądem, że dopuszczalna jest w tej sprawie tak kreacyjna i spektakularna wykładnia art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. oraz art. 14 usta. 1-2 rozporządzenia nr 987/2009 z dnia 16 września 2003 r., która jest sprzeczna z interpretacją przyjętą przez Komisję – akceptowaną wszak w praktyce orzecniczej Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości oraz Sądu Najwyższego.

4. Końcowo wypadnie odnieść się do dylematu apelanta „czy naprawdę – pamiętając o zasadach wprost wpisanych w przepisy wspólnotowe – pozwany sądzi, że działa na korzyść ubezpieczonego „eksportując” jego uprawnienia emerytalne do Francji”.

Otóż celem art. 48,51 i 52 Traktatu (obecnie art. 39,44 i 43 TWE) jest ułatwienie wykonywania obywatelom Wspólnoty działalności zawodowej wszelkiego rodzaju na terenie całej Wspólnoty oraz wykluczenie ustawodawstwa krajowego, które mogłoby stawiać obywateli w niekorzystnej sytuacji, gdyby chcieli rozszerzyć swoją działalność poza terytorium jednego Państwa Członkowskiego. Jednakże Traktat nie przewidział harmonizacji ustawodawstwa

dotyczącego zabezpieczenia społecznego Państwa Członkowskich, tak że rozszerzenie lub przeniesienie może być korzystne lub nie dla pracownika pod względem zabezpieczenia społecznego, w zależności od okoliczności. Co do zasady jakakolwiek niekorzyść w porównaniu z sytuacją pracownika, który wykonuje całą swoją działalność w jednym Państwie Członkowskim wynikająca z rozszerzenia bądź przeniesienia jego działalności do jednego lub więcej Państw Członkowskich oraz z podlegania dodatkowemu (tzn. nowemu) ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego, nie jest sprzeczna z art. 48 i 52 Traktatu, jeżeli ustawodawstwo to nie stawia tego pracownika w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z tymi, którzy wykonują całą swą działalność w Państwie Członkowskim, w którym ma on zastosowanie, bądź w porównaniu z tymi, którzy już mu podlegają oraz jeśli nie powoduje ono po prostu opłacenia składek na zabezpieczenie społeczne, w zamian za które nie przysługują żadne świadczenia (por. wyrok ETS z dnia 19 marca 2002 r. C – 393/99 i C – 394/99, w sprawie J. national d'assurances sociales pour travailleurs independants (1) przeciwko C.H. i inni (...) 2002, s. 1- (...); LEX nr 12003).

Sąd Apelacyjny w składzie rozpoznającym tą sprawę w pełni podziela przytoczone wyżej stanowisko.

Wszak już przed rozpoczęciem świadczenia usług pracodawca powinien złożyć deklarację, sporządzoną w języku francuskim – w formie pisemnej przy zastosowaniu formularzy – w departamentalnej dyrekcji pracy w miejscu wykonywania usługi we Francji (lub w pierwszym miejscu działalności w przypadku usług świadczonych w różnych miejscach) wszczynając stosowne postępowanie. Upřednio informując pracownika o zasadach podlegania francuskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego.

5. Reasumując; zainteresowani, zatrudnieni przez wnioskodawcę, wykonywali obowiązki pracownika wyłącznie we Francji. Nie byli pracownikami delegowanymi w rozumieniu art. 14 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16.09.2009 r. Rodzaj podmiotu zatrudniającego – agencja pracy tymczasowej – nie zmienia powyższej oceny.

Z tych wszystkich względów na mocy art. 385 kpc orzeczono jak w sentencji.

(...)

(...).