

Sygn. akt III AUa 804/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska (spr.)
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2016 r. w Szczecinie

sprawy J. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu

na skutek apelacji ubezpieczonego

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 lipca 2015 r. sygn. akt IV U 479/15

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Koszalinie IV Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

SSO del. Gabriela Horodnicka SSA Urszula Iwanowska SSA Jolanta Hawryszko

-Stelmaszczuk

III A Ua 804/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 13 kwietnia 2015 r. stwierdził, że od dnia 20 sierpnia 2011 r. do dnia 10 września 2011 r. J. P. nie podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych, ponieważ od początku zatrudnienia w tym okresie praca była przez niego świadczona na terenie Belgii.

W odwołaniu od powyższej decyzji J. P. wniósł o jej zmianę podnosząc, że został zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę w C. i zarejestrowaną działalność w Polsce i w tej sytuacji winien podlegać polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczenia społecznego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 30 lipca 2015 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie (punkt 1) oraz zasądził od J. P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kwotę 60 zł z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oprął o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

(...) P. był zatrudniony u P. R. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w C. od dnia 20 sierpnia 2012 r. P. R. (obywatel Belgii) prowadził od listopada 2008 r. działalność gospodarczą w C.. Zajmował się on głównie remontem obiektów budowlanych na terenie Belgii. W dniu 15 sierpnia 2011 r. przedstawiciel tej firmy przeprowadził rozmowę kwalifikacyjną z ubezpieczonym, proponując mu pracę fizyczną na terenie Belgii i na tę propozycję J.P. wyraził zgodę.

Ubezpieczony rozpoczął pracę na terenie Belgii od 20 sierpnia 2011 r. i pracę świadczył do 10 września 2011 r., tj. do dnia wypadku, któremu uległ przy pracy.

Płatnik składek nie dokonał zgłoszenia ubezpieczonego do ubezpieczeń społecznych w Polsce i nie wykazywał ubezpieczonego w miesięcznych raportach rozliczeniowych.

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy w Szczecinku ustalił, że powód J. P. był zatrudniony w ramach stosunku pracy od dnia 20 sierpnia 2011 r. do dnia 10 września 2011 r. u pozwanego pracodawcy P. R. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w C. (sygn. akt IV P 90/12). Natomiast wyrokiem z dnia 24 października 2013 r. Sąd Rejonowy w Szczecinku ustalił, że wypadek jakiemu uległ powód J. P. w dniu 20 sierpnia 2011 r. u pozwanego P. R. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w C. jest wypadkiem przy pracy (sygn. akt IV P 168/13), zaś wyrokiem z dnia 27 marca 2014 r. Sąd Rejonowy w Szczecinku nakazał pozwanemu (...) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w C. wydanie świadectwa pracy J.P. za okres od dnia 20 sierpnia 2011 r. do 10 września 2011 r. oraz sporządzenie protokołu wypadku przy pracy z dnia 10 września 2011 r. (sygn. akt IV P 33/14).

Po ustaleniu powyższego stanu faktycznego oraz na podstawie przepisów prawa niżej powołanych Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że w zakresie ustalenia właściwego ustawodawstwa w odniesieniu do pracowników przemieszczających się we wspólnocie obowiązują przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE 166, poz.1 z dnia 30.04.2004 r.). Zgodnie z art. 11 ust. 3 lit. a tego rozporządzenia osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika, iż ubezpieczony w dacie zatrudnienia nie podlegał ubezpieczeniom społecznym w Polsce i nie świadczył na rzecz swojego pracodawcy pracy na terenie Polski. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie w tym zeznań ubezpieczonego jednoznacznie wynika, że od początku jego praca była świadczona na terenie Belgii. Wynika to, również z wyroków Sądu Rejonowego w Szczecinku w sprawie o ustalenie stosunku pracy, o ustalenie wypadku przy pracy i o wydanie świadectwa pracy jak również z wyroku Karnego Sądu Rejonowego w Wałczu, a mianowicie, że ubezpieczony świadczył pracę na terenie Belgii.

Nadto sąd meriti miał także na uwadze, iż ubezpieczony nie zakwestionował tych okoliczności. Zatem organ rentowy prawidłowo w zaskarżonej decyzji stwierdził, że ubezpieczony w okresie od dnia 20 sierpnia 2011 r. do 10 września 2011 r. nie podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczenia społecznego.

Mając powyższe na uwadze sąd pierwszej instancji zgodnie z art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, zasądając zwrot kosztów zastępstwa procesowego na zasadzie art. 98 k.p.c.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Koszalinie w całości nie zgodził się J. P., który działając przez pełnomocnika, w wywiezionej apelacji zarzucił mu:

1) sprzeczność istotnych ustaleń sądu - przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia – z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegający na ustaleniu przez sąd pierwszej instancji, że ubezpieczony wykonywał pracę na terenie Belgii, przy pominięciu faktu, iż pracownik został oddelegowany przez pracodawcę do pracy za granicą i tym samym, jako osoba oddelegowana do pracy w innym państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu polskiemu, co skutkowało niezastosowaniem art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;

2) naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie ustaleń Sądu Rejonowego w Szczecinku w sprawach IV P 90/12, IV P 168/13 oraz IV P 33/14 określającego istnienie stosunku pracy, miejsca zawarcia umowy o pracę, zaistnienia wypadku przy pracy oraz zobowiązania pracodawcy do sporządzenia protokołu z wypadku przy pracy oraz Sądu Rejonowego w Wałczu w sprawie II K 397/14 skazującego pracodawcę ubezpieczonego za czyn z art 218 § 3 k.k. - które to sądy uznały jurysdykcję państwa polskiego oraz poprzez niewskazanie podstawy faktycznej i prawnej wyroku.

Podnosząc powyższe apelujący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez stwierdzenie, że J. P. podlegał polskiemu ustawodawstwu w okresie od dnia 20 sierpnia 2011 r. do dnia 10 września 2011 r. w zakresie ubezpieczeń społecznych;

- zwrot kosztów procesu w pierwszej i drugiej instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżący między innymi wskazał, że rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w żaden sposób nie uwzględnia treści art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Natomiast interpretacja art. 11 ust. 3 lit. a) tego rozporządzenia została przeprowadzona w sposób błędny, bowiem sąd pierwszej instancji pominął fakt, że sformułowanie „wykonywanie w państwie członkowskim pracy najemnej lub pracy na własny rachunek podlegającej ustawodawstwu tego państwa członkowskiego” jest ogólnym określeniem ustrojowym odnoszącym się do państwa członkowskiego jakim jest również Polska. Zatem w ocenie apelującego sąd pierwszej instancji w sposób błędny przyjął, że ubezpieczony nie podlegał ubezpieczeniu społecznemu w Polsce.

Jednocześnie ubezpieczony podniósł, że w sprawie należy mieć na względzie, iż zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego dokonuje pracodawca. W tym konkretnym przypadku pracodawca w sposób ewidentny uchylił się również od tej czynności, co jednak nie było związane z chęcią zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego na terenie Belgii. Z tego m.in. tytułu poniósł odpowiedzialność karną.

W ocenie skarżącego poza sporem powinno być, że ubezpieczony podlega ustawodawstwu polskiemu, gdyż właściwość krajową uznał Sąd Rejonowy w Szczecinku w sprawach o sygn. Akt IV P 90/12, IV P 168/13 oraz IV P 33/14 określając istnienie stosunku pracy, wypadku przy pracy oraz zobowiązania pracodawcy do sporządzenia protokołu z wypadku przy pracy. Ponadto Sąd Rejonowy w Wałczu w sprawie o sygn. akt II K 397/14 skazał pracodawcę ubezpieczonego za czyn z art. 218 par.3 kk. Wskazane przestępstwo było dokonane na terytorium Polski na szkodę obywatela polskiego

dokonane przez polskiego pracodawcę w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Element „obcy”, w tym przypadku, jakim jest obywatelstwo pracodawcy oraz miejsce wykonywania pracy mają znaczenie drugorzędne.

Sąd meriti oparł swoje rozstrzygnięcie w głównej mierze na tym, iż praca wykonywana była na terenie Belgii, pomijając jednak wcześniejsze ustalenia wskazanych sądów co do okoliczności zawarcia umowy o pracę.

Umowa została zawarta przez ubezpieczonego w C., w siedzibie pracodawcy. Wszystkie uzgodnienia co do formy zatrudnienia, miejsca pracy oraz wynagrodzenia zostały ustalone ustnie z pracodawcą na terytorium Polski. Art. 12 ust.1 wskazanego wyżej rozporządzenia operuje sformułowaniem „pracownik najemny”, które choć nie występuje w ustawodawstwie polskim winno być rozumiane, jako odnoszące się do pracownika „zatrudnionego”. Ponadto przepis ten „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” [K. Słebzak. Komentarz do art. 12 w: Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz].

Według omawianego przepisu z delegowaniem mamy do czynienia jeżeli: 1) praca wykonywana jest na rzecz wysyłającego pracodawcy; 2) pracodawca normalnie wykonuje działalność na terytorium państwa wysyłającego; 3) delegowanie następuje na określony czas nieprzekraczający dwunastu miesięcy oraz 4) nie dochodzi do zastąpienia wcześniej delegowanego pracownika. W niniejszej sprawie każda z przedstawionych przesłanek znajduje zastosowanie. Praca ponadto była wykonywana na rzecz wysyłającego pracodawcy (ustalenia SR w Szczecinku, rejestracja w CEDiG). Jak wskazuje wspomniany autor przy ocenie faktycznej istotne są dwa elementy: wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy wysyłającego oraz podporządkowanie pracownika. Ubezpieczony spełnia również określony w tym rozporządzeniu czas oddelegowania, który nie przekraczał 24 miesięcy.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonego doprowadziła do uchylecia zaskarżonego wyroku, bowiem sąd odwoławczy uznał, że Sąd Okręgowy nie rozpoznał istoty sprawy.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest ustalenie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K. decyzją z dnia 13 kwietnia 2015 r., że J. P. nie podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych w okresie zatrudnienia od 20 sierpnia 2011 r. do 10 września 2011 r. u P. R.. Organ rentowy wskazał, że ubezpieczony wykonywał pracę na terenie Belgii.

Chociaż sąd pierwszej instancji powołał podstawy prawne, które mają zastosowanie w tej sprawie to jednak nie poczynił istotnych ustaleń dla jej rozstrzygnięcia.

Mając na uwadze stanowiska reprezentowane przez strony, należy wskazać, że w stosunku do pracowników wykonujących pracę poza państwem członkowskim swojego miejsca zamieszkania zastosowanie mają przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.U.E.L.2004.166.1), zgodnie z którym 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*). Powyższe rozporządzenie przewiduje ściśle uregulowane

odstępstwa od tej ogólnej zasady. Jedno z nich zostało uregulowane w art. 12 ust. 1 i 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 powołanego przepisu zostały wyjaśnione w przepisie art. 14 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. UE.L.2009.284.1). Stosownie do jego treści do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego, „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego”, oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego, pod warunkiem że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca (ust. 1). Do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego sformułowanie „który normalnie tam prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Odnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności (ust. 2).

Nadto wyjaśnieniu rozpatrywanych pojęć służy także decyzja Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego nr A2 z dnia 12 czerwca 2009 r., dotycząca wykładni art. 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek, tymczasowo pracujących poza państwem właściwym (2010/C 106/02). Zgodnie z jej założeniami, pierwszym decydującym warunkiem dla zastosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia jest istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą a zatrudnionym przez niego pracownikiem przez cały okres delegowania. Drugim decydującym warunkiem jest natomiast istnienie więzi między pracodawcą a państwem członkowskim, w którym ma on swoją siedzibę. Możliwość delegowania pracowników powinna ograniczać się wyłącznie do przedsiębiorstw, które normalnie prowadzą swą działalność na terytorium państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu nadal podlega pracownik delegowany. Dlatego przyjmuje się, że powyższe przepisy mają zastosowanie jedynie do przedsiębiorstw, które zazwyczaj prowadzą znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym mają siedzibę. 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.

Sąd Apelacyjny ma na uwadze, że wprowadzie sądy nie są związane wykładnią Komisji Administracyjnej, której uprawnienia są wykonywane bez uszczerbku dla uprawnienia władz, instytucji i osób zainteresowanych do korzystania z procedur i sądownictwa przewidzianych przez ustawodawstwo państw członkowskich w celu wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia

16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, ale propozycje wykładni zawarte w tej Decyzji nie są prawnie obojętne. Brak jest też przeszkód do tego, by sądy krajowe same dokonywały tego rodzaju interpretacji przepisów rozporządzenia przy rozstrzyganiu sporów wynikających z krótkotrwałego przemieszczania się pracowników delegowanych do pracy za granicą i możliwych kolizji podlegania różnym systemom zabezpieczenia społecznego, które bywają nadużywane przez pracodawców wysyłających pracowników delegowanych do pracy za granicą z instrumentalnym wykorzystywaniem różniących się obciążeń składowych oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Trzeba także zwrócić uwagę, że 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 1408/71, w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, że w celu skorzystania z przywileju przyznanego przez ten przepis przedsiębiorstwo, które przekazuje czasowo pracowników z jednego państwa członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorstwom mającym siedzibę w innym państwie członkowskim, musi wykonywać swą działalność w tym pierwszym państwie. Warunek ten jest spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo stale wykonuje znaczącą działalność w państwie, w którym ma siedzibę. Z kolei, w orzeczeniu w sprawie P. (C-404/98, ECR 2000/11A/I-09379, LEX nr 83030) wyraźnie podkreślono, że zastosowanie art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71 nie dotyczy pracowników przedsiębiorstwa z siedzibą w jednym państwie członkowskim, wysyłanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, w którym, poza czysto wewnętrznymi działaniami zarządzającymi, to przedsiębiorstwo prowadzi całą swoją działalność. Przy czym należy mieć na uwadze, że mimo, iż wyroki te zostały wydane w odniesieniu do poprzednio obowiązującego rozporządzenia (1408/71), zachowały pełną aktualność także i na gruncie regulacji aktualnie obowiązujących.

Ponad powyższe podkreślić trzeba, 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 883/2004 stanowi więc wyjątek, który należy interpretować ściśle.

Mając na uwadze powyższe rozważania prawne stwierdzić należy, że sąd pierwszej instancji nie przeprowadził postępowania, które udzieliłoby odpowiedzi na wyżej wskazane istotne dla rozstrzygnięcia sprawy kwestie:

- w którym państwie pracodawca prowadził działalność albo znaczną jej części (przez ustalenie ilości zatrudnionych i wykonujących pracę pracowników w kraju i zagranicą oraz osiągniętych przez pracodawcę obrotów w kraju i zagranicą - w spornym okresie oraz okresie poprzedzającym zatrudnienie ubezpieczonego), przy czym należy mieć na uwadze, że w wyroku z dnia 4 czerwca 2014 r. Sąd Najwyższy wskazał, iż „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 883/2004 (art. 12 ust. 1) oraz nr 987/2009 (art. 14 ust. 2), jeżeli osiąga w kraju delegowania wymagany obrót z prowadzonej działalności, na poziomie 25% całego jej obrotu”.

- czy istniał bezpośredni związek między pracodawcą, a zatrudnionym przez niego pracownikiem, a zgodnie z interpretacją Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego przepis art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) 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. 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.

- wymóg podlegania przez J. P. polskiemu ustawodawstwu bezpośrednio przed zatrudnieniem. Przy czym, dla celów stosowania art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 987/2009) wymóg, do którego odnoszą się słowa „bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia” można uważać za spełniony, jeśli dana osoba podlega przez co najmniej miesiąc ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym pracodawca ma swoją siedzibę. Krótsze okresy wymagać będą indywidualnej oceny w konkretnych przypadkach, z uwzględnieniem wszelkich innych występujących czynników. Z treści wskazanego art. 14 ust. 1 nie wynika przy tym, że 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 ubezpieczony pracował na rzecz delegującego pracodawcy.

W sprawie zatem należy ustalić czy zostały spełnione przesłanki podlegania ustawodawstwu polskiemu przez J. P. zarówno w odniesieniu do pracodawcy, jak i samego ubezpieczonego określone w art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz art. 14 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 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 883/2004.

Przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy sąd pierwszej instancji może rozważyć wykorzystanie stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uzasadnieniu z dnia 4 czerwca 2014 r., II UK 550/13 (LEX nr 1478710) oczywiście w sposób odpowiadający niniejszej sprawie.

Jednocześnie podkreślenia wymaga, iż Sądowi Apelacyjnemu znany jest fakt, że pracodawca zakończył prowadzenie działalności gospodarczej w ramach, której doszło do zatrudnienia ubezpieczonego. Mając jednak na uwadze, że w sytuacji gdy mają zastosowanie przepisy dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego wyżej powołane zasadą jest podleganie ustawodawstwu państwa gdzie praca jest wykonywana, a ubezpieczony twierdzi, że w sprawie miała miejsce sytuacja określona jako jeden z wyjątków od tej zasady, to na ubezpieczonym spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających odstępstwo od powołanej zasady (art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c.).

Sąd jednak z urzędu winien podjąć działania tam gdzie ubezpieczony nie może dotrzeć np. przy pozyskiwaniu danych np. z Urzędu Skarbowego.

Natomiast ustalenia dokonane w sprawach prawomocnie zakończonych pomiędzy ubezpieczonym jako pracownikiem oraz jego pracodawcą ze spornego w sprawie okresu nie dostarczają kluczowych danych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

W tych okolicznościach sąd odwoławczy uznał, że sąd pierwszej instancji musi przeprowadzić całe postępowanie dowodowe w zakresie wyżej wskazanym i dlatego na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Koszalinie, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego na podstawie art. 109 § 2 k.p.c.

SSA Jolanta Hawryszko SSA Urszula Iwanowska del. SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk