

Sygn. akt III AUa 2635/11

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2012 r.

**Sąd Apelacyjny w Katowicach** III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                |  |
|----------------|--|
| Przewodniczący | SSA Antonina Grymel (spr.)               |
| Sędziowie      | SSA Marek Procek<br>SSA Lena Jachimowska |
| Protokolant    | Ewa Bury                                 |

po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 2012r. w Katowicach

sprawy z odwołania (...) Spółki z o. o w T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R.

przy udziale zainteresowanej A. C. (A. C.)

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym na terenie Rzeczypospolitej Polskiej

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

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach

z dnia 13 października 2011r. sygn. akt XI U 1849/11

**oddala apelację.**

/-/SSA M.Procek/-/SSA A.Grymel/-/SSA L.Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt III AUa 2635/11**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 września 2009r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że w okresie od 1 marca 2008r. do 30 maja 2008r. A. C. nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stosunku pracy z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. w T. (obecnie (...) Sp. z o.o. w T.) wskazując, iż w oparciu o wyniki kontroli przeprowadzonej u płatnika składek ustalono, iż A. C. nie świadczyła pracy w Polsce, zaś spółka nie prowadziła

znaczącej działalności w Polsce, jako państwie wysyłającym, wobec czego - zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 ubezpieczona winna zostać zarejestrowana w systemie ubezpieczeń społecznych w państwie zatrudnienia.

W odwołaniu od powyższej decyzji (...) Sp. z o.o.

w T. domagała się jej uchylenia i umorzenia postępowania, ewentualnie - zmiany decyzji poprzez orzeczenie, iż A. C. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tytułu łączącego ją z odwołującą stosunku pracy podnosząc, iż wykonywała działalność wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i nie prowadziła żadnej działalności na terytorium Włoch, nie osiągając tam jakichkolwiek obrotów, zaś szkolenie pracowników w powiązanej z nią kapitałowo włoskiej spółce (...) nie miało dla odwołującej charakteru zarobkowego. Tym samym A. C. zatrudniona przez nią w Polsce i oddelegowana do wykonywania pracy we Włoszech nadal podlegała ustawodawstwu polskiemu stosownie do art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania powołując się na okoliczności przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 25 lipca 2010r. oddalił odwołanie uznając, iż przepis art. 14 ust. 1

lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników unijnych, zgodnie z którym pracownik najemny zatrudniony na terytorium Państwa Członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego podlega nadal ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, nie może mieć zastosowania w przypadku zainteresowanej A. C., pracującej we włoskich zakładach należących do (...), użyty bowiem w powołanym przepisie zwrot "podlega nadal ustawodawstwu" wskazuje, że pracownik przed delegowaniem powinien podlegać ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia w firmie kierującej go do zatrudnienia na terytorium innego państwa. Skoro zainteresowana bezspornie przed wyjazdem do Włoch nie świadczyła pracy w Polsce na rzecz (...) Sp. z o.o., żaden z pracowników odwołującej po powrocie do kraju nie podjął zatrudnienia w należącym do niej zakładzie, a nadto Polacy zatrudnieni we włoskiej fabryce wykonywali te same czynności, co pracujący tam Włosi, zgodnie z generalną zasadą przewidzianą w art. 13 ust. 2 lit. a cytowanego rozporządzenia, należało przyjąć, iż powinna ona podlegać ustawodawstwu włoskiemu, a nie polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych.

Na skutek apelacji odwołującej, Sąd Apelacyjny w Katowicach wyrokiem z dnia 24 maja 2011r. uchylił powyższy wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny wskazał,

iż stosownie do stanowiącej niejako źródło wykładni autentycznej Decyzji Nr 181

z dnia 13 grudnia 2000r. Komisji Administracyjnej do Spraw Zabezpieczenia Społecznego (Dz. U. WE z 14 grudnia 2001r. L 329/73) oraz interpretacji dokonywanej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości należało przyjąć, iż pracownik nadal podlega dotychczasowemu ustawodawstwu na podstawie art. 14 ust. 1 lit. a powołanego wyżej rozporządzenia, jeżeli łącznie spełnione są przesłanki: okres oddelegowania nie przekracza 12 miesięcy, pracownik nie został wysłany w zastępstwie innego pracownika, utrzymywany jest stosunek zależności wobec przedsiębiorstwa wysyłającego podczas trwania całego oddelegowania, praca jest wykonywana na rzecz i w interesie przedsiębiorstwa oddelegowującego, przedsiębiorstwo wysyłające winno prowadzić znaczącą część działalności na obszarze państwa wysyłającego.

Podzielił Sąd Apelacyjny pogląd odwołującej, zgodnie z którym przy wykładni art. 14 ust. 1 lit. a wspomnianego rozporządzenia błędne jest nadawanie użytemu

w nim zwrotowi "podlega nadal ustawodawstwu" znaczenie, które w ogóle uniemożliwia zastosowanie tego przepisu w stosunku do osób, które bezpośrednio po zatrudnieniu zostały przez pracodawcę oddelegowane do innego Państwa Członkowskiego. Ustawodawca nie sprecyzował bowiem w żadnym miejscu, jaki okres podlegania ustawodawstwu państwa wysyłającego jest konieczny, aby

w stosunku do oddelegowanego pracownika mogła mieć zastosowanie regulacja omawianego przepisu. W niektórych okolicznościach, jak np. w sytuacji pracodawcy, który zamierza rozpocząć działalność produkcyjną, dla której niezbędne jest posiadanie przez pracowników specjalnych kwalifikacji, których nie jest on w stanie zapewnić własną kadrą, nie można wykluczyć konieczności pierwotnego oddelegowania pracownika celem przeszkolenia również na terytorium innego Państwa Członkowskiego, a także zaistnienia obiektywnych przeszkód w dalszym jego zatrudnieniu po powrocie do kraju.

Jednocześnie Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, iż ocena, czy w przedmiotowej sprawie spełnione zostały wszystkie kryteria pozwalające na przyjęcie, iż do zainteresowanej A. C. miał zastosowanie wyjątek, o którym mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 lit. a powyższego rozporządzenia i mogła być ona objęta w spornym okresie polskim systemem ubezpieczenia społecznego, zależy przede wszystkim od ustalenia, czy odwołująca delegująca zainteresowaną do pracy w istotnym zakresie działalność swą prowadziła w Polsce, czy zainteresowana, pomimo oddelegowania, pracę wykonywała na rzecz odwołującej (czy obie spółki łączyły stosowne umowy cywilne dotyczące szkolenia i jakie były przewidziane w nich warunki szkolenia), czy praca wykonywana była przez zainteresowaną w warunkach zachowania więzi pracowniczej z odwołującą, wskazując, iż dla wyjaśnienia poruszonych kwestii koniecznym jest przeprowadzenie dowodu z akt osobowych zainteresowanej, a także przesłuchanie odwołującej, który dodatkowo winien wykazać, że praca zainteresowanej w okresie oddelegowania wykonywana była na jego rzecz w warunkach zachowania więzi pracowniczej.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 13 października 2011r. po raz kolejny oddalił odwołanie.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, iż w toku postępowania z wniosku odwołującej o poświadczenie formularzy E-101 dla oddelegowanych pracowników

w okresie od 22 lutego 2008r. do 5 listopada 2008r. organ rentowy przeprowadził kontrolę u odwołującej jako płatnika składek w zakresie m.in. prawidłowości

i rzetelności zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, zakończoną protokołem z dnia 17 listopada 2008r., której wynikiem było ustalenie, iż odwołująca w okresie od

1 września 2007r. do 21 czerwca 2008r. nie prowadziła znaczącej działalności

w Polsce i żaden z jej 24 pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę

i skierowanych na szkolenie do Włoch w tym okresie nie świadczył pracy w Polsce.

Sąd I instancji ustalił także, iż (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością T.(obecnie nosząca nazwę (...) Sp. z o.o. w T.) została utworzona przez włoską spółkę (...) oraz (...) S.A.i wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 30 maja 2006r. Powstała w celu budowy fabryki materiałów z tworzyw sztucznych.

W dniu 6 października 2006r., jako cudzoziemiec i przedsiębiorca państwa członkowskiego Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nabyła niezabudowane grunty w T.i B.. W związku z podjętą działalnością inwestycyjną polegającą na budowie hali fabrycznej osiągała obroty wyłącznie w Polsce. Do końca 2008r. inwestycja nie została zakończona, budynki pozostawały w fazie budowy, część hali sprzedano, pozostałość wynajęto (...). Odwołująca nie prowadziła żadnej działalności produkcyjnej, nie posiadała żadnych maszyn produkcyjnych, nie zatrudniała pracowników, a w zakresie spraw pracowniczych była reprezentowana przez zewnętrzne biuro rachunkowe.

Projekt uruchomienia działalności w Polsce nie został zrealizowany do chwili obecnej, w związku z czym hala w dalszym ciągu jest wynajmowana (...) Sp. z o.o.

Sąd Okręgowy podał nadto, iż w okresie od 1 września 2007r. do 20 czerwca 2008r. odwołująca zatrudniła ogółem 24 pracowników, których oddelegowała do pracy w charakterze operatorów wtryskarek do firmy (...)(...)we Włoszech. Członkami zarządu zarówno odwołującej, jak i włoskiej spółki były te same osoby. W zakresie szkolenia pracowników odwołującej nie zostały zawarte żadne umowy z włoską spółką, w umowach o pracę miejsce ich pracy wskazano w Polsce, natomiast miejsce wykonywania ich pracy w (...) we Włoszech. Żaden z pracowników nie świadczył pracy w Polsce. Od pierwszego dnia zatrudnienia każdy z nich wykonywał pracę w fabryce włoskiej spółki w charakterze operatora wtryskarek, zaś po powrocie z Włoch wszyscy zostali zwolnieni. Z dniem 21 czerwca 2008r. odwołująca dokonała wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych w Polsce.

Po koniec lutego 2008r. w biurze rachunkowym (...)w T., bez udziału członków zarządu odwołującej, zamieszkała w T.zainteresowana zawarła

z odwołującą umowę o pracę na czas określony od 1 marca 2008r. do 30 września 2008r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora wtryskarki materiałów plastycznych, z wynagrodzeniem w stawce najniższej w Polsce. Jako miejsce wykonywania pracy - w pisemnej umowie - wskazano siedzibę odwołującej w T.. Jednocześnie tego samego dnia zainteresowana podpisała dokument, z którego wynika, iż za jej zgodą została skierowana na szkolenie we włoskiej spółce (...)na okres od 1 marca 2008r. do 31 sierpnia 2008r. W okresie oddelegowania odwołująca zapewniała jej 3 posiłki dziennie, nocleg i dietę w wysokości 25% włoskiej diety na pozostałe wydatki za każdy dzień pobytu we Włoszech.

Faktycznie A. C. została skierowana do pracy u odwołującej przez urząd pracy, przy czym od początku miała świadomość, iż chodzi o pracę w zakładzie produkcyjnym we Włoszech.

Zgodnie z umową zainteresowana została zakwaterowana we Włoszech z innymi pracownikami z Polski i wykonywała pracę operatora wtryskarek w fabryce włoskiej spółki (...)we Włoszech. Podobnie jak inne Polki pracowała w systemie dwuzmianowym po 8 godzin na dobę pod bezpośrednim nadzorem i kierownictwem pracowników włoskiej spółki. Za wykonaną pracę przez 5 dni w tygodniu otrzymywała wynagrodzenie złotowe i diety na konto w Polsce wypłacane przez odwołującą, zaś za pracę w soboty i niedziele wynagrodzenie w euro wypłacała jej włoska firma we Włoszech, które przeznaczała na bieżące utrzymanie.

W dniu 30 maja 2008r. A. C. zrezygnowała z opisanej pracy i wróciła do kraju na swój koszt. Rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron uzgodniła z pracownikiem włoskiej firmy, reprezentującego właściciela włoskiej fabryki (...), będącego jednocześnie prezesem zarządu odwołującej.

W okresie od 1 marca 2008r. do 30 maja 2008r. odwołująca zgłosiła zainteresowaną do ubezpieczeń społecznych w Polsce z tytułu umowy o pracę i nie wystąpiła do organu rentowego o wydanie i poświadczenie formularza E-101.

Sąd I instancji podniósł również, iż w sporze odwołująca wywodziła skutki prawne z faktu, iż zainteresowana została wysłana do Włoch celem szkolenia, jednak w toku sporu nie naprowadziła żadnych dowodów na tę okoliczność, zaś z faktów ustalonych wynikiem postępowania dowodowego wynika, iż zainteresowana nie była szkolona we Włoszech, a faktycznie wykonywała tam w pełnym wymiarze czasu pracę operatora wtryskarek na produkcji na rzecz powiązanej kapitałowo i osobowo z odwołującą włoską firmą(...)

Podkreślił, iż nie dał wiary twierdzeniom odwołującej, iż zainteresowana w spornym okresie świadczyła pracę faktycznie na jej rzecz z zachowaniem więzi pracowniczej, albowiem były sprzeczne tak z dowodami przeprowadzonymi

w sprawie, jak i z pozostałymi twierdzeniami odwołującej. W szczególności, zainteresowana nie świadczyła pracy we Włoszech na rzecz odwołującej, skoro ta nie prowadziła tam żadnej działalności i nie osiągała żadnych obrotów, bo jak utrzymywała, a co znalazło potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy, cała jej działalność miała miejsce jedynie w Polsce. Skoro odwołująca nie prowadziła żadnej swojej działalności we Włoszech, to wykonująca tam swoją pracę zainteresowana nie mogła jej świadczyć na rzecz i w interesie odwołującej, tam nieobecnej. Zainteresowana świadczyła zatem pracę na rzecz włoskiej firmy, pod bezpośrednim nadzorem i kierownictwem włoskiej firmy.

Za bezzasadne Sąd Okręgowy uznał przy tym twierdzenia odwołującej, iż pracę zainteresowanej nadzorował prezes zarządu odwołującej V. P. skoro bezspornie był on jednocześnie właścicielem włoskiej fabryki i w takim charakterze działał we Włoszech. Skoro odwołująca nie prowadziła żadnych interesów we Włoszech, to V. P. nie mógł występować we Włoszech w jej imieniu. Okoliczność, iż odwołująca wypłacała na konto zainteresowanej w kraju wynagrodzenie, nie zmienia faktu, iż praca faktycznie nie była świadczona na rzecz (...) Sp. z o.o., ani pod jej kierownictwem i nadzorem.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd I instancji uznał, iż odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim zaznaczył, iż art. 68 pkt 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2007r. nr 11, poz. 74 ze zm.) stanowi formalną podstawę weryfikacji przez organ rentowy deklarowanego tytułu do ubezpieczeń społecznych.

Przypomniał nadto, iż zgodnie z obowiązującym w spornym okresie art. 13 ust. 1 rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie z zastrzeżeniem art. 14c i 14f (Dz. U. UE.L.71.149.2; Dz. U. UE-sp.05-1-35m) osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego Państwa Członkowskiego. Ustawodawstwo określa się zgodnie z przepisami niniejszego tytułu.

Sąd wskazał również, iż art. 13 ust. 2 lit. a powołanego rozporządzenia stanowi, iż z zastrzeżeniem art. 14-17 pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego Państwa Członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego Państwa Członkowskiego.

W przepisie art. 13 ust. 2 lit. a cytowanego rozporządzenia została ustanowiona ogólna zasada prawa ubezpieczeń społecznych - zasada terytorialności, z której wynika, iż osoba podlega ubezpieczeniom społecznym według ustawodawstwa państwa, w którym praca jest wykonywana. Zatem prawu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych podlega pracownik, który wykonuje faktycznie na obszarze Polski, niezależnie od tego, czy mieszka w Polsce lub czy jego pracodawca ma siedzibę w Polsce.

W ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie poza sporem pozostaje, iż zainteresowana w spornym okresie nie świadczyła pracy w Polsce, a jedynie we Włoszech. Zgodnie z powołaną wyżej zasadą terytorialności podlegała zatem ustawodawstwu włoskiemu, a nie polskiemu.

Do zainteresowanej nie znajdują bowiem zastosowania wprowadzone powyższym rozporządzeniem wyjątki od zasady terytorialności, w tym określona przepisem art. 14 ust. 1 zasada, iż pracownik najemny zatrudniony na terytorium Państwa Członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez który został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza dwunastu miesięcy i że nie został on skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął (ust. 1 lit. a). Jeżeli praca przedłuża się poza początkowo zakładany okres, z powodu niedających się przewidzieć okoliczności, i przekracza dwanaście miesięcy, ustawodawstwo pierwszego Państwa Członkowskiego stosuje się nadal, a do zakończenia pracy, pod warunkiem,

że wyrazi na to zgodę właściwa władza Państwa Członkowskiego, na którego terytorium zainteresowany jest skierowany lub organ przez tę władzę wyznaczony;

o zgodę należy wystąpić przed upływem początkowego okresu dwunastu miesięcy. Jednakże, zgody takiej nie można udzielić na okres dłuższy niż dwanaście miesięcy (ust. 1 lit. b).

To, czy występuje wysłanie w rozumieniu prawa wspólnotowego, należy rozstrzygać w konkretnym przypadku na podstawie stanu faktycznego i prawnego charakteru zagranicznego zatrudnienia.

Sąd podniósł także, iż z Decyzji nr 181 z dnia 13 grudnia 2000r. Komisji Administracyjnej Wspólnot Europejskich ds. zabezpieczenia społecznego pracowników migrujących (2001/891/WE) oraz orzecznictwa ETS wynika, iż przepis art. 14 ust. 1 powyższego rozporządzenia dotyczy pracownika, który na podstawie zatrudnienia w przedsiębiorstwie, podlega przepisom jednego państwa członkowskiego (państwa wysyłającego) i został przez to przedsiębiorstwo wysłany do innego państwa członkowskiego (państwa zatrudnienia) w celu wykonywania pracy na rzecz i rachunek tego przedsiębiorstwa. Zakłada się, że praca jest wykonywana na rzecz i rachunek przedsiębiorstwa wysyłającego, jeżeli jest ona wykonywana dla tego przedsiębiorstwa oraz jest utrzymana więź pracownicza pomiędzy pracownikiem a przedsiębiorstwem, które go wysłało. Celem stwierdzenia, czy taka więź nadal istnieje oraz odpowiedzi na pytanie, czy pracownik nadal podlega przedsiębiorstwu, które go wysłało, należy uwzględnić całokształt okoliczności, w tym również "ośrodek podejmowania decyzji o zatrudnieniu, rodzaju pracy oraz ewentualnie o zwolnieniu pracownika". Komisja dalej stwierdza, iż praca jest wykonywana na rzecz przedsiębiorstwa położonego w kraju oddelegującym, jeśli w dalszym ciągu mimo oddelegowania za granicę stosunek pracy w tym przedsiębiorstwie trwa. W sytuacji oddelegowania pracownika już zatrudnionego

u danego pracodawcy w zasadzie problem nie występuje, jednak pojawia się on w sytuacji, gdy pracowników "wypożyczają się" innemu przedsiębiorcy działającemu w innym kraju członkowskim albo gdy przedsiębiorstwo delegujące pracowników nie prowadzi w kraju oddelegującym działalności gospodarczej. W sytuacji, gdy pracownik został zatrudniony po to, by go natychmiast oddelegować za granicę przyjęcie "oddelegowania" jest dopuszczalne, ale należy tu wymagać, aby związek takiego pracownika z przedsiębiorstwem położonym w kraju oddelegującym był ścisły, zatem konieczne jest, aby pracownik podlegał służbowo takiemu przedsiębiorstwu. Istotne są więc takie aspekty, jak właściwość w sprawach nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, wydawanie oddelegowanemu pracownikowi przez to przedsiębiorstwo poleceń dotyczących czasu i okresu pracy, a także sposobu jej wykonywania.

Zdaniem Sądu Okręgowego, na gruncie stanu faktycznego ustalonego wynikiem postępowania w niniejszej sprawie nie może budzić wątpliwości,

iż zainteresowana została zatrudniona przez odwołującą w celu wykonywania pracy we Włoszech na rzecz włoskiej spółki, której poleceniom podlegała w całym spornym okresie. Zainteresowana nie świadczyła pracy w Polsce, a odwołująca nie prowadziła w Polsce, jak również we Włoszech działalności, która uzasadniałaby zatrudnienie zainteresowanej do umówionej pracy. Co bezsporne, odwołująca nie prowadziła też we Włoszech żadnej działalności, a zatem zainteresowana nie mogła świadczyć pracy we Włoszech na jej rzecz. Co do czasu, miejsca i sposobu świadczenia pracy podlegała kierownictwu i nadzorowi włoskiej spółki, co wskazuje, że jej związek z odwołującą faktycznie nie istniał. Już zatem tylko z tych względów brak podstaw do uznania, iż zainteresowana w spornym okresie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w Polsce.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji na mocy art. 477<sup>14</sup> § 1 kpc orzekł o oddaleniu odwołania.

Apelację od przedstawionego orzeczenia wywiodła (...) Sp. z o.o. w T., zaskarżając wyrok w całości.

Powołując się na zarzut:

1) mającego wpływ na wynik sprawy naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc w związku z art. 232 kpc poprzez niegodną z zasadami wiedzy i prawidłowego rozumowania ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań zainteresowanej i jej akt osobowych oraz przyjęcie prawidłowości domniemań faktycznych, skutkujących poczynieniem nieprawidłowych ustaleń faktycznych wskazanych w pkt 2,

2) mających wpływ na wynik sprawy błędów w ustaleniach faktycznych polegających na błędnym przyjęciu, iż w trakcie pobytu zainteresowanej we Włoszech między nią a odwołującą nie była zachowana więź pracownicza oraz, że zainteresowana wykonywała pracę na rzecz i pod kierownictwem włoskiej spółki (...)a także błędnym ustaleniu szeregu dalszych, pobocznych okoliczności wskazanych poniżej,

- skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, iż w spornym okresie zatrudnienia zainteresowana podlegała ubezpieczeniom społecznym w Polsce.

W uzasadnieniu w pierwszej kolejności uznała za nieuprawnione twierdzenie Sądu jakoby "rozwiązanie umowy w trybie porozumienia stron zainteresowana uzgodniła z pracownikiem włoskiej firmy, reprezentującej właściciela włoskiej fabryki (...)" podkreślając, iż nie jest wiadomo w oparciu o jakie dowody Sąd ustalił, iż V. P. jest właścicielem włoskiej fabryki. Wiedzy takiej nie posiada odwołująca (stosownie do tej wiedzy pan P. był reprezentantem tej spółki, a nie jej właścicielem). Stwierdziła także, iż zacytowane stwierdzenie Sądu zawiera błędną sugestię, iż umowa o pracę zainteresowanej została rozwiązana przez spółkę włoską. Tymczasem z zeznań zainteresowanej wynika wprost, iż osoba, z którą zainteresowana uzgadniała rozwiązanie umowy była jedynie "z racji tego, że znała język włoski pośrednikiem pomiędzy Włochami a Polakami". Sprzeczne z zasadami prawidłowego rozumowania byłoby ustalenie, iż to sekretarka V. P. podejmowała za niego decyzje dotyczące zatrudnienia u odwołującej.

Jako zupełnie nieuprawnione i niezrozumiałe oceniła nadto stwierdzenie, zgodnie z którym "V. P., skoro bezspornie był jednocześnie właścicielem włoskiej fabryki i w takim zakresie działał we Włoszech. Skoro odwołująca nie prowadziła żadnych interesów we Włoszech to V. P. nie mógł występować we Włoszech w jej imieniu". Założenie jakoby osoba pełniąca funkcję organu osoby prawnej mogła ją z jakichś przyczyn faktycznych reprezentować wyłącznie w miejscu siedziby tego podmiotu, jest zupełnie oderwane od realiów prowadzenia działalności gospodarczej. Nieuprawnione jest też niewyrażone wprost założenie, że jedna osoba nie może równocześnie pełnić dwóch funkcji w różnych podmiotach. V. P. (bez względu na to, czy był właścicielem włoskiej firmy) bezsprzecznie był prezesem zarządu odwołującej. Z tego tytułu mógł i był obowiązany ją reprezentować i prowadzić jej sprawy gdziekolwiek się znajdował. Takimi sprawami były też kwestie związane z zatrudnieniem pracowniczym. Skoro jej pracownicy, a także prezes zarządu przebywali razem we Włoszech, to wbrew stanowisku Sądu, mógł on tam sprawować tę funkcję, chociażby właśnie w sferze pracowniczej i w żaden sposób nie wpływa na tę możliwość okoliczność, iż odwołująca nie prowadziła we Włoszech działalności produkcyjnej, jak również nie osiągała tam żadnych obrotów.

Odnosząc się do ustalenia Sądu, iż między stronami postępowania, w trakcie pobytu zainteresowanej we Włoszech, nie była zachowana więź pracownicza, apelująca wskazała, iż na powyższe ustalenie wpłynęło zwłaszcza stwierdzenie o braku jej kierownictwa nad zainteresowaną i innymi pracownikami, które z kolei oparte zostało na stwierdzeniu o niemożności prowadzenia spraw odwołującej we Włoszech przez V. P.. Wbrew jednak przedmiotowemu ustaleniu, kierownictwo V. P. nad pracą zainteresowanej wynika z akt sprawy. Skoro bezsporne jest, iż miał on kierować pracą pracowników włoskiej spółki, którzy z kolei bezpośrednio nadzorowali pracę zainteresowanej, to pośrednio kierował on też pracą samej zainteresowanej, tym bardziej, iż niczym nie uzasadnione byłoby wymaganie, aby kierownictwo i nadzór nad pracą poszczególnych pracowników odbywało się

w ramach bezpośrednich relacji prezes zarządu - pracownik. Dla przyjęcia kierownictwa V. P. nad pracą zainteresowanej nie było konieczne, aby P. stał nad stanowiskiem pracy zainteresowanej i pokazywał jej, jak wykonywać poszczególne czynności. Oczywiście jest, iż kierownictwo takie mogło być sprawowane za pośrednictwem innych osób, które stale przebywały w hali produkcyjnej i znały się na tej pracy (z pewnością przewyższając w tym

zakresie prezesa zarządu). Na istnienie kierownictwa jej zarządu nad pracą pracowników wskazuje też, pominięta przez Sąd I instancji, okoliczność wysłania pracowników do Włoch. Pracownicy zostali przecież oddelegowani przez zarząd odwołującej, a oddelegowanie to obejmowało polecenie dotyczące okresu i miejsca pracy.

Odwołująca zarzuciła również, iż Sąd nie przywiązał odpowiedniej wagi także do tej okoliczności, iż praca zainteresowanej i innych pracowników, była przez cały czas wykonywana na jej rzecz. Spółka nie tylko wypłacała wynagrodzenie pracownikom, ale też finansowała świadczenia związane z ich pobytem we Włoszech, o czym świadczą choćby znajdujące się w aktach dowody wypłaty zainteresowanej 25% diety w formie pieniężnej.

Na istnienie więzi pracowniczej między nią a zainteresowaną wskazuje też okoliczność, iż ośrodkiem podejmowania decyzji o zatrudnieniu pracowników była siedziba zarządu odwołującej, tj. T..

Skarżąca podkreśliła, iż Sąd w uzasadnieniu co prawda sugerował, iż porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, miało rzekomo być zawarte przez zainteresowaną z szeregową pracownicą spółki włoskiej, wykazała jednak, iż takie sugestie nie mają oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym, zwłaszcza w samym porozumieniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a poza tym w regułach wiedzy i doświadczenia życiowego, z których wynika, iż decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę podejmować musiał V. P. - prezes zarządu odwołującej.

Podniosła także, iż ostatnim motywem zaskarżonego wyroku jest wskazanie, iż jej pracownicy nie wykonywali pracy na rzecz odwołującej, lecz na rzecz spółki włoskiej, które wiąże się z ustaleniem Sądu, iż pracownicy nie zostali wysłani do Włoch na szkolenie, lecz do pracy. Kwestionowanie szkoleniowego charakteru wyjazdu nie może prowadzić jednak do podważenia jej intencji w takim oddelegowaniu pracowników, zaś twierdzenia o zamiarze pozyskania wykwalifikowanej kadry pracowniczej do pracy w Polsce znajduje potwierdzenie w okolicznościach sprawy. Faktem jest bowiem, iż podjęła w Polsce inwestycję, w ramach której budowany był zakład produkcyjny. Istniał zatem zamiar podjęcia w Polsce działalności produkcyjnej. Założenie to było przy tym przemyślane, motywowane m.in. niższymi kosztami produkcji w Polsce oraz dążeniami do podjęcia współpracy z podmiotami w Polsce (np. z (...)fabryką (...)). Ostateczny brak realizacji tych planów spowodowany był kryzysem ekonomicznym, odczuwalnym mocno w branży samochodowej, co nie zmienia faktu, iż cel w postaci pozyskania wykwalifikowanej kadry był celem realnym, mającym uzasadnienie z punktu widzenia planowanej działalności. Właściwe były też podjęte przez nią kroki zmierzające do jego osiągnięcia. Skoro produkcja w Polsce miała być analogiczna do działalności (...)w szczególności wykonywana na tych samych maszynach, zasadne było oddelegowanie pracowników na przeszkolenie do tego zakładu. Zdaniem odwołującej, nie ma przy tym wątpliwości, iż w ramach oddelegowania do Włoch zainteresowana i inni jej pracownicy, pozyskiwali wiedzę i umiejętności, które były konieczne do przyszłego funkcjonowania fabryki w Polsce. Wyjazd ten miał więc charakter szkoleniowy, nawet jeżeli to szkolenie było szkoleniem praktycznym, polegającym faktycznie na wykonywaniu pracy.

Skarżąca zaznaczyła przy tym, iż praca ta, przynajmniej na początku, nie była pracą dobrej jakości. Pracownicy musieli nauczyć się poszczególnych czynności i być w tym zakresie instruowani. Sama zainteresowana podała, iż osoby z kontroli jakości mówiły co jest dobrze zrobione, co jest źle zrobione i jak dalej wykonywać pracę. Pozyskanie przez jej pracowników należytych umiejętności, było pierwszorzędym celem odwołującej i leżało w jej interesie.

Przyznała, iż czynności zainteresowanej i jej kolegów podejmowane we Włoszech nie przynosiły jej bezpośrednich i natychmiastowych korzyści finansowych, jednak ich działania podejmowane były w interesie pracodawcy i na jego rzecz. Błędne jest zatem ustalenie Sądu, że jako praca nie była wykonywana na rzecz odwołującej. Taka ocena stanowi bowiem zbyt daleką ingerencję w sferę swobodnego decydowania przedsiębiorcy o swojej działalności gospodarczej. Sąd zastępując odwołującą ocenił bowiem, jakie czynności pracowników były wykonywane w interesie i na jej rzecz.



Apelująca ponownie podkreśliła, iż miała bezpośredni interes w pozyskaniu wyszkolonej kadry pracowniczej, wobec czego czynności pracowników wykonywane na jej polecenie w fabryce we Włoszech, wykonywane były w jej interesie i także na jej rzecz.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 25 września 2012r. skarżąca zwróciła nadto uwagę, iż Sąd Apelacyjny w Katowicach wyrokiem z dnia 14 grudnia 2010r.

w sprawie sygn. akt III AUa 1034/10 uwzględniając jej apelację zmienił zaskarżoną w tamtej sprawie decyzję organu rentowego i ustalił, iż jeden z pracowników spółki w okolicznościach faktycznych tożsamy z występującymi w niniejszej sprawie, podlegał ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu łączącego go z nią stosunku pracy. Przedłożyła również odpis prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 5 lipca 2012r. w sprawie sygn. akt XI U 2402/11, w którym także podzielono jej stanowisko odnośnie podlegania oddelegowanego przez nią pracownika do odbycia szkolenia we Włoszech polskiemu ustawodawstwu jako właściwemu.

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

Apelacja odwołującej nie zasłużyła na uwzględnienie.

Rozważania rozpocząć należy od wskazania, iż chociaż kontrolowaną w niej decyzją organ rentowy stwierdził, iż w okresie od 1 marca 2008r. do 30 maja 2008r. A. C. nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu stosunku pracy z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. w T. okoliczność, iż w ramach przedmiotowej umowy zainteresowana obowiązki pracownicze wykonywała na terytorium Włoch oznacza, iż istotnie sporna w sprawie kwestia dotyczyła określenia ustawodawstwa właściwego dla podlegania przez zainteresowaną w powyższym okresie ubezpieczeniom społecznym, wymagając rozstrzygnięcia przy zastosowaniu przepisów rozporządzenia Rady (EWG) NR 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie.

Stosownie do treści art. 13 ust. 1 powyższego rozporządzenia, z zastrzeżeniami art. 14c i 14f osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego Państwa Członkowskiego. Ustawodawstwo określa się zgodnie z przepisami niniejszego tytułu.

Po myśli ust. 2 lit a) tego samego przepisu - z zastrzeżeniem art. 14-17 pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego Państwa Członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorca lub pracodawca, który go zatrudnia ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego Państwa Członkowskiego.

W przypadku pracowników najemnych generalną regułą omawianego aktu prawa unijnego jest zatem podleganie systemowi zabezpieczenia społecznego kraju, w którym jest świadczona praca (*lex loci laboris*).

Z mocy art. 14 ust. 1 rozporządzenia od powyższej reguły przewidziano wyjątek, zgodnie z którym:

a) pracownik najemny zatrudniony na terytorium Państwa Członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym zwykle jest zatrudniony i przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego podlega nadal ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza dwunastu miesięcy i że nie został on skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął,

b) jeżeli praca przedłuża się poza początkowo zakładany okres, z powodu niedających się przewidzieć okoliczności, i przekracza dwanaście miesięcy, ustawodawstwo pierwszego Państwa Członkowskiego stosuje się nadal, aż do zakończenia pracy, pod warunkiem, że wyrazi na to zgodę właściwa władza Państwa Członkowskiego, na którego terytorium zainteresowany jest skierowany lub organ przez tę władzę wyznaczony; o zgodę należy wystąpić przed

upływem początkowego okresu dwunastu miesięcy. Jednakże zgody tej nie można udzielić na okres dłuższy niż dwanaście miesięcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w świetle treści przytoczonego przepisu, możliwość jego zastosowania uzależniona jest od spełnienia określonych wymogów zarówno przez samego pracownika, jak i kierującego go do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego, pracodawcę.

W przypadku tego drugiego, spełnienie owych warunków wymaga - wedle judykatury Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej oraz wykładni dokonanej

w Decyzji Nr 181 z dnia 13 grudnia 2000r. Komisji Administracyjnej Wspólnot Europejskich Pracowników Migrujących do Spraw Zabezpieczenia Społecznego, wykazania przez pracodawcę prowadzenia znaczącej działalności gospodarczej

w państwie, w którym ma siedzibę. Oddelegowanie pracownika ma miejsce wtedy, gdy pomimo oddelegowania praca jest wykonywana na rzecz przedsiębiorstwa oddelegowującego w warunkach zachowania więzi pracowniczej pomiędzy pracownikiem oddelegowanym a przedsiębiorstwem oddelegującym. Ponadto,

w szczególnych przypadkach dotyczących zatrudniania pracowników u pracodawców użytkowników wymagane jest, aby pracodawca delegujący prowadził zwykle działalność "godną odnotowania" w kraju na terytorium, którego ma siedzibę. Przy ustalaniu, czy przedsiębiorstwo delegujące do pracy za granicą zwyczajowo, czy zwykle prowadzi na znaczną skalę taką działalność na terytorium państwa wysyłającego należy brać pod uwagę m.in.: miejsce, gdzie przedsiębiorstwo wysyłające i jego władze są zlokalizowane, liczbę personelu administracyjnego pracującego w państwie wysyłającym, w którym ma zarejestrowaną siedzibę oraz

w państwie zatrudnienia, miejsce rekrutacji oddelegowanych oraz miejsce zawierania umów z klientami, prawo właściwe dla umów zawieranych przez przedsiębiorstwo wysyłające zarówno z jego pracownikami, jak i z klientami, jak również wielkość obrotów w każdym państwie członkowskim w odpowiednio wybranym typowym okresie. Lista tych kryteriów nie wyczerpuje wszystkich możliwości ustalenia działalności godnej odnotowania i może być uzupełniana lub dostosowywana do konkretnego przypadku.

Istotną wskazówkę interpretacyjną omawianego art. 14 ust. 1 lit. a) cytowanego rozporządzenia zawiera uzasadnienie wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawie(...) (C-202/97, ECR 2000/2/I-00883) zgodnie,

z którym powinien on być interpretowany w ten sposób, iż w celu skorzystania

z przywileju pozwalającego na utrzymanie pracownika w systemie zabezpieczenia państwa wysyłającego, przedsiębiorstwo, które deleguje czasowo pracowników do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, powinno zwykle prowadzić swoją działalność w państwie wysyłającym. Warunek ten jest spełniony wówczas, gdy wykonuje na znaczną skalę istotną działalność w państwie wysyłającym, w którym ma swoją siedzibę.

Sąd Najwyższy natomiast w wyroku z dnia 5 maja 2010r. (II UK 27/10, LEX

nr 599779), dokonując interpretacji tego samego przepisu wywiódł, iż tylko pracownik zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę i prowadzącego w istotnym zakresie działalność gospodarczą w Polsce, który został oddelegowany do pracy

w innym państwie Unii Europejskiej, ma prawo do podlegania polskiemu ubezpieczeniu społecznemu w granicach limitów czasowych określonych w tym przepisie.

Niezależnie jednak od warunków stawianych pracodawcy oddelegowującego pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, omawiany akt prawa unijnego możliwość zastosowania wyjątku od ogólnie obowiązującej zasady *lex loci laboris* uzależnia także od spełnienia przez delegowanego pracownika określonego warunku. Mianowicie, możliwość zastosowania wyjątku, o którym mowa w art. 14 ust. 1a rozporządzenia, przysługuje jedynie pracownikowi zwykle zatrudnionemu przez przedsiębiorstwo, przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego. Tym samym pracownik delegowany, to nie ten, który został zatrudniony przez przedsiębiorstwo mające siedzibę w jednym państwie dla wykonania pracy w innym państwie członkowskim, gdyż taka sytuacja odpowiada zasadzie ogólnej z art. 13 ust. 2a omawianego rozporządzenia, lecz

pracownik "zwykle zatrudniony" przez to przedsiębiorstwo, przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego - art. 14 ust. 1a rozporządzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2009r., II UK 99/09, LEX nr 583818).

W ocenie Sądu Apelacyjnego oczywistym jest, iż w niektórych okolicznościach, jak np. w sytuacji pracodawcy, który planuje rozpoczęcie działalności produkcyjnej wymagającej posiadania przez pracowników specjalnych kwalifikacji, których nie jest on w stanie zapewnić własną kadram, nie można wykluczyć konieczności pierwotnego oddelegowania pracownika celem przeszkolenia również na terytorium innego Państwa Członkowskiego, a także zaistnienia obiektywnych przeszkód w dalszym jego zatrudnieniu po powrocie do kraju, co nie może jednak odbywać się z pominięciem pozostałych przewidzianych

w takim przypadku wymogów, tj. prowadzenia przez delegujący podmiot w istotnym zakresie swojej działalności w Polsce, a także wykonywania przez delegowanego pracownika nadal pracy na rzecz tego podmiotu, w warunkach zachowania z nim więzi pracowniczej.

Jak słusznie przyjął Sąd I instancji - wbrew zarzutom skarżącej, także w ocenie Sądu Apelacyjnego, zebrany w sprawie materiał dowodowy, istotnie nie pozwala na uznanie, iż omawiany wyjątek od zasady podleganie systemowi zabezpieczenia społecznego kraju, w którym jest świadczona praca (lex loci laboris) znajduje zastosowanie w rozpatrywanym przypadku.

W ustalonych przez ten Sąd okolicznościach faktycznych poza sporem pozostaje bowiem, iż w ramach umowy zawartej z (...) Sp. z o.o.

w T.(powołanej do życia z dniem 27 lutego 2006r. przez wspólników: (...)i (...) S.A.) na okres od 1 marca 2008r. do 30 września 2008r. na stanowisko operatora wtryskarki materiałów plastycznych, w okresie od 1 marca 2008r. do 31 sierpnia 2008r. zainteresowana A. C.w dniu zawarcia umowy o pracę, tj. w dniu 27 lutego 2008r. została skierowana na szkolenie w (...) (...) (...) we Włoszech.

Faktem jest także, iż przedmiotowa umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 maja 2008r. - na mocy porozumienia stron.

Przede wszystkim zwraca uwagę okoliczność, iż zarówno w dacie zawarcia umowy o pracę z zainteresowaną, jak również w całym okresie, na jaki umowa ta została zawarta, odwołująca nie prowadziła jakiegokolwiek działalności produkcyjnej na terytorium Polski. Co więcej, rzeczywiście takowej działalności nie podjęła również w późniejszym okresie, zaś pozostająca ówczesnie w budowie hala produkcyjna została częściowo sprzedana, natomiast w pozostałej części wynajęta i taki stan rzeczy utrzymywał się co najmniej do chwili wydania wyroku przez Sąd I instancji. Tym samym, zatrudnienie zainteresowanej z dniem 1 marca 2008r. na stanowisku operatora wtryskarki materiałów plastycznych, przy braku jakichkolwiek stanowisk produkcyjnych, uznać należy za całkowicie nieracjonalne, co w tym zakresie przedmiotową umowę czyni istotnie pozorną.

Podkreślenia wymaga także, iż w dacie zawarcia z A. C. umowy o pracę skarżąca nie dysponowała żadnymi służbami pracowniczymi, natomiast wszelkimi kwestiami związanymi z zatrudnianiem przez nią pracowników zajmował się podmiot zewnętrzny - biuro (...) Sp. z o.o. w T..

Nie sposób również nie zauważyć, iż jeszcze przed upływem terminu, na jaki zawarto z zainteresowaną umowę o pracę, albowiem z dniem 21 czerwca 2008r. odwołująca dokonała w organie rentowym wyrejestrowania jako płatnik składek, co oznacza, iż w tym czasie nie zatrudniała pracowników.

W 2008r. osiągnęła wprawdzie obroty w Polsce, co jednak znamienne, wynikały one zasadniczo z faktu sprzedaży hali fabrycznej i nie miały jakiegokolwiek związku z działalnością produkcyjną, dla której miała być zatrudniona tak zainteresowana, jak i pozostali pracownicy.

Opisane okoliczności, także w ocenie Sądu Apelacyjnego, poddają

w wątpliwość twierdzenia skarżącej odnoszące się tak do prowadzenia przez nią działalności w Polsce, jak i powodów uzasadniających zatrudnienie zainteresowanej. Tym bardziej, iż jeśli faktycznie celem oddelegowania zatrudnionych pracowników do (...) we Włoszech miało być wyłącznie ich szkolenie dla pozyskania wykwalifikowanej kadry produkcyjnej, niezrozumiałym pozostaje, iż po rozwiązaniu przez A. C. (podobnie zresztą jak w przypadku pozostałych pracowników) umowy o pracę, w jej miejsce nie zatrudniono innego pracownika, który po stosownym przeszkoleniu miałby w przyszłości wykonywać pracę dla odwołującej.

Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, iż skoro planowana działalność produkcyjna odwołującej miała być tożsama z działalnością prowadzoną przez jednego z jej wspólników -(...) we Włoszech, wydaje się, iż bardziej racjonalnym byłoby przeprowadzenie szkoleń pracowników (...) już po uruchomieniu przez nią produkcji w Polsce przy wykorzystaniu w tym celu wykwalifikowanej kadry włoskiej spółki, co pozwoliłoby na uniknięcie niewątpliwie poniesionych kosztów szkolenia osób, których nabyte umiejętności nigdy faktycznie nie zostały przez apelującą wykorzystane, zwłaszcza iż przedmiotowe koszty musiała ponieść w czasie, w którym nie prowadziła jeszcze działalności produkcyjnej, gdy jej losy się ważyły - były przyszłe i niepewne.

Z wyjaśnień zainteresowanej (złożonych zarówno w postępowaniu zakończonym uchylonym następnie wyrokiem z dnia 25 maja 2010r., jak i w niniejszym postępowaniu), jednoznacznie wynika tymczasem, iż umowę o pracę z (...) Sp. z o.o. w T. zawarła wskutek skierowania jej przez urząd pracy do firmy pośredniczącej w wysyłaniu pracowników do pracy za granicą. Od początku też miała ona świadomość, iż zatrudnienie dotyczy pracy we Włoszech.

Jej wyjaśnienia przeczą nadto akcentowanemu przez skarżącą szkoleniowemu charakterowi delegowania pracowników do (...) Wynika z nich bowiem, iż szkolenie faktycznie nie miało miejsca, choć istotnie podpisała dokumenty potwierdzające odbycie szkolenia, zaś po przyjeździe do Włoch otrzymała jedynie instrukcje odnośnie sposobu wykonywania określonych czynności, które następnie przekazywała swojemu zmiennikowi, podlegając w tym czasie nadzorowi pracowników włoskiej spółki.

W tym miejscu zaznaczyć trzeba, iż znajdujące się aktach osobowych zainteresowanej (podpisane przez nią) dowody mające potwierdzać odbycie szkolenia wskazują, iż owo szkolenie przewidziano na okres pierwszych trzech miesięcy jej pracy w (...) natomiast w kolejnych trzech miesiącach miało ono dotyczyć przede wszystkim kontynuacji kursu języka włoskiego, co przy założeniu, iż po zakończeniu przedmiotowego szkolenia A. C. miała wykonywać pracę u odwołującej, tj. w Polsce, nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Co się tyczy z kolei, zachowania więzi pracowniczej pomiędzy apelującą a zainteresowaną w okresie jej pobytu we Włoszech oraz wykonywania przez A. C. w tym czasie pracy pod kierownictwem odwołującej, zauważyć należy, iż jakkolwiek V. P. był wówczas prezesem zarządu (...) Sp. z o.o. w T., skarżąca nie dostarczyła żadnych dowodów odnośnie roli pełnionej przez niego równoległe w (...) (zrezygnowała przy tym z przesłuchania w charakterze strony), w tym w szczególności dotyczących jego związków z zainteresowaną (pośrednich, czy też bezpośrednich), tj. czy wynikały one z faktu, iż był prezesem zarządu odwołującej (choć, co sama konsekwentnie podnosiła - w tym czasie nie prowadziła żadnej działalności na terenie Włoch), czy wyłącznie z racji funkcji pełnionych przez niego w (...). W ocenie Sądu Apelacyjnego jednak fakt, iż w omawianym okresie zarówno bezpośredni przełożeni A. C., jak i osoba, która służyła jej swoją pomocą w kontaktach z Włochami, byli pracownikami (...) wyklucza działanie tych osób na polecenie kogokolwiek spoza kierownictwa włoskiej spółki, co również przeczy twierdzeniom odwołującej, iż w okresie od 1 marca 2008r. do 30 maja 2008r., choć na terenie Włoch, swoją pracę zainteresowana wykonywała pod jej kierownictwem i na jej rzecz. Zresztą także praca dla (...) - z uwagi na brak stosownych umiejętności, wymagała wstępnego przeszkolenia A. C..

Powyższej oceny nie zmienia nadto okoliczność, iż odwołująca wypłacała zainteresowanej wynagrodzenie na rachunek w Polsce, zwłaszcza, iż - jak podano wyżej - jednym z jej współników była (...)na rzecz której A. C.faktycznie wykonywała pracę we Włoszech.

Zauważyć również należy, iż wątpliwości Sądu Apelacyjnego budzi też wiarygodność znajdujących się w aktach osobowych zainteresowanej dokumentów dotyczących rozwiązania jej umowy o pracy. W szczególności, za nierzetelne uznać trzeba pismo nazwane "rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron", z którego wynika, iż zostało sporządzone i podpisane przez A. C. oraz V. P. w dniu 30 maja 2008r. w T., gdy tymczasem do dnia 30 maja 2008r. zainteresowana przebywała we Włoszech.

Wbrew zaleceniom Sądu Apelacyjnego, zawartym w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 maja 2010r. apelująca nie wykazała także w żaden sposób, na jakiej podstawie jej pracownicy mieli być kierowani do szkolenie we włoskiej (...)

W tej sytuacji, jak słusznie uznał Sąd I instancji, aprobując równie prawidłowe stanowisko organu rentowego, istotnie brak podstaw pozwalających na uznanie, iż pomimo zatrudnienia A. C.przez pracodawcę posiadającego siedzibę na terytorium Polski i następnie jej oddelegowanie do pracy na terytorium Włoch, nadal podlegała ona ustawodawstwu polskiemu jako właściwemu, albowiem towarzyszące niniejszej sprawie przedstawione wyżej okoliczności faktyczne, obok tych wyeksponowanych już przez Sąd Okręgowy, rodzą uzasadnione przypuszczenie, iż faktycznie działalność odwołującej związana z zatrudnianiem pracowników i ich natychmiastowym kierowaniem na szkolenie do (...) rzeczywiście służyć miała wyłącznie zapewnieniu siły roboczej włoskiemu współnikowi, co w konsekwencji musi prowadzić do objęcia delegowanego pracownika systemem zabezpieczenia społecznego właściwego ze względu na miejsce wykonywania pracy.

Powyższemu wnioskowi nie sprzeciwia się również podnoszona przez skarżącą konieczność dbałości o jednolitość linii orzeczniczej, która nie może bowiem odbywać się z pominięciem reguły określonej w art. 316 § 1 kpc przewidującej, iż Sąd ocenia sprawę, mając na uwadze stan sprawy, czyli istniejące w niej okoliczności faktyczne i stan prawny obowiązujący na dzień, do którego strony procesu mogły przytaczać fakty i dowody (art. 217 § 1), tj. na dzień zamknięcia rozprawy (zasada aktualności orzeczenia sądowego).

Niezależnie zatem od orzeczeń zapadłych w innych sprawach dotyczących ustalenia ustawodawstwa właściwego odnośnie pracowników odwołującej, rozstrzygnięcie omawianego przypadku determinują wyłącznie poczynione w nim ustalenia faktyczne oraz ich subsumcja prawna dokonana przez Sąd Okręgowy, nie budząca jakichkolwiek wątpliwości Sądu Apelacyjnego, który w niniejszym składzie nie podziela odmiennego poglądu prezentowanego w powołanym przez skarżącą wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 14 grudnia 2010r. w sprawie sygn. akt III AUa 1034/10, zaś odnośnie wskazywanego przez nią także prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 5 lipca 2012r. w sprawie sygn. akt XI U 2402/11 - podkreślenia wymaga, iż z poczynionych w tej sprawie ustaleń faktycznych, odmiennie niż w rozpatrywanej sprawie, wynika, iż występujący w niej w charakterze zainteresowanego pracownik (...) Sp. z o.o. w T. w całym okresie pobytu we Włoszech odbywał szkolenie na różnych wtryskarkach przeznaczonych do produkcji elementów plastikowych uzyskując umiejętność ich obsługi.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Apelacyjny uznając apelację odwołującej za pozbawioną jakichkolwiek podstaw, na mocy art. 385 kpc orzekł o jej oddaleniu.

/-/SSA M. Procek/-/SSA A. Grymel/-/SSA L. Jachimowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

JM