

Sygn. akt **III AUa 76/21**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 sierpnia 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 2 sierpnia 2022 r. w P.

sprawy **M. P.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.**

przy udziale : N. H., B. K.

o podleganie ustawodawstwu polskiemu

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 14 grudnia 2020 r. sygn. akt IV U 1173/19

oddala apelację.

Marta Sawińska

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12.03.2019 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na podstawie art. 83a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz w związku z art. 11 ust. 3 lit. a) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego stwierdził, że M. P. nie podlega ustawodawstwu polskiemu w okresie od 17.05.2016 r. do 15.06.2016 r. ze względu na podleganie ustawodawstwu niemieckiemu.

W uzasadnieniu organ rentowy przytoczył dodatkowo przepisy art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 oraz art. 14 ust. 8 lit. a), art. 16 ust. 1 i ust. 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009. Zdaniem organu rentowego, z analizy zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że ubezpieczona w okresie od 17.05.2016 r. do 15.06.2016 r. wykonywała pracę na terenie Niemiec na rzecz spółki cywilnej (...). W tym czasie w Polsce w okresie od 01.05.2016 r. do 27.05.2016 r. oraz od 13.06.2016 r. do 30.06.2016 r. pobierała zasiłek chorobowy, który zgodnie z prawomocnym wyrokiem sądowym został niesłusznie opłacony i podlega zwrotowi. Tak więc praca w Polsce miała charakter marginalny zarówno pod względem czasu pracy, jak i otrzymanego wynagrodzenia.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła ubezpieczona M. P. zaskarżając ją w całości. Odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji przez ustalenie, że w okresie od 17.05.2016 r. do 15.06.2016 r. podlega ustawodawstwu polskiemu, ewentualnie uchylenie zaskarżonej decyzji lub przekazanie sprawy Zakładowi do ponownego rozpatrzenia. Wniosła

też o zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej zwrotu kosztów postępowania i zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zainteresowane N. H. i B. K., były wspólniczki rozwiązanej spółki (...). H. i (...) s.c., przystąpiły do sprawy, wskazując, że nie podzielają poglądu, iż właściwym ustawodawstwem jest prawo niemieckie. Organ rentowy nie wziął bowiem pod uwagę dyspozycji art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, zgodnie z którym – w stanie faktycznym niniejszej sprawy – ubezpieczona, która wykonywała działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim (w Polsce) w imieniu pracodawcy ((...)), który normalnie prowadzi tam swoją działalność, a która została delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego (do Niemiec) do wykonywania pracy w imieniu ww. pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego (Polski) pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę. Zainteresowane wskazały, że przewidywany czas pracy pod czas delegowania ubezpieczonej obejmował okres od 17.05.2016 r. do 08.06.2016 r. i ubezpieczona nie została wysłana w celu zastąpienia innej osoby, a więc nie wystąpiły negatywne przesłanki wyłączenia stosowania art. 12 ust. 1 ww. rozporządzenia. Zdaniem zainteresowanych, art. 14 ust. 1 rozporządzenia 987/2009 rozszerza uprawnienia zawarte w art. 12 ust. 1 na pracowników którzy zostali zatrudnieni u pracodawcy wyłącznie w celu oddelegowania i którzy podlegali w kraju wysyłającym ustawodawstwu tego państwa. Zainteresowane podały, że spółka (...) spełniała w 2016 r. wymogi określone w Decyzji (...) Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego.

Zważywszy, że odwołująca się w dacie podjęcia pracy w (...) s.c. (17.05.2016 r.) objęta była już ubezpieczeniem społecznym według prawa polskiego (została zgłoszona do ubezpieczenia emerytalno-rentowego w dniu 03.01.2016 r. w związku z nawiązaniem stosunku pracy), wyczerpane zostały przesłanki zastosowania wobec odwołującej się art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004.

Zainteresowane zaakceptowały natomiast pogląd, że z uwagi na marginalny charakter pracy odwołującej się w Polsce od 17.05.2016 r. do 18.06.2016 r. nie ma do niej zastosowania art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004.

(...) sp. z o.o. nie przystąpiła do sprawy charakterze zainteresowanego. Zaskarżona decyzja odnosiła się do ustalenia ustawodawstwa w związku z wykonywaniem przez wnioskodawczynię na terenie Niemiec pracy na rzecz (...) s.c.

Wyrokiem z 14.12.2020 r. (sygn. IV U 1173/19) Sąd Okręgowy w Zielonej Górze zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. z dnia 12.03.2019 r. znak (...) - (...) w ten sposób, że ustalił, iż wnioskodawczyni M. P. w okresie od dnia 17.05.2016 r. do 15.06.2016 r. podlegała ustawodawstwu polskiemu (pkt I) oraz zasądził od pozwanego na rzecz wnioskodawczyni kwotę 27 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II).

Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

W okresie od 03.01.2016 r. do 04.11.2016 r. ubezpieczona M. P. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku opiekunki osób starszych, na podstawie umowy o pracę. W tym okresie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik. Otrzymywała z tytułu zatrudnienia wynagrodzenie.

Ubezpieczona m.in. w okresach od 01.05.2016 r. do 27.05.2016 r. i od 13.06.2016 r. do 04.08.2016 r. pobierała zasiłek chorobowy z tytułu zatrudnienia.

W okresie od 30.05.2016 r. do 10.06.2016 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Ponadto od 01.01.2012 r. do 22.02.2020 r. była uprawniona do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy.

W okresie od 17.05.2016 r. do 18.06.2016 r. ubezpieczona została zatrudniona jako pracownik płatnika (...) s.c. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku opiekuna osoby starszej, za wynagrodzeniem w wysokości 1 850,00 zł brutto.

W ramach tej umowy została oddelegowana do pracy w Niemczech. Łączne wynagrodzenie, tj. podstawa wynagrodzenia wraz z kwotą za oddelegowanie, ustalono na kwotę 1 200 euro netto miesięcznie.

Wnioskodawczyni była przez (...) s.c. zgłoszona do polskiego systemu ubezpieczeń jako pracownik, odprowadzone zostały za nią składki.

W okresie od 17.05.2016 r. do 18.06.2016 r. odwołująca się faktycznie wykonywała na rzecz spółki (...) pracę na terenie Niemiec w ramach oddelegowania.

Delegowanie nie miało na celu zastępowania innej osoby, przed ubezpieczoną nie było w miejscu wykonywania przez nią pracy innego pracownika ww. spółki.

Umowa o pracę została zawarta w Polsce. Koszty przejazdu w obie strony pokrył pracodawca.

Ubezpieczona w tym czasie miała centrum życiowe w Polsce, rozliczała się z urzędem skarbowym w Polsce. Wynagrodzenie otrzymywała na konto w polskim banku: za maj w kwocie 505,54 euro, za czerwiec w kwocie 540,00 euro i 217,86 zł.

(...) s.c. wykonywała działalność w zakresie pomocy społecznej z zakwaterowaniem zapewniającej opiekę pielęgniarstwa z głównym miejscem wykonywania działalności i siedzibą w L., w okresie od 04.03.2016 r. do 31.10.2016 r. Wspólnikami tej spółki były N. H. i B. K..

Do maja 2016 r. spółka zatrudniała pracowników na podstawie umów o pracę, później – na podstawie umów zlecenia.

W dokumentach rozliczeniowych ww. wykazała następującą liczbę ubezpieczonych:

- 04/2016 – 2 osoby, które zostały zgłoszone do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownicy,
- 05/2016 – 7 osób, w tym 6 zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownicy i 1 jako zleceniobiorca,
- 06/2016 – 15 osób, w tym 4 zgłoszone do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownicy, 8 jako zleceniobiorca, 1 osoba zgłoszona do ubezpieczenia zdrowotnego jako zleceniobiorca oraz 2 osoby z kodem 3000 (osoba, za którą należy rozliczyć i opłacić składki lub należne świadczenia w dokumentach rozliczeniowych składanych nie wcześniej niż za następnny miesiąc, po ustaniu tytułu do ubezpieczeń).

W późniejszym czasie, na podstawie umowy zlecenia z dnia 19.07.2016 r. ubezpieczona została zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.. Przedmiotem umowy był wyjazd do Niemiec wyłącznie w celu i na okres wykonywania usług polegających na świadczeniu opieki nad podopieczną zamieszkałą w Niemczech. Umowa zlecenia została zawarta na czas oznaczony od 22.07.2016 r. do 22.08.2016 r.

Za okres ten ubezpieczona, jako pracownik najemny, uzyskała zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego mającym zastosowanie do osoby uprawnionej – polskim.

Decyzją z dnia 30.11.2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. odmówił ubezpieczonej prawa do zasiłku chorobowego za okres od 23.03.2016 r. do 27.05.2016 r. i od 13.06.2016 r. do 04.08.2016 r. oraz zobowiązał ubezpieczoną do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia za okresy od 28.04.2016 r. do 27.05.2016 r., od 13.06.2016 r. do 21.06.2016 r. i od 06.07.2016 r. do 04.08.2016 r. wraz z odsetkami. Zakład stwierdził bowiem, że ubezpieczona wykorzystywała zwolnienie lekarskie wystawione za okresy od 28.04.2016 r. do 27.05.2016 r., od 13.06.2016 r. do 21.06.2016 r. i od 06.07.2016 r. do 04.08.2016 r. w sposób niezgodny z ich celem, świadcząc pracę zarobkową.

Wyrokiem z dnia 27.06.2018 r., sygn. akt IV U 11/17, wydanym wskutek odwołania ubezpieczonej od ww. decyzji, Sąd Rejonowy w Zielonej Górze, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

1. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, że obowiązek zapłaty odsetek od nienależnie pobranych świadczeń z funduszu chorobowego powstał z dniem 07.12.2016 r.;
2. oddalił odwołanie w pozostałym zakresie.

Apelacja ubezpieczonej od powyższego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Zielonej Górze, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z dnia 13.11.2018 r., sygn. akt IV Ua 23/18.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał zaskarżony wyrok, w którym zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. z dnia 12.03.2019 r. znak (...) - (...) w ten sposób, że ustalił, iż wnioskodawczyni M. P. w okresie od dnia 17.05.2016 r. do 15.06.2016 r. podlegała ustawodawstwu polskiemu (pkt I) oraz zasądził od pozwanego na rzecz wnioskodawczyni kwotę 27 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II).

Na wstępie rozważań prawnych Sąd Okręgowy podkreślił, że kwestią sporną w przedmiotowym postępowaniu było ustalenie czy prawidłowe jest stwierdzenie przez organ rentowy, że M. P. w okresie od 17.05.2016 r. do 15.06.2016 r. w związku z pracą świadczoną przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek (...) s.c. w L., na podstawie umowy o pracę, której przedmiotem była opieka nad osobą starszą, a praca była wykonywana w ramach oddelegowania na terenie Niemiec, podlegała ustawodawstwu polskiemu.

Następnie zaznaczył, że w sytuacji odwołującej się zastosowanie znajdują przepisy prawa unijnego:

- rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.U.E.L.2004.166.1 ze zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem podstawowym”;
- 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.U.U.E.L.2009.284.1 ze zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem wykonawczym”.

Sąd Okręgowy wskazał, że na terenie Unii Europejskiej nie funkcjonuje jednolity, zunifikowany system zabezpieczenia społecznego, a każde z Państw Członkowskich posiada samodzielny system ubezpieczeń społecznych oraz posiada autonomię w zakresie kreowania własnej polityki emerytalno-rentowej. W sferze dominium Państw Członkowskich należy określić sferę podmiotową oraz przedmiotową systemów ubezpieczeń społecznych. Systemy ubezpieczeń społecznych poszczególnych Państw Członkowskich mają jednakże obowiązek wzajemnej współpracy z instytucjami innych Państw Członkowskich oraz wspólnej koordynacji swych działań m.in. w odniesieniu do pracowników migrujących. Koordynację na podstawie rozporządzenia WE nr 883/2004 należy identyfikować, jako podejmowanie przez wiele podmiotów wspólnych działań w zakresie ubezpieczeń społecznych w związku ze swobodnym przepływem osób. Rozporządzenie wprowadza także normy kolizyjne stosowane w sytuacji zaistnienia sprzeczności w przypadku zastosowania ustawodawstw różnych Państw Członkowskich.

Sąd Okręgowy dodał, że jednym z fundamentów wspólnotowej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego jest zasada stosowania ustawodawstwa tylko jednego państwa. Zasada ta została wyraźnie zapisana w rozporządzeniu nr 1408/71 (art. 13 ust. 1), jak i w rozporządzeniu nr 883/2004 (art. 11 ust. 1). Szereg norm kolizyjnych, zamieszczonych w obu rozporządzeniach, służy wyłonieniu właściwego ustawodawstwa, przy czym podstawowym łącznikiem było i jest miejsce wykonywania pracy, a więc przede wszystkim zastosowanie znajduje ustawodawstwo kraju, w którym faktycznie pracownik świadczy pracę.

Generalna zasada koordynacji systemów ubezpieczeń społecznych stanowi, iż pracownik migrujący może podlegać ubezpieczeniom społecznym tylko w jednym Państwie Członkowskim, o czym mówi art. 11 ust 1 rozporządzenia nr

883/2004. Odmienny skutek byłby niezgodny z celem art. 48-51 TWE (art. 39 i 42 w tekście skonsolidowanym), którym jest zapewnienie, by korzystający z uprawnienia do swobodnego przepływu pomiędzy krajami Unii obywatele Państw Członkowskich, nie tracili korzyści z tytułu ubezpieczenia społecznego na podstawie ustawodawstwa danego Państwa Członkowskiego (por. wyroki ETS z dnia 20.09.1994r., C-12/93; z dnia 26.05.2005r., C-249/04; z dnia 10.06.1986r., 60/85; z dnia 03.05.1990r., C-2/89; z dnia 16.02.1995r., C-425/93).

Przepisy dotyczące ubezpieczenia pracowników delegowanych wprowadzają wyjątek od ogólnej zasady terytorialności podlegania systemowi ubezpieczeń społecznych państwa, w którym jest wykonywana praca (lex loci laboris).

Zgodnie z art. 13 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich, podlega:

a) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim; lub

b) jeżeli nie wykonuje znacznej części pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania:

(i) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli jest zatrudniona przez jedno przedsiębiorstwo lub jednego pracodawcę; lub

(ii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstw lub pracodawców, jeżeli jest zatrudniona przez co najmniej dwa przedsiębiorstwa lub co najmniej dwóch pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się tylko w jednym państwie członkowskim; lub

(iii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, innego niż państwo członkowskie jej zamieszkania, jeżeli jest zatrudniona przez dwa lub więcej przedsiębiorstw lub dwóch lub więcej pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się w dwóch państwach członkowskich, z których jedno jest państwem członkowskim jej zamieszkania; lub

(iv) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli jest zatrudniona przez dwa lub więcej przedsiębiorstw lub dwóch lub więcej pracodawców, a co najmniej dwa z tych przedsiębiorstw lub dwóch z tych pracodawców mają siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie miejsca zamieszkania.

Z powyższego – zwłaszcza w kontekście treści preambuły do rozporządzenia – w sposób jednoznaczny wynika, że jako reguła zostało przyjęte, że system zabezpieczenia społecznego, który ma zastosowanie do osób, które z przyczyn związanych z pracą przenoszą się z jednego państwa członkowskiego do drugiego, jest co do zasady systemem państwa nowego zatrudnienia.

Pozwany jako podstawę prawną zaskarżonej decyzji wskazał przede wszystkim art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004.

Zgodnie z ogólną zasadą wynikającą z tego przepisu, osoba wykonująca w Państwie Członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego. Oznacza to, że pracownik podlega ubezpieczeniom według ustawodawstwa tego państwa, na obszarze którego wykonywana jest praca za wynagrodzeniem.

Przepisy ww. rozporządzenia zawierają przy tym normy kolizyjne, w razie sprzeczności wynikającej z zastosowania różnego ustawodawstwa. Normy tego aktu adresowane są do pracowników podejmujących pracę w różnych państwach członkowskich, przy czym pojęcie pracownika definiuje się na podstawie ustawodawstwa mającego zastosowanie w sprawie.

Sąd Okręgowy podkreślił natomiast, że jak trafnie podnosiły w toku postępowania zainteresowane, wyjątek od tej zasady określa art. 12 ust. 1 ww. rozporządzenia, zgodnie z którym osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w Państwie Członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysyłana, by zastąpić inną osobę.

Jest to zasada szczególna w odniesieniu do pracownika delegowanego, uzupełniona art. 14 rozporządzenia nr 987/2009 oraz decyzją (...) z dnia 12.06.2009 r. w sprawie wykładni art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004.

Zgodnie z art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009, stanowiącym doprecyzowanie, do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w Państwie Członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego” oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego pod warunkiem, że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca.

W myśl przywołanego przepisu, jego zastosowanie wymaga spełnienia warunków, które zostały wskazane w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 i omówione szerzej w decyzji (...) Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego. Warunki te dotyczą zarówno pracownika, jak i pracodawcy. Po stronie pracownika ocenia się między innymi, czy zgodnie z art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 osoba zatrudniona bezpośrednio przed rozpoczęciem oddelegowania podlega już ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca. W decyzji (...) wskazano, że warunek podlegania ustawodawstwu „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.

Sąd Okręgowy podał, że zwrot „oznacza także” w powiązaniu ze zwrotem „w celu jej oddelegowania do innego państwa członkowskiego” w kontekście celu rozporządzenia nr 883/2004 (por. motyw 15 i 17 preambuły rozporządzenia) należy interpretować w ten sposób, że art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 rozszerza uprawnienia zawarte w art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 na pracowników, którzy zostali zatrudnieni u pracodawcy wyłącznie w celu oddelegowania (świadczenia pracy poza krajem) i którzy podlegali w kraju wysyłającym ustawodawstwu tego państwa. Wniosek ten wypływa z wykładni celowościowej, mającej pierwszeństwo przy dokonywaniu interpretacji prawa wspólnotowego.

Kolejnym warunkiem jest istnienie bezpośredniego związku między pracodawcą, a zatrudnionym przez niego pracownikiem.

Dyspozycja art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 w przypadku wystąpienia przerwy w ubezpieczeniu społecznym nie określa jaki okres przerwy miałby powodować wyłączenie pracownika spod dyspozycji art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004. Także decyzja (...) nie zawiera wskazówki stanowiącej o tym, że nieobjęcie pracownika ubezpieczeniem społecznym przed jego oddelegowaniem do innego państwa członkowskiego ma powodować objęcie go zabezpieczeniem społecznym w państwie, do którego został oddelegowany na podstawie art. 11 ust. 2 lit. a.

Organ rentowy nie bierze również pod uwagę indywidualnego charakteru działalności pracodawcy – w przedmiotowej sprawie (...) s.c. Nie da się wykluczyć sytuacji, gdy dany pracownik będzie delegowany i w związku z tym będzie przebywać przez krótki czas w jednym państwie członkowskim, następnie w drugim, a później w kolejnym. W takiej sytuacji, przy uwzględnieniu interpretacji pozwanego, tenże pracownik nie zostałby objęty ubezpieczeniem społecznym w żadnym państwie, gdyż poszczególne państwa odmawiałyby mu objęcia zabezpieczeniem społecznym powołując się na art. 11 ust.1 rozporządzenia nr 883/2004, wskazując Polskę jako właściwe państwo zabezpieczenia

społecznego z uwagi na położenie siedziby podmiotu delegującego, na rzecz którego pracownik świadczy pracę oraz miejsca zamieszkania pracownika.

Zdaniem Sądu Okręgowego wskazówki zawarte w treści decyzji (...) oraz preambułach powołanych rozporządzeń potwierdzają, że przepis art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 należy interpretować rozszerzająco, a nie jak to czyni organ rentowy, w istotny sposób zawężając zakres jego stosowania.

W ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie uznać należało, że spełnione zostały wszystkie przesłanki podlegania przez ubezpieczoną w spornym okresie ustawodawstwu polskiemu.

Z zeznań ubezpieczonej wynika (a z materiału dowodowego ani ze stanowiska stron nie wynikają wnioski przeciwne), że nie była oddelegowana, by zastąpić inną osobę. Powyższe potwierdziły zainteresowane w pismach procesowych, jak i wynika to z dokumentów przedłożonych przez odwołującą. Pozwany temu nie zaprzeczył ani nie podważył zeznań wnioskodawczyni.

Sąd Okręgowy podkreślił, że niespornym jest, że wnioskodawczyni bezpośrednio przed zatrudnieniem w (...) s.c., w dacie podjęcia zatrudnienia w (...) s.c., a także w czasie jego trwania, podlegała polskiemu ustawodawstwu. Była bowiem zatrudniona i zgłoszona do polskiego systemu ubezpieczeń przez (...) sp. z o.o., nadto była uprawniona do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia w (...) s.c. podlegała zatem co najmniej przez miesiąc ustawodawstwu państwa członkowskiego. Ponadto pracodawca wnioskodawczyni ((...) s.c.) w spornym okresie miał siedzibę w Polsce, prowadził tu rekrutację oraz wypłacał wynagrodzenie delegowanym pracownikom.

Wnioskodawczyni została zatrudniona przez płatnika (...) s.c. na podstawie umowy o pracę, zgłoszona z tego tytułu do ubezpieczeń społecznych oraz delegowana do pracy w Niemczech w spornym, objętym zaskarżoną decyzją okresie tj. od dnia 17.05.2016 r. do dnia 15.06.2016 r.

Pracę tą umożliwiła sobie w rzeczywistości korzystając z okresów zwolnienia lekarskiego (od 01.05.2016 r. do 27.05.2016 r. i od 13.06.2016 r. do 30.06.2016 r.) oraz urlopu wypoczynkowego (od 30.05.2016 r. do 10.06.2016 r.), przysługujących jej w ramach zatrudnienia pracowniczego u innego pracodawcy.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że bezspornym było, że okres zwolnienia był wykorzystywany nieprawidłowo, co skutkowało wydaniem przez ZUS decyzji z dnia 30.11.2016 r. o odmowie prawa do zasiłku chorobowego od 23.03.2016 r. do 27.05.2016 r. i od 13.06.2016 r. do 04.08.2016 r. oraz zwrocie zasiłku chorobowego jako nienależnie pobranego, utrzymanej w tym zakresie wyrokami sądów obu instancji. Nie zmienia to jednak faktu, że bezpośrednio przed spornym okresem zatrudnienia w ramach którego odbyła się delegacja do Niemiec (17.05.2016-15.06.2016 r.), ubezpieczona podlegała polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych i wykonywała pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego u innego pracodawcy (od 03.01.2016 r.). Okres zasiłku chorobowego czy urlopu – nawet bezpłatnego – nie powoduje bowiem wyłączenia z ubezpieczenia społecznego. (por. wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu w wyroku z dnia 19.05.2011 r. VIII U 2320/10). Ponadto nie można zapominać, że w tym czasie, od 2012 r. do 2020 r. wnioskodawczyni miała przyznane prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Sąd I instancji podkreślił, że wnioskodawczyni w spornym okresie była objęta dwoma stosunkami prawnymi obejmującymi pracę najemną (zatrudnienie pracownicze) na terytorium kraju ((...) i (...), która delegowała odwołującą do Niemiec), nadto pobierała świadczenie rentowe z polskiego systemu ubezpieczeń społecznych - podlegała zatem systemowi zabezpieczenia społecznego według prawa polskiego.

W tym stanie rzeczy, skoro normą bezwzględnie obowiązującą, wyrażoną w art. 11 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 (dotyczącego każdego pracownika najemnego, który wykonuje czynności objęte różnymi jurysdykcjami na terenie UE) jest to, że osoby, do których stosuje się to rozporządzenie podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa

członkowskiego, to w okolicznościach niniejszej sprawy, to już tylko z tych przyczyn – zdaniem Sądu Okręgowego - stwierdzić należy, że wnioskodawczyni w spornym okresie podlegała ustawodawstwu polskiemu.

Dodatkowo, jeśli chodzi o spółkę (...) s.c. – płatnik ten wykonywał działalność gospodarczą w L. w okresie od 04.03.2016 r. do 31.10.2016 r. Z okoliczności sprawy ani z materiału dowodowego nie wynika, by przedsiębiorstwo, działalność gospodarcza, jej baza i podstawowy zakres mieściły się poza Polską.

W ocenie Sądu Okręgowego nie budzi też wątpliwości bezpośredni związek pracodawcy delegującego ((...) s.c.) i pracownika (wnioskodawczyni) w spornym okresie. Ubezpieczona została zatrudniona w Polsce, w kraju podpisała umowę o pracę, wynagrodzenie było jej wypłacane na polskie konto w banku, charakter jej pracy został ustalony również w kraju i ubezpieczona była zobowiązana wykonać swoją pracę zgodnie z tymi postanowieniami.

Reasumując Sąd I instancji wskazał, że do ubezpieczonej zastosowanie ma dyspozycja powołanego wyżej przepisu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 – wnioskodawczyni została zatrudniona przez polskiego pracodawcę ((...) s.c.), który prowadził działalność na terenie Polski, była delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w jego imieniu, przewidywany czas takiej pracy nie przekroczył 24 miesięcy oraz nie była wysyłana, by zastąpić inną osobę, a zatem również z tych przyczyn podlegała ustawodawstwu polskiemu.

Pozwany nie kwestionował tych okoliczności, co więcej w ogóle nie badał, czy zaszyły przesłanki zastosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 (k. 48), wniosków dowodowych w tym zakresie w niniejszym postępowaniu również nie zgłosił. Okoliczności te nie zostały zatem skutecznie zakwestionowane przez organ rentowy w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c.

Sąd Okręgowy wskazał, że odwołująca w piśmie z dnia 09.10.2020 r. (k. 198) złożyła wniosek o zwrot kosztów procesu, wskazując na poniesione przez siebie koszty, na które składają się: kwota 8,70 zł (k. 207) oraz kwota 6,30 zł (k. 208) z tytułu zapłaty za przesyłkę poleconą (łącznie 15 zł). Oprócz tego przedłożyła fakturę za usługę ksero kompletu dokumentów na kwotę 30 zł (k. 206). Wskazać trzeba, że faktura ta wystawiona została w dniu 21.07.2020 r. z informacją o wykonaniu usługi w dniu 21.07.2020 r. Analiza akt i dat składania przez wnioskodawczynię dokumentów i pism wskazuje, że dotyczyć może ona tylko pisma z dnia 21.07.2020 r. z załącznikami (k. 183-188), a zatem 8 stron A4. Z informacji uzyskanych z punktu ksero, z którego wystawiona została ww. faktura wynika, że koszt 1 kartki papieru wynosi 0,50 zł (k. 216). Wobec tego, biorąc pod uwagę ilość stron oraz to, że odpis pisma złożony był w 3 egzemplarzach, koszt kserokopii podlegający zwrotowi wynosi 12 zł (8 stron x 3 egzemplarze x 0,50 zł). Łącznie do zwrotu przez pozwanego wnioskodawczyni przysługuje zatem kwota 27 zł.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy, zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego polegające na wadliwej wykładni i zastosowaniu przepisu art. 13 ust. 1 lit b) pkt (i) w zw. z art. 12 ust. 1 w zw. z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/04 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.UE. Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 05, s. 72 ze zm.) w zw. z art. 14 ust. 1, ust. 2 i ust. 8 lit. a) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/09 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) Nr 883/04 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.UE L Nr 284, s. 1) i pominięciu, iż w celu ustalenia, że przedsiębiorstwo prowadzi normalną działalność, czy też znaczną część działalności innej niż zarządzanie wewnętrzną, w rozumieniu wskazanych przepisów należy uwzględnić wszystkie kryteria charakteryzujące tą działalność oraz charakter przedsiębiorstwa delegującego i pomimo tego przyjęciu, iż odwołująca podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym na terenie RP na zasadzie ww. wyjątku;

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na bezpodstawnym przyjęciu, iż przedsiębiorstwo płatnika składek prowadzi normalną działalność czy też znaczną część tej działalności na terytorium Polski z pominięciem ustaleń dotyczących spełnienia kryteriów:

- miejsca, w którym przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę i administrację,
- liczebności personelu administracyjnego pracującego w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę, oraz w drugim państwie członkowskim,
- miejsca, w którym rekrutowani są pracownicy delegowani,
- prawa mającego zastosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorstwo z zainteresowanymi,
- obrotów w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw członkowskich, których rzecz dotyczy, oraz liczbę umów wykonanych w państwie wysyłającym,
- miejsca prowadzenia innych przejawów działalności gospodarczej przez płatnika składek,
- miejsca ponoszenia przez przedsiębiorcę wydatków związanych z prowadzeniem działalności

3. naruszenie przepisów postępowania cywilnego w szczególności art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. poprzez wydanie przez Sąd pierwszej instancji orzeczenia wykraczającego poza treść zaskarżonej decyzji,

4. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. to jest z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez przyjęcie jako udowodnione stanowisko zainteresowanych, że odwołująca wykonywała pracę za granicą najemną w sytuacji, gdy na okoliczność ustalenia przesłanek, iż przedsiębiorstwo płatnika składek prowadzi normalną działalność czy też znaczną część tej działalności na terytorium Polski nie przedłożono żadnych dowodów a także całkowicie bezpodstawne przyjęcie, iż doszło do błędnego zakreślenia pozycji w drukach złożonych przez (...) s.c.

5. art. 98 k.p.c. poprzez obciążenie organu pozwanego obowiązkiem zwrotu odwołującemu kosztów postępowania w sytuacji, gdy orzeczenie zostało wydane z naruszeniem art. art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. to jest wykracza poza przedmiot sporu.

Wskazując na powyższe zarzuty organ rentowy wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołania M. P. od decyzji z dnia 12.03.2019 r. znak (...) - (...)

ewentualnie:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Zielonej Górze,
- zasądzenie od odwołujących na rzecz apelującego kosztów zastępstwa procesowego,
- przeprowadzenie rozprawy, na podstawie art. 374 k.p.c.

W odpowiedzi na apelację organu rentowego odwołująca wniosła o jej oddalenie w całości.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacje pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych okazała się bezzasadna i jako taka podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I instancji przeprowadził wyczerpujące i wystarczające do podjęcia rozstrzygnięcia postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów, przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia

faktyczne i rozważania prawne, które tutejszy sąd w pełni podziela i przyjmuje za własne, bez potrzeby ponownego ich przytaczania.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że spór w analizowanej sprawie sprowadzał się do ustalenia czy prawidłowe jest stwierdzenie przez organ rentowy, że M. P. w okresie od 17.05.2016 r. do 15.06.2016 r. w związku z pracą świadczoną przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek (...) s.c. w L., na podstawie umowy o pracę, której przedmiotem była opieka nad osobą starszą, a praca była wykonywana w ramach oddelegowania na terenie Niemiec, podlegała ustawodawstwu polskiemu.

Pozwany jako podstawę prawną zaskarżonej decyzji wskazał przede wszystkim art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004. Zgodnie z ogólną zasadą wynikającą z tego przepisu, osoba wykonująca w Państwie Członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego – oznacza to, że pracownik podlega ubezpieczeniom według ustawodawstwa tego państwa, na obszarze którego wykonywana jest praca za wynagrodzeniem.

Przepisy ww. rozporządzenia zawierają przy tym normy kolizyjne, w razie sprzeczności wynikającej z zastosowania różnego ustawodawstwa. Normy tego aktu adresowane są do pracowników podejmujących pracę w różnych państwach członkowskich, przy czym pojęcie pracownika definiuje się na podstawie ustawodawstwa mającego zastosowanie w sprawie. Jeden z wyjątków od przepisu ustalającego zasadę miejsca wykonywania pracy (art. 11 ust. 3 lit. a rozporządzenia 883/2004) dotyczy pracowników delegowanych (wysłanych) do pracy w innym państwie członkowskim. Chodzi o sytuację polegającą na tym, że pracodawca z jednego państwa członkowskiego (państwo delegujące) wysyła pracownika do pracy w innym państwie członkowskim (państwo zatrudnienia).

Zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004 osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę. Takiego pracownika nazywamy pracownikiem delegowanym.

Powyższy przepis dotyczy zarówno pracowników, którzy są przez danego pracodawcę zatrudnieni w Polsce i następnie delegowani do pracy za granicę, jak i pracowników zatrudnionych w celu oddelegowania, przy czym w drugim z wymienionych przypadków istnieje wymóg podlegania bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma pracodawca. Wymóg podlegania przez pracownika ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jego pracodawca bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia, jest spełniony, jeżeli pracownik przez co najmniej miesiąc podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego.

Z delegowaniem mamy zatem do czynienia wówczas, jeżeli:

- praca wykonywana jest na rzecz wysyłającego pracodawcy,
- pracodawca normalnie prowadzi swoją działalność na terytorium państwa wysyłającego,
- delegowanie następuje na okres nieprzekraczający 24 miesięcy,
- pracownik nie jest wysyłany, by zastąpić innego pracownika, okres delegowania którego się zakończył,
- pracownik podlegał bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia co najmniej miesiąc ubezpieczeniu w państwie członkowskim, w którym siedzibę ma jego pracodawca.

Z kolei dyspozycja art. 14 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 w przypadku wystąpienia przerwy w ubezpieczeniu społecznym nie określa jaki okres przerwy miałby powodować wyłączenie pracownika spod dyspozycji art. 12 ust. 1

rozporządzenia nr 883/2004, także decyzja (...) nie zawiera wskazówki stanowiącej o tym, że nieobjęcie pracownika ubezpieczeniem społecznym przed jego oddelegowaniem do innego państwa członkowskiego ma powodować objęcie go zabezpieczeniem społecznym w państwie, do którego został oddelegowany na podstawie art. 11 ust. 2 lit. a.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w niniejszej sprawie uznać należało, że spełnione zostały wszystkie przesłanki podlegania przez ubezpieczoną w spornym okresie ustawodawstwu polskiemu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego do ubezpieczonej zastosowanie ma dyspozycja przepisu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, a nie jak podał w zaskarżonej decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych art. 11 ust. 1 pkt 3a, bowiem wnioskodawczyni została zatrudniona przez polskiego pracodawcę (...) s.c.), który prowadził działalność na terenie Polski, była delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w jego imieniu, przewidywany czas takiej pracy nie przekroczył 24 miesięcy oraz nie była wysyłana, by zastąpić inną osobę, a zatem również z tych przyczyn podlegała ustawodawstwu polskiemu.

Sąd Odwoławczy podaje, że organ rentowy w niniejszej sprawie całkowicie pomija równoległe istnienie ubezpieczenia polskiego wynikającego z zatrudnienia odwołującej M. P. przez (...) sp. z o.o. (w okresie 03.01.2016r.-04.11.2016r.) i pobieranie renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy (w okresie 01.01.2012r.-22.02.2020r.). W ocenie organu rentowego odwołująca nie posiada drugiego tytułu ubezpieczenia, albowiem odwołująca u tego pracodawcy (tj. (...) sp. z o.o.) korzystała ze zwolnienia lekarskiego (L4), a prawo do zasiłku chorobowego zostało zakwestionowane.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę natomiast, że bezspornym było, że okres zwolnienia był wykorzystywany przez odwołującą nieprawidłowo, co skutkowało wydaniem przez ZUS decyzji z dnia 30.11.2016 r. o odmowie prawa do zasiłku chorobowego od 23.03.2016 r. do 27.05.2016 r. i od 13.06.2016 r. do 04.08.2016 r. oraz zwrocie zasiłku chorobowego jako nienależnie pobranego, utrzymanej w tym zakresie wyrokami sądów obu instancji. Jednak jak słusznie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zwrócił uwagę Sąd I instancji nie zmienia to jednak faktu, że bezpośrednio przed spornym okresem zatrudnienia w ramach którego odbyła się delegacja do Niemiec (17.05.2016-15.06.2016 r.), ubezpieczona podlegała polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych i wykonywała pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego u innego pracodawcy (od 03.01.2016 r.). Okres zasiłku chorobowego czy urlopu – nawet bezpłatnego – nie powoduje bowiem wyłączenia z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu w wyroku z dnia 19.05.2011 r. VIII U 2320/10). Powyższe okoliczności nie stanowiły o utracie przez odwołującą tytułu ubezpieczenia, stosunek pracy trwał bowiem nadal, nie była to praca o charakterze marginalnym.

Sąd Apelacyjny w ślad za Sądem I instancji przyjmuje, że miało miejsce podjęcie drugiego zatrudnienia (u płatnika składek (...) s.c.) i oddelegowania w jego ramach do pracy w Niemczech. Zaznaczyć należy również, że nie doszło przy tym do przekroczenia granic decyzji, na którą wskazywał organ rentowy. W tym miejscu należy podzielić stanowisko Sądu Apelacyjnego zaprezentowane uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd ubezpieczeń społecznych nie jest związany wadliwą lub nieadekwatną do istoty roszczeń ubezpieczonego podstawą prawną zaskarżonej decyzji organu rentowego. Przedmiot rozpoznania w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych stanowi przede wszystkim żądanie wnioskodawcy (ubezpieczonego). Jeżeli to roszczenie organ rentowy błędnie zakwalifikował, wydając decyzję rentową w oparciu o błędną podstawę prawną, sąd ubezpieczeń społecznych nie może oddalić odwołania z powołaniem się na związanie tą podstawą (por. wyrok SN z 02.10.2008 r. I UK 88/08). W wyroku tym Sąd Najwyższy dodatkowo wskazał, że jeżeli roszczenie organ rentowy błędnie zakwalifikował, wydając decyzję rentową w oparciu o błędną podstawę prawną, sąd ubezpieczeń społecznych nie może oddalić odwołania z powołaniem się na związanie błędną podstawą prawną zaskarżonej decyzji. Byłoby to bowiem zaprzeczenie funkcji jurysdykcyjnej sądu. Skoro sąd drugiej instancji nie jest związany błędną podstawą prawną rozstrzygnięcia sprawy przyjętą przez sąd pierwszej instancji, to tym bardziej sąd ubezpieczeń społecznych nie może być związany błędną kwalifikacją prawną żądań ubezpieczonego przyjętą przez organ rentowy (błędną podstawą prawną wydanej decyzji rentowej). Wbrew stanowisku organu rentowego Sąd I instancji nie naruszył także przepisów postępowania cywilnego w szczególności art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Zaznaczyć raz jeszcze wypada, że niewątpliwie też przed oddelegowaniem do pracy w Niemczech odwołująca podlegała ubezpieczeniu społecznemu na terenie RP. (...) s.c. – płatnik ten wykonywał działalność gospodarczą w L. w okresie od 04.03.2016 r. do 31.10.2016 r., z okoliczności sprawy ani z materiału dowodowego nie wynika, by przedsiębiorstwo, działalność gospodarcza, jej baza i podstawowy zakres mieściły się poza Polską.

Niezrozumiałe jest przyjęcie przez ZUS, że podstawą decyzji art. 11 ust. 1 pkt 3a, gdyż organ rentowy pomija zarówno równoległe zatrudnienie odwołującej, jak i fakt oddelegowania odwołującej do pracy za granicą w ramach art. 12 ust.1. W ocenie Sądu Apelacyjnego organ rentowy dokonał błędnej interpretacji art. 13 ust. 1 o wykonywaniu pracy co najmniej w dwóch państwach członkowskich, praca nie miała charakteru marginalnego. Do celów stosowania art. 13 ust. 1 rozporządzenia podstawowego osoba, która „normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub kilku państwach członkowskich”, oznacza w szczególności osobę, która: a) wykonując nadal pracę w jednym państwie członkowskim, równocześnie wykonuje odrębną pracę w jednym lub kilka innych państw członkowskich, niezależnie od czasu trwania ani charakteru tej odrębnej pracy, b) w sposób ciągły wykonuje na zmianę kilka rodzajów pracy, z wyjątkiem pracy o charakterze marginalnym, w dwóch lub więcej państwach członkowskich, niezależnie od częstotliwości takiej zamiany czy też jej regularnego charakteru.

Chybione okazały się także zarzuty naruszenia prawa procesowego podniesione przez organ rentowy w apelacji. Niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie „wszechstronnego rozważenia zebranego materiału”, a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy, jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wiąże ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby strona skarżący wykazał uchybienia podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktu (wyrok Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Apelacja pozwanego organu rentowego natomiast nie zawiera żadnych merytorycznych argumentów, które w sposób skuteczny podważyłyby zaskarżony wyrok Sądu I instancji, ograniczając się do polemiki z ustaleniami Sądu i brakiem dowodów przeciwnych, sprowadzała się wyłącznie do przedstawienia własnej oceny zgromadzonych dowodów i interpretacji przepisów.

Sąd Okręgowy o kosztach postępowania orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c., mając na uwadze wynik procesu (art. 98 § 1 strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu)). Odwołanie M. P. zostało uwzględnione przez Sąd I instancji, dlatego też zasadnym było zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów procesu (tj. kwoty 27 zł).

Mając na uwadze powyższe, uznając zarzuty apelującego organu rentowego za nieuzasadnione, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił wniesioną apelację.

sędzia Marta Sawińska