

Sprawa C-784/19**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

22 października 2019 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Administratiwen syd Warna (Bułgaria)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

4 października 2019 r.

Skarżąca w postępowaniu głównym:

„TEAM POWER EUROPE” EOOD

Strona przeciwna w postępowaniu głównym:

Direktor na Teritorialna direkcija na Nacionalnata agencija za prichodite – Warna

Przedmiot postępowania głównego

Zaskarżenie odmowy wydania przez organ administracji zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa mającego zastosowanie do osoby, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu mającego siedzibę w tym państwie pracodawcy i została przez niego oddelegowana do innego państwa członkowskiego, aby wykonywać tam działalność w imieniu wspomnianego pracodawcy.

Przedmiot i podstawa prawna wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

Odesłanie prejudycjalne zostało skierowane na podstawie art. 267 akapit pierwszy lit. b) Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej i dotyczy ono wykładni art. 14 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004

w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (zwanego dalej „rozporządzeniem wykonawczym”) w związku z art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (zwanego dalej „rozporządzeniem podstawowym”).

Pytanie prejudycjalne

Czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego należy interpretować w ten sposób, że aby stwierdzić, że przedsiębiorstwo zapewniające pracę tymczasową zwykle wykonuje swoją działalność w państwie, w którym ma siedzibę, znaczna część działalności związanej z udostępnieniem personelu powinna być wykonywana na rzecz spółek korzystających z tego personelu mających siedzibę w tym samym państwie?

Przepisy i orzecznictwo Unii Europejskiej

Artykuł 2 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004; art. 14 rozporządzenia nr 987/2009; wyroki Trybunału: z dnia 17 grudnia 1970 r., Manpower (C-35/70, ECLI:EU:C:1970:120); z dnia 10 lutego 2000 r., FTS (C-202/97, ECLI:EU:C:2000:75).

Przepisy krajowe

Artykuł 51 ust. 1 i art. 52 ust. 1 Konstytucja na Republika Bułgaria (konstytucji Republiki Bułgarii); art. 107r ust. 1 i art. 107s ust. 2 Kodeks na truda (kodeksu pracy); art. 4 ust. 1 pkt 1 i art. 9 ust. 1 pkt 1 Kodeks za socjałnoto osigurjawane (kodeksu zabezpieczenia społecznego); art. 2 ust. 1 Naredba za służebnite komandirovki i specjalizacji w czużbina (rozporządzenia w sprawie delegowania służbowego i specjalizacji za granicą); art. 88, art. 90 ust. 2, art. 91 ust. 1, art. 92 ust. 1, art. 95 ust. 1 i art. 97 Danyczno-osiguriteln procesualen kodeks (kodeksu postępowania w sprawach podatkowych i zabezpieczenia społecznego).

Zwięzłe przedstawienie okoliczności faktycznych i postępowania głównego

- 1 Spółka „TEAM POWER EUROPE” EOOD (zwana dalej „skarżącą”) została utworzona na mocy prawa bułgarskiego, a przedmiot jej działalności stanowi zapewnianie pracy tymczasowej i pośrednictwo w wynajmie pracowników w Bułgarii i w innych państwach. Skarżąca jest zarejestrowana w bułgarskiej Agencija po zаетostta (agencji ds. zatrudnienia) dla celów wykonywania działalności w zakresie zapewniania pracy tymczasowej i, poza tym, posiada

zezwolenie na udostępnianie pracowników wydane przez agencję ds. zatrudnienia w Dusseldorfie działającą przy niemieckiej federalnej agencji ds. zatrudnienia.

- 2 W dniu 8.10.2018 r. skarżąca zawarła umowę o pracę z obywatelem Bułgarii (zwanym dalej „pracownikiem najemnym”). Na mocy tej umowy skarżąca zobowiązała się do wysłania pracownika najemnego do Niemiec, gdzie osoba ta miała wykonywać pracę w spółce „CLW Clausthaler Laser-und Werkstofftechnik GmbH” (zwanej dalej „spółką korzystającą”), pod kierownictwem i kontrolą tej ostatniej spółki. Zgodnie z tą umową obowiązki pracownika najemnego na stanowisku „operator maszyn – obróbka metali” zostaną potwierdzone przez spółkę korzystającą w opisie stanowiska pracy. To skarżąca jest zobowiązana do zapłaty wynagrodzenia za pracę pracownikowi najemnemu.
- 3 W dniu 9.5.2019 r. skarżąca złożyła wniosek do Teritorialna direkcija na Nacionalna agencija za prichodite (terytorialnej dyrekcji narodowej agencji przychodów skarbowych i z tytułu składek zabezpieczenia społecznego) w mieście Warna o wydanie zaświadczenia, że w okresie oddelegowania pracownika najemnego ma do niego zastosowanie ustawodawstwo bułgarskie. We wniosku skarżąca wskazuje, że w okresie oddelegowania osoba ta zachowała zawarty ze skarżącą stosunek pracy, otrzymywała wynagrodzenie za pracę od skarżącej i była ubezpieczona w zakresie ryzyk socjalnych i zdrowotnych.
- 4 Decyzją z dnia 30.5.2019 r. właściwy organ administracji odmówił wydania żądanego zaświadczenia ze względu na to, że nie są spełnione dwie kumulatywne przesłanki uzależniające dalsze podleganie pracownika najemnego ustawodawstwu bułgarskiemu, a mianowicie: nie zachowano bezpośredniego związku między pracownikiem najemnym a pracodawcą, a pracodawca ten nie wykonuje istotnej działalności na terytorium Bułgarii.
- 5 W odniesieniu do pierwszej przesłanki organ administracji przyjął, że pomimo wypłaty wynagrodzenia za pracę przez skarżącą działającą w charakterze pracodawcy bezpośredni związek między nią a pracownikiem nie został zachowany, ponieważ na mocy umowy o pracę praca będzie wykonywana na rzecz spółki korzystającej – pod jej kontrolą i kierownictwem – i to ta ostatnia spółka będzie określać obowiązki pracownika najemnego. Co się tyczy drugiej przesłanki, organ administracji jest zdania, że skarżąca nie wykonuje istotnej działalności na terytorium Bułgarii, ponieważ działając w charakterze spółki zarejestrowanej zgodnie z Zakon za danyk wyrchu dobawenata stojnost (ustawą o podatku od wartości dodanej, zwaną dalej „ZDDS”), skarżąca deklaruje jedynie świadczenie usług z miejscem wykonania na terytorium Niemiec, a brak jest danych dotyczących umów zawartych z kontrahentami wykonującymi działalność w Bułgarii.
- 6 Skarżąca złożyła odwołanie w trybie administracyjnym od decyzji w sprawie odmowy wydania żądanego zaświadczenia. Decyzją z dnia 11.6.2019 r. dyrektor Teritorialna direkcija na Nacionalna agencija za prichodite w mieście Warna

(zwany dalej „stroną przeciwną”) oddalił odwołanie i utrzymał w mocy decyzję odmowną.

Zasadnicze argumenty stron w postępowaniu głównym

- 7 Skarżąca twierdzi, że w niniejszym wypadku obydwie kumulatywne przesłanki wydania żadanego zaświadczenia są spełnione.
- 8 Odnośnie do pierwszej przesłanki skarżąca wskazuje, że między nią a pracownikiem najemnym istnieje „bezpośredni związek”, ponieważ – działając w charakterze pracodawcy – wypłaca ona wynagrodzenie za pracę wspomnianemu pracownikowi i ma prawo rozwiązać stosunek pracy w wypadku istnienia podstaw do tego. Poza tym, na mocy umowy o udostępnienie personelu wykonującego pracę tymczasową, zawartej między skarżącą a spółką korzystającą, spółka korzystająca nie może proponować pracownikowi najemnemu wykonywania innej pracy niż umówiona, w związku z czym wyłącznie skarżąca może określać istotę pracy wykonywanej przez wspomnianą osobę. Co się tyczy drugiej przesłanki, skarżąca podnosi, że wykonuje istotną działalność w zakresie zatrudniania, poszukiwania i zapewniania personelu wykonującego pracę tymczasową na terytorium Bułgarii i że realizowanie obrotów z transakcji z klientami mającymi siedziby poza Bułgarią nie oznacza, że spółka ta wykonuje swoją działalność poza Bułgarią.
- 9 Strona przeciwna twierdzi, że w odniesieniu do skarżącej nie spełniono żadnej z dwóch wspomnianych przesłanek. Jeśli chodzi o bezpośredni związek między pracownikiem a pracodawcą, strona przeciwna wskazuje, że związek ten został naruszony, ponieważ zgodnie z umową o pracę zawartą między skarżącą a pracownikiem najemnym pracownik ten nie będzie świadczył pracy na rzecz pracodawcy w Bułgarii. Poza tym umowę zawarto zgodnie z niemieckim ustawodawstwem na podstawie zezwolenia wydanego przez właściwy organ w Niemczech, a nie na podstawie rejestracji skarżącej w Agencja po zаетostta w Bułgarii. Jeśli chodzi o istotną działalność pracodawcy na terytorium Bułgarii, według strony przeciwnej – z wyjątkiem personelu administracyjnego i zarządzającego skarżącą – skarżąca nie zatrudnia innych osób na terytorium Bułgarii, a jej przychody wynikają w całości z działalności związanej z zatrudnieniem w Niemczech.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

- 10 Sąd odsyłający jest zdania, że dla rozstrzygnięcia sporu między stronami niezbędna jest wykładnia art. 14 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego w związku z art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego.
- 11 Zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego w stosunku do osoby, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w

imieniu pracodawcy, który prowadzi tam swą działalność, i jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, ma zastosowanie ustawodawstwo pierwszego państwa członkowskiego, jeśli spełnione są dwie kumulatywne przesłanki: po pierwsze, istnieje bezpośredni związek między tą osobą a pracodawcą, i po drugie, pracodawca ten zwykle wykonuje swoją działalność na terytorium tego samego państwa członkowskiego.

- 12 Co się tyczy drugiej przesłanki, zgodnie z art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze rozporządzenia wykonawczego, aby uznać, że pracodawca zwykle wykonuje swoją działalność we wskazanym państwie członkowskim, powinien on wykonywać w nim „znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzeniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo”. Zgodnie z art. 14 ust. 2 zdanie drugie tego rozporządzenia „[o]dnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności”.
- 13 W Administratiwen syd – Warna (sądzie administracyjnym w mieście Warna) istnieje sprzeczne orzecznictwo w odniesieniu do spełnienia przesłanki drugiej wskazanej w art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego. Sprzeczność ta wynika z odmiennej wykładni art. 14 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego, a w szczególności w odniesieniu do tego, na podstawie jakich kryteriów należy określić, czy pracodawca wykonuje „znaczną część działalności” w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę.
- 14 Aby przeprowadzić ocenę, czy spełniono drugą przesłankę określoną w art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego, należy rozpatrzyć wszystkie kryteria, charakteryzujące działalność wykonywaną przez pracodawcę. Kryteria te obejmują: miejsce siedziby pracodawcy; liczbę członków personelu administracyjnego pracujących w państwie członkowskim, w którym pracodawca ten ma siedzibę, i w innym państwie członkowskim, do którego oddelegował on pracowników najemnych; miejsce, w którym są zatrudnione oddelegowane osoby; miejsce, w którym zawarto umowy ze spółkami korzystającymi; prawo mające zastosowanie do umów o pracę i do umów zawartych z klientami, a także obrót w odpowiednim, typowym dla danego państwa członkowskiego, okresie (wyrok z dnia 10 lutego 2000 r., FTS, C-202/97, ECLI:EU:C:2000:75, pkt 42, 43).
- 15 Okoliczność, że oddelegowane osoby wykonują pracę w spółkach korzystających, która to praca jest odmienna od podstawowej działalności przedsiębiorstwa, które je zatrudniło i oddelegowało, nie ma decydującego znaczenia. A zatem spółka udostępniająca pracowników tymczasowych, zwykle wykonuje swoją działalność w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, jeśli zazwyczaj wykonuje istotną działalność w tym państwie (wyrok z dnia 10 lutego 2000 r., FTS, C-202/97, ECLI:EU:C:2000:75, pkt 44, 45).

- 16 We wskazanych wyrokach Trybunału nie udzielono jednak odpowiedzi na pytanie, czy aby uznać za spełnioną drugą przesłankę określoną w art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego, wystarcza, że pracodawca zawarł w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, umowy o pracę z osobami oddelegowanymi do innego państwa członkowskiego, czy też należy wykonywać znaczną część działalności związanej z udostępnianiem pracowników na rzecz spółek korzystających, które wykonują swoją działalność na terytorium państwa członkowskiego, w którym pracodawca ten ma siedzibę.
- 17 Z powyższych względów, mając na względzie, że podstawową działalnością skarżącej jest zapewnianie pracy tymczasowej i pośrednictwo w zatrudnianiu pracowników w Bułgarii i w innych państwach, jednym z możliwych sposobów wykładni – aby uznać, że skarżąca zwykle wykonuje swoją działalność na terytorium Bułgarii – jest przyjęcie, że znaczna część jej umów z klientami powinna być zawierana i wykonywana przez spółki korzystające, które wykonują swoją działalność na terytorium Bułgarii.
- 18 Inny możliwy sposób wykładni polega na tym, że – niezależnie od faktu, że wszystkie spółki korzystające mają siedzibę i wykonują działalność na terytorium Niemiec, a wszystkie osoby zatrudnione w ramach umów o pracę są oddelegowywane w celu wykonywania pracy w niemieckich spółkach – aby uznać, iż skarżąca zwykle wykonuje swoją działalność na terytorium Bułgarii, wystarcza okoliczność, że jest ona zarejestrowana w Bułgarii i że na terytorium tego państwa członkowskiego zawiera ona umowy o pracę z oddelegowanymi osobami.