



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (wielka izba)

z dnia 3 czerwca 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Pracownicy migrujący – Zabezpieczenie społeczne –
Właściwe ustawodawstwo – Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 – Artykuł 12 ust. 1 – Delegowanie –
Pracownicy tymczasowi – Rozporządzenie (WE) nr 987/2009 – Artykuł 14 ust. 2 – Zaświadczenie
A 1 – Ustalenie państwa członkowskiego, w którym pracodawca normalnie prowadzi swą działalność –
Pojęcie „znaczej części działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem
wewnętrznym” – Brak udostępniania pracowników tymczasowych na terytorium państwa
członkowskiego, w którym pracodawca ma siedzibę

W sprawie C-784/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Administrativen sad – Varna (sąd administracyjny w Warnie, Bułgaria)
postanowieniem z dnia 4 października 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 22 października
2019 r., w postępowaniu:

„TEAM POWER EUROPE” EOOD

przeciwko

Direktor na Teritorialna direktsia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna,

TRYBUNAŁ (wielka izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes, R. Silva de Lapuerta, wiceprezes, J.C. Bonichot, M. Vilaras, E. Regan
(sprawozdawca), M. Ilešič, L. Bay Larsen, N. Piçarra i A. Kumin, prezesi izb, T. von Danwitz,
C. Toader, M. Safjan, L.S. Rossi, I. Jarukaitis i N. Jääskinen, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Campos Sánchez-Bordona,

sekretarz: M. Aleksejev, kierownik wydziału,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 13 października
2020 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu „TEAM POWER EUROPE” EOOD – K. Todorova, advokat, a także T. Höhn, Rechtsanwalt,
- w imieniu rządu bułgarskiego – E. Petranova, T. Tsingileva i T. Mitova, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: bułgarski.

- w imieniu rządu belgijskiego – L. Van den Broeck, S. Baeyens i B. De Pauw, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu estońskiego – N. Grünberg, w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu rządu francuskiego – C. Mosser, A. Desjonquères i E. de Moustier, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu polskiego – A. Siwek-Ślusarek, D. Lutostańska i B. Majczyna, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu rządu fińskiego – M. Pere, w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej – D. Martin i Y.G. Marinova, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 10 grudnia 2020 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy 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 (Dz.U. 2009, L 284, s. 1).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między „TEAM POWER EUROPE” EOOD (zwaną dalej Team Power Europe), spółką prawa bułgarskiego z siedzibą w Warnie (Bułgaria), a direktor na Teritorialna direksia na Natsionalna agentsia za prihodite – Varna (dyrektorem terytorialnej dysekcji krajowej agencji skarbowej w Warnie, Bułgaria) (zwanym dalej „dyrektorem”), dotyczącego odmówienia przez tego dyrektora wydania zaświadczenia o tym, że ustawodawstwo bułgarskie w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie do pracownika tymczasowego zatrudnionego przez Team Power Europe w okresie, w którym pracownik ten jest udostępniany przedsiębiorstwu użytkownikowi mającemu siedzibę w Niemczech.

Ramy prawne

Prawo Unii

Rozporządzenie (WE) nr 883/2004

- 3 Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 2004, L 166, s. 1), zmienionym rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 r. (Dz.U. 2012, L 149, s. 4) (zwanym dalej „rozporządzeniem nr 883/2004”) uchylono, od dnia 1 maja 2010 r., rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu zmienionym i uaktualnionym rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 28, s. 1) (zwane dalej „rozporządzeniem nr 1408/71”).

4 Motywy 1 i 45 rozporządzenia nr 883/2004 mają następujące brzmienie:

„(1) Zasady mające na celu koordynację w zakresie zabezpieczenia społecznego wpisują się w ramy swobodnego przepływu osób oraz powinny z tego tytułu przyczyniać się do podniesienia poziomu życia tych osób i warunków zatrudnienia.

[...]

(45) Jako że cel proponowanego działania, to znaczy środków koordynujących, które mają gwarantować, że prawo do swobodnego przepływu osób będzie wykonywane skutecznie, nie może być osiągnięty przez państwa członkowskie w stopniu wystarczającym i wobec tego, ze względu na skalę i skutki tego działania, może być lepiej osiągnięty na szczeblu Wspólnoty, Wspólnota może przyjmować środki zgodnie z zasadą pomocniczości określonej w artykule 5 traktatu [...]”.

5 Artykuł 2 tego rozporządzenia, zatytułowany „Zakres podmiotowy”, zawarty w jego tytule I, „Przepisy ogólne”, w ust. 1 stanowi:

„Niniejsze rozporządzenie stosuje się do obywateli państwa członkowskiego, bezpaństwowców i uchodźców mieszkających w państwie członkowskim, którzy podlegają lub podlegali ustawodawstwu jednego lub kilku państw członkowskich oraz do członków ich rodzin i osób pozostałych przy życiu”.

6 Tytuł II wspomnianego rozporządzenia, „Określanie mającego zastosowanie ustawodawstwa”, zawiera art. 11–16.

7 Artykuł 11 tego rozporządzenia, zatytułowany „Zasady ogólne”, stanowi:

„1. Osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Ustawodawstwo takie określone jest zgodnie z przepisami niniejszego tytułu.

[...]

3. Zgodnie z przepisami [Z zastrzeżeniem przepisów] art. 12–16:

a) osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego;

[...]”.

8 Artykuł 12 rozporządzenia nr 883/2004, zatytułowany „Zasady szczególne”, w ust. 1 stanowi:

„Osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę”.

9 Przepis ten zastąpił art. 14 pkt 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71, który przewidywał, że „[p]racownik 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, 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”.

Rozporządzenie nr 987/2009

- 10 Tytuł II rozporządzenia nr 987/2009, „Określanie mającego zastosowanie ustawodawstwa”, zawiera art. 14–21.
- 11 Artykuł 14 tego rozporządzenia, zatytułowany „Szczegółowe uregulowania dotyczące art. 12 i 13 [rozporządzenia nr 883/2004]”, w ust. 2 stanowi:
- „Do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia [nr 883/2004] sformułowanie »który normalnie tam prowadzi swą działalność« odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządz[a]niem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Odnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności”.
- 12 Artykuł 19 rozporządzenia nr 987/2009, zatytułowany „Dostarczanie informacji zainteresowanym oraz pracodawcom”, w ust. 2 stanowi:
- „Na wniosek zainteresowanego lub pracodawcy instytucja właściwa państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma zastosowanie zgodnie z przepisami tytułu II rozporządzenia [nr 883/2004], poświadczą, że to ustawodawstwo ma zastosowanie, oraz w stosownych przypadkach wskazuje, jak długo i na jakich warunkach ma ono zastosowanie”.
- 13 Poświadczenia tego dokonuje się poprzez wydanie zaświadczenia zwanego „zaświadczeniem A 1”.

Dyrektywa 2008/104

- 14 Artykuł 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. 2008, L 327, s. 9) w ust. 1 stanowi:
- „Do celów niniejszej dyrektywy:
- [...]
- b) »agencja pracy tymczasowej« oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która zgodnie z prawem krajowym zawiera umowy o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania ich do przedsiębiorstw użytkowników, aby tam wykonywali tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw;
- c) »pracownik tymczasowy« oznacza pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanego z tą agencją stosunkiem pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika;
- [...]”.

Prawo bułgarskie

- 15 Zgodnie z art. 107p Kodeksu na truda (kodeksu pracy):

„(1) Umowa o pracę zawarta z agencją pracy tymczasowej powinna przewidywać, że pracownik zostanie oddelegowany do przedsiębiorstwa użytkownika w celu tymczasowego wykonywania dla niego pracy, pod nadzorem i kierownictwem tego przedsiębiorstwa użytkownika.

[...]

(7) Agencje pracy tymczasowej wykonują działalność po zarejestrowaniu się w Agentsia po zaetostta [(urzędzie ds. zatrudnienia)] zgodnie z warunkami i zasadami określonymi w zakon za nasarchvane na zaetostta [(ustawie o promocji zatrudnienia)]”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

- 16 Team Power Europe jest przedsiębiorstwem zarejestrowanym w rejestrze działalności gospodarczej Republiki Bułgarii od dnia 22 maja 2017 r., które to przedsiębiorstwo świadczy usługi w zakresie pracy tymczasowej oraz pośrednictwa w zatrudnieniu w tym państwie członkowskim i w innych państwach.
- 17 Przedsiębiorstwo to jest zarejestrowane w bułgarskim urzędzie ds. zatrudnienia jako agencja pracy tymczasowej, zgodnie z zaświadczeniem wydanym przez ministerstwo pracy i polityki społecznej, a także dysponuje formalnym zezwoleniem na udostępnianie personelu w Niemczech, wydanym przez Agentur für Arbeit Düsseldorf (rejonowy urząd ds. zatrudnienia w Düsseldorfie, Niemcy), wchodzący w skład Bundesagentur für Arbeit (federalnego urzędu ds. zatrudnienia, Niemcy).
- 18 W dniu 8 października 2018 r. Team Power Europe zawarła z obywatelem bułgarskim umowę o pracę, zgodnie z którą pracownik ten został udostępniony przedsiębiorstwu-użytkownikowi mającemu siedzibę w Niemczech. W piśmie z tego samego dnia określającym zakres obowiązków tego pracownika wskazano, że będzie on wykonywał pracę pod bezpośrednim kierownictwem i kontrolą tego ostatniego przedsiębiorstwa w okresie między 15 października a 21 grudnia 2018 r.
- 19 W dniu 9 maja 2019 r. Team Power Europe skierowała do służby ds. przychodów Teritorialna direktsiya Varna na Natsionalna agentsia za prihodite (terytorialnej dyrekcji krajowej agencji skarbowej w mieście Varna, Bułgaria) wniosek o wydanie zaświadczenia A 1, potwierdzającego, że w okresie udostępnienia pracownik będzie podlegał prawu bułgarskiemu.
- 20 Decyzją z dnia 30 maja 2019 r. służba ta oddaliła wniosek ze względu na to, że sytuacja rozpatrywana w postępowaniu głównym nie jest objęta zakresem stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004. Stwierdziła ona, po pierwsze, że bezpośredni związek między Team Power Europe a zainteresowanym pracownikiem nie został utrzymany, i po drugie, że przedsiębiorstwo to nie wykonywało znacznej części działalności na terytorium Bułgarii.
- 21 Aby dokonać takiego stwierdzenia w tej ostatniej kwestii, wspomniana służba oparła się na różnych okolicznościach. Po pierwsze, umowa zawarta między Team Power Europe a zainteresowanym przedsiębiorstwem użytkownikiem została zawarta zgodnie z warunkami i zasadami określonymi w prawie niemieckim. Po drugie, Team Power Europe została wspomniana w tej umowie nie jako zarejestrowana w bułgarskim urzędzie ds. zatrudnienia, lecz jako posiadająca zezwolenie na udostępnianie personelu wydanego przez właściwe organy niemieckie. Po trzecie, Team Power Europe nie zatrudnia – z wyjątkiem personelu administracyjnego i kierowniczego – pracowników na terytorium Bułgarii. Po czwarte, cały obrót zrealizowany przez Team Power Europe wynika z działalności wykonywanej przez pracowników tymczasowych udostępnianych w Niemczech. Po piąte, dla celów podatku od wartości dodanej (VAT) Team Power Europe zadeklarowała jedynie świadczenie

usług, których miejsce wykonania znajduje się na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo, w którym Team Power Europe ma siedzibę. Wreszcie po szóste, nie przedstawiono żadnej umowy zawartej z podmiotami wykonującymi działalność na terytorium Bułgarii i nie wykazano żadnego świadczenia usług pracy tymczasowej na tym terytorium.

- 22 Decyzją z dnia 11 czerwca 2019 r. dyrektor oddalił zażalenie złożone w trybie administracyjnym przez Team Power Europe na decyzję z dnia 30 maja 2019 r. wydaną przez służbę ds. przychodów.
- 23 Team Power Europe wniosła wówczas przed Administrativen sad – Varna (sąd administracyjny w Warnie, Bułgaria) skargę o stwierdzenie nieważności decyzji dyrektora.
- 24 Na poparcie tej skargi Team Power Europe podnosi, że pracownik rozpatrywany w postępowaniu głównym jest objęty zakresem stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 i spełnia przesłanki, od których istnienia przepis ten uzależnia wydanie zaświadczenia A 1. Co się tyczy w szczególności kwestii, czy wykonuje ona normalnie działalność na terytorium Bułgarii, Team Power Europe twierdzi, że wykonuje na tym terytorium znaczną część działalności w zakresie doboru i rekrutacji pracowników tymczasowych, a także zapewnienia im zabezpieczenia społecznego. Działalności tej nie można przyrównać do wykonywania czynności zarządzania o charakterze czysto wewnętrznym. Ponadto okoliczność, że realizuje ona swój obrót w ramach transakcji zawieranych z przedsiębiorstwami-użytkownikami mającymi siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym ma siedzibę Team Power Europe, nie oznacza, że wykonuje ona działalność poza tym ostatnim państwem.
- 25 Ze swej strony dyrektor podnosi, że sytuacja rozpatrywana w postępowaniu głównym nie jest objęta zakresem stosowania art. 12 ust. 1 tego rozporządzenia. W tym względzie podkreśla on w szczególności, że: Team Power Europe zatrudnia na terytorium Bułgarii wyłącznie personel administracyjny i kierowniczy; wszystkie przychody uzyskiwane przez to przedsiębiorstwo wynikają z działalności realizowanej przez pracowników w Niemczech; wspomniane przedsiębiorstwo wykazywało VAT jedynie z tytułu świadczenia usług wykonywanych na terytorium tego ostatniego państwa członkowskiego.
- 26 Administrativen sad – Varna (sąd administracyjny w Warnie), który orzeka w ostatniej instancji w sprawach z zakresu zabezpieczenia społecznego, stwierdził, że między stronami w postępowaniu głównym istnieje w szczególności spór w kwestii, czy Team Power Europe wykonuje znaczną część działalności na terytorium Bułgarii – a spełnienie tego wymogu warunkuje możliwość stosowania w tej sprawie art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004. W samym orzecznictwie tego sądu istnieją zaś – w zależności od składu orzekającego – sprzeczne orzeczenia dotyczące wykładni wspomnianego wymogu określonego w art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009. Ta rozbieżność w orzecznictwie dotyczy w szczególności istotnych kryteriów, jakie należy uwzględnić, aby ocenić, czy agencja pracy tymczasowej wykonuje co do zasady „znaczną część działalności” na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma siedzibę, w rozumieniu tego ostatniego przepisu.
- 27 Zgodnie z pierwszym nurtem orzecznictwa przedsiębiorstwo znajdujące się w sytuacji spółki Team Power Europe powinno być uznane za wykonujące taką działalność w Bułgarii. Działalność w zakresie doboru, rekrutacji i udostępniania pracowników tymczasowych – stanowiąca główną działalność agencji pracy tymczasowej – jest bowiem wykonywana w tym państwie członkowskim. Ponadto w państwie tym zawarto, zgodnie z bułgarskim ustawodawstwem, umowy o pracę między tym przedsiębiorstwem a jego pracownikami. Umowy między agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorstwami użytkownikami, którym udostępniono wspomnianych pracowników, również zawarto na terytorium Bułgarii. Co więcej, owa agencja pracy tymczasowej otrzymuje wszystkie swoje przychody na tym terytorium, pomimo że obrót wynika z transakcji zrealizowanych z przedsiębiorstwami użytkownikami mającymi siedzibę w innych państwach członkowskich. Ponadto Team Power Europe jest zarejestrowana jako spółka handlowa i płatnik VAT zgodnie z ustawodawstwem bułgarskim.

- 28 Zgodnie z drugim nurtem orzecznictwa przedsiębiorstwo znajdujące się w sytuacji spółki Team Power Europe nie może być uznane za wykonujące co do zasady znaczną część działalności w Bułgarii. Takie przedsiębiorstwo, nawet jeśli ma ono swoją siedzibę i kierownictwo na terytorium Bułgarii, zatrudnia na tym terytorium jedynie personel administracyjny i kierowniczy, co wystarcza już do wyłączenia stosowania przepisów prawa Unii w dziedzinie delegowania. Ponadto wszyscy zainteresowani pracownicy tymczasowi są zatrudniani w celu udostępniania ich przedsiębiorstwom-użytkownikom mającym siedzibę w Niemczech, ponieważ Team Power Europe nie wykazała żadnego świadczenia usług pracy tymczasowej w okresie między 22 maja 2017 r. a 29 maja 2019 r. na terytorium Bułgarii. Z powyższego wynika, że wszystkie dochody i cały obrót zrealizowany przez to przedsiębiorstwo w tym okresie pochodzą wyłącznie z działalności prowadzonej w Niemczech. Poza tym umowy zawarte z przedsiębiorstwami-użytkownikami są regulowane prawem niemieckim i wykonywane w Niemczech.
- 29 Zdaniem sądu odsyłającego orzecznictwo Trybunału wynikające z wyroków z dnia 17 grudnia 1970 r., Manpower (35/70, EU:C:1970:120) i z dnia 10 lutego 2000 r., FTS (C-202/97, EU:C:2000:75) nie umożliwia dokonania wyboru między jednym albo drugim nurtem orzecznictwa ani, w szczególności, udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy w świetle kryteriów wymienionych przez Trybunał w pkt 42–45 tego ostatniego wyroku przestrzeganie reguły określonej w art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 i uściślonej w art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 – zgodnie z którą pracodawca powinien co do zasady wykonywać znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym pracodawca ten ma siedzibę – zakłada, że agencja pracy tymczasowej wykonuje znaczną część działalności polegającej na udostępnianiu pracowników tymczasowych na rzecz przedsiębiorstw-użytkowników mających siedzibę i działających na terytorium tego samego państwa członkowskiego co państwo, w którym swoją siedzibę ma ta agencja, czy też wystarczy, że przedsiębiorstwo to jest jedynie zarejestrowane w tym państwie członkowskim i zawiera w nim umowy o pracę w celu udostępniania takich pracowników przedsiębiorstwom-użytkownikom mającym siedzibę w innych państwach członkowskich.
- 30 W tych okolicznościach Administrativen sad – Varna (sąd administracyjny w Warnie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:
- „Czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 [...] należy interpretować w ten sposób, że aby stwierdzić, że agencja pracy tymczasowej normalnie wykonuje swoją działalność w państwie, w którym ma siedzibę, znaczna część działalności związanej z udostępnianiem personelu powinna być wykonywana na rzecz przedsiębiorstw-użytkowników mających siedzibę w tym samym państwie?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 31 Poprzez swe pytanie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 należy interpretować w ten sposób, że agencja pracy tymczasowej z siedzibą w danym państwie członkowskim musi – aby mogła być uznana za „normalnie prowadzącą [...] swą działalność” w tym państwie członkowskim w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 – istotną część swojej działalności polegającej na udostępnianiu pracowników tymczasowych wykonywać na rzecz przedsiębiorstw-użytkowników mających siedzibę i prowadzących działalność na terytorium wspomnianego państwa członkowskiego.
- 32 W tym względzie należy przypomnieć, że przepisy tytułu II rozporządzenia nr 883/2004, których częścią stanowi art. 12 ust. 1 tego rozporządzenia, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału stanowią zupełny i jednolity system norm kolizyjnych. Przepisy te mają bowiem na celu nie tylko uniknięcie jednoczesnego zastosowania kilku krajowych ustawodawstw i mogących z tego wyniknąć komplikacji, lecz również zapobieżenie pozbawieniu osób objętych zakresem stosowania jednego z tych rozporządzeń ochrony w dziedzinie zabezpieczenia społecznego z powodu braku ustawodawstwa, jakie miałyby do nich zastosowanie (zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., AFMB i in., C-610/18, EU:C:2020:565, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 33 A zatem gdy dana osoba jest objęta podmiotowym zakresem stosowania rozporządzenia nr 883/2004, zdefiniowanym w art. 2 tego rozporządzenia, to zasadniczo zastosowanie ma ustanowiona w art. 11 ust. 1 tego rozporządzenia zasada podlegania ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego, a właściwe ustawodawstwo krajowe jest określane zgodnie z przepisami tytułu II tego rozporządzenia (wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., AFMB i in., C-610/18, EU:C:2020:565, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 34 W tym celu art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 ustanawia zasadę, zgodnie z którą osoba wykonująca pracę najemną na terytorium państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa (wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., AFMB i in., C-610/18, EU:C:2020:565, pkt 42).
- 35 Zasada ta została jednak sformułowana „[z] zastrzeżeniem przepisów art. 12–16” rozporządzenia nr 883/2004. W niektórych szczególnych sytuacjach ograniczenie się do zwykłego zastosowania ogólnej zasady określonej w art. 11 ust. 3 lit. a) tego rozporządzenia może bowiem nieść ze sobą ryzyko, że zarówno pracownik, jak i pracodawca oraz instytucje zabezpieczenia społecznego nie tylko nie unikną komplikacji administracyjnych, które mogą skutkować utrudnieniami w swobodnym przepływie osób objętych tym rozporządzeniem, lecz przeciwnie, takie komplikacje napotkają (wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., AFMB i in., C-610/18, EU:C:2020:565, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 36 Te szczególne sytuacje obejmują w szczególności sytuację określoną w art. 12 rozporządzenia nr 883/2004. Zgodnie z art. 12 ust. 1 osoba wykonująca pracę najemną w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który „normalnie prowadzi tam swą działalność”, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę.
- 37 Zakresem stosowania tego przepisu może być zatem objęty pracownik delegowany, którego pracodawca utrzymuje szczególny związek z państwem członkowskim, w którym ma siedzibę, w ten sposób, iż ów pracodawca „normalnie prowadzi [...] swą działalność” w tym państwie członkowskim.
- 38 W art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 uściślono, że to ostatnie wyrażenie należy rozumieć jako oznaczające pracodawcę „zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządz[a]niem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę”, i to „z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo”, które „muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności”.
- 39 W pkt 42 i 43 wyroku z dnia 10 lutego 2000 r., FTS (C-202/97, EU:C:2000:75) Trybunał, dokonując wykładni art. 14 pkt 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71, zastąpionego art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, orzekł, że jedynie agencja pracy tymczasowej wykonująca zwykle istotną działalność w państwie członkowskim, w którym ma ona siedzibę, może skorzystać ze szczególnej reguły wynikającej ze wspomnianego art. 14 pkt 1 lit. a) i że aby określić, czy taka sytuacja ma miejsce, właściwa instytucja tego państwa członkowskiego powinna rozpatrzyć wszystkie kryteria charakteryzujące działalność wykonywaną przez to przedsiębiorstwo. Trybunał uściślił, że do tych kryteriów zaliczają się w szczególności miejsce siedziby przedsiębiorstwa i jego administracji, liczba członków personelu administracyjnego pracujących odpowiednio w państwie członkowskim siedziby przedsiębiorstwa i w innym państwie członkowskim, miejsce, w którym przeprowadza się rekrutację delegowanych pracowników, oraz miejsce, w którym zawiera się większość umów z klientami, prawo właściwe z jednej strony dla umów o pracę zawartych przez przedsiębiorstwo z jego pracownikami, a z drugiej strony dla umów zawartych z jego klientami, a także obrót zrealizowany w wystarczająco ściśle określonym okresie w każdym rozpatrywanym państwie członkowskim – mając na względzie, że powyższy wykaz nie jest wyczerpujący, ponieważ wybór kryteriów powinien być dostosowany do każdego szczególnego wypadku.

- 40 Jednakże, jak w pkt 54 i 55 opinii wskazał w istocie rzecznik generalny, kryteria te nie umożliwiają udzielenia dokładnej odpowiedzi na pytanie zadane przez sąd odsyłający w niniejszej sprawie.
- 41 Wspomniane kryteria zostały przedstawione przez Trybunał, jak wynika w szczególności z pkt 11 i 15 wyroku z dnia 10 lutego 2000 r., FTS (C-202/97, EU:C:2000:75), w kontekście odmiennym od kontekstu sprawy w postępowaniu głównym, ponieważ sprawa leżąca u podstaw wspomnianego wyroku dotyczyła agencji pracy tymczasowej, o której było wiadomo, że wykonywała działalność polegającą na udostępnianiu pracowników tymczasowych zarówno w państwie członkowskim, w którym miała siedzibę, jak i w innym państwie członkowskim. Z tej perspektywy kryteria wspomniane w pkt 39 niniejszego wyroku miały na celu zidentyfikowanie – dla celów określenia ustawodawstwa mającego zastosowanie w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – państwa członkowskiego, z którym to przedsiębiorstwo utrzymywało najściślejsze więzi.
- 42 Natomiast z akt sprawy, jakimi dysponuje Trybunał w niniejszym wypadku, wynika, że spółka Team Power Europe udostępnia pracowników tymczasowych jedynie przedsiębiorstwom-użytkownikom mającym siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym siedzibę ma ona sama. To w tym kontekście powstaje niniejsze pytanie prejudycjalne, mające na celu określenie, jaki rodzaj działalności powinna realizować w sposób istotny agencja pracy tymczasowej w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, aby mogła być uznana za wykonującą co do zasady w tym państwie członkowskim „znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządz[a]niem wewnętrznym”, w rozumieniu art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 i, w konsekwencji, aby mogła być objęta zakresem stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004.
- 43 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału przy dokonywaniu wykładni przepisu prawa Unii należy uwzględnić nie tylko jego brzmienie, lecz także jego kontekst oraz cele regulacji, której część przepis ten stanowi (zob. w szczególności wyrok z dnia 6 października 2020 r., Jobcenter Krefeld, C-181/19, EU:C:2020:794, pkt 61 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 44 W pierwszej kolejności, co się tyczy brzmienia art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009, wynika z niego, że aby określić, czy dane przedsiębiorstwo wykonuje co do zasady „znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządz[a]niem wewnętrznym”, w państwie członkowskim, w którym ma ono siedzibę, należy, jak wskazano w pkt 38 niniejszego wyroku, uwzględnić wszystkie kryteria charakteryzujące działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo, które muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.
- 45 W tym względzie, co się tyczy agencji pracy tymczasowej takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, zgodnie z opinią wszystkich zainteresowanych uczestniczących w postępowaniu przed Trybunałem jest bezsporne, że takie przedsiębiorstwo charakteryzuje się tym, że wykonuje całą działalność polegającą na doborze i rekrutacji pracowników tymczasowych, a także udostępnianiu ich przedsiębiorstwom-użytkownikom.
- 46 Należy uściślić, że działalności tej, w szczególności działalności związanej z doбором i rekrutacją pracowników tymczasowych, nie można uznać za „działalność związaną z samym zarządz[a]niem wewnętrznym” w rozumieniu art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009. Pojęcie to obejmuje bowiem jedynie działalność o charakterze wyłącznie zarządczym, mającą zapewnić wewnętrzne funkcjonowanie przedsiębiorstwa.
- 47 W tym kontekście należy określić, czy – aby dana agencja pracy tymczasowej mogła być objęta zakresem stosowania tego przepisu – wystarczy, że agencja ta wykonuje w sposób istotny, w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, działalność polegającą na doborze i rekrutacji pracowników tymczasowych, czy też powinna ona wykonywać także istotną działalność polegającą na udostępnianiu takich pracowników w tym państwie członkowskim.

- 48 W tym względzie należy wskazać, że o ile działalność polegająca na doborze i rekrutacji pracowników tymczasowych ma pewne znaczenie dla agencji pracy tymczasowej, o tyle działalność ta ma jedynie na celu umożliwienie późniejszego udostępniania przez te agencje takich pracowników przedsiębiorstwom-użytkownikom.
- 49 W szczególności należy wskazać, że o ile dobór i rekrutacja pracowników tymczasowych przyczyniają się do wytworzenia obrotu realizowanego przez agencję pracy tymczasowej, ponieważ taka działalność stanowi niezbędny etap poprzedzający późniejsze udostępnianie takich pracowników, o tyle wspomniany obrót faktycznie generuje jedynie udostępnianie tych pracowników przedsiębiorstwom-użytkownikom w ramach wykonania umów zawartych w tym celu z tymi ostatnimi. Jak wskazała bowiem Team Power Europe w uwagach na piśmie oraz podczas rozprawy, dochody takiego przedsiębiorstwa są uzależnione od kwot wynagrodzenia wypłacanego pracownikom tymczasowym, których udostępniono przedsiębiorstwom-użytkownikom.
- 50 Z powyższego wynika, że agencja pracy tymczasowej, taka jak Team Power Europe, wykonująca działalność polegającą na doborze i rekrutacji pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, w którym ma ona siedzibę, może być uznana za wykonującą w tym państwie członkowskim „znaczną część działalności” w rozumieniu art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 w związku z art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, jedynie jeśli wykonuje ona w tym państwie także istotną działalność polegającą na udostępnianiu tych pracowników przedsiębiorstwom-użytkownikom mającym siedzibę i prowadzącym działalność w tym samym państwie członkowskim.
- 51 W drugiej kolejności – taki sposób wykładni potwierdza kontekst, w jaki wpisuje się art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009.
- 52 Należy bowiem przypomnieć, że przepis ten – w zakresie, w jakim ma on na celu uściślenie zakresu stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, stanowiącego odstępstwo od ogólnej reguły przewidzianej w art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 – powinien być interpretowany ściśle (zob. podobnie wyrok z dnia 6 września 2018 r., Alpenrind i in., C-527/16, EU:C:2018:669, pkt 95).
- 53 W tych okolicznościach ta stanowiąca odstępstwo reguła nie może mieć zastosowania do agencji pracy tymczasowej, która – pomimo że wykonuje w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, działalność polegającą na doborze i rekrutacji pracowników tymczasowych – wcale nie udostępnia w tym państwie, lub co najwyżej udostępnia w sposób nieistotny, takich pracowników przedsiębiorstwom-użytkownikom, które także mają w nim siedzibę. Stosowanie wspomnianej reguły stanowiącej odstępstwo do takiej agencji pracy tymczasowej skutkowałoby objęciem zakresem stosowania tej reguły pracowników dobieranych i rekrutowanych przez tę agencję, którzy wykonują swą działalność zasadniczo, lub nawet wyłącznie, w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym ma siedzibę wspomniana agencja – podczas gdy reguła ta powinna być stosowana jedynie w sytuacjach, w których pracownik wykonuje, przez ograniczony okres, działalność w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym normalnie wykonuje swą działalność jego pracodawca.
- 54 Ponadto należy wskazać, że w dyrektywie 2008/104, dotyczącej w szczególności pracy tymczasowej, zdefiniowano w art. 3 ust. 1 lit. b) „agencję pracy tymczasowej” jako każdą osobę fizyczną lub prawną, która zgodnie z prawem krajowym zawiera umowy o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi „w celu” skierowania ich do przedsiębiorstw-użytkowników, aby tam wykonywali tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.
- 55 Co się tyczy art. 3 ust. 1 lit. c) tej dyrektywy, zdefiniowano w nim „pracownika tymczasowego” jako pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanego z tą agencją stosunkiem pracy „w celu” skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa-użytkownika.

- 56 Definicje te – w zakresie, w jakim wynika z nich cel działalności agencji pracy tymczasowej polegający na udostępnianiu pracowników tymczasowych przedsiębiorstwom-użytkownikom – również potwierdzają wykładnię, zgodnie z którą taka agencja może być uznana za wykonującą w państwie członkowskim, w którym ma siedzibę, „znaczną część działalności” w rozumieniu art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009, jedynie jeśli wykonuje ona w nim istotną działalność polegającą na udostępnianiu tych pracowników przedsiębiorstwom-użytkownikom mającym siedzibę i prowadzącym działalność w tym samym państwie członkowskim.
- 57 W trzeciej kolejności – powyższy sposób wykładni potwierdza cel zamierzony zarówno w art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009, jak i w uregulowaniach Unii, których część ten przepis stanowi.
- 58 W tym względzie należy przypomnieć, że rozporządzenie nr 883/2004, którego szczegółowe zasady wykonania określono w rozporządzeniu nr 987/2009, ma na celu – jak wynika z jego motywów 1 i 45 oraz z art. 42 traktatu WE, obecnie art. 48 TFUE, na podstawie którego zostało ono w szczególności przyjęte – zapewnienie swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej, z poszanowaniem rozwiązań właściwych ustawodawstwu poszczególnych krajów w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, a także koordynację krajowych systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich w celu zagwarantowania skutecznego wykonywania swobodnego przepływu osób i przyczynienia się tym samym do poprawy warunków życia i warunków zatrudnienia osób przemieszczających się w obrębie Unii (zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., AFMB i in., C-610/18, EU:C:2020:565, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 59 Artykuł 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, którego zakres uściślono w art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009, mający w szczególności na celu ułatwienie korzystania ze swobodnego świadczenia usług zagwarantowanego w art. 56–62 TFUE, z myślą o przedsiębiorstwach, które z niego korzystają poprzez delegowanie pracowników do państw członkowskich innych niż te, w których owe przedsiębiorstwa mają siedzibę, wpisuje się także, jak wynika z pkt 34–36 niniejszego wyroku, w cel wspomniany w poprzednim punkcie, ponieważ w przepisie tym przewidziano regułę stanowiącą odstępstwo od określonej w art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 reguły państwa członkowskiego miejsca zatrudnienia, w celu uniknięcia komplikacji, jakie mogłyby wynikać ze stosowania tej ostatniej reguły, i przewyciężenia w ten sposób przeszkód, które mogłyby zakłócać swobodę przepływu pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 25 października 2018 r., Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, pkt 37, 38 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 60 W szczególności w celu uniknięcia tego, by przedsiębiorstwo z siedzibą na terytorium państwa członkowskiego nie było zobowiązane do obejmowania swych pracowników – podlegających normalnie ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego tego państwa – systemem zabezpieczenia społecznego innego państwa członkowskiego, do którego zostają oni wysłani w celu wykonywania pracy przez czas określony, art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 pozwala przedsiębiorstwu na zachowanie przynależności jego pracowników do systemu zabezpieczenia społecznego pierwszego państwa członkowskiego (zob. wyrok z dnia 25 października 2018 r., Walltopia, C-451/17, EU:C:2018:861, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 61 Określając takie odstępstwo, prawodawca Unii zapewnił przedsiębiorstwom korzystającym ze swobody świadczenia usług zagwarantowanej w traktacie FUE korzystne rozwiązanie w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, które nie wynika ze zwykłego wykonywania tej swobody.
- 62 Umożliwienie zaś agencjom pracy tymczasowej wykonującym swobodę świadczenia usług skorzystania z takiego korzystnego rozwiązania, gdy kierują one swą działalność polegającą na udostępnianiu pracowników tymczasowych wyłącznie lub zasadniczo do jednego lub większej liczby państw członkowskich innych niż państwo, w którym agencje te mają swoją siedzibę, stwarzałoby ryzyko zachęcenia tych agencji do wyboru państwa członkowskiego, w którym zamierzają one mieć siedzibę,

przy uwzględnieniu ustawodawstwa z zakresu zabezpieczenia społecznego tego ostatniego państwa, w celu korzystania z ustawodawstwa, które jest dla nich najkorzystniejsze w tej dziedzinie, i umożliwienia im w ten sposób tak zwanego forum shopping.

- 63 Jest prawdą, że w rozporządzeniu nr 883/2004 ustanowiono jedynie system koordynacji ustawodawstw państw członkowskich w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, a nie harmonizacji tych ustawodawstw, i że nieodłączną cechą takiego systemu jest istnienie różnic między systemami zabezpieczenia społecznego tych ostatnich państw, w szczególności w odniesieniu do wysokości składek, jakie należy uiścić na zabezpieczenie społeczne z tytułu wykonywania danej pracy lub działalności (wyrok z dnia 16 lipca 2020 r., AFMB i in., C-610/18, EU:C:2020:565, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 64 Jednakże osiągnięcie zamierzonego w tym rozporządzeniu celu polegającego na wspieraniu swobodnego przepływu pracowników i, w wypadku delegowania pracowników, swobodnego świadczenia usług poprzez zapewnienie korzyści w dziedzinie zabezpieczenia społecznego przedsiębiorstwom wykonującym tę swobodę mogłoby zostać zagrożone, gdyby wykładnia art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 ułatwiała możliwość korzystania przez te przedsiębiorstwa z uregulowań Unii w tej dziedzinie jedynie w celu osiągania korzyści wynikających z różnic, jakie istnieją między krajowymi systemami zabezpieczenia społecznego. W szczególności takie wykorzystywanie tych uregulowań groziłoby wywieraniem presji obniżającej na systemy zabezpieczenia społecznego państw członkowskich, a nawet obniżeniem zapewnianego przez nie poziomu ochrony.
- 65 Ponadto poprzez umożliwienie agencjom pracy tymczasowej wykorzystywania różnic pomiędzy systemami zabezpieczenia społecznego państw członkowskich wykładnia art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 i art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 – zgodnie z którą pracownicy tymczasowi zrekrutowani przez te agencje nadal podlegaliby systemowi zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym te agencje mają siedzibę, pomimo że agencje te nie wykonują żadnej istotnej działalności związanej z udostępnianiem tych pracowników przedsiębiorstwom-użytkownikom także mającym siedzibę w tym państwie – skutkowałaby, w ramach różnych możliwych form zatrudnienia, zakłóceniem konkurencji na rzecz korzystania z pracy tymczasowej w porównaniu z przedsiębiorstwami rekrutującymi bezpośrednio swoich pracowników, którzy podlegaliby systemowi zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym pracują.
- 66 Z powyższego wynika, że choć agencja pracy tymczasowej wykonująca swą działalność polegającą na udostępnianiu pracowników tymczasowych wyłącznie lub zasadniczo przedsiębiorstwom-użytkownikom mającym siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo, w którym siedzibę ma ona sama, może powoływać się na swobodę świadczenia usług zagwarantowaną w traktacie FUE, to jednak agencja ta nie może skorzystać z istniejącej w dziedzinie zabezpieczenia społecznego i określonej w art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 możliwości utrzymania podlegania tych pracowników ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma ona siedzibę, ponieważ możliwość ta jest uzależniona od tego, aby istotna część polegającej na udostępnianiu pracowników działalności tej agencji wykonywana była na rzecz przedsiębiorstw-użytkowników mających siedzibę i prowadzących działalność na terytorium państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma ta agencja.
- 67 W konsekwencji wykonywanie przez agencję pracy tymczasowej działalności, nawet jeśli działalność ta jest znacząca, w zakresie doboru i rekrutacji pracowników tymczasowych w państwie członkowskim, w którym ma ona siedzibę, jest niewystarczające samo w sobie, aby można było uznać, że taka agencja „normalnie prowadzi [...] swą działalność” w tym państwie członkowskim w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, którego znaczenie uściślono w art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009, i może, w konsekwencji, powołać się na przewidzianą w pierwszym z tych przepisów regułę stanowiącą odstępstwo.

- 68 W świetle wszystkich powyższych rozważań na zadane pytanie należy odpowiedzieć, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 należy interpretować w ten sposób, że agencja pracy tymczasowej z siedzibą w danym państwie członkowskim musi – aby mogła być uznana za „normalnie prowadzącą [...] swą działalność” w tym państwie członkowskim w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 – istotną część swojej działalności polegającej na udostępnianiu pracowników tymczasowych wykonywać na rzecz przedsiębiorstw-użytkowników mających siedzibę i prowadzących działalność na terytorium wspomnianego państwa członkowskiego.

W przedmiocie kosztów

- 69 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (wielka izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 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 agencja pracy tymczasowej z siedzibą w danym państwie członkowskim musi – aby mogła być uznana za „normalnie prowadzącą [...] swą działalność” w tym państwie członkowskim w rozumieniu 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, zmienionego rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 r. – istotną część swojej działalności polegającej na udostępnianiu pracowników tymczasowych wykonywać na rzecz przedsiębiorstw-użytkowników mających siedzibę i prowadzących działalność na terytorium wspomnianego państwa członkowskiego.

Podpisy