

Wyrok z dnia 27 października 2009 r.

II UK 63/09

Objęcie polskim ubezpieczeniem społecznym w trybie przewidzianym w art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia 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 (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Tom 01, Rozdział 05, s. 35 ze zm.) pracowników polskiej agencji pracy tymczasowej delegującej do pracy w Unii Europejskiej na okres krótszy niż 12 miesięcy nie jest możliwe, jeżeli pracownicy ci przed delegowaniem ich za granicę nie świadczyli pracy na rzecz podmiotu kierującego i nie podlegali z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym w Polsce.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Roman Kuczyński (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 27 października 2009 r. sprawy z wniosku L.P. Spółki z o.o. Agencji Pracy Tymczasowej w S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w G. o objęcie pracowników tymczasowych polskim systemem ubezpieczeń, na skutek skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 7 sierpnia 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

W dniu 19 października 2005 r. „L.P.” Spółka z o.o. Agencja Pracy Tymczasowej w S. wystąpiła do organu rentowego z wnioskiem o wydanie formularzy E-101 dla pracowników delegowanych do pracy na okres krótszy niż 12 miesięcy. Do powyższego wniosku dołączono między innymi listę 16 osób oddelegowanych do pracy w Holandii oraz zestawienia obrotów Spółki z dnia 26 września 2005 r. za okres od

stycznia do sierpnia 2005 r. i z dnia 18 października 2005 r. za okres od czerwca 2005 r. do września 2005 r. Według powyższych zestawień Spółka „L.P.” od stycznia do sierpnia 2005 r. osiągnęła w kraju obroty wynoszące 376.009,86 zł, a za granicą 8.691.890,38 zł. Natomiast w ostatnich 4 miesiącach przed złożeniem wniosku obroty spółki wynosiły: w kraju 611.111,76 zł, za granicą 6.053.943,21 zł.

Decyzją z dnia 16 stycznia 2006 r. organ rentowy odmówił uwzględnienia wyżej wymienionego wniosku o wydanie formularzy E-101, w trybie przewidzianym przez art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty (Dz.Urz. WE L 149 z 5 lipca 1971 r. s. 2 i nast. ze zm.) dla pracowników wymienionych w załączniku nr 1 tego wniosku.

Od powyższej decyzji „L.P.” - Agencja Pracy Tymczasowej w S. złożyła odwołanie, w którym wniosła o jej zmianę i orzeczenie o wydaniu formularzy E-101 zgodnie z wnioskiem Spółki z dnia 19 października 2005 r.

Wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni oddalił odwołanie. Sąd ustalił, że odwołująca się prowadziła od maja 2004 r. działalność związaną z pośrednictwem pracy. W głównej mierze Spółka kierowała pracownikami do pracy w Holandii, a w mniejszym zakresie do pracy na terenie Polski, np. do Holandii skierowano do pracy: 117 osób w styczniu 2005 r., 236 osób w czerwcu 2005 r. i 198 osób w październiku 2005 r., natomiast w Polsce kierowano do pracy w kwietniu 2005 r. (3 osoby), w czerwcu 2005 r. - 11 osób, a w październiku 2005 r. - 50 osób. Sąd ustalił, że w przypadku osób kierowanych przez Spółkę do pracy w Holandii, Spółka otrzymywała od zakładów pracy w Holandii informacje o zapotrzebowaniu danej ilości pracowników wraz z propozycją warunków zatrudnienia, następnie Spółka zawierała kontrakt z firmą holenderską w zakresie skierowania do pracy określonej liczby osób i na ustalonych warunkach, po zawarciu kontraktu poszukiwała na terenie Polski osób chętnych do pracy za granicą. Z osobami chętnymi do pracy zawierano umowy o pracę, w których jako miejsce pracy podawano Holandię, wskazywano wysokość wynagrodzenia, stanowisko oraz datę rozpoczęcia pracy. Spółka zapewniała pracownikom transport do Holandii, a osoby skierowane do pracy w Holandii nie były w czasie wykonywania pracy nadzorowane przez Spółkę. W oparciu o kartę pracy Spółka naliczała wynagrodzenie, które zazwyczaj przelewała na konto osoby pracującej za granicą. Spółka

nie prowadziła żadnej działalności produkcyjnej, a osoby z którymi zawierała umowy o pracę, nie świadczyły pracy na jej rzecz, lecz na rzecz firmy zagranicznej, z którą odwołująca się zawarła kontrakt.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Okręgowy uznał, iż odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie, skoro w myśl art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z zastrzeżeniem postanowień artykułów od 14 do 17 - osoba wykonująca pracę najemną na terytorium Państwa Członkowskiego podlega ustawodawstwu tego Państwa, nawet jeżeli mieszka na terytorium innego Państwa Członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który ją zatrudnia ma swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Z kolei art. 14 ust. 1 lit. a tegoż rozporządzenia stanowi, że osoba, która wykonuje pracę najemną na terytorium Państwa Członkowskiego na rachunek przedsiębiorstwa, w którym jest zwykle zatrudniona i przez które została delegowana na terytorium innego Państwa Członkowskiego w celu wykonywania tam pracy na rachunek tego przedsiębiorstwa, podlega nadal ustawodawstwu pierwszego Państwa członkowskiego, pod warunkiem, że okres wykonywania tej pracy nie przekracza dwunastu miesięcy i że nie została ona delegowana w miejsce innej osoby, której okres delegowania upłynął. Według Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie brak było podstaw do zastosowania art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia. Osoby skierowane przez odwołującą się Spółkę do pracy w Holandii nie wykonywały pracy na rzecz Spółki przed skierowaniem do pracy za granicą. Użyty w przepisie zwrot „podlega nadal ustawodawstwu” wskazuje, iż pracownik przed delegowaniem podlegał ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia w firmie kierującej go do pracy na terytorium innego Państwa. Sytuacja taka nie występowała w Spółce „L.P.”, bowiem osoby skierowane do pracy w Holandii, przed „delegowaniem” ich za granicę, nie świadczyły pracy na rzecz Spółki i nie podlegały z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym w Polsce. Sąd stwierdził nadto, że z samego faktu zawarcia umów nazywanych umowami o pracę pomiędzy Spółką a osobą kierowaną do Holandii nie wynika, iż strony łączył stosunek pracy. W myśl art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W toku procesu Spółka nie wykazała, aby z osobami kierowanymi do pracy w Holandii łączył ją stosunek pracy. Osoby skierowane do pracy za granicą nie świadczyły pracy na

rzecz Spółki, ani też nie były pod jej kierownictwem. Spółka nie miała wpływu na czas pracy i zakres obowiązków osób kierowanych do Holandii. W ocenie Sądu Okręgowego ułatwienie przepływu pracowników i świadczenie usług nie może się odbywać kosztem naruszenia przepisów zarówno Kodeksu pracy, jak i ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie podlegania pracownikom ubezpieczeniom społecznym. Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji wywiodła odwołująca się zaskarżając powyższy wyrok w całości.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 7 sierpnia 2008 r. apelację oddalił, stwierdzając, że sporną kwestią w niniejszej sprawie było ustalenie, czy zaszły przesłanki oddelegowania osób świadczących pracę w Holandii w trybie art. 14 ust. 1 lit. a powołanego wyżej rozporządzenia Rady. W ocenie Sądu dla rozstrzygnięcia wskazanego wyżej problemu istotne znaczenie miała zasada stosowania ustawodawstwa tylko jednego Państwa Członkowskiego wynikająca z art. 13 ust. 1 rozporządzenia Nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty. Zgodnie z art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia, pracownik zatrudniony na terytorium jednego Państwa Członkowskiego UE podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, mają swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Mając powyższe na uwadze Sąd stwierdził, iż miejsce wykonywania pracy, czyli państwo, w którym jest ona wykonywana, jest tym czynnikiem, który decyduje o zastosowaniu określonego ustawodawstwa. Od powyższej reguły istnieją pewne wyjątki, które są efektem specyfiki zatrudnienia lub wykonywania zawodu. Wyjątki te wskazują art. 14-16 rozporządzenia nr 1408/71, a dotyczą one między innymi pracowników delegowanych. Ubezpieczenie społeczne pracowników delegowanych reguluje art. 14 ust. 1 lit. a i b rozporządzenia nr 1408/71, stanowiąc, że pracownik zwykle zatrudniony przez przedsiębiorstwo na terytorium jednego Państwa Członkowskiego, który zostaje przez to przedsiębiorstwo skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego, w dalszym ciągu podlega w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ustawodawstwu państwa wysyłającego, pod warunkiem, że przewidy-

wany okres wykonywania pracy za granicą nie przekracza 12 miesięcy i że pracownik nie został skierowany w miejsce innej osoby, której okres delegowania upłynął. Pracownikowi delegowanemu przysługują - w okresie tymczasowego zatrudnienia poza granicami kraju - wszelkie uprawnienia przewidziane ustawodawstwem państwa wysyłającego.

W ocenie Sądu zastosowanie omawianych przepisów możliwe było jednak wyłącznie w przypadkach, w których mamy do czynienia z delegowaniem pracowników w celu wykonywania pracy za granicą w rozumieniu przepisów wspólnotowych. Dla Sądu poza sporem było, że agencja pracy tymczasowej w niniejszej sprawie zatrudniała pracowników tymczasowych wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem zagranicznego pracodawcy użytkownika, co potwierdziły zeznania świadka Macieja L. Praca tych osób mająca charakter sezonowy, okresowy, doraźny lub w zakresie zadań, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika, nie miała żadnego związku z charakterem działalności agencji, będącej niepubliczną jednostką organizacyjną świadcząca usługi między innymi pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (art. 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm. i art. 6 ust. 1 pkt 3 oraz art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. Nr 99, poz. 1001 ze zm.). Niesporne było także, iż pracownicy przed delegowaniem nie wykonywali pracy na rzecz agencji, a nadto - wbrew twierdzeniom wnioskodawcy - że praca ich za granicą nie miała żadnego związku z podstawową działalnością Spółki. Pracownicy ci w okresie delegowania nie podlegli jej służbowo podczas tego delegowania. W oparciu o wyżej wskazane ustalenia Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji w przedmiocie braku ścisłego związku między tymi pracownikami a Spółką, wskazując na niewystąpienie w tym zakresie podstawowych elementów stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., jakim jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, dodając również, że pracownicy nie świadczyli w okresie delegacji pracy na rzecz Spółki i że odwołujący się nie miał wpływu na czas pracy i zakres obowiązków osób kierowanych do Holandii. W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższe względy wskazywały na nietrafność stanowiska apelującej i czynią nietrafnymi podniesione przez nią zarzuty w przedmiocie naruszenia prawa materialnego poprzez

błędną wykładnię art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemierzających się w obrębie Wspólnoty, poprzez przyjęcie, że odwołujący się nie spełnia przesłanek umożliwiających oddelegowanym pracownikom podlegania - w okresie oddelegowania - polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych z uwagi na fakt, że osoby skierowane przez Spółkę do Holandii nie wykonywały pracy na rzecz Spółki przed skierowaniem do pracy za granicą. Sąd wskazał nadto, że wnioskodawca nie spełnił też pozostałych istotnych, przesłanek koniecznych do uznania, że zaszyły podstawy do delegowania jego pracowników wskazane w art. 14 ust. 1 lit. a powołanego wyżej rozporządzenia. Pracodawca musi bowiem, zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości prowadzić zasadniczą (godną odnotowania) działalność gospodarczą w państwie oddelegowującym. Dla stwierdzenia zaś, czy pracodawca prowadzi zasadniczą (godną odnotowania) działalność w Polsce, istotne są przede wszystkim, co należy powtórzyć, takie elementy, jak: 1. miejsce siedziby i administracji przedsiębiorstwa; 2. liczba pracowników, którzy nie są delegowani do pracy za granicą; 3. miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami oraz prawo, któremu podlegają te umowy; 4. miejsce zatrudnienia wysyłanych pracowników oraz 5. obroty osiągnięte w odpowiednim przedziale czasu w wysyłającym państwie. Tymczasem z załączonych do wniosku i do odwołania zestawień i dokumentów wynikało, co zasadnie wykazał Sąd Okręgowy, że zarówno ilość osób kierowanych do pracy w Holandii, jak i obroty za granicą, znacząco przewyższają liczbę pracowników kierowanych do pracy w kraju jak i obroty uzyskane w Polsce. Wykluczało to możliwość przyjęcia, w ocenie Sądu odwoławczego, że wnioskodawca spełnił przesłanki potrzebne do uznania, że prowadził znaczącą działalność w Polsce, co wymagane jest do zastosowania art. 14 ust. 1 lit. a powołanego wyżej rozporządzenia Rady.

Na powyższe rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 7 sierpnia 2008 r. odwołująca się Spółka wniosła skargę kasacyjną zaskarżając powyższe orzeczenie w całości. Zasadność skargi uzasadniała naruszeniem przez Sąd Apelacyjny prawa materialnego przez: - niezastosowanie do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy art. 18 ust. 1 pkt 5 oraz ust. 12 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 69 poz. 1608), czego skutkiem jest przyję-

cie, że pomiędzy powodem a delegowanymi pracownikami nie doszło do nawiązania stosunku pracy i nie zachodzi między nimi ścisły związek, które to przesłanki są niezbędne do objęcia pracowników powoda ubezpieczeniem społecznym w Polsce w oparciu o art. art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin zamieszkujących się w obrębie Wspólnoty; - niezastosowanie do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy art. 1, art. 2, art. 5, art. 7, art. 9, art. 13, art. 14 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, czego skutkiem jest przyjęcie, że pomiędzy powodem a delegowanymi pracownikami nie doszło do nawiązania stosunku pracy i nie zachodzi między nimi ścisły związek, które to przesłanki są niezbędne do objęcia pracowników powoda ubezpieczeniem społecznym w Polsce w oparciu o art. art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia; - błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia, przez uznanie, że orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (dalej ETS) w sprawie Manpower (35/70) nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie, czego skutkiem jest uznanie, że do powoda nie może zostać zastosowany powyższy artykuł rozporządzenia i w konsekwencji, że pracownicy powoda nie mogą być objęci ubezpieczeniem w Polsce; - błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia, przez (a) niewłaściwe zastosowanie orzeczenia ETS w sprawie Fitzwilliam (C-202/97), (b) niewłaściwe zastosowanie orzeczenia ETS w sprawie Plum (C-404/98), (c) niewłaściwe zastosowanie zaleceń wskazanych w decyzji Nr 181 Komisji Administracyjnej Wspólnot Europejskich do spraw zabezpieczenia socjalnego i pracowników migrujących, jak również (d) niedokonanie wykładni przepisów w duchu zasad Unii Europejskiej, z uwzględnieniem zasady ochrony podstawowych swobód, w tym swobody przepływu osób i swobody świadczenia usług, czego konsekwencją jest nieprawidłowa ocena (subsumcja) faktów i przyjęcie, że powód nie prowadzi „zwykle w Polsce działalności”, co również jest niezbędne do objęcia pracowników powoda ubezpieczeniem społecznym w Polsce w oparciu o art. art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega oddaleniu, bowiem nie jest uzasadniona. Istota przedmiotowego sporu sprowadzała się do konieczności rozstrzygnięcia, czy w niniejszej sprawie osoby świadczące pracę na podstawie umów o współpracę pomiędzy holenderskim kontrahentem a spółką „L.P.” mogły być uznane zgodnie z art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) za osoby, które wykonują pracę najemną na terytorium Państwa Członkowskiego na rachunek przedsiębiorstwa, w którym są zwykle zatrudnione i przez które zostały delegowane na terytorium innego Państwa Członkowskiego w celu wykonywania tam pracy na rachunek tego przedsiębiorstwa. W przypadku pozytywnej odpowiedzi na wyżej wskazane zagadnienie pracownicy podlegaliby nadal ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, o co wniosła skarżąca Spółka, pod warunkiem, że okres wykonywania tej pracy nie przekraczałby dwunastu miesięcy i osoby te nie zostały delegowane w miejsce innej osoby, której okres delegowania upłynął.

Na wstępie wskazać należy, że stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania - tak jak w rozpoznawanej sprawie. Tym samym przechodząc do stanu faktycznego niniejszej sprawy, wskazać należy, że rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji oparte zostało na faktach niespornych, a w każdym razie ustalonych w sposób niebudzący wątpliwości, które ze względu na brak zarzutu naruszenia przepisów procedury cywilnej nie mogą być przedmiotem oceny Sądu Najwyższego. Z ustaleń tych wynikało między innymi, iż pracownicy przed delegowaniem nie wykonywali pracy na rzecz agencji, a nadto praca ich za granicą nie miała żadnego związku z podstawową działalnością Spółki. Pracownicy ci w okresie delegowania nie podlegali jej służbowo podczas tego delegowania, a skarżąca nie miała wpływu na czas pracy i zakres obowiązków osób kierowanych do Holandii. Innymi słowy, nie występował ścisły związek między tymi pracownikami a Spółką, konieczny dla wypełnienia podstawowych elementów stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., jakim jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Z przedstawionych okoliczności faktycznych również wynikało, że skarżąca agencja pracy tymczasowej zatrudniała pracowników tymczasowych wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem zagranicznego pracodawcy użytkownika. Ponadto z załączonych przez skarżącą zestawień i dokumentów można było ustalić liczbę osób kierowanych do pracy w Holandii jak i

obroty za granicą, które znacząco przewyższały liczbę pracowników kierowanych do pracy w kraju jak i obroty uzyskane w Polsce.

Mając na uwadze wyżej wskazane ustalenia faktyczne, należy określić charakter zastosowanych w niniejszej sprawie przepisów wspólnotowych. Przede wszystkim całokształt unormowań zawartych w rozporządzeniu nr 1408/71 uzasadnia przyjęcie założenia, że koordynacja systemów ubezpieczeń Państw Członkowskich oparta jest na uprzednim stwierdzeniu odrębności i niemożliwej do usunięcia różnorodności krajowych systemów zabezpieczenia społecznego. Koordynacja, wprowadzona przepisami powołanego rozporządzenia, prowadzi do współistnienia tych systemów w układzie poziomym przez zastosowanie jednolitych i mających charakter nadrzędny zasad postępowania oraz wspólnych łączników, takich jak miejsce pracy, miejsce zamieszkania, siedziba pracodawcy, miejsce położenia filii przedsiębiorstwa lub jego stałego przedstawicielstwa i innych. Przepisy tego aktu służą do rozstrzygnięcia kolizji, w razie sprzeczności wynikającej z zastosowania różnych ustawodawstw, bądź ustalają właściwe podmioty zobowiązane do świadczenia, w razie sporu negatywnego. Powyższe normy są adresowane do pracowników podejmujących pracę w różnych Państwach Członkowskich, przy czym pojęcie pracownika jest definiowane na podstawie ustawodawstwa mającego zastosowanie w sprawie. Podstawowym wyznacznikiem wskazującym właściwe ustawodawstwo jest miejsce wykonywania pracy. Zgodnie z art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia, pracownik zatrudniony na terytorium jednego Państwa Członkowskiego UE podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, mają swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego. Jest to zasada *lex loci laboris*. Miejsce wykonywania pracy, czyli państwo, w którym jest ona wykonywana, jest więc tym czynnikiem, który decyduje o zastosowaniu określonego ustawodawstwa. Od powyższej reguły istnieją wyjątki wskazane w art. 14-16 rozporządzenia nr 1408/71, które są efektem specyfiki zatrudnienia lub wykonywania zawodu. Ubezpieczenie społeczne pracowników delegowanych reguluje art. 14 ust. 1 lit. a i b rozporządzenia, stanowiąc, że pracownik zwykle zatrudniony przez przedsiębiorstwo na terytorium jednego Państwa Członkowskiego, który zostaje przez to przedsiębiorstwo skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego, w dalszym ciągu podlega w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ustawodawstwu państwa wysyłającego, pod

warunkiem, że przewidywany okres wykonywania pracy za granicą nie przekracza 12 miesięcy i że pracownik nie został skierowany w miejsce innej osoby, której okres delegowania upłynął. Pracownikowi delegowanemu przysługują w okresie tymczasowego zatrudnienia poza granicami kraju wszelkie uprawnienia przewidziane ustawodawstwem państwa wysyłającego. Instytucja tymczasowego delegowania pracowników, o jakiej mowa w art. 14 rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r., została w 2000 r. doprecyzowana w decyzji Komisji Administracyjnej do Spraw Zabezpieczenia Społecznego Pracowników Migrujących Nr 181 z dnia 13 grudnia 2000 r. w sprawie interpretacji art. 14(1), 14a(1) oraz 14b(1) i (2) rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 w zakresie ustawodawstwa właściwego dla pracowników delegowanych oraz osób pracujących na własny rachunek tymczasowo wykonujących pracę poza terytorium Państwa właściwego. Dodatkowo w 2004 r. na podstawie wyżej wskazanej decyzji nr 181, Komisja Administracyjna opracowała tzw. *Praktyczny przewodnik w dziedzinie oddelegowania Pracowników w państwach UE, EOG i Szwajcarii*, nie mający wprawdzie charakteru wiążącego, lecz stanowiący rodzaj kodeksu dobrych praktyk w zakresie delegowania. Oba te dokumenty pozwoliły na dalsze uszczegółowienie kryteriów delegowania. Decyzja nr 181 doprecyzowuje określone ogólnie w rozporządzeniu Nr 1408/71 kryteria kwalifikowania danej sytuacji jako delegowania w rozumieniu przepisów o wspólnotowej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Przepis art. 14 ust. 1 rozporządzenia może mieć zastosowanie wyłącznie w sytuacjach, w których pracownik podlegający ustawodawstwu Państwa Członkowskiego (państwa wysyłającego) w związku z zatrudnieniem w danym przedsiębiorstwie zostaje wysłany przez to przedsiębiorstwo do innego Państwa Członkowskiego (państwa zatrudnienia) w celu wykonywania tam pracy na rzecz tego przedsiębiorstwa. Decyzja nr 181 przesądza, że praca jest wykonywana na rzecz przedsiębiorstwa w państwie wysyłającym, jeżeli przez cały okres delegowania utrzymany zostaje bezpośredni związek między pracownikiem a przedsiębiorstwem, które oddelegowało go do pracy za granicę.

Mając powyższe na uwadze skład orzekający w rozpoznawanej sprawie uważa, że w niniejszej sprawie nie występuje problem wykładni przepisów rozporządzenia - które: po pierwsze, są czytelne; po drugie, zostały wyjaśnione przez wskazane wyżej ciała wspólnotowe, jak również wyłożone w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Zasadnicze znaczenie mają tylko ustalenia natury faktycznej, na podstawie których Sądy orzekające w niniejszej sprawie uznały za chy-

bione zarzuty apelującej w przedmiocie naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin zamieszkujących się w obrębie Wspólnoty, bowiem hipoteza tej normy nie odpowiadała ustaleniom faktycznym niniejszej sprawy, skoro z niepodważalnych w postępowaniu ze skargi kasacyjnej ustaleń Sądu Apelacyjnego wynikało, że osoby skierowane przez odwołującą się Spółkę do pracy w Holandii nie wykonywały pracy na rzecz Spółki przed skierowaniem do pracy za granicą, a użyty w przepisie zwrot „podlega nadal ustawodawstwu” wskazuje, iż pracownik przed delegowaniem powinien podlegać ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia w firmie kierującej go do pracy na terytorium innego państwa; przy czym pojęcie pracownika podejmującego pracę w różnych Państwach Członkowskich należy definiować na podstawie ustawodawstwa mającego zastosowanie w sprawie. Innymi słowy, na podstawie polskich przepisów z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Sytuacja taka nie występowała w Spółce „L.P.”, bowiem osoby skierowane do pracy w Holandii, przed „delegowaniem” ich za granicą nie świadczyły pracy na rzecz Spółki i nie podlegały z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym w Polsce.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====