



Sygn. akt II UK 394/09

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku A. Sp. z o.o. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych
z udziałem zainteresowanego S. B.
o ubezpieczenie społeczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 maja 2010 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego [...] z dnia 30 lipca 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 30 marca 2009 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie wnioskodawcy A. spółki z o.o. od decyzji Zakładu

Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 lipca 2008 r. w przedmiocie podlegania zainteresowanego S. B. ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wnioskodawca prowadzi działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa pracy (agencja pracy tymczasowej). Pracownicy są zatrudniani wyłącznie w celu delegowania ich do pracy we Francji. Żaden z pracowników, poza administracją, nie wykonywał pracy na terenie Polski. Zarząd spółki nie przebywa na terenie Polski; znajduje się tu jedynie administracja. Firma nie realizuje żadnych umów z klientami w Polsce i nie osiąga w Polsce żadnych dochodów. Zainteresowany S. B. był zatrudniony u wnioskodawcy na podstawie umów o pracę na czas określony. Praca miała być wykonywana wyłącznie we Francji. W ocenie Sądu pierwszej instancji, w sprawie należało ustalić, czy zainteresowany został delegowany w celu wykonywania pracy na terytorium Francji w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.Urz. WE z 5 lipca 1971 r., L 149, s. 2 ze zm.). Sąd powołał się na treść Decyzji Komisji Administracyjnej WE do spraw zabezpieczenia socjalnego pracowników migrujących z dnia 13 grudnia 2000 r. nr 181 w sprawie oddelegowania pracowników (Dz.Urz. WE z 14 grudnia 2001 r., L 329, s. 73), na tzw. Praktyczny przewodnik dotyczący oddelegowania pracowników w Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii (sformułowany przez Komisję Administracyjną) oraz orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i uznał, że pracownik nadal podlega dotychczasowemu ustawodawstwu na podstawie art. 14 ust. 1a rozporządzenia, jeżeli łącznie spełnione są następujące przesłanki: okres oddelegowania nie przekracza 12 miesięcy, pracownik nie został wysłany w zastępstwie innego pracownika, utrzymany jest stosunek zależności wobec przedsiębiorstwa wysyłającego podczas trwania całego okresu oddelegowania, praca jest wykonywana na rzecz i w interesie przedsiębiorstwa oddelegowującego. W uzasadnieniu wskazano, że istotnym warunkiem zawartym w decyzji nr 181

wynikającym z wytycznych Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości jest wymóg, aby przedsiębiorstwo wysyłające prowadziło znaczną część działalności na obszarze państwa wysyłającego (działalność „godną odnotowania”). Sąd podkreślił również, że w sprawie niesporne jest, że wnioskodawca prowadził działalność polegającą wyłącznie na zatrudnianiu pracowników w celu ich natychmiastowego delegowania do pracy we Francji. Wszystkie umowy zawierane były z przedsiębiorstwami francuskimi i tylko z tego tytułu spółka uzyskiwała dochody. Żaden z pracowników nie został skierowany do pracy u krajowego pracodawcy. Tym samym nie spełniono warunku prowadzenia działalności „godnej odnotowania” w państwie wysyłającym i nie ma też podstaw do uznania, że wnioskodawca wysyłał pracowników tymczasowo do pracy na terenie innego Państwa Członkowskiego. Zakres pojęcia „tymczasowo” obejmuje sytuację pracownika stale zatrudnionego w państwie siedziby przedsiębiorstwa delegowanego do pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego tylko na z góry oznaczony, przemijający okres, po upływie którego pracownik wraca do pracy do państwa wysyłającego a fakt, że wnioskodawca jest agencją pracy tymczasowej nie przesądza o automatycznym stosowaniu art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia.

Wyrokiem z dnia 30 lipca 2009 r. Sąd Apelacyjny oddalił apelację wnioskodawcy od powyższego wyroku, wskazując w uzasadnieniu że w sprawie znajduje zastosowanie rozporządzenie 1408/71. Zgodnie z art. 13 ust. 2 lit a rozporządzenia, pracownik najemny podlega ubezpieczeniu według przepisów tego Państwa Członkowskiego, na terytorium którego jest zatrudniony, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca który go zatrudnia ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Od tej ogólnej reguły art. 14 rozporządzenia przewiduje wyjątki. Dla sprawy znaczenie ma wyjątek przewidziany w art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia, z którego wynika, najogólniej rzecz ujmując, że podleganie zainteresowanego ustawodawstwu polskiemu uzależnione jest od tego, aby był on „zwykle zatrudniony” przez przedsiębiorstwo i został przez pracodawcę skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego przez okres nieprzekraczający dwunastu miesięcy. Zgodnie z ustaleniami faktycznymi

zainteresowany zatrudniony przez wnioskodawcę wykonywał obowiązki pracownicze wyłącznie we Francji. Nie był więc pracownikiem delegowanym w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia. Rodzaj podmiotu zatrudniającego – agencja pracy tymczasowej - nie zmienia powyższej oceny. Sąd Apelacyjny podkreślił jednocześnie, że w pełni akceptuje stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż warunkiem powołania się przez pracodawcę na art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia jest prowadzenie znacznej części działalności na terenie państwa wysyłającego. Z umowy spółki wnioskodawcy wynika bardzo szeroki przedmiot działalności, lecz działalność spółki na terenie Polski była ukierunkowana wyłącznie na rekrutację i udostępnianie pracowników innym podmiotom działającym za granicą.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik wnioskodawcy i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że Spółka nie prowadziła działalności na terenie Polski i tym samym, że nie spełniła warunków delegowania pracowników umożliwiających pozostawienie jej pracowników w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, wniósł o jego uchylenie w całości oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie apelacji, wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania. W uzasadnieniu skargi powołano się na decyzję nr 181 w sprawie interpretacji art. 14 ust. 1 i 2, art. 14a ust. 1 i 2 oraz art. 14b rozporządzenia, wydaną na podstawie art. 81 lit. a rozporządzenia, przez Komisję Wspólnot Europejskich ds. Zabezpieczenia Socjalnego i Pracowników Sezonowych, w której stwierdzono, że „pracownik podlegający zgodnie z Rozporządzeniem przepisom prawnym Państwa Członkowskiego, zostaje zatrudniony w Państwie Członkowskim, w którym ma siedzibę lub zakład przedsiębiorstwo, w celu wysłania go na rachunek tego przedsiębiorstwa do innego Państwa Członkowskiego, o ile: a) w okresie wysłania nadal występuje stosunek pracy pomiędzy tym przedsiębiorstwem a pracownikiem, b) przedsiębiorstwo to prowadzi swoją

działalność zazwyczaj w pierwszym Państwie Członkowskim, tzn. o ile to przedsiębiorstwo wykonuje zwyczajowo oznaczoną działalność na terytorium pierwszego Państwa Członkowskiego. Aby w razie konieczności lub wątpliwości stwierdzić, czy przedsiębiorstwo wykonuje zwyczajowo oznaczoną działalność na terytorium Państwa Członkowskiego, w którym ma ono swój zakład, właściwa władza tego państwa musi ocenić całokształt działalności tego przedsiębiorstwa. W tym celu należy uwzględnić m.in. miejsce siedziby i zarządu przedsiębiorstwa, liczbę pracowników zatrudnionych w Państwie Członkowskim miejsca siedziby względnie w zarządzie oraz w innym Państwie Członkowskim, miejsce zatrudnienia wysyłanych pracowników, miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami, prawo, któremu podlegają umowy zawierane między przedsiębiorstwem a pracownikami lub klientami, a także obrót osiągnięty w odpowiednio określonym przedziale czasu w danym Państwie Członkowskim". W opinii skarżącego warunki te dotyczą tak pracodawcy, jak i pracownika. Sądy obu instancji skupiły się głównie na warunkach, które powinien spełnić pracodawca. Zaznaczono, że w decyzji organu rentowego, jak i w uzasadnieniach wyroków obu Sądów orzekających w sprawie, warunki delegowania są jedynie wymienione bez precyzyjnego wskazania, których warunków wnioskodawca nie spełnia. Wnioskodawca wskazał także, iż pogląd Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym dla powołania się przez przedsiębiorstwo na przepisy dotyczące delegowania, powinno ono prowadzić znaczną część działalności na obszarze państwa wysyłającego, jest błędny. Z powołaniem się na orzeczenie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS) w sprawie Fitzwilliam, C-202/97, podniósł, że Trybunał uznał, iż użycie przez europejskiego prawodawcę pojęcia „prowadzić działalność godną odnotowania w kraju wysyłającym" nie oznacza, że w kraju oddelegowującym działalność przedsiębiorstwa musi mieć charakter przeważający. Skarżący wskazał także na wątpliwości co do korzyści dla pracownika ubezpieczonego dotychczas wyłącznie w Polsce, jeśli na krótki czas zostanie on objęty francuskim systemem zabezpieczenia społecznego, by po powrocie ponownie podlegać polskiemu ustawodawstwu. W jego ocenie jest to sprzeczne ze swobodą przemieszczania się pracowników (zasada ta ma wynikać z preambuły rozporządzenia). Poza tym, zgodnie z art. 48 rozporządzenia okres ubezpieczeniowy w danym Państwie

Członkowskim krótszy niż 12 miesięcy nie daje podstawy do żądania wypłaty części emerytury lub renty przez to państwo. W opinii skarżącego, wszystkie wskazane przez art. 14 ust. 1 lit a rozporządzenia warunki zostały w sprawie spełnione. Zainteresowany został przez wnioskodawcę zatrudniony na podstawie umowy o pracę, został delegowany do pracy za granicę na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, oraz nie został delegowany w miejsce innej osoby, której okres delegowania upłynął.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należy zaznaczyć, że zgodnie z 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 (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny). Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Oznacza to jednoznaczne określenie funkcji Sądu Najwyższego jako sądu prawa, który rozpoznając skargę kasacyjną w granicach jej podstaw, jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli w skardze nie podniesiono zarzutu naruszenia przepisów postępowania, tak jak w rozpatrywanej skardze kasacyjnej.

W sprawie przedmiotem sporu było ustalenie właściwego ustawodawstwa, któremu powinien podlegać pracownik wnioskodawcy, w zakresie podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu. Z niepodważonych ustaleń faktycznych Sądu Apelacyjnego wynika, że zainteresowany w sprawie pracownik wykonywał pracę wyłącznie na terenie Francji. Zawierając umowę o pracę strony były w pełni świadome, że na terenie Polski nie będą wykonywane jakiegokolwiek czynności związane z jej realizacją, a skarżąca agencja zatrudniła zainteresowanego wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem francuskiego pracodawcy. W związku z powyższymi ustaleniami faktycznymi należy stwierdzić, że w sprawie znajdują zastosowanie przepisy 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.E.L. 71.149.2, ze zm. – dalej rozporządzenie 1408/71). W przypadku pracowników najemnych generalną regułą jest podleganie systemowi zabezpieczenia społecznego kraju, w którym jest świadczona praca (*lex loci laboris*). Przepis art. 13 ust. 2a rozporządzenia 1408/71 stanowi bowiem, że z zastrzeżeniem przepisów art. 14 – 17, pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego Państwa Członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego Państwa Członkowskiego. W rozporządzeniu przewidziano liczne wyjątki od powyższej zasady terytorialności. W rozpatrywanej sprawie, jak trafnie przyjął Sąd drugiej instancji, decydujące znaczenie ma przepis art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71. Stanowi on, że pracownik najemny zatrudniony na terytorium Państwa Członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego podlega nadal ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem, że przewidywany okres wykonywania pracy nie przekracza dwunastu miesięcy i że nie został on skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął. W sprawie jest niespornym, że okres wykonywania pracy we Francji nie przekraczał 12 miesięcy oraz, że pracownik nie został skierowany w miejsce innej osoby, której upłynął okres skierowania, powyższe jednak nie przesądzało o rozstrzygnięciu sprawy. W ocenie Sądu Najwyższego rozważeniu podlegała treść przepisu art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71 z uwzględnieniem wykładni dokonanej w Decyzji Nr 181, orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Najwyższego oraz dorobku doktryny. Istotne znaczenie ma w rozstrzyganej sprawie Decyzja Komisji Administracyjnej ds. Zabezpieczenia Społecznego Nr 181 z dnia 13 grudnia 2000 r. (L 329/73) wydana w celu wykładni przepisów rozporządzenia 1408/71 – zwana dalej Decyzją. Punkt 3 Decyzji dotyczy szczególnej sytuacji, w której pracownik został zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania do innego przedsiębiorstwa w Państwie Członkowskim. Poza istnieniem więzi pracowniczej wymaga się wtedy, by przedsiębiorstwo delegujące „zwykle” prowadziło działalność na terenie państwa, z

którego pracownik został oddelegowany. Ponadto stwierdza się, że chodzi o działalność „godną odnotowania” w kraju delegującym. Decyzja ta została wydana na podstawie art. 81 rozporządzenia 1408/71. Zadania Komisji dotyczą, między innymi, dokonywania wykładni przepisów rozporządzenia, która jest podejmowana jednomyślnie i ogłaszana w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej, słuszne zatem jest odniesienie się do warunków wynikających z Decyzji, pozwalające na wyjaśnienie znaczenia działalności „zwykle” prowadzonej i „godnej odnotowania” w kraju delegującym. W tym celu uzasadnione jest wykorzystanie orzecznictwa ETS oraz wykładni dokonanej przez Komisję Administracyjną. „Praktyczny Przewodnik Dotyczący Oddelegowania Pracowników w Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii”, przyjęty przez Komisję, nie ma co prawda charakteru normatywnego, ale może być traktowany jako źródło wykładni autentycznej. W jego punkcie 6 stwierdza się, że w przypadku agencji pracy czasowej mogą występować liczne niewłaściwe praktyki i nadużycia przy wysyłaniu ofert (zjawisko firm będących jedynie „skrzynkami pocztowymi”). Natomiast w odniesieniu do sformułowania (Decyzji) „prowadzić znaczącą część działalności na obszarze państwa wysyłającego” stwierdzono, że prowadzenie w tym państwie wyłącznie działań związanych z zarządzaniem wewnętrznym nie będzie już stanowiło uzasadnienia dla stosowania przepisów dotyczących oddelegowania. Wobec ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie, według których pracownicy agencji byli zatrudniani wyłącznie w celu wykonywania pracy we Francji, żaden z nich (poza administracją) nie wykonywał pracy na terenie Polski, zarząd spółki nie przebywa na terenie Polski, na terenie Polski nie były także realizowane żadne umowy z podmiotami polskimi, a agencja nie osiąga tu żadnych dochodów, należało przyjąć, że do zainteresowanego nie mogło być zastosowane wyłączenie zawarte w art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71. W kwestii obu powyższych przesłanek wypowiadał się już Europejski Trybunał Sprawiedliwości. W sprawie Manpower, wyrok ETS z dnia 17 grudnia 1970 r. – wydany na gruncie poprzedniego rozporządzenia Nr 3 (35/70, ECR 1970/1251), rozstrzygnięto o możliwości delegowania, na podstawie art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71, pracowników agencji pracy tymczasowej. W ocenie ETS, przyjęcie takiego rozwiązania uzasadnia usunięcie trudności, jakie są związane z

krótkotrwałym przemieszczaniem się pracowników delegowanych i zmianą systemu zabezpieczenia społecznego. Wskazano także, że ze względu na różnice w poszczególnych systemach zabezpieczenia społecznego państw członkowskich UE (różna wysokość składki i świadczeń) powoływanie się wyłącznie na trudności z krótkotrwałym przemieszczaniem się mogłoby być nadużywane przez przedsiębiorstwa, które zajmują się wyłącznie delegowaniem pracowników do innych państw członkowskich i wykorzystywaniem różnic w systemach ubezpieczenia społecznego. Na ten aspekt problemu zwrócono wyraźnie uwagę w późniejszym orzecznictwie ETS. W wyroku z dnia 10 lutego 2000 r., w sprawie Fitzwilliam (C-202/97, ECR 2000/2/I-00883, LEX nr 82707), Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) stwierdził, że art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71, w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, że w celu skorzystania z przywileju przyznanego przez ten przepis (który, ustanawiając odstępstwo od reguły, zgodnie z którą osoba podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, na którego terytorium jest zatrudniona, zezwala przedsiębiorstwu, w którym jest ona zwykle zatrudniona, na utrzymywanie rejestracji tej osoby w systemie zabezpieczenia społecznego Państwa Członkowskiego, na którego terytorium przedsiębiorstwo ma siedzibę), przedsiębiorstwo pracy tymczasowej, które przekazuje czasowo pracowników z jednego Państwa Członkowskiego do dyspozycji przedsiębiorstwu mającemu siedzibę w innym Państwie Członkowskim, musi zwykle wykonywać swą działalność w tym pierwszym Państwie. Warunek ten jest spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo zwyczajowo prowadzi na znaczną skalę działalność w Państwie, w którym ma siedzibę. Nietrafny jest zatem argument podniesiony w skardze, że z orzeczenia powyższego nie wynika, iż działalność ta musi mieć charakter przeważający. Sąd Apelacyjny nie stwierdził bowiem, że działalność agencji delegującej powinna mieć charakter „przeważający”, lecz, że ma to być prowadzenie „znaczej” działalności na terenie państwa wysyłającego. W kolejnym wyroku z dnia 9 listopada 2000 r. w sprawie Plum (C-404/98, ECR 2000/11A/I-09379, LEX nr 83030) jednoznacznie stwierdzono, że zastosowanie art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71, zmienionego i uaktualnionego przez rozporządzenie nr 2001/83, nie dotyczy pracowników przedsiębiorstwa z siedzibą w jednym Państwie

Członkowskim, wysyłanych do pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego, w którym poza czysto wewnętrznymi działaniami zarządzającymi, to przedsiębiorstwo prowadzi całą swoją działalność. Pracownicy takiego przedsiębiorstwa podlegają zatem ustawodawstwu dotyczącego zabezpieczenia społecznego Państwa Członkowskiego, na którego terytorium rzeczywiście pracują. Stanowisko takie zostało też wyrażone w sprawie Manpower i jest akceptowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 99/09, postanowienie z dnia 8 marca 2010 r., II UK 23/10, oraz wyrok z dnia 11 maja 2010 r., II UK 378/09 - dotąd niepublikowane). Na podstawie wyżej przedstawionych poglądów TSUE można stwierdzić, że skarżąca agencja pracy tymczasowej nie spełnia warunku polegającego na tym, iż zwyczajowo prowadzi na znaczną skalę działalność na terytorium Polski. Tym samym można też stwierdzić, że stanowisko powyższe znajduje swe uzasadnienie tak w przepisach unijnych, regulujących koordynację systemów zabezpieczenia społecznego, jak i w poglądach organów uprawnionych do interpretacji prawa unijnego oraz dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Powyższe wnioski potwierdzają – co warto odnotować – regulacje przyjęte w rozporządzeniach, które weszły w życie 1 maja 2010 r. Są to rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (DZ.U.U.E.L.04.166.1) oraz rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 (DZ.U.U.E.L.284.1). Zgodnie z art. 12 ust. 1 pierwszego z powołanych rozporządzeń 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 osobę. Natomiast w art. 14 ust. 2 drugiego rozporządzenia doprecyzowano, że przedmiotowe sformułowanie odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem

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. Nowe regulacje są więc zgodne z dotychczasowym rozumieniem poprzednich przepisów. W tej sytuacji należy uznać, że przepisy nowych rozporządzeń nie zmieniły dotychczasowego stanu prawnego lecz jedynie go potwierdziły i doprecyzowały, natomiast decydujące dla rozstrzygnięcia sprawy były dokonane ustalenia faktyczne, z których wynika jednoznacznie, że nie został spełniony warunek prowadzenia znacznej (godnej odnotowania) działalności na terenie państwa wysyłającego pracownika, a tym samym w sprawie nie znajdował zastosowania wyjątek przewidziany w art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71.

Tym samym skoro podniesiony w skardze zarzut naruszenia prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71 jest nieuzasadniony, zaskarżony wyrok odpowiada prawu, czym się kierując orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.