

Sygn. akt I UK 353/11

POSTANOWIENIE

Dnia 28 lutego 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiriło

w sprawie z odwołania J. Spółki z o.o.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych
z udziałem zainteresowanej I.W.
o ubezpieczenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 lutego 2012 r.,
skargi kasacyjnej J. Spółki z o.o.
od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 5 maja 2011 r.,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 5 maja 2011 r. oddalił apelację J. Spółka z o.o. od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1 grudnia 2010 r., oddalającego odwołanie Spółki od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, stwierdzającej, że jej pracownik tymczasowy I. W. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 5 października do 6 listopada 2009 r. Sąd drugiej instancji przyjął, że nie zachodzi możliwość zastosowania w sprawie 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 członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U.E.L. z 1971 r. Nr 149, poz. 2 ze zm.), gdyż skarżąca agencja pracy tymczasowej, jako przedsiębiorstwo wysyłające, nie prowadziła znaczącej części działalności (działalności gospodarczej „godnej odnotowania”) na obszarze państwa wysyłającego, lecz zatrudniała pracowników przede wszystkim w celu wykonywania pracy we Francji, a na terenie Polski osiągała bardzo znikome dochody.

Powyższy wyrok został zaskarżone skargą kasacyjną J. Spółki z o.o. Skargę oparto na podstawie naruszenia art. 14 ust 1 lit. a rozporządzenia przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że skarżąca spółka nie prowadziła działalności na terenie Polski i tym samym nie spełniła warunków delegowania pracowników umożliwiających pozostawienie swoich pracowników w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Podniesiono nieprawidłowość utożsamienia prowadzenia działalności wyłącznie z liczbą zatrudnionych pracowników oraz obrotem osiąganym na terytorium państwa siedziby pracodawcy bez uwzględnienia specyfiki zatrudnienia tymczasowego.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na art. 398⁹ § 1 kpt. 1 i 2 k.p.c. i wskazał na istotne zagadnienie prawne dotyczące wykładni pojęcia „prowadzenie działalności godnej odnotowania w kraju wysyłającym” oraz na potrzebę wykładni art. 14 ust. 1a rozporządzenia Nr 1408/71 w zakresie znaczenia tego pojęcia ze względu na rozbieżność w orzecznictwie sądów powszechnych. Stwierdził także, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1/ w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2/ istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3/ zachodzi nieważność postępowania albo 4/ skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W myśl art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie

nieważność postępowania. Rozpoznanie skargi kasacyjnej w granicach podstaw oznacza zaś związanie Sądu Najwyższego zgłoszonymi przez skarżącego zarzutami naruszenia konkretnie wskazanych przepisów prawa. Stosownie do art. 398³ § 1 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na postawach: 1/ naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie bądź 2/ naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W każdym z tych przypadków konieczne jest wyraźne i jednoznaczne określenie przez skarżącego przepisów prawa, które – jego zdaniem – zostały naruszone, ponieważ Sąd Najwyższy dokonuje oceny zgodności z prawem zaskarżonego skargą kasacyjną orzeczenia tylko z punktu widzenia tych naruszeń, jedynie nieważność postępowania bierze pod rozważę z urzędu.

Warto zauważyć, że w razie wskazania tej przesłanki przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jaką jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). Sformułowanie zagadnienia powinno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego. Nie każde więc orzeczenie, nawet błędnie wydane, zasługuje na kontrolę w postępowaniu kasacyjnym (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000, nr 7 -8, poz. 147, z dnia 18 marca 2004 r., I PK 620/03, LEX nr 513011, z dnia 8 lipca 2004 r., II PK 71/04, LEX nr 375715 i z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883).

Z kolei potrzeba wykładni przepisów prawa zachodzi wtedy, gdy przepisy mające być przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego należą do katalogu przepisów, których naruszenie przez sąd drugiej instancji zarzucono w ramach podstawy skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2002 r., I PKN 682/01, OSNP 2004 r. nr 12, poz. 211). Rzeczą skarżącego jest zaś wykazanie, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości (ze sprecyzowaniem, na czy te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które to orzecznictwo należy przytoczyć (postanowienia Sadu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151, z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351, z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231, z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009, nr 2-4 poz. 43 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133). Oczywiście jest, iż budzący wątpliwości interpretacyjne przepis musi mieć zastosowanie w sprawie, a jego wykładnia – mieć znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego jest jednak sam przepis, a nie rozstrzygnięcie konkretnego sporu. Omawiana przesłanka uwzględnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest spełniona, gdy wskazane przez skarżącego przepisy zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowej judykaturze sądowej, w szczególności w judykaturze Sądu Najwyższego, a w skardze kasacyjnej nie przytoczono argumentów przemawiających za zmianą dotychczasowego orzecznictwa. Brak jest podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, jeżeli rzekome rozbieżności w interpretacji prawa wynikają z odmiennych stanów faktycznych, w których zapadły orzeczenia dotyczące wskazanego w skardze przepisu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2008 r., III SK 28/07, LEX nr 4524).

Wreszcie w kwestii oczywistej zasadności skargi kasacyjnej wypada przypomnieć, że wskazując na tę przesłankę przedsądu należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06 LEX nr 198531, z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035, z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK

70/07, LEX nr 448289, z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205, z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08).Warto zauważyć, że o ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274, z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616, z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/ 07, LEX nr 453107, z dnia 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364, z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, iż przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 r., nr 13, poz. 230, z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743, z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszego sporu należy stwierdzić, że w sprawie nie została wykazana żadna przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Przede wszystkim nie można zgodzić się z tezą o oczywistej zasadności skargi, skoro przepisy, których naruszenia zarzucono w ramach podstaw kasacyjnych, są zdaniem skarżącego tak skomplikowane, że w oparciu o nie konstruuje on istotne zagadnienie prawne oraz sugeruje potrzebę wykładni przez Sąd Najwyższy.

Samo zaś zagadnienie prawne i potrzeba wykładni przepisów sprowadzają się w ocenie autora skargi kasacyjnej do interpretacji 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 i wskazania ustawodawstwa właściwego w odniesieniu do osób, które wykonują pracę najemną na terytorium Państwa Członkowskiego w ramach stosunku pracy z przedsiębiorcą mającym siedzibę w innym Państwie Członkowskim oraz wyjaśnienia pojęcia prowadzenia zwykłej (znaczącej) działalności gospodarczej na terytorium Państwa Członkowskiego, w którym przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika delegowanego do pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego ma swoją siedzibę (miejsce rejestracji).

Tymczasem analiza zagadnienia przedstawionego w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania została dokonana w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2009 r. (II UK 63/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 160) oraz z dnia 5 maja 2010 r. (II UK 395/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 277). Przyjęte rozstrzygnięcia zostały w pełni zaaprobowane i podzielone przez Sąd Najwyższy między innymi w sprawie II UK 360/09 (wyrok z dnia 13 maja 2010 r., niepublikowany) II UK 380/09 (wyrok z dnia 26 maja 2010 r., niepublikowany), II UK 319/09 (wyrok z dnia 5 maja 2010 r., niepublikowany), II UK 379//09 (wyrok z dnia 13 maja 2010 r., niepublikowany), II UK 387/09 (wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r., niepublikowany) i w wielu innych, w których odmówiono przyjęcia skargi kasacyjnej (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2010 r., II UK 23/10, z dnia 13 października 2010 r., II UK 238/10, II UK 212/10, II UK 213/10, niepublikowane).

W uzasadnieniu postanowienia z dnia 11 maja 2010 r., sygn. akt II UK 388/09, Sąd Najwyższy zauważył, że kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia spornej kwestii ma prawidłowa interpretacja przepisów 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 o do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U.E.L. 71.149.2. ze zm.), zwane dalej rozporządzeniem 1408/71. Całokształt unormowań zawartych w tym akcie uzasadnia przyjęcie tezy, że koordynacja systemów ubezpieczeń państw członkowskich oparta jest na

uprzednim stwierdzeniu odrębności i niemożliwej do usunięcia różnorodności krajowych systemów zabezpieczenia społecznego. Ustanowiona przepisami powołanego rozporządzenia koordynacja 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 przypadku 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. Zgodnie z generalną regułą wspólnotowej koordynacji ustalanie ustawodawstwa właściwego odbywa się według zasad: podlegania jednemu ustawodawstwu i miejsca wykonywania pracy (*lex loci laboris*). Z art. 13 ust. rozporządzenia wynika bowiem, że osoby, do których znajduje ono zastosowanie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego Państwa Członkowskiego, które to ustawodawstwo określa się według zasad zawartych w art. 13 – 17 powołanego aktu. Podstawowym łącznikiem do określenia ustawodawstwa właściwego jest miejsce wykonywania pracy. Zgodnie z art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego Państwa Członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego Państwa Członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo bądź pracodawca, który go zatrudnia, ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Norma ta wyraźnie stwierdza, że nie jest niczym szczególnym podleganie pracownika ustawodawstwu państwa, w którym jest zatrudniony, a nie ustawodawstwu innego państwa, w którym zatrudniają go przedsiębiorstwo lub pracodawca ma zarejestrowaną siedzibę bądź miejsce prowadzenia działalności. Tego rodzaju rozwiązanie eliminuje konflikty w ustalaniu właściwego ustawodawstwa związane z tzw. dumpingiem ekonomicznym (socjalnym), wynikającym z mniejszych kosztów

ubezpieczenia społecznego w państwie siedziby pracodawcy niż w państwie miejsca wykonywania zatrudnienia.

Od ogólnej zasady eksponującej właściwość ustawodawstwa państwa zatrudnienia są jednak wyjątki wymienione w art. 14 – 17 rozporządzenia, które są efektem specyfiki zatrudnienia lub wykonywania zawodu. W niniejszej sprawie decydujący dla rozstrzygnięcia sporu jest wyjątek wynikający z art. 14 ust. 1 lit. a tegoż aktu. W myśl powołanego przepisu 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, w dalszym ciągu podlega w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ustawodawstwu państwa wysyłającego, pod warunkiem, że przewidywany okres wykonywania pracy za granicą nie przekracza dwunastu miesięcy i że pracownik nie został skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął.

Instytucja tymczasowego delegowania pracowników, o jakiej mowa w cytowanym przepisie, została 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), art. 14a(1) oraz art. 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 (Dz.Urz.WE z 14 grudnia 2001 r., L 329, s. 73- dalej nazywana Decyzją). Dodatkowo w 2004 r. na podstawie wyżej wskazanej Decyzji Nr 181, Komisja Administracji opracowała tzw. „Praktyczny Przewodnik w Dziedzinie Oddelegowania Pracowników w Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii”.

Zgodnie z punktem 1 Decyzji o oddelegowaniu pracownika można mówić wtedy, gdy praca wykonywana jest na rachunek przedsiębiorstwa oddelegowującego oraz gdy istnieje między stronami więź pracownicza. Jeśli chodzi o pierwszą przesłankę, to jest ona spełniona, gdy praca jest wykonywana dla przedsiębiorstwa oddelegowującego, czyli w dalszym ciągu – mimo oddelegowania – istnieje stosunek pracy pomiędzy pracownikiem oddelegowanym

a przedsiębiorstwem oddelegującym. Co zaś się tyczy drugiego warunku, to konieczne jest uwzględnienie okoliczności związanych z odpowiedzialnością z tytułu postępowania kwalifikacyjnego, zawarcia umowy o pracę, ustania stosunku pracy, uprawnień do składania oświadczeń woli w przedmiocie obowiązków wynikających z takiego stosunku. Punkt 3 Decyzji dotyczy szczególnej sytuacji, w której pracownik – podobnie jak miało to miejsce w rozpoznawanej sprawie - zostaje zatrudniony przez pracodawcę wyłącznie w celu oddelegowania do pracy w przedsiębiorstwie na terytorium innego Państwa Członkowskiego. Wówczas poza istnieniem więzi pracowniczej wymaga się, aby przedsiębiorstwo delegujące „zwykle” prowadziło działalność na terenie państwa wysyłającego, a działalność ta powinna być „godna odnotowania” w kraju delegującym. W kwestii pojęcia działalności „zwykle” prowadzonej w kraju wysyłającym wyjaśniono, że istotne w tym zakresie jest określenie miejsca siedziby i administracji przedsiębiorstwa, liczby osób zatrudnionych w administracji, miejsca zatrudnienia wysyłanych pracowników, miejsca, w którym zawierana jest większość umów o pracę, prawa, któremu podlegają zawierane umowy, oraz obrotów osiągniętych w każdym Państwie Członkowskim. Jeżeli zatem przedsiębiorca oddelegujący, posiada w danym Państwie Członkowskim siedzibę ale wykonuje w nim wyłącznie czynności administracyjne (kadry, księgowość), wówczas pracownik wysłany przez takie przedsiębiorstwo do innego Państwa Członkowskiego nie może być uznany za pracownika oddelegowanego. Warunek, według którego przedsiębiorca oddelegujący zwykle prowadzi działalność na terytorium kraju oddelegującego nie oznacza, że w kraju tym działalność przedsiębiorstwa musi mieć charakter przeważający. Nie chodzi też o kryterium ilościowe, dotyczące osiąganego obrotu. Konieczne jest przede wszystkim faktyczne prowadzenie działalności w państwie wysyłającym. Wymaganie to dotyczy także agencji pracy tymczasowej. Decydujące jest, czy agencja prowadzi swoją zasadniczą działalność w kraju oddelegującym. Podobnie we wspomnianym „Przewodniku praktycznym” stwierdzono, że prowadzenie znaczącej części działalności na obszarze państwa wysyłającego nie może sprowadzać się wyłącznie do działań związanych z zarządzaniem wewnętrznym przedsiębiorstwa.

Wprawdzie zarówno Decyzja jak i „Przewodnik praktyczny” nie są aktami normatywnymi, ale są traktowane jako źródło wykładni autentycznej przepisów rozporządzenia 1408/71. I chociaż z jednej strony stwierdza się, że zaprezentowana w nich wykładnia nie jest wiążąca (wyroki ETS z dnia 5 grudnia 1967 r. Nr 19/67 w sprawie *Bestuur der sociale Verzekeringsbank c. Van der Vecht* i z dnia 14 maja 1981 r. Nr 98/80 w sprawie *Giuseppe Romano c. Institut national d'assurance maladie – invalidite*), to z drugiej interpretacja rozporządzenia przez Komisję jest akceptowana w praktyce, czego przykładem jest orzecznictwo ETS (wyrok z dnia 26 stycznia 2006 r., C-2/05 w sprawie *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid c. Herbosch Kiere* i z dnia 10 lutego 2000 r., C-202/97 w sprawie *Fitzwilliam*; także T. Bińczycka – Majewska, *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej*, Zakamycze 1999 r., s. 487 i następne). Zgodnie bowiem z art. 81a rozporządzenia 1408/71 uprawnienia w zakresie wykładni są wykonywane bez uszczerbku dla władz, instytucji i osób zainteresowanych do korzystania z procedur i sądownictwa przewidzianych przez ustawodawstwo Państw Członkowskich, przez niniejsze rozporządzenie i przez Traktat. Nie stoi to jednak na przeszkodzie możliwości przyjęcia przez sąd krajowy interpretacji przepisów rozporządzenia zaprezentowanej w Decyzji czy w „Przewodniku praktycznym” i powołania jej w uzasadnieniu swego orzeczenia.

W kwestii przesłanek stosowania art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71 wypowiedział się również Trybunał Sprawiedliwości UE (TSUE).

Już w wyroku TSUE z dnia 17 grudnia 1971 r. w sprawie *Manpower* (35/70, ECR 197/1251), wydanym na gruncie poprzedniego rozporządzenia Nr 3, rozstrzygnięto o możliwości delegowania, na podstawie art. 14 ust. 1a rozporządzenia 1408/71, pracowników agencji pracy tymczasowej. W ocenie Trybunału przyjęcie takiego rozwiązania uzasadnia usunięcie trudności, jakie związane są z krótkotrwałym przemieszczaniem się pracowników delegowanych i zmianą systemu zabezpieczenia społecznego. Trzeba jednak zauważyć, że ze względu na różnice w systemach zabezpieczenia społecznego poszczególnych Państw Członkowskich UE (różne obciążenia składkowe oraz różna wysokość świadczeń) powoływanie się wyłącznie na trudności z krótkotrwałym przemieszczaniem się pracowników mogłoby być nadużywane przez

przedsiębiorstwa, które zajmowałyby się wyłącznie delegowaniem pracowników do innych Państw Członkowskich i wykorzystywaniem różnic pomiędzy poszczególnymi systemami zabezpieczenia społecznego. Ten aspekt sprawy eksponowano w późniejszych orzeczeniach TSUE. W wyroku z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie Fitzwilliam (C- 202/97, ECR 2000/2/I-OO883) Trybunał stwierdził, że art. 14 ust. 1 rozporządzenia 1408/71, w wersji skodyfikowanej rozporządzeniem nr 2001/83, powinien być interpretowany w ten sposób, iż 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 utrzymanie 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 przedsiębiorstwom mającym siedziby w innym Państwie Członkowskim, musi zwykle wykonywać swą działalność w tym pierwszym Państwie. Warunek ten jest spełniony, jeżeli przedsiębiorstwo stale wykonuje znaczącą działalność w Państwie, w którym ma siedzibę. Chybiony jest zatem podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut, że z cytowanego orzeczenia nie wynika, aby działalność ta musiała mieć charakter przeważający. Sąd Apelacyjny nie przyjął bowiem, że działalność agencji delegującej pracowników do pracy za granicą powinna mieć przeważający charakter w kraju oddelegowującym, lecz iż ma to być prowadzenie znaczącej działalności na terenie państwa wysyłającego. Także w wyroku TSUE z dnia 9 listopada 2000 r. w sprawie Plum (C – 404/98, ECR 2000/11A/I – 09379) podkreślono, 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 zarządzającym, to przedsiębiorstwo prowadzi całą swoją działalność. Pracownicy takiego przedsiębiorstwa podlegają zatem ustawodawstwu z zakresu zabezpieczenia społecznego tego Państwa Członkowskiego, na którego terytorium rzeczywiście pracują.

Zapadłe orzeczenia wystarczająco usuwają ewentualną rozbieżność, która mogłaby powstać w orzecznictwie sądów powszechnych w przyszłości, przy czym należy zauważyć, że wykluczona jest rozbieżność między przytoczonymi orzeczeniami i wskazanym przez skarżącego „orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2009 r. (sygn. akt I UK 107/10)”, gdyż tego dnia nie zapadło orzeczenie opatrzone taką sygnaturą. W sprawie, na którą prawdopodobnie skarżący miał zamiar się powołać, Sąd Najwyższy rozstrzygał inny spór, dotyczący zastosowania wyjątku przewidzianego w art. 14 ust. 2 lit. b pkt (II) rozporządzenia, dotyczącego osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich według łącznika siedziby lub miejsca prowadzenia działalności przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2009 r., I UK 107/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 165).

Mając to na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398⁹ § 1 k.p.c.).