

Status przedsiębiorstwa delegującego - wyrok Sądu Najwyższego Izabela Kwacz, [advokat Warszawa](#), Rödl & Partner

Spółka, która w Polsce ma tylko siedzibę firmy i pracowników rekrutujących do pracy za granicą, nie może posiadać statusu przedsiębiorstwa delegującego. Wykonywanie obowiązków pracowniczych kolejno w kilku państwach członkowskich w następujących po sobie okresach, w określonej kolejności czasowej nie oznacza wykonywania pracy najemnej w dwóch lub więcej państwach członkowskich.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku II UK 150/17 z 9 maja 2018 r.

Spółka z o.o. miała siedzibę w Polsce i zatrudniała pracowników, którzy wykonywali pracę w Wielkiej Brytanii i we Francji. Działalność prowadzona przez spółkę w Polsce sprowadzała się do procesu rekrutacji pracowników a następnie obsługi księgowo-kadrowej tych pracowników, którzy pracowali wyłącznie za granicą. Spółka wystąpiła do ZUS o wydanie zaświadczenia dla swojego pracownika o podleganiu polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego z tytułu pracy wykonywanej w innych krajach UE (uprzednio formularz E-101, obecnie A1). ZUS wydał decyzję, w której odmówił wydania pracownikowi spółki takiego zaświadczenia. ZUS ustalił, że jako płatnik składek spółka nie prowadziła w Polsce godnej odnotowania działalności gospodarczej. Sąd okręgowy oddalił odwołanie spółki od decyzji ZUS. Sąd apelacyjny podzielił dotychczasowe ustalenia oceniając, że spór w sprawie sprowadzał się do interpretacji rozporządzenia Rady 1408/71 dotyczącej stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych. W myśl przepisów oraz wynikającej z nich zasady *lex loci laboris*, pracownik podlega ustawodawstwu państwa, w którym pracuje. Powołując się na postanowienia umowy, wymieniające jako miejsce zatrudnienia pracownika kilka państw UE, spółka stwierdziła w apelacji, że dla jej pracownika właściwy jest polski system ubezpieczenia społecznego, gdyż przysługiwał mu status „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich”. Sąd II instancji uznał jednak, że rozporządzenia Rady 1408/71 nie obejmuje przypadków, w których pracownik wykonuje obowiązki pracownicze kolejno w kilku państwach. Sąd uznał, że wykonywanie pracy na terytorium tylko jednego państwa UE w jednym czasie wyklucza nadanie statusu, pracownika świadczącego pracę najemną w kilku państwach, do którego odwoływała się skarżąca spółka.

Skarga kasacyjna wniesiona do SN została oddalona. SN podzielił rozważania sądu II instancji a ponadto stwierdził, że spółka która w Polsce ma tylko siedzibę firmy i pracowników rekrutujących do pracy za granicą, nie może posiadać statusu przedsiębiorstwa delegującego.

KOMENTARZ EKSPERTA

Izabela Kwacz, [advokat w warszawskim biurze Rödl & Partner](#)

Coraz więcej polskich spółek prowadzi biznesy poza granicami, w szczególności w UE. W konsekwencji, pracownicy w nich zatrudnieni świadczą pracę poza terytorium Polski. W takich sytuacjach często powstaje pytanie, w jakim kraju pracownik powinien podlegać ubezpieczeniu społecznemu. Kwestię tę reguluje obecnie przede wszystkim rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (rozporządzenie). Zgodnie z ogólną zasadą wyrażoną w rozporządzeniu „osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego”. Jest to tzw. zasada miejsca wykonywania pracy (*lex loci laboris*) i nie ma zgodnie z nią znaczenia, jakie jest miejsce zamieszkania pracownika, siedziba jego pracodawcy lub to, gdzie prowadzący zarejestrował działalność. Od tej zasady rozporządzenie przewiduje wyjątki takie jak:

– delegowanie lub

– pracę w kilku państwach. Delegowanie polega na tym, że pracodawca, mający siedzibę w Polsce, wysyła pracowników do pracy zagranicę, aby zrealizować umowę z zagranicznym kontrahentem. Taki pracownik będzie podlegał polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczenia społecznego, jeśli:

- pracownik przed delegowaniem był objęty ubezpieczeniami w Polsce przez co najmniej jeden miesiąc,
- oddelegowanie jest czasowe i co do zasady nie przekracza dwudziestu czterech miesięcy,
- pracodawca delegujący prowadzi „normalną” działalność gospodarczą w Polsce.

W komentowanym wyroku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż spółce zabrakło właśnie ostatniego elementu aby móc uznać, iż delegowała swojego pracownika do pracy w Wielkiej Brytanii, a potem Francji. W konsekwencji, pracownik ten nie mógł podlegać polskiemu ubezpieczeniu. Jak stwierdził SN, spółka nie wykazała, że w spornym okresie zwykle prowadziła w Polsce znaczącą (tj. istotną, godną odnotowania) działalność gospodarczą, inną niż zarządca obsługa księgowo-kadrowa pracowników rekrutowanych wyłącznie do wykonywania pracy za granicą. W konsekwencji, sądy obu instancji prawidłowo oceniły, że spółka, mająca w Polsce tylko siedzibę firmy i pracowników świadczących pracę poza krajem, nie udowodniła statusu przedsiębiorstwa delegującego ani koniecznych warunków delegowania zwykle zatrudnionego przez siebie w Polsce pracownika do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego UE. Drugim wyjątkiem uprawniającym do objęcia polskim ubezpieczeniem mimo pracy na rzecz polskiego pracodawcy poza krajem jest sytuacja, w której pracownik wykonuje prace w kilku państwach członkowskich. Rozumie się przez to równoczesne lub naprzemienne wykonywanie jednej lub kilku odrębnych prac w dwóch lub więcej państwach członkowskich w tym samym lub kilku przedsiębiorstwach lub dla jednego lub kilku pracodawców. W komentowanym stanie pracownik najpierw przez półtora roku pracował tylko w W. Brytanii, a potem przez następne półtora roku tylko we Francji. Zdaniem SN nie mieści się to pod pojęciem pracownika wykonującego pracę w kilku państwach, gdyż jest to wykonywanie obowiązków pracowniczych kolejno w kilku państwach członkowskich w następujących po sobie okresach w określonej kolejności, nie zaś praca w kilku państwach członkowskich jednocześnie lub na zmianę. SN uznał, iż pracownik powinien być ubezpieczony we Francji zgodnie z zasadą wynikającą z rozporządzenia. Stan faktyczny przedstawiony w wyroku nie spełniał przesłanek do tego, aby zakwalifikować sytuację jako delegowanie pracownika ani jako pracę w kilku państwach, co w konsekwencji pozwoliłoby uznać, iż pracownik podlega polskiemu ubezpieczeniu społecznemu.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/304129994-Status-przedsiębiorstwa-delegujacego---wyrok-Sadu-Najwyzszego.html?cid>