

Umowa o pracę za granicą a ustalenie właściwego ustawodawstwa Monika Kozakiewicz, [prawnik Wrocław](#), Rödl & Partner

Zgodnie z ogólną zasadą osoba wykonująca pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu jednego państwa członkowskiego. W przypadku osoby wykonującej pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, jest ona zobligowana do poinformowania o tym odpowiedniej instytucji, znajdującej się w miejscu zamieszkania tej osoby. Instytucja ta powinna niezwłocznie ustalić tymczasowe dla ubezpieczonego ustawodawstwo oraz poinformować o tym fakcie swój odpowiednik w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

Skarżący J. S. prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą w Polsce i jednocześnie pracował na podstawie umowy o pracę na Słowacji. Z tytułu prowadzonej działalności decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych skarżący powinien podlegać od 22 sierpnia 2013 roku polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Skarżący odwołał się od decyzji ZUS. Ubezpieczony w związku z wykonywaną pracą najemną na Słowacji posiadał formularz A-1 ważny od 1 czerwca 2013 roku do 21 sierpnia 2013 roku, a co się z tym wiąże, był w tym czasie objęty ubezpieczeniem społecznym na Słowacji. Jednakże okres sporny obejmował czas od 22 sierpnia 2013 roku. Skarżący odwołał się od decyzji ZUS do sądu okręgowego, a jego odwołanie zostało oddalone. Następnie skarżący złożył apelację, która również przez sąd apelacyjny została oddalona. Należy podkreślić, że sąd apelacyjny w swoim wyroku powołał się na ustawodawstwo Parlamentu Europejskiego i Rady (WE), a konkretnie na rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia oraz przepisów rozporządzenia nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Od wyroku sądu apelacyjnego skarżący złożył skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Ten jednak odmówił jej przyjęcia, potwierdzając tym samym słuszność wyroków poprzedniej instancji i zasądził na rzecz ZUS od skarżącego zwrot kosztów postępowania (postanowienie Sądu Najwyższego – sygnatura akt II UK 360/17).

Monika Kozakiewicz młodszy prawnik we wrocławskim biurze Rödl & Partner

Zgodnie z ogólną zasadą osoba wykonująca pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu jednego państwa członkowskiego. W przypadku osoby wykonującej pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, jest ona zobligowana do poinformowania o tym odpowiedniej instytucji, znajdującej się w miejscu zamieszkania tej osoby. Instytucja ta powinna niezwłocznie ustalić tymczasowe dla ubezpieczonego ustawodawstwo oraz poinformować o tym fakcie swój odpowiednik w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca. Tymczasowe ustawodawstwo staje się ostateczne, jeśli w ciągu 2 miesięcy od przekazania powyższej informacji właściwa instytucja nie poinformuje o braku akceptacji dla takiej decyzji albo o odmiennej opinii w kwestii właściwego ustawodawstwa. Dopiero w przypadku braku pewności albo odmiennych opinii obie instytucje powinny dążyć do zawarcia wspólnego porozumienia. Celem ustalenia ustawodawstwa mającego zastosowanie w przypadku skarżącego J. S. polski organ rentowy podjął wyżej opisane kroki, a przy braku zastrzeżeń ze strony słowackiej instytucji ubezpieczeniowej podtrzymał swoją decyzję o właściwości polskiego ustawodawstwa w zakresie ubezpieczeń społecznych. Sąd Najwyższy odmawiając przyjęcia skargi kasacyjnej od wyroku sądu apelacyjnego do rozpoznania słusznie zauważył, że w świetle ustawodawstwa europejskiego nie można zarzucić obu instytucjom braku zgodności co do tego, że skarżący powinien podlegać polskiemu ubezpieczeniu społecznemu. Co również istotne, jak zauważył Sąd Najwyższy, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpatrzenia odbywa się pod pewnymi warunkami: należy przedstawić okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi przez Sąd Najwyższy wskazujące na występujące w sprawie zagadnienie prawne lub potrzebę wykładni przepisów prawnych oraz wykazać, w jaki sposób przepisy, co do których skarżący powziął wątpliwość, powinny być rozumiane, a czego w skardze zabrakło.

Źródło: <https://www.rp.pl/Kadry/311239963-Umowa-o-prace-za-granica-a-ustalenie-wlasciwego-ustawodawstwa.html>