

Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości - z upoważnienia
ministra - na interpelację nr 15978

**w sprawie nieprawidłowości zgłoszonych w trakcie prowadzenia postępowania
odszkodowawczego przez firmę Polcarbo, a także praktyki obchodzenia
polskiego prawa, w związku z prowadzonym postępowaniem przygotowawczym
przez Prokuraturę Rejonową w Jaworznie**

Szanowny Panie Marszałku! W odpowiedzi na interpelację pana posła Adama Gawędy, przekazaną przy piśmie z dnia 18 maja 2010 r., nr SPS-023-15978/10, w sprawie nieprawidłowości w toku prowadzenia postępowania dotyczącego wypłaty przez spółkę Polcarbo odszkodowania za śmierć pracownika podczas wykonywania pracy, a także praktyki obchodzenia polskiego prawa przez spółkę Polcarbo uprzejmie wyjaśniam, co następuje.

Opis stanu faktycznego przedstawiony w interpelacji pana posła A. Gawędy nie zawiera informacji niezbędnych dla zajęcia jednoznacznego stanowiska w poruszonych kwestiach. Na podstawie przekazanych danych nie można ustalić, czy zmarły górnik był związany z którąkolwiek ze spółek formalną umową o pracę, czy został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego w innym państwie członkowskim, np. w Republice Czeskiej, czy "poza 60% wynagrodzenia za pracę w czeskiej kopalni" otrzymywał z innych źródeł świadczenia pieniężne z tytułu wykonywanej przez siebie pracy oraz czy rodzina zmarłego otrzymała jakiegokolwiek świadczenia z tytułu jego śmierci, a jeśli tak, to z jakich źródeł.

Ponadto, jak zaznaczono w interpelacji, w tej sprawie toczy się postępowanie przygotowawcze prowadzone przez Prokuraturę Rejonową w Jaworznie. Dlatego też nie byłoby zasadne dokonywanie oceny, czy w przypadku będącym przedmiotem interpelacji doszło do naruszenia czy też obejścia polskich przepisów z zakresu prawa pracy lub ubezpieczeń społecznych, do czasu zakończenia postępowania w tej sprawie. Ocena ta będzie należała do prokuratora, a następnie do sądu, o ile postępowanie prokuratorskie zakończy się sformułowaniem aktu oskarżenia.

Niemniej jednak pragnę przedstawić ogólną informację na temat zasad, według których ustalane jest tzw. ustawodawstwo właściwe dla pracowników migrujących, przemieszczających się w celach zarobkowych w obrębie UE. Zasady te pozwalają na wskazanie państwa, którego systemem zabezpieczenia społecznego powinien zostać objęty dany pracownik migrujący, i jako takie, jak się wydaje, powinny być zostać wykorzystane w toku ustalania obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy w czeskiej kopalni.

Od dnia 1 maja 2010 r. kwestie ustalania ustawodawstwa właściwego z zakresu zabezpieczenia społecznego, któremu podlega pracownik migrujący przemieszczający się w obrębie UE, regulowane są rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Z informacji zawartych w interpelacji wynika jednak, że sytuacja stanowiąca przedmiot interwencji pana posła A. Gawędy miała miejsce w okresie wcześniejszym (śmierć pracownika nastąpiła w roku 2006), a zatem powinna być oceniana w świetle uprzednio obowiązujących przepisów o wspólnotowej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Do dnia 30 kwietnia 2010 r. zasady ustalania ustawodawstwa właściwego w zakresie zabezpieczenia społecznego dla obywateli UE przemieszczających się w obrębie Wspólnoty regulowało rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób pracujących na własny rachunek oraz członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty. Zgodnie z przepisami rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 pracownicy migrujący podlegali w zakresie zabezpieczenia społecznego przepisom prawnym tylko jednego państwa członkowskiego, przy czym czynnikiem decydującym dla ustalenia tzw. ustawodawstwa właściwego było miejsce

wykonywania zatrudnienia.

Osoba zainteresowana podlegała zatem systemowi zabezpieczenia społecznego tego państwa członkowskiego, na którego terytorium pracowała, nawet jeżeli zamieszkiwała na terytorium innego państwa lub jeżeli jej pracodawca miał swoją siedzibę w innym państwie członkowskim. Od zasady tej rozporządzenie przewidywało pewne wyjątki, gdyż specyfika niektórych zawodów czy rodzajów zatrudnienia uniemożliwiała rygorystyczne stosowanie reguły miejsca faktycznego wykonywania pracy/działalności w każdym przypadku migracji zarobkowej. Rozwiązania szczególne dotyczyły m.in. pracowników delegowanych, pracowników transportu międzynarodowego, pracowników wykonujących pracę (prowadzących działalność na własny rachunek) na terytorium kilku państw członkowskich. W odniesieniu do powyższych grup rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 przewidywało odmienne zasady określania ustawodawstwa właściwego w obszarze ubezpieczeń społecznych przy użyciu innych łączników.

Z treści interpelacji pana posła Gawędy wynika, że zmarły wykonywał pracę w czeskiej kopalni na podstawie umowy o skierowaniu do pracy za granicą i otrzymywał z tego tytułu "świadczenie delegacyjne". Sugeruje to, że zmarły pracownik posiadał status pracownika delegowanego z Polski do pracy na terytorium Republiki Czeskiej. Nie przesądzając w żaden sposób, czy w omawianym przypadku istotnie doszło do delegowania czy też nie, wymaga wskazania, że do dnia 30 kwietnia 2010 r. podstawę prawną delegowania pracowników stanowił art. 14 ust. 1 pkt a i b rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71.

Przepis ten stanowił, że pracownik delegowany w dalszym ciągu podlega w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ustawodawstwu wysyłającego państwa członkowskiego, 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. Jeżeli wykonywanie pracy przedłużało się poza termin zakładany pierwotnie z powodów nie dających się przewidzieć wcześniej i przekraczało 12 miesięcy, okres podlegania ustawodawstwu państwa wysyłającego mógł zostać wydłużony aż do ostatecznego zakończenia pracy, nie dłużej jednak niż na kolejne 12 miesięcy i pod warunkiem, że wyraziła na to zgodę właściwa władza państwa członkowskiego, na którego terytorium zainteresowany został oddelegowany.

Analogicznie jak w przypadku każdego rozwiązania wyjątkowego skorzystanie z możliwości delegowania pracowników za granicę obwarowane było określonymi warunkami. Regulacje wspólnotowe uzależniały możliwość skorzystania z postanowień art. 14 ust. 1 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 od spełnienia dwóch kryteriów dodatkowych: pierwszym było, aby przez cały okres delegowania utrzymywany był tzw. bezpośredni związek pomiędzy pracownikiem delegowanym a jego pracodawcą, natomiast drugim - aby przedsiębiorstwo delegujące prowadziło tzw. znaczącą działalność w państwie, w którym ma ono swoją stałą siedzibę.

W przepisach polskiego prawa pracy umowa o pracę powoduje nawiązanie stosunku pracy, na którego podstawie pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 Kodeksu pracy). Umowa o pracę określa strony umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin jej rozpoczęcia (art. 29 § 1 K.p.). Z umową o pracę wiążą się konkretne obowiązki pracodawcy związane ze zgłoszeniem pracownika do ubezpieczeń społecznych i opłacaniem składek na te ubezpieczenia, określone w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.).

Ocena, czy w konkretnych okolicznościach pomiędzy stronami zostały zawarte umowy, w których zostały zamieszczone, określone przepisami Kodeksu pracy, postanowienia właściwe dla umowy o pracę, wymagałaby analizy treści konkretnych umów oraz całokształtu okoliczności faktycznych związanych z wykonywaniem pracy przez obywateli polskich za granicą. Takiej

wiążącej oceny może dokonać wyłącznie właściwy sąd pracy.

Odpowiadając na pytanie o ewentualne działania mające na celu wprowadzenie przepisów, które regulowałyby precyzyjnie i jednoznacznie zasady prowadzenia działalności gospodarczej przez obywateli polskich poza granicami państwa polskiego, uprzejmie informuję, że tego rodzaju inicjatywa leży poza kompetencjami ministra sprawiedliwości. Kopia interpelacji została przekazana do ministra pracy i polityki społecznej, bowiem dotyczy ona uregulowań z zakresu pracy i ubezpieczeń społecznych i ewentualnej próby obchodzenia tych przepisów przez polskich przedsiębiorców. Powyższa odpowiedź w znacznej części opiera się na stanowisku uzyskanym od ministra pracy i polityki społecznej.

Nadto minister pracy i polityki społecznej w piśmie z dnia 4 czerwca 2010 r., nr DUS-700-111-BS5/10, wskazał że sprawa zgłaszanych nieprawidłowości w firmie Polcarbo sp.j. Ryskalok & s-ka w Jaworznie została przekazana prezesowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z prośbą o zlecenie przeprowadzenia odpowiedniej kontroli.

Z wyrazami szacunku

Podsekretarz stanu

Zbigniew Wrona

Warszawa, dnia 9 czerwca 2010 r.