

Procedura wycofania zaświadczenia A1 a wsteczne włączenie delegowanego pracownika do systemu zabezpieczenia społecznego państwa wykonywania pracy

The procedure of the withdrawal of the A1 certificate and the retroactive
inclusion of a posted employee into the social security system
of the Member State where the activity is pursued

Streszczenie

W orzecznictwie Sądu Najwyższego sformułowano wymóg poprzedzenia wycofania zaświadczenia A1 przez ZUS uzgodnieniem z instytucją miejsca wykonywania pracy wstecznego podlegania właściwemu ustawodawstwu. W tym kontekście w opracowaniu omówiono procedurę wycofywania zaświadczenia A1, a także problematykę uzgadniania przez zainteresowane instytucje ustawodawstwa właściwego i wstecznego włączania delegowanego pracownika, odnośnie do którego wycofano zaświadczenie A1, do systemu właściwego. Na tym tle przedstawiony zostanie także problem ochrony delegowanego pracownika przed skutkami wstecznej weryfikacji ustawodawstwa w sytuacji braku rozbieżności co do ustawodawstwa właściwego, a w konsekwencji braku konieczności zawarcia stosownego porozumienia.

Słowa kluczowe

procedura wycofania zaświadczenia A1, ustalenie ustawodawstwa właściwego, wsteczne włączenie do systemu właściwego

JEL: K31

Abstract

In the jurisprudence of the Supreme Court the requirement has been formulated, to precede the withdrawal of the A1 certificate by ZUS with an agreement on retrospective inclusion in the applicable legislation. In this context in the paper it was discussed the procedure for withdrawing the A1 certificate, as well as the question of concluding an agreement by the institutions concerned on the applicable legislation and the retroactive inclusion of a posted employee, for whom the A1 certificate has been withdrawn, into the competent system. Against this background, the problem of protecting a posted employee against the effects of retrospective verification of legislation in the situation of no discrepancies concerning the applicable legislation, and consequently no need to conclude an appropriate agreement, will also be presented.

Keywords

procedure for withdrawing the A1 certificate, establishing of the applicable legislation, retroactive inclusion in the competent system

Wprowadzenie

W przypadku delegowania zaświadczenie A1 (podobnie jak jego poprzednik: zaświadczenie E101) służy jako dowód objęcia systemem zabezpieczenia społecznego w jednym państwie członkowskim UE działalności wykonywa-

nej w innym państwie członkowskim UE, w związku z czym zasada *lex loci laboris* doznaje ograniczenia. Zaświadczenie A1 wiąże instytucje¹ pozostałych państw członkowskich tak długo, jak długo nie zostanie wycofane lub uznane za nieważne przez państwo członkowskie,

w którym zostało wydane (art. 5 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009², Zieliński 2021).

W praktyce okazało się, że wycofanie zaświadczenia A1 może prowadzić do sytuacji, w których delegowani pracownicy zostaliby pozbawieni ochrony w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Zagadnienie to było już kilkakrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, doczekało się także omówienia w doktrynie (Szybkie 2022). W efekcie w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtował się pogląd, zgodnie z którym warunkiem wydania przez ZUS decyzji o cofnięciu zaświadczenia A1 jest „wyczerpanie trybu współpracy z instytucją ubezpieczeniową innego Państwa Członkowskiego, o którym mowa w art. 16 w związku z art. 5 rozporządzenia wykonawczego”, którego przedmiotem miałyby być między innymi „uzgodnienie stanowiska w przedmiocie tego, któremu ustawodawstwu dana osoba będzie podlegała (z mocą wsteczną) w przypadku cofnięcia zaświadczenia A1” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 2020 r., III UK 61/19).

Przedmiotem niniejszego opracowania jest omówienie w tym kontekście procedury wycofywania zaświadczenia A1, a także zagadnienia uzgadniania przez zainteresowane instytucje ustawodawstwa właściwego i wstecznego włączania delegowanego pracownika, odnośnie do którego wycofano zaświadczenie A1, do systemu właściwego. Na tym tle przedstawiony zostanie także problem ochrony delegowanego pracownika przed skutkami wstecznej weryfikacji ustawodawstwa w sytuacji braku rozbieżności co do ustawodawstwa właściwego, a w konsekwencji braku konieczności zawarcia stosownego porozumienia.

„Obligatoryjne postępowanie uzgodnieniowe” w orzecznictwie Sądu Najwyższego

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2017 r., II UZ 109/17, OSNP 2018 Nr 8, poz. 114), że w sytuacji, w której doszło do wydania zaświadczenia A1, a organ rentowy po przeprowadzeniu kontroli dochodzi do wniosku, że zaświadczenie A1 zostało wydane nieprawidłowo i ubezpieczony nie powinien podlegać polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych, organ ten nie może wydać decyzji o niepodleganiu ubezpieczeniu społecznemu w Polsce bez uprzedniego wyczerpania trybu współpracy z instytucją ubezpieczeniową innego Państwa Członkowskiego, o którym mowa w art. 16 w związku z art. 5 rozporządzenia wykonawczego, tj. dotyczącego określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa odnośnie do osoby, która wykonuje pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich.

Pogląd ten nawiązywał do orzecznictwa Sądu Najwyższego odnoszącego się do procedury dialogu i koncyliacji odnośnie do ustalenia ustawodawstwa właściwego w trybie art. 16 rozporządzenia nr 987/2009, przewidzia-

nej w tym akcie prawnym i mającej na celu urzeczywistnienie zasady, że osoby przemieszczające się na terytorium Unii Europejskiej podlegają systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego (art. 11 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004³). Sąd uznał, że istotą sprawy w postępowaniu prowadzonym z odwołania od decyzji dotyczącej cofnięcia zaświadczenia A1 jest kontrola dochowania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazanej procedury (por. także postanowienia Sądu Najwyższego: z 6 września 2016 r., I UZ 13/16; z 27 września 2016 r., I UZ 14/16; z 21 listopada 2016 r., II UZ 48/16; z 6 marca 2018 r., II UK 192/17).

W wyroku z 10 września 2020 r., III UK 61/19, Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę, że uwarunkowanie możliwości cofnięcia zaświadczenia A1 od zawarcia porozumienia w przedmiocie wstecznego włączenia delegowanego pracownika do właściwego systemu zabezpieczenia społecznego nie zostało wprost unormowane w przepisach rozporządzeń koordynacyjnych i powinno być ujednolicone w drodze odpowiedniej wykładni tych rozporządzeń oraz prawa pierwotnego dokonanej przez Trybunał Sprawiedliwości zgodnie z zasadą jednolitej wykładni i jednolitego stosowania prawa unijnego. Sąd Najwyższy w omawianym wyroku zauważył też, że art. 5 ust. 2–4 rozporządzenia wykonawczego normujący okoliczności obligujące instytucję wydającą dokument taki jak zaświadczenie A1 do ponownego rozpatrzenia podstaw do jego wystawienia i ewentualnego cofnięcia, nie reguluje wprost – w odróżnieniu od zasad ustalania ustawodawstwa właściwego z art. 6 i art. 16 tego rozporządzenia – szczegółowego trybu współpracy między instytucjami właściwymi z różnych państw członkowskich. Przewiduje jedynie możliwość przedstawienia sprawy Komisji Administracyjnej gdy „zainteresowane instytucje nie osiągną porozumienia” w kwestii cofnięcia wydanego dokumentu, np. zaświadczenia A1. Treść art. 5 ust. 4 rozporządzenia sugeruje więc, że w przypadku rozpatrywania podstaw do cofnięcia zaświadczenia A1 instytucja, która wydała to zaświadczenie, powinna współpracować z instytucją właściwą miejsca wykonywania pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego współpraca ta obejmuje nie tylko bieżącą wymianę informacji między tymi instytucjami na temat istnienia albo nieistnienia podstaw do cofnięcia zaświadczenia A1, ale także uzgodnienie stanowiska w przedmiocie tego, któremu ustawodawstwu dana osoba będzie podlegała (z mocą wsteczną) w przypadku cofnięcia zaświadczenia A1.

Konsekwentnie w wyroku z 10 czerwca 2021 r., III USKP 56/21, Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku stanowczego przyjęcia w sądowym postępowaniu odwoławczym, że decyzja organu rentowego nie została poprzedzona obligatoryjnym postępowaniem uzgodnieniowym z instytucją ubezpieczeniową innego Państwa Członkowskiego uzasadnione jest wydanie wyroku kasacyjnego (na podstawie art. 477^{14a} k.p.c.).

Procedura wycofania zaświadczenia A1

Uwagi wstępne

Na tle powyższego należy przypomnieć, że obowiązek współpracy państw członkowskich w rozstrzyganiu sporów dotyczących ważności zaświadczeń E101/A1 ETS (TSUE) wywodził początkowo z zasady lojalnej współpracy z art. 4 ust. 3 TUE. Z czasem obowiązek ten został rozszerzony na inne elementy koordynacji zabezpieczenia społecznego i najpierw włączony do art. 84a ust. 3 rozporządzenia nr 1408/71, a ostatecznie do obecnego art. 5 rozporządzenia wykonawczego, regulującego kwestie wartości prawnej dokumentów i dowodów potwierdzających wydanych w innym państwie członkowskim (Sypniewska, 2022, s. 6–7).

Zgodnie z art. 5 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009 dokumenty wydane przez instytucję państwa członkowskiego do celów stosowania rozporządzenia podstawowego i rozporządzenia wykonawczego, stanowiące poświadczenie sytuacji danej osoby oraz dowody potwierdzające, na podstawie których zostały wydane te dokumenty (w tym zatem także zaświadczenia A1), są akceptowane przez instytucje pozostałych państw członkowskich tak długo, jak długo nie zostaną wycofane lub uznane za nieważne przez państwo członkowskie, w którym zostały wydane. Przepis ust. 2 przewiduje, że w razie pojawienia się wątpliwości co do ważności dokumentu lub dokładności przedstawienia okoliczności, na których opierają się informacje zawarte w tym dokumencie, instytucja państwa członkowskiego, która otrzymuje dokument, zwraca się do instytucji, która ten dokument wydała, o niezbędne wyjaśnienia oraz, w stosownych przypadkach, o wycofanie tego dokumentu. Instytucja wydająca dokument ponownie rozpatruje podstawy jego wystawienia i w stosownych przypadkach wycofuje go. W razie pojawienia się wątpliwości w odniesieniu do informacji przedstawionych przez zainteresowanych, do ważności dokumentu lub dowodów potwierdzających lub do dokładności przedstawienia okoliczności, na których opierają się zawarte w nim informacje, instytucja miejsca pobytu lub zamieszkania przystępuje, w zakresie, w jakim jest to możliwe, na wniosek instytucji właściwej, do niezbędnej weryfikacji tych informacji lub dokumentów (ust. 3). Jeżeli zainteresowane instytucje nie osiągną porozumienia, sprawa może zostać przedstawiona Komisji Administracyjnej przez właściwe władze, nie wcześniej jednak niż w terminie miesiąca od dnia złożenia wniosku przez instytucję, która otrzymała dokument. Komisja Administracyjna stara się pogodzić rozbieżne opinie w terminie sześciu miesięcy od dnia, w którym przedstawiono jej sprawę (ust. 4).

Na tle regulacji art. 5 rozporządzenia wykonawczego *prima facie* wydawać by się mogło, że procedura wycofania zaświadczenia A1 uregulowana jest w ustępach 2–4 tego artykułu, przewidując obligatoryjną współpracę instytucji: wystawiającej i otrzymującej zaświadczenie, zakończoną zawarciem stosownego porozumienia. Jak się wydaje tak

przepis ten postrzega Sąd Najwyższy, podkreślając znaczenie „obligatoryjnego postępowania uzgodnieniowego”. Trzeba jednak dostrzec, że nie jest to jedyna możliwość odczytania art. 5 rozporządzenia nr 987/2009. Uwzględniając treść ustępu 1 należy bowiem uznać, że wycofanie (lub uznanie za nieważne) zaświadczenia A1 może zostać dokonane w dwóch zasadniczo odmiennych trybach.

Wycofanie zaświadczenia A1 z inicjatywy instytucji wystawiającej (art. 5 ust. 1 rozporządzenia 987/2009)

Po pierwsze instytucja wystawiająca może wycofać zaświadczenie A1 lub uznać je za nieważne z własnej inicjatywy, jednostronnie, bez współpracy z innymi instytucjami: „dokumenty (...) są akceptowane (...) tak długo, jak długo nie zostaną wycofane lub uznane za nieważne przez państwo członkowskie, w którym zostały wydane”. Jak się wydaje chodzi przy tym zarówno o umożliwienie dokonania przez organ wydający zaświadczenie swoistej „autokorekty” np. w sytuacji stwierdzenia braków formalnych, jak i uwzględnienia dokonanych, np. w ramach postępowania kontrolnego, ustaleń odnośnie do niespełnienia przesłanek warunkujących wydanie zaświadczenia A1, w szczególności dotyczących warunków określających dopuszczalność delegowania pracowników określonych w art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004. Należy bowiem zgodzić się z M. J. Zielińskim, który – w kontekście celu przepisu art. 5 ust. 1 rozporządzenia 987/2009 – wskazywał, że nakłada on obowiązek na instytucje właściwe wycofywania lub uznawania za nieważne dokumentów, których utrzymywanie w obrocie prawnym utraciło sens (Zieliński 2017, s. 18–19).

W obu sytuacjach wycofanie/uznanie za nieważne może zostać dokonane zarówno przez samą instytucję wystawiającą (organ rentowy) jak i być efektem orzeczenia sądowego wydanego w procedurze weryfikacji decyzji tej instytucji w wyniku wniesionego odwołania („przez państwo członkowskie”).

Należy przy tym przyjąć, że w sytuacji jednostronnego wycofania zaświadczenia A1 instytucja wystawiająca nie jest zobowiązana do przeprowadzenia jakiegokolwiek „postępowania uzgodnieniowego”. Ma ona jedynie obowiązek poinformować o tym fakcie (zgodnie z art. 2 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009, tj. przekazując „wszystkie dane niezbędne dla ustanowienia i określenia praw i obowiązków osób, do których ma zastosowanie rozporządzenie podstawowe”) inne instytucje, odnośnie do których wie, że zaświadczenie to było wystawiane na ich potrzeby, i na tym procedura wycofania zaświadczenia A1 w trybie art. 5 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego się kończy.

Wycofanie zaświadczenia A1 na wniosek instytucji przyjmującej (art. 5 ust. 2–4 rozporządzenia 987/2009)

Wycofanie lub uznanie za nieważne zaświadczenia A1 może zostać dokonane także w sytuacji, gdy to po stro-

nie instytucji państwa przyjmującego pojawiają się „wątpliwości co do ważności dokumentu lub dokładności przedstawienia okoliczności, na których opierają się informacje zawarte w tym dokumencie”. Wówczas instytucja państwa członkowskiego otrzymująca dokument ma obowiązek zgłosić je wystawcy zaświadczenia A1, który z kolei jest zobowiązany do weryfikacji zgłoszonych zastrzeżeń i – gdy wątpliwości okażą się uzasadnione – wycofania zaświadczenia (art. 5 ust. 2–3).

Tylko na marginesie można wskazać, że pojęcie „podstawy wystawienia dokumentu” należy rozumieć szeroko, odnosi się ono bowiem do wątpliwości instytucji przyjmującej dotyczących nie tylko kwestii formalnych („ważności dokumentu”), ale także, a w praktyce zapewne przede wszystkim, do ustaleń faktycznych dokonanych przez instytucję wystawiającą („dokładności przedstawienia okoliczności, na których opierają się informacje zawarte w tym dokumencie”). W tym kontekście należy odczytywać art. 5 ust. 3 rozporządzenia 987/2009, zgodnie z którym przedmiotem weryfikacji przez instytucję wystawiającą mają być „wątpliwości w odniesieniu do informacji przedstawionych przez zainteresowanych, do ważności dokumentu lub dowodów potwierdzających lub do dokładności przedstawienia okoliczności, na których opierają się zawarte w nim informacje”.

Mając na uwadze całość regulacji art. 5 ust. 2–4 rozporządzenia wykonawczego można by zatem uznać, że przedmiotem porozumienia instytucji: wystawiającej i przyjmującej zaświadczenie A1 jest jedynie wyjaśnienie wskazanych wątpliwości, które może być zarówno efektem dialogu pomiędzy instytucjami, jak i dokonane konkludentnie tj. wówczas, gdy po uzyskaniu wyjaśnień od instytucji wystawiającej instytucja przyjmująca nie zgłasza w stosunku do nich żadnych dalszych zastrzeżeń.

Ustalenie ustawodawstwa właściwego jako przedmiot porozumienia instytucji a wsteczne włączenie do systemu właściwego

Zakres „porozumienia” z art. 5 ust. 4 rozporządzenia 987/2009

Mając jednak na uwadze utrwalającą się linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, zapoczątkowaną wyrokami z 10 września 2020 r. (III UK 61/19 i III UK 298/19), należy szerzej odnieść się do zakresu „porozumienia”, o którym mowa w art. 5 ust. 4 rozporządzenia 987/2009.

Zdaniem Sądu Najwyższego „treść art. 5 ust. 4 rozporządzenia 987/2009 sugeruje więc, że w przypadku rozpatrywania podstaw do cofnięcia zaświadczenia A1 instytucja, która wydała to zaświadczenie, powinna współpracować z instytucją właściwą miejsca wykonywania pracy, co zakłada nie tylko bieżącą wymianę informacji między tymi instytucjami na temat istnienia albo nieistnienia podstaw do cofnięcia zaświadczenia A1 ale także uzgodnienie stanowiska w przedmiocie tego, któremu ustawodawstwu dana osoba będzie podlegała (z mocą wsteczną) w przypadku cofnięcia zaświadczenia A1”.

Zatem Sąd Najwyższy uznał, że w sytuacji wycofania zaświadczenia A1 konieczne jest – celem ochrony interesów wadliwie delegowanego pracownika przed skutkami wstecznej weryfikacji ustawodawstwa – przeprowadzenie procedury uzgodnieniowej między instytucjami państw członkowskich, obejmującej wsteczne włączenie do ustalonego jako właściwy systemu zabezpieczenia społecznego.

W tym kontekście należy jednak dostrzec, że zakres „porozumienia”, o którym mowa w art. 5 ust. 4 rozporządzenia 987/2009, jest ograniczony. Z przepisów art. 5 rozporządzenia wykonawczego wynika bowiem, że jego przedmiotem powinno być zasadniczo wyjaśnienie „wątpliwości co do ważności dokumentu lub dokładności przedstawienia okoliczności, na których opierają się informacje zawarte w tym dokumencie”.

Znajduje to potwierdzenie w treści Decyzji A1 Komisji Administracyjnej z 12 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia procedury dialogu i koncyliacji w zakresie ważności dokumentów, określenia ustawodawstwa właściwego oraz udzielania świadczeń na mocy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004. Art. 1 lit. a) Decyzji A1 wskazuje, że ustanawia ona zasady stosowania procedury dialogu i koncyliacji, która może być wykorzystywana w przypadkach „gdy istnieje wątpliwość co do ważności dokumentu lub prawidłowości dowodów potwierdzających stanowiących poświadczenie sytuacji osoby dla celów stosowania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 lub rozporządzenia (WE) nr 987/2009”.

Na tle powyższego, uwzględniając także treść art. 5 ust. 2 i 3 rozporządzenia wykonawczego wydaje się, że zainteresowane instytucje mogą w drodze porozumienia dokonywać uzgodnień odnoszących się jedynie do kwestii formalnych wydanego zaświadczenia i ustaleń faktycznych dokonanych przez instytucję wystawiającą.

W kontekście wątpliwości odnoszących się do delegowania pracowników należy zwrócić uwagę np. na przepis art. 14 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego, zgodnie z którym do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia podstawowego sformułowanie „który normalnie tam prowadzi swą działalność” odnosi się do pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzeniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo. Odnosne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności (Ślebzak 2017, 2018, s. 43). W praktyce ocena kryteriów prowadzenia „normalnie” działalności przez pracodawcę w kraju wystawiającym zaświadczenie A1 może być trudna i prowadzić obie zaangażowane instytucje do rozbieżnych wniosków. Rozbudowana (dwuetapowa) procedura dialogu i procedura koncyliacji mają służyć osiągnięciu porozumienia między instytucjami w tej sprawie.

Zarazem trzeba jednak dostrzec, że art. 1 lit. b) Decyzji A1 przewiduje wykorzystanie procedury dialogu i koncyliacji także w sytuacji, „gdy istnieje rozbieżność

opinii między państwami członkowskimi w zakresie ustalenia ustawodawstwa właściwego”. Nie jest jednak wcale jasne, że możliwość ta odnosi się do procedury wycofania zaświadczenia A1 lub uznania go za nieważne.

Wprawdzie można by uznać, że za taką wykładnią Decyzji A1 przemawia treść jej preambuły: w punkcie 4 przywołano zarówno wątpliwości „co do ważności dokumentu lub poprawności dowodów potwierdzających” jak i „w przypadku rozbieżności opinii między państwami członkowskimi w zakresie ustalenia ustawodawstwa właściwego lub określenia instytucji, która powinna udzielić świadczenia”, natomiast w punkcie 5 wskazano, że „Artykuły 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 przewidują w takich przypadkach zastosowanie procedury concyliacji”. Wydaje się jednak, że to zbyt wątpliwa podstawa, by wyprowadzać z niej – ponad brzmienie przepisu art. 5 rozporządzenia wykonawczego – obowiązek porozumienia także co do wstecznego ustalenia ustawodawstwa właściwego. Można bowiem te punkty preambuły Decyzji A1 odczytać inaczej: art. 5 i 6 przewidują zastosowanie procedury concyliacji w przypadkach dotyczących – odpowiednio – wątpliwości co do ważności dokumentu i rozbieżności opinii co do ustawodawstwa właściwego. Takie rozumienie pkt 4 i 5 jest tym bardziej uzasadnione, że kwestie „ważności dokumentu” nie są przecież przedmiotem uzgodnień przewidzianych w art. 6 rozporządzenia wykonawczego.

Drugi potencjalny argument, odnoszący się do kwestii praktycznych, wydaje się być trafniejszy. Może się bowiem zdarzyć, że instytucja państwa przyjmującego, poinformowana o wycofaniu zaświadczenia A1, będzie kwestionować swoją właściwość odnośnie do delegowanego pracownika. Możliwa jest także sytuacja, w której osoba delegowana wykonuje pracę lub działalność na terenie więcej niż jednego państwa przyjmującego (Ślebza 2016, 2018, s. 46 i n.), a wycofanie zaświadczenia A1 mogłoby prowadzić do rozbieżności opinii między tymi państwami, odnośnie do kwestii, ustawodawstwo którego z nich jest wówczas ustawodawstwem właściwym. W konsekwencji *prima facie* jako zasadne jawiłoby się twierdzenie, zgodnie z którym przedmiotem porozumienia z art. 5 ust. 4 rozporządzenia wykonawczego mogłoby być także ustalenie ustawodawstwa właściwego.

Ustalenie ustawodawstwa właściwego – art. 6 i 16 rozporządzenia nr 987/2009

W tym kontekście należy jednak przede wszystkim zauważyć, że w typowej sytuacji – delegowania pracownika do wykonywania pracy w jednym innym państwie, a następnie wycofania zaświadczenia A1 (niezależnie od trybu) – nie ma w istocie miejsca na rozbieżność opinii między państwami członkowskimi w zakresie ustalenia ustawodawstwa właściwego. Będąca następstwem wycofania zaświadczenia A1 utrata ochrony w państwie delegującym oznacza, że ustawodawstwem właściwym staje się ustawodawstwo państwa przyjmującego, tj. tego, w którym praca jest wykonywana (*lex loci laboris* – art. 11 ust. 3 pkt a rozporządzenia nr 883/2004). Trzeba przy tym podkreślić, że podleganie określonej osobie systemowi

zabezpieczenia społecznego, z wyjątkiem sytuacji, gdy dana osoba wykonuje pracę lub działalność w dwóch lub więcej państwach członkowskich, nie może być przedmiotem „uzgodnień” lub „porozumień” instytucji ubezpieczeniowych, gdyż o podleganiu ustawodawstwu danego Państwa Członkowskiego decyduje treść przepisów prawa unijnego (rozporządzeń koordynacyjnych), a skutek ten – podleganie – następuje z mocy prawa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 10 września 2020 r., III UK 61/19).

Innymi słowy w następstwie otrzymania od instytucji wycofującej zaświadczenie A1 informacji obejmującej „wszystkie dane niezbędne dla ustanowienia i określenia praw i obowiązków osób, do których ma zastosowanie rozporządzenie podstawowe” (art. 2 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego) instytucja przyjmująca powinna włączyć daną osobę do swojego systemu zabezpieczenia społecznego jako osobę wykonującą w danym państwie członkowskim pracę najemną zgodnie z regułą określoną w art. 11 ust. 3 pkt a rozporządzenia nr 883/2004.

Niemniej może się jednak zdarzyć, że instytucja przyjmująca odmówi uznania swojej właściwości. W takiej sytuacji faktycznie konieczne jest ustalenie ustawodawstwa właściwego, co – zgodnie z zasadą postępowania w sprawach koordynacyjnych – powinno być wynikiem porozumienia zawartego przez zainteresowane instytucje. Należy jednak podkreślić, że w takiej sytuacji nie znajduje zastosowania przepis art. 5 rozporządzenia nr 987/2009, regulujący procedurę wycofania zaświadczenia A1, ale art. 6 tego rozporządzenia, przewidujący odrębne postępowanie dotyczące tymczasowego stosowania ustawodawstwa (i tymczasowego przyznawania świadczeń) w sytuacji „rozbieżności opinii pomiędzy instytucjami”. Porozumienie ustalające – następczo i ostatecznie – właściwe ustawodawstwo z art. 6 nie jest porozumieniem, o którym mowa w art. 5 ust. 4: zawierane jest w innej procedurze i inny jest jego przedmiot. W kontekście wymogu poprzedzenia wycofania zaświadczenia A1 przez ZUS „obligatoryjnym postępowaniem uzgodnieniowym” należy wskazać, że porozumienie z art. 6 rozporządzenia nr 987/2009 w żaden sposób nie warunkuje możliwości wycofania zaświadczenia A1 przez instytucję wystawiającą. Wręcz przeciwnie: ewentualna „rozbieżność opinii pomiędzy instytucjami” w odniesieniu do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa jest konsekwencją dokonanego wycofania zaświadczenia A1 i utraty ochrony w systemie zabezpieczenia społecznego państwa delegującego. Taką kolejność czynności podkreśla także wzajemne usytuowanie przepisów art. 5 i 6 w rozporządzeniu wykonawczym (argument systemowy *a rubrica*).

Podobnie rzecz się ma w sytuacji, w której wycofanie zaświadczenia A1 mogłoby prowadzić do rozbieżności opinii między kilkoma państwami przyjmującymi, na terenie których praca lub działalność jest (była) wykonywana. Także wówczas konieczne jest osiągnięcie porozumienia w przedmiocie ustalenia ustawodawstwa właściwego, które zawierane jest przez instytucje tych państw (zatem – co oczywiste – bez udziału państwa wy-

stawiającego / wycofującego zaświadczenie A1) na podstawie art. 16 rozporządzenia nr 987/2009 i nie wpływa w żaden sposób na możliwość wycofania zaświadczenia A1. Jest wprawdzie, tak jak porozumienie z art. 6 tego rozporządzenia, następstwem tej czynności, ale w żaden sposób nie może warunkować jej dopuszczalności. Do konieczności ustalenia ustawodawstwa właściwego dochodzi przecież w związku z wyłączeniem danej osoby z systemu zabezpieczenia społecznego państwa delegującego w wyniku wycofania zaświadczenia A1.

Wsteczne włączenie do systemu właściwego

Należy przy tym zauważyć, że problem ochrony delegowanego pracownika przed skutkami wstecznej weryfikacji ustawodawstwa dotyczy nie tylko ustalenia ustawodawstwa właściwego. Kluczowe znaczenie ma bowiem włączenie go do właściwego systemu zabezpieczenia społecznego z mocą wsteczną, za cały okres wykonywania pracy objęty wycofanym zaświadczeniem A1.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na przepis art. 6 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009. Na jego mocy w przypadku ustalenia, że mające zastosowanie ustawodawstwo nie jest ustawodawstwem państwa członkowskiego, do którego zainteresowany został tymczasowo przypisany, uważa się, że instytucja, którą uznano za właściwą, jest instytucją właściwą z mocą wsteczną, tak jak gdyby rozbieżność opinii nie miała miejsca, najpóźniej od dnia tymczasowego przypisania.

Przepis art. 16 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009 wskazuje natomiast, że „w przypadku rozbieżności opinii między zainteresowanymi instytucjami lub właściwymi władzami podmioty te starają się dojść do porozumienia zgodnie z warunkami ustalonymi powyżej, a zastosowanie ma art. 6 rozporządzenia wykonawczego”, w tym oczywiście także fikcja prawna z art. 6 ust. 4.

W konsekwencji można uznać, że przepisy prawa koordynacyjnego, zapewniając pracownikowi, odnośnie do którego wycofano zaświadczenie A1, włączenie go do właściwego z uwagi na miejsce świadczenia pracy systemu zabezpieczenia społecznego z mocą wsteczną *ex lege*, jako następstwo porozumienia w zakresie ustawodawstwa właściwego, statuuja tym samym wystarczającą ochronę przed skutkami wstecznej weryfikacji ustawodawstwa.

Podsumowanie cząstkowe

Reasumując należy uznać, że zasadniczo „porozumienie”, o którym mowa w art. 5 ust. 4 rozporządzenia 987/2009, ogranicza się do „wątpliwości co do ważności dokumentu lub dokładności przedstawienia okoliczności, na których opierają się informacje zawarte w tym dokumencie”. Obejmuje ono zatem wyjaśnienie odnośnie do: 1. kwestii formalnych wydanego zaświadczenia, jak i 2. ustaleń faktycznych dokonanych przez instytucję wystawiającą. Przedmiotem tego porozumienia nie są natomiast – nie mogą być – kwestie związane z ustaleniem ustawodawstwa właściwego dla wadliwie delegowanego pracownika, odnośnie do którego zaświadczenie A1 zostało wycofane.

W przypadku wystąpienia rozbieżności opinii pomiędzy instytucjami lub władzami dwóch lub więcej państw członkowskich w odniesieniu do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa procedury zawarcia stosownych porozumień przewidują art. 6 i 16 rozporządzenia wykonawczego. Są one następcze w stosunku do procedury wycofania zaświadczenia A1, nie mogą zatem warunkować jego dopuszczalności. Zarazem w obu przypadkach rozporządzenie wykonawcze przewiduje wsteczną właściwość ustawodawstwa „tak jak gdyby rozbieżność opinii nie miała miejsca”, co zabezpiecza interesy pracownika w sytuacji wstecznej weryfikacji ustawodawstwa (w tym wynikającej także z wycofania zaświadczenia A1).

Problem ochrony delegowanego pracownika przed skutkami wstecznej weryfikacji ustawodawstwa przy braku rozbieżności co do ustawodawstwa właściwego

W tym kontekście należy jednak dostrzec, że postulat poprzedzenia wycofania zaświadczenia A1 „obligatoryjnym postępowaniem uzgodnieniowym” został w orzecznictwie Sądu Najwyższego sformułowany na kanwie szczególnych stanów faktycznych, w których rozbieżność co do ustawodawstwa właściwego nie występowała (nie była podnoszona), niemniej delegowani pracownicy, odnośnie do których wycofano zaświadczenie A1, nie zostali jednak wstecznie włączeni do systemu zabezpieczenia społecznego państwa przyjmującego. Na przeszkodzie stały bowiem regulacje właściwego prawa krajowego odnoszące się do wymogów formalnych związanych ze zgłoszeniem pracownika do ubezpieczenia, w szczególności upływ terminów przewidzianych w prawie krajowym na skuteczne objęcie ubezpieczeniem społecznym (por. wyroki Sądu Najwyższego: 21 marca 2019 roku, II UK 553/17 oraz z 10 września 2020 r., III UK 298/19 i III UK 61/19, Szybkie 2022).

W istocie problem nie dotyczył zatem procedury wycofania zaświadczenia A1, ale jego skutków, i to regulowanych zasadniczo prawem krajowym instytucji przyjmującej. Niemniej Sąd Najwyższy – próbując zapewnić wadliwie delegowanemu pracownikowi ochronę przed skutkami wstecznej weryfikacji ustawodawstwa – wymagał (i nadal wymaga, kształtując w tym kierunku orzecznictwo sądów powszechnych), aby ZUS uzależnił wydanie decyzji wycofującej zaświadczenie A1 od przeprowadzenia „obligatoryjnego postępowania uzgodnieniowego” i w jego ramach zawarcia porozumienia „w przedmiocie tego, któremu ustawodawstwu dana osoba będzie podlegała (z mocą wsteczną) w przypadku cofnięcia zaświadczenia A1”.

Jak wyżej wykazano procedura wycofania zaświadczenia A1 (niezależnie od trybu) nie wiąże się z koniecznością (ani możliwością) uzgodnienia tej kwestii. Z pomocą przychodzą przepisy art. 6 i 16 rozporządzenia wykonawczego, znajdują one jednak zastosowanie dopiero

w sytuacji rozbieżności opinii zaangażowanych instytucji co do ustawodawstwa właściwego. W świetle powyższego problematyczne mogą okazać się takie sytuacje, w których rozbieżność ta nie występuje (nie jest podnoszona), co stanowi dość zaskakującą konstatację. W konsekwencji można stwierdzić, że w przepisach koordynacyjnych brak jest regulacji normującej wprost wsteczne włączenie do właściwego systemu zabezpieczenia społecznego pracownika delegowanego, odnośnie do którego, w wyniku wycofania zaświadczenia A1, doszło do zmiany ustawodawstwa właściwego, która nie jest kwestionowana. Jak się wydaje brak ten można zakwalifikować jako lukę rzeczywistą, trudno bowiem złożyć, że prawodawca unijny celowo nie uregulował tej ważnej kwestii, pozbawiając pracowników takiej możliwości.

Pojawia się zatem kluczowe pytanie, jak w takiej sytuacji można by stwierdzić lukę zamknąć, zapewniając delegowanemu pracownikowi ochronę przed skutkami wstecznej weryfikacji ustawodawstwa przy braku rozbieżności co do ustawodawstwa właściwego.

Prima facie mogłoby się wydawać, że właściwym instrumentem byłby art. 18 rozporządzenia nr 987/2009, przewidujący możliwość zawarcia ekstraordynaryjnego porozumienia w tym przedmiocie (Szybkie, 2022, s. 70–71). Problem w tym, że – po pierwsze – nie jest to remedium na brak aktywności instytucji przyjmującej, która nie jest w żaden sposób zobowiązana do zawarcia takiego porozumienia. Co jednak istotniejsze: wyłączając (ograniczając) możliwość wstecznego włączenia wadliwie delegowanego pracownika do systemu zabezpieczenia społecznego przepisy prawa krajowego tym samym wykluczają możliwość zawarcia takiego porozumienia – nawet chętna do współpracy instytucja nie może zawierać porozumień wbrew wiążącym ją regulacjom ustawodawstwa właściwego.

W konsekwencji należy uznać, że konieczne jest poszukiwanie rozwiązania tej kwestii na szczeblu prawa unijnego, tak, aby zastosowanie prawa krajowego nie prowadziło do naruszenia wspólnotowych zasad koordynacji. A. Szybkie wskazuje w tym kontekście dwie możliwości: 1. zmianę rozporządzenia nr 883/2004 *de lege ferenda* lub 2. wykładnię celowościową rozporządzenia nr 883/2004 *de lege lata* (Szybkie, 2022, s. 73 i n.). Wydaje się jednak, że w grę wchodzi także inna jeszcze możliwość, a mianowicie zastosowanie w drodze analogii przepisu rozporządzenia nr 987/2009 – art. 6 ust. 4 (Lach, 2023).

Poszukując uzasadnienia jego zastosowania poza wyrażonym w tym przepisie wprost zakresem jego normowania należy – po pierwsze – odwołać się do funkcjonalnych reguł interpretacyjnych pozwalających na dokonanie wykładni „z podobieństwa” – *analogii legis*. Ta metoda wykładni pozwalałaby na uzupełnienie procedury wycofania zaświadczenia A1 o następujące *ex lege* wsteczne włączenie danej osoby do systemu, który okazał się właściwym w wyniku cofnięcia zaświadczenia A1, o ile istnieje po temu uzasadnienie aksjologiczne. Przedmiotowe „podobieństwo” jako podstawa tej formuły inter-

pretacyjnej jest bowiem podobieństwem co do uzasadnienia aksjologicznego normy zawierającej dalsze jeszcze elementy, poza wyraźnie wymienionymi w tekście prawnym (Wronkowska, Ziemiński, 2001, s. 168–169). Jakkolwiek hipoteza art. 6 ust. 4 rozporządzenia wykonawczego odnosi się wprost do tymczasowego ustalenia ustawodawstwa, to jednak należy podkreślić podobieństwo i porównywalność sytuacji prawnej i potrzeby ochrony delegowanych pracowników, którzy w wyniku wycofania zaświadczenia A1 utracili ochronę ubezpieczeniową w państwie wysyłającym oraz osób, odnośnie do których tymczasowe ustalenie ustawodawstwa okazało się błędne a ustawodawstwo właściwe zostało ustalone następczo. Jak się wydaje uzasadnia to taką wykładnię art. 6 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009, w której przepis ten znajduje zastosowanie także odnośnie do wadliwie delegowanych pracowników umożliwiając wsteczne objęcie ich ustawodawstwem państwa przyjmującego (wykonywania pracy / działalności).

Uzupełniająco przywołać można także wyodrębniane w teorii prawa reguły inferencyjne (reguły wnioskowania) określane mianem *analogia iuris*. Umożliwiają one uznanie za obowiązujące takich norm postępowania, które wprawdzie nie zostały sformułowane w obowiązujących przepisach, ale mogą być wyprowadzone z norm obowiązujących. Opierają się one za założeniu konsekwentności ocen i „aksjologicznej racjonalności prawodawcy”. Innymi słowy, jeśli uznaje się za obowiązujące w danym systemie prawnym normy mające określone uzasadnienie aksjologiczne, to należy też uznać za obowiązujące w nim inne normy, które mają takie samo uzasadnienie (Wronkowska, Ziemiński, 2001, s. 173). W tym kontekście przywołać należy art. 48 TFUE, którego celem jest stworzenie jak największej swobody przepływu pracowników, co jest jednym z fundamentów Wspólnoty⁴, oraz zasadę podlegania jednemu ustawodawstwu Państwa Członkowskiego (art. 11 ust. 1 rozporządzenia 883/2004), z której trafnie wywodzi się „istotną dyrektywę postępowania dla instytucji właściwych państw i organów odwoławczych. Ich procedowanie nie może doprowadzić nie tylko do objęcia osoby więcej niż jednym ustawodawstwem, ale także do wyłączenia jej z podlegania jakimkolwiek ustawodawstwem.” (Ślebzak, 2014; por. także wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 2020 r., III UK 298/19).

W konsekwencji zasadna wydaje się teza, że zastosowany na zasadzie analogii przepis art. 6 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009 stanowi podstawę prawną dla konstrukcji normy, zgodnie z którą – w przypadku cofnięcia zaświadczenia A1 – pracownicy delegowani *ex lege* podlegają z mocą wsteczną ustawodawstwu ustalonemu jako właściwe (ustawodawstwu miejsca wykonywania pracy), tak jakby zaświadczenie A1 nigdy nie zostało wydane.

Rozwiązanie to znajdowałoby zastosowanie zarówno wówczas, gdyby instytucja właściwa pozostawała bezczynna, jak i w sytuacji, gdyby powoływała się na regulacje prawa krajowego, uniemożliwiające wsteczne włączenie tej osoby do zarządzanego przez nią systemu zabezpieczenia społecznego. W obu sytuacjach chodzi

o podstawę prawną umożliwiającą wadliwie delegowanemu pracownikowi, odnośnie do którego doszło do wycofania zaświadczenia A1, dochodzenie włączenia do systemu zabezpieczenia społecznego w związku z pracą wykonywaną w okresie delegowania z mocą wsteczną.

Natomiast rola ZUS, jako instytucji wystawiającej, weryfikującej i ewentualnie wycofującej zaświadczenie A1, kończy się w momencie zawarcia porozumienia odnośnie do wątpliwości co do ważności tego zaświadczenia lub dokładności przedstawienia okoliczności, na których opierają się informacje w nim zawarte (art. 5 ust. 4 rozporządzenia 987/2009), a w przypadku rozbieżności opinii co do ustawodawstwa właściwego – porozumienia w przedmiocie jego ostatecznego ustalenia (art. 6 tegoż rozporządzenia).

Konkluzje

W świetle powyższego należy uznać, że sformułowany przez Sąd Najwyższy wymóg aby wycofanie zaświadczenia A1 – niezależnie od jego trybu – zostało poprzedzone „obligatoryjnym postępowaniem uzgodnieniowym” którego przedmiotem miałyby być między innymi „uzgodnienie stanowiska w przedmiocie tego, któremu ustawodawstwu dana osoba będzie podlegała (z mocą wsteczną) w przypadku cofnięcia zaświadczenia A1” nie tylko nie znajduje oparcia w przepisach rozporządzenia wykonawczego, ale w istocie rzeczy nie może w ogóle doprowadzić do pożądanego skutku, którym jest zapewnienie delegowanemu pracownikowi w sytuacji wycofania zaświadczenia A1 włączenia do systemu zabezpieczenia społecznego państwa przyjmującego jako państwa wykonywania pracy z mocą wsteczną.

W sytuacji bowiem kiedy na przeszkodzie wstecznemu objęciu ochroną ubezpieczeniową na podstawie ustawodawstwa państwa wykonywania pracy stoi bezczynność instytucji właściwej, wynikająca z przepisów prawa krajowego formułujących określone ograniczenia formalne, trudno zasadnie oczekiwać,

że wbrew tym przepisom zawrze ona postulowane porozumienie.

W konsekwencji wydaje się, że poszukiwanie podstawy prawnej dla włączenia delegowanego pracownika, odnośnie do którego wycofano zaświadczenie A1, do systemu zabezpieczenia społecznego państwa przyjmującego z mocą wsteczną konieczne jest na poziomie prawa unijnego. Stosownym instrumentem może być, zastosowany w drodze analogii, przepis art. 6 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009. Na jego podstawie można bowiem skonstruować normę, zgodnie z którą – w przypadku cofnięcia zaświadczenia A1 – pracownicy delegowani *ex lege* podlegają z mocą wsteczną ustawodawstwu ustalonemu jako właściwe (ustawodawstwu miejsca wykonywania pracy), tak jakby zaświadczenie A1 nigdy nie zostało wydane.

Zaproponowane rozwiązanie opiera się na powszechnie uznanych instrumentach egzekucji tekstów prawnych, stanowiących element europejskiej kultury prawnej. Nawiązuje także do wypracowanej przez TSUE tzw. konstruktywnej metody interpretacji, uwzględniającej *ratio legis* istniejącej regulacji (Helios 2014, s. 191–192), opierającej się głównie na regułach wykładni systemowej i funkcjonalnej⁵ i służącej także wypełnianiu stwierdzonych luk prawnych (Helios, Jedlecka 2018, s. 157–158, 200–202)⁶. Niemniej może się oczywiście zdarzyć, że instytucja państwa przyjmującego nie zgodzi się z takim kierunkiem wykładni i odmówi wstecznego włączenia pracownika do zarządzanego przez siebie systemu na podstawie art. 6 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009 stosowanego w drodze analogii. Z tego powodu należałoby sobie życzyć możliwe szybkiego rozstrzygnięcia przez TSUE kwestii wstecznego włączenia delegowanego pracownika do systemu zabezpieczenia społecznego państwa wykonywania pracy w sytuacji cofnięcia zaświadczenia A1.⁷ Docelowo zaś pożądana byłaby stosowna zmiana treści rozporządzenia wykonawczego, np. przez uzupełnienie przepisu art. 5 o odesłanie do art. 6 ust. 4, jak ma to miejsce w art. 16 ust. 4.

Przypisy/Notes

¹ Oraz sądy, por. wyroki TSUE: z 26 stycznia 2006, *Herbosch Kiere*, C-2/05, pkt. 30–32, i z 27 kwietnia 2017, *A-Rosa Flussschiff*, C-620/15, pkt 51, odnośnie do zaświadczenia A1: wyrok z 6 września 2018, *Alpenrind u. a.*, C-527/16, pkt 47. Ich skutek jest jednak ograniczony tylko do obowiązków, które nakładają krajowe przepisy z zakresu zabezpieczenia społecznego objęte koordynacją na gruncie rozporządzeń nr 1408/71 i nr 883/2004, por. wyrok z 14 maja 2020, *Bouygues travaux publics i inni*, C-17/19, pkt 44, podobnie wyroki: z 4 października 1991 r., *De Paep*, C-196/90, pkt 12; z 9 września 2015 r., *X i van Dijk*, C-72/14 i C-197/14, pkt 39.

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.Ur.UE L 284/1; dalej jako: rozporządzenie wykonawcze, rozporządzenie nr 987/2009.

³ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U. L 166, 30.4.2004, p.1; dalej jako rozporządzenie podstawowe, rozporządzenie nr 883/2004.

⁴ Por. wyroki ETS (TSUE): z 2 maja 1990, *Winter-Lutzi*, C-293/88, pkt 13, z 30 marca 1993, *De Wit*, C-282/91, pkt 16, z 20 września 1994, *Drake*, C-12/93, pkt 20, także *Fuchs, Janda*, 2022, komentarz do art. 45–48 AEUV, nb. 7.

⁵ Por. w tym kontekście uzasadnienie wyroku TSUE: z 20 maja 2021 r. *Format II*, C-879/19.

⁶ Należy jednak przy tym zwrócić uwagę na problematykę działalności prawotwórczej TSUE, omawianą w piśmiennictwie (Marcisz 2015). W literaturze niemieckiej zauważa się, że, nawiązując do tradycji francuskiej, Trybunał zasadniczo nie rozróżnia pomiędzy procesem wykładni a tworzeniem prawa, posługując się ogólniejszym pojęciem „*interprétation*” (Höpfner, Rüthers 2009, s. 5).

⁷ Por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2022 r., II USKP 113/21.

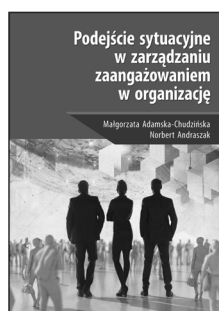
Bibliografia/References

- Fuchs, M. & Janda, C. (2022). *Europäisches Sozialrecht*, Baden-Baden.
- Helios, J. & Jedleka, W. (2018). *Wykładnia prawa Unii Europejskiej ze stanowiska teorii prawa*. E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Helios, J. (2014). Sędziokracja w Unii Europejskiej? Uwagi w kontekście działalności interpretacyjnej Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W: A. Bator, J. Helios, W. Jedleka (Red.), *Rządy prawa i europejska kultura prawna*, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa. Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Höpfner, C. & Rüthers, B. (2009). *Grundlagen einer europäischen Methodenlehre*, Archiv für die civilistische Praxis. Tom 209 (1). <https://doi.org/10.1628/000389909787443856>
- Lach, D.E. (2023), Widerruf der A1-Bescheinigung: Verfahren und Folgen – wie ist die Lücke in der Durchführungsverordnung zu schließen?, *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht* (4). <https://doi.org/10.37307/j.1868-7938.2023.04.05>
- Marcisz, P. (2015). *Koncepcja tworzenia prawa przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej*. Wolters Kluwer.
- Ślebza, K. (2014). Ustalanie ustawodawstwa tymczasowego na podstawie rozporządzeń 883/2004 oraz 987/2009, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (7).
- Ślebza, K. (2016). „Delegowanie równoległe” w świetle przepisów dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (8).
- Ślebza, K. (2017). O wymogu podlegania przed delegowaniem ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma pracodawca, w rozumieniu przepisów dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (10).
- Ślebza, K. (2018). Ustawodawstwo właściwe dla delegowanych pracowników najemnych w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, *Europejski Przegląd Sądowy* (6).
- Sypniewska, G. (2022). Pozasądowe metody rozwiązywania sporów między państwami członkowskimi w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – opis dostępnych procedur, *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka* (1).
- Szybkie, A. (2022). Weryfikacja ustawodawstwa właściwego a ochrona pracownika migrującego na gruncie prawa Unii Europejskiej o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, *Przegląd Prawa i Administracji*, 130.
- Wronkowska, S. & Ziemiński, Z. (2001). *Zarys teorii prawa*, ARS BONI ET AEQUI.
- Zieliński, M. J. (2017). Wybrane problemy interpretacyjne w zakresie podlegania ustawodawstwu właściwemu na podstawie unijnych przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka* (3).
- Zieliński, M. J. (2021). Zakres związania sądów państwa członkowskiego zaświadczeniem o ustawodawstwie właściwym (E101 i A1) w razie stwierdzenia oszustwa – uwagi na tle orzeczeń TSUE w sprawach C-359/16, C-527/16, C-370/17 i C-37/18 oraz C-17/19, część I – *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (4), część II – *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5). DOI: 10.33226/0032-6186.2021.4.8

Prof. dr hab. Daniel Eryk Lach LL.M. (EUV), jest profesorem w Zakładzie Prawa Pracy i Prawa Socjalnego Wydziału Prawa i Administracji UAM w Poznaniu. Był stypendystą Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik w Monachium, Autor ponad 120 prac naukowych dotyczących zagadnień teoretyczno-prawnych systemu opieki zdrowotnej i długoterminowej, także w aspekcie konstytucyjnym i transgranicznym, jak również prawa zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy.

Prof. dr hab. Daniel Eryk Lach LL.M. (EUV), is a professor in Chair of Labour Law and Social Law at the Faculty of Law and Administration of the Adam Mickiewicz University in Poznan. Was a scholarship holder of the Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik in Munich. Author of over 130 scientific books and papers on theoretical and legal issues of the health- and long-term care system, also in constitutional and cross-border aspects, as well as social security law and labor law.

Zapraszamy do zakupu książek



Książki są dostępne na stronie: www.pwe.com.pl