

POSTANOWIENIE

Dnia 19 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca)

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

w sprawie z wniosku F. Spółki z o.o. w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w W.

z udziałem zainteresowanego Z. P.

o podleganie ustawodawstwu polskiemu w zakresie stosowania systemów

zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin

przemieszczających się we Wspólnocie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 19

września 2019 r.,

skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 23 stycznia 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

I. na podstawie art. 267 TFUE zwraca się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z następującym pytaniem:

Czy użyte w art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu wynikającym z rozporządzenia Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 28, s. 1), zmienionego rozporządzeniem (WE) nr 1992/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady dnia 18 grudnia 2006 r. (Dz.U. L 392, s. 1) pojęcie osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub

więcej państw członkowskich należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono osobę, która w ramach jednej i tej samej umowy o pracę zawartej z jednym i tym samym pracodawcą i podczas okresu objętego tą umową świadczy pracę na terytorium każdego z co najmniej dwóch państw członkowskich nie jednocześnie lub równolegle, ale podczas kolejnych bezpośrednio po sobie następujących, kilkumiesięcznych okresów?

II. posiedzenie odracza.

UZASADNIENIE

Przedmiot pytania

Przedstawione Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytanie prawne w trybie prejudycjalnym dotyczy interpretacji pojęcia: „osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich” użytego w art. 14 ust. 2 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, w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 28, s. 1), ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem (WE) nr 1992/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. (Dz.U. L 392, s. 1) i rozporządzeniem (WE) nr 592/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 czerwca 2008 r. (Dz.U. L 177, s. 1) (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 1408/71”).

Pytanie to zostało przedstawione w związku ze sporem prawnym między spółką F. Sp. z o.o. (zwaną dalej „spółką F.”), z udziałem jednego z jej pracowników, Z. P. (zwany dalej „zainteresowany”), a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (zwanym dalej „ZUS” lub „organ rentowy”), o podleganie ustawodawstwu polskiemu w zakresie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie.

Ramy prawne

Artykuł 1 lit. h) rozporządzenia nr 1408/71 przewiduje, że do celów jego stosowania określenie „zamieszkanie” oznacza zwykły pobyt.

Artykuł 13 rozporządzenia nr 1408/71, zatytułowany „Zasady ogólne”, zawarty w jego tytule II, zatytułowanym „Określenie właściwego ustawodawstwa”, stanowi:

„1. Z zastrzeżeniem art. 14c i 14f osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Ustawodawstwo określa się zgodnie z przepisami niniejszego tytułu.

2. Z zastrzeżeniem przepisów art. 14–17:

a) pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego;

[...]

f) osoba, która przestaje podlegać ustawodawstwu państwa członkowskiego, a nie podlega ustawodawstwu innego państwa członkowskiego zgodnie z jedną z zasad ustanowionych w akapitach poprzednich lub zgodnie z jednym z wyjątków lub przepisów szczególnych, określonych w art. 14–17, podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, na którego terytorium zamieszkuje, wyłącznie zgodnie z przepisami tego ustawodawstwa”.

Artykuł 14 rozporządzenia nr 1408/71, zatytułowany „Zasady szczególne stosowane do osób, innych niż marynarze, wykonujących pracę za wynagrodzeniem”, przewiduje:

„Artykuł 13 ust. 2 lit. a) stosuje się z uwzględnieniem następujących wyjątków i sytuacji szczególnych:

1) a) 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, podlega nadal ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie

przekracza dwunastu miesięcy i że nie został on skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął;

[...]

2) osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich podlega ustawodawstwu określone w następujący sposób:

a) osoba, która stanowi część personelu drogowego lub latającego, która jest zatrudniona w przedsiębiorstwie wykonującym, na własny lub cudzy rachunek, międzynarodowe przewozy osób i rzeczy koleją, drogą lądową, powietrzną lub wodną śródlądową, mającym swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium państwa członkowskiego, podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego [...]

b) osoba inna niż określona w lit. a) podlega:

i) ustawodawstwu państwa członkowskiego, na którego terytorium zamieszkuje, jeżeli wykonuje część swojej działalności na tym terytorium lub jeżeli jest związana z kilkoma przedsiębiorstwami lub z kilkoma pracodawcami mającymi zarejestrowaną siedzibę lub miejsca prowadzenia działalności na terytorium różnych państw członkowskich;

ii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, na terytorium którego przedsiębiorstwo lub pracodawca, który ją zatrudnia, ma zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności, jeżeli nie zamieszkuje na terytorium jednego z państw członkowskich, gdzie wykonuje swoją działalność”.

Art. 12a (5) ust. 4 rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia nr 1408/71 w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 28, s. 1), ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem Komisji (WE) nr 311/2007 (Dz.U. L 82, s. 6) i rozporządzeniem Komisji (WE) nr 120/2009 z dnia 9 lutego 2009 r. L 39 s. 29 (zwane dalej „rozporządzenie nr 574/72”) zatytułowany „Przepisy mające zastosowanie do osób, o których mowa w art. 14 ust. 2 i 3, art. 14a ust. 2 – 4 i art. 14 lit. c) rozporządzenia, które zwykle są zatrudnione lub prowadzą działalność na własny rachunek na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich” przewiduje

„Do celów stosowania art. 14 ust. 2 i 3, art. 14 lit. a) ust. 2 – 4 oraz art. 14 lit. c) rozporządzenia stosuje się następujące zasady:

[...]

4. a) Jeżeli zgodnie z przepisami art. 14 ust. 2 lit. b) ii) rozporządzenia pracownik najemny, który nie zamieszkuje na terytorium żadnego z Państw Członkowskich, w których jest zatrudniony, podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracodawca, któremu podlega, ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności, instytucja wyznaczona przez właściwe władze tego Państwa Członkowskiego wydaje jej świadectwo potwierdzające, że podlega ona jego ustawodawstwu, i przekazuje kopię tego świadectwa instytucji wyznaczonej przez właściwe władze Państwa Członkowskiego:

- i) na którego terytorium pracownik najemny wykonuje część swojej działalności;
 - ii) na którego terytorium pracownik najemny zamieszkuje.
- b) Ustęp 2 lit. b) stosuje się odpowiednio.

Okoliczności i przedmiot sporu oraz postępowanie sądowe

1. ZUS decyzją z dnia 13 lutego 2008 r. na podstawie art. 14 ust. 1 lit. a) i art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 odmówił wydania zaświadczenia na formularzu E 101 dla zainteresowanego Z. P. pracownika spółki F., potwierdzającego, że od dnia 23 grudnia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. podlega on polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego z tytułu wykonywania pracy na terytorium innych niż Polska państw członkowskich, Unii Europejskiej.

2. Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 11 kwietnia 2011 r. w pkt 1 oddalił odwołanie spółki F. oraz odwołanie zainteresowanego od powyższej decyzji organu rentowego.

3. Sąd Okręgowy ustalił, że pracodawcą zainteresowanego jest spółka F., która ma siedzibę w Polsce, zainteresowany ma miejsce zamieszkania w Polsce, a w okresie od 5 listopada 2007 r. do 6 stycznia 2008 r. pracował w Wielkiej Brytanii, zaś od 7 stycznia 2008 r. do nadal pracował we Francji; Z. P. świadczył pracę w

obu tych Państwach Członkowskich na podstawie jednej umowy o pracę z 20 października 2006 r. na czas określony do 31 grudnia 2009 r.

4. W ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie ma zastosowania art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71, ponieważ przepis ten dotyczy wyłącznie osób, które w tym samym czasie pracują dla jednego pracodawcy w wielu państwach członkowskich; zainteresowany nie jest osobą zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia. Przepis ten dotyczy bowiem pracowników niewymienionych w art. 14 ust. 2 lit. a), których domeną jest częste przemieszczanie się między terytoriami państw członkowskich w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych. Tymczasem wykonywał on stałą pracę początkowo w Wielkiej Brytanii a następnie we Francji.

5. Sąd Okręgowy stwierdził, że zainteresowany w ramach umowy o pracę zawartej ze Spółką nie był „zwykle zatrudniony” na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, lecz wykonywał pracę przez okres kilku miesięcy na terytorium jednego państwa członkowskiego, a więc ma do niego zastosowanie art. 13 ust. 2a rozporządzenia nr 1408/71.

6. Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 23 stycznia 2018 r. oddalił apelację Spółki od powyższego wyroku Sądu pierwszej instancji.

7. Odnosząc się do interpretacji zwrotu „osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich”, Sąd Apelacyjny, powołując wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2009 r., II UK 99/09 stwierdził, że przepis art. 14 ust. 2 lit. b) pkt ii rozporządzenia dotyczy osoby zatrudnionej przez jednego pracodawcę, który prowadzi działalność na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego i w państwach tych wykonywana jest praca, przy czym warunkiem koniecznym jest, aby miejsce zamieszkania pracownika, nie pokrywało się z miejscem wykonywania przez niego pracy. Sąd przyjął, że przepis ten dotyczy zatrudnienia związanego z wielokrotnymi krótkoterminowymi pobytami w kilku państwach członkowskich. W pojęciu osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich chodzi zatem o osobę, która w tym samym czasie w wielu państwach członkowskich pracuje dla jednego pracodawcy, prowadzącego działalność w kilku państwach członkowskich; „znaczenie ma zatem

wykonywanie pracy w różnych państwach członkowskich w tym samym czasie (a zatem jednocześnie).”

8. Następnie, powołując wyrok TS z dnia 4 października 2012 r. w sprawie C-115/11 F. Sp. z o.o. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, ECLI:EU:C:2012:606, Sąd Apelacyjny stwierdził, że „z zakresu podmiotowego wyznaczonego przez art. 14 ust. 2 rozporządzenia wyłącza ustalenie, że wykonywanie pracy najemnej na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego stanowi zwykłą sytuację zainteresowanej osoby, co oznacza ustalenie ad casum.” Według Sądu Apelacyjnego w pojęciu tym nie mieszczą się sytuacje, gdy wykonywanie pracy najemnej na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego stanowi zwykłą sytuację zainteresowanego.

9. W ocenie Sądu Apelacyjnego, sprawą zwykłą dla Z. P. było wykonywanie pracy na terytorium jednego państwa członkowskiego. Ze względu na długość okresu pracy w jednym państwie członkowskim (po kilka miesięcy w Wielkiej Brytanii i we Francji), pozostająca w związku z charakterystyką jego pracy (prace budowlane) i profilem działalności Spółki (prowadzenie budów w kilku państwach członkowskich) nie zachodzi trudność w ustaleniu właściwego ustawodawstwa według zasady ogólnej.

10. Od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego spółka F. złożyła w Sądzie Najwyższym skargę kasacyjną podnosząc zarzut naruszenia art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71 i art. 12a ust. 4 rozporządzenia nr 574/72 oraz wnosząc o wystąpienie do TS z pytaniem prejudycjalnym o następującej treści: Czy spełnione są przesłanki przewidziane w art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 w sytuacji, gdy pracownik przedsiębiorstwa mającego zarejestrowaną siedzibę w Państwie Członkowskim, wykonujący pracę na podstawie jednej umowy o pracę z tym pracodawcą/przedsiębiorstwem naprzemiennie (na zmianę, kolejno) na budowach (w zakładach, placówkach, oddziałach) na terytoriach co najmniej dwóch innych Państw Członkowskich, na terytorium których nie ma miejsca zamieszkania, do stosowania ustawodawstwa tego pierwszego Państwa w czasie trwania tej umowy.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

11. Rozpoznając skargę kasacyjną spółki F. Sąd Najwyższy powziął wątpliwość w przedmiocie wykładni art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w zakresie, w jakim dotyczy użytego w tym przepisie określenia: „osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich.” Sąd Najwyższy przedstawia TS niniejsze pytanie prawne w celu ustalenia, czy wykładni art. 14 ust. 2 rozporządzenia a nr 1408/71 należy dokonywać w ten sposób, że w okolicznościach takich jak w sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy osoba, która na podstawie jednej i tej samej umowy pracę wskazującej jako miejsce świadczenia pracy terytorium kilku państw członkowskich pracuje w okresie obowiązywania tej umowy na terytorium każdego z tych państwa członkowskich nie jednocześnie lub równolegle, ale w czasie dwóch kolejnych bezpośrednio po sobie następujących kilkumiesięcznych okresów, może być objęta zakresem pojęcia „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich” w rozumieniu tego przepisu.

12. Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 4 października 2012 r. w sprawie C-115/11 F. Sp. z o.o. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, ECLI:EU:C:2012:606 orzekł, że wykładni art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 należy dokonywać w ten sposób, że w okolicznościach takich jak w sprawie przed sądem krajowym osoba, która na podstawie kolejnych umów o pracę wskazujących jako miejsce jej świadczenia terytorium kilku państw członkowskich pracuje w rzeczywistości w okresie obowiązywania każdej z tych umów w jednym czasie wyłącznie na terytorium jednego z tych państw, nie może być objęta zakresem pojęcia „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich” w rozumieniu tego przepisu.

13. W ocenie Sądu Najwyższego, okoliczności rozpoznawanej sprawy są odmienne od okoliczności sprawy, w której Sąd Apelacyjny w (...) przedstawił pytanie prejudycjalne, o którym TS rozstrzygnął w sprawie C-115/11. Po pierwsze – zainteresowany świadczył pracę na terytorium dwóch państw członkowskich na podstawie jednej umowy o pracę, podczas gdy W. K. wykonywał pracę w kilku państwach członkowskich na podstawie kolejnych umów o pracę; po drugie – zainteresowany świadczył pracę na terytorium kilku państw członkowskich w okresie obowiązywania jednej umowy w dwóch następujących bezpośrednio po

sobie kolejnych okresach, podczas gdy W. K. pracował w rzeczywistości w okresie obowiązywania każdej z tych umów w jednym czasie wyłącznie na terytorium jednego z tych państw.

14. W rezultacie wyrok TS z dnia 4 października 2012 r. w sprawie C-115/11 nie usuwa wskazanych wyżej w pkt 11 wątpliwości odnośnie do wykładni art. 14 ust. 2 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 na tle okoliczności niniejszej sprawy. Nadal bowiem jest niejasne, czy pojęcie „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich” w rozumieniu art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 „obejmuje – oprócz pracowników wykonujących pracę w sposób zbiegający się na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego, również tych, którzy (...) mają obowiązek wykonywania pracy w kilku państwach członkowskich, lecz praca nie musi być wykonywana w kilku państwach członkowskich w tym samym czasie lub w sposób prawie równoczesny” (por. wyrok z 4 października 2012 r. C-115/12, pkt 35).

15. W okolicznościach rozpatrywanej sprawy jest w szczególności sporne, czy pojęcie osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich obejmuje wyłącznie osoby, które na podstawie i w okresie obowiązywania jednej umowy o pracę „w tym samym czasie lub w sposób prawie równoczesny” pracują „w sposób zbiegający się” na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego, czy także osoby, które na podstawie i w okresie obowiązywania jednej umowy o pracę wykonują pracę w następujących po sobie okresach kolejno (naprzemiennie, na zmianę) w kilku państwach członkowskich.

16. W związku z tym należy zważyć, że z pkt 19 wyroku TS z dnia 12 lipca 1973 r. w sprawie 13/73 *Anciens Etablissements D. Angenieux fils aîné i Caisse primaire centrale d'assurance maladie de la région parisienne przeciwko Willy Hakenberg*, Rec. s. 935 wydaje się wynikać, że pojęcie osoby zwykle zatrudnionej odnosi się do osoby pozostającej w stosunku pracy o spójnym i ciągłym charakterze, który obejmuje jednocześnie lub w ramach kolejnych okresów, terytorium kilku państw członkowskich, natomiast nie obejmuje osoby, która w danym okresie wykonuje na podstawie umowy o pracę rzeczywiście zatrudnienie w jednym państwie członkowskim, a następnie w kolejnym roku na podstawie innej umowy o pracę wykonuje pracę w innym państwie członkowskim. W świetle tego

wyroku zwykle zatrudnienie jest rozumiane szeroko jako wykonywanie pracy „jednocześnie lub w ramach kolejnych okresów” w kilku państwach członkowskich.

17. Zbieżny z tym stanowiskiem jest pogląd Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie II UK 576/17 z wniosku spółki F. przeciwko ZUS z udziałem zainteresowanego T. K. o wydanie zaświadczenia na formularzu E101 orzekł, że „z wykładni dokonanej w wyroku TSUE z dnia 4 października 2012 r., C-115/11 (...), nie płynie wniosek, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia (...) nr 1408/71 nie obejmuje (także) osoby, która w ramach jednej umowy o pracę obowiązana jest wykonywać pracę stale w kilku państwach członkowskich (pracę, która cechuje się kolejnym lub naprzemiennym wykonywaniem zadań służbowych w więcej niż jednym państwie członkowskim).”

18. Przy takiej, jak wyżej w pkt 16-17, wykładni pojęcia osoby zwykle zatrudnionej w rozumieniu art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 Sąd Najwyższy powinien uwzględnić skargę kasacyjną spółki F., która jest oparta na analogicznej podstawie, a mianowicie, że wskazane pojęcie należy rozumieć w ten sposób, iż obejmuje ono także osoby, które wykonują pracę „na podstawie jednej umowy o pracę z tym pracodawcą/przedsiębiorstwem naprzemiennie (na zmianę, kolejno) na budowach (w zakładach, placówkach, oddziałach) na terytoriach co najmniej dwóch innych Państw Członkowskich.”

19. Odmienne od przedstawionej wyżej w pkt 16-17 wykładnię pojęcia osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 października 2018 r. w sprawie II UK 305/17 z wniosku spółki F. przeciwko ZUS z udziałem zainteresowanej J. O. o podleganie ustawodawstwu polskiemu w zakresie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w którym orzekł, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 „może mieć zastosowanie jedynie do pracowników, dla których "zwykłą" sytuacją jest wykonywanie pracy na terenie dwóch lub kilku państw członkowskich, a zatem praca ta powinna być wykonywana jednocześnie, nie zaś świadczona kolejno, przez dłuższy czas, na terenie poszczególnych państw członkowskich, w takim bowiem przypadku, pracownik świadczy pracę "zwykle" na

terenie tylko jednego państwa członkowskiego, nawet jeżeli państwo to, co jakiś czas się zmienia.”

20. Przy takiej wykładni, jak w pkt 17, skargę kasacyjną spółki F. należałoby oddalić.

21. Sąd Najwyższy przedstawiając TS niniejsze zagadnienie prawne, także w trosce o to, aby w Polsce nie ustaliło się orzecznictwo sądowe sprzeczne z zasadami prawa unijnego (zob. wyroki: z dnia 15 września 2005 r. w sprawie C-495/03 *Intermodal Transports*, Zb.Orz. s. I-8151, pkt 38; z dnia 12 czerwca 2008 r. w sprawie C-458/06 *Gourmet Classic*, Zb.Orz. s. I-4207, pkt 32), przychyliła się do wykładni art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 zaproponowanej w wyroku z dnia 17 października 2018 r. w sprawie II UK 305/17.