

Sygn. akt I UK 131/15

POSTANOWIENIE

Dnia 10 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z odwołania K. Ś. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Agencja [...] "R." - obecna nazwa Agencja [X] "R." K. Ś.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.
z udziałem zainteresowanej E. S.
o ustalenie ustawodawstwa właściwego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lutego 2016 r.,
skargi kasacyjnej K. Ś. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Agencja
[...] "R." - obecna nazwa Agencja [X] "R." K. Ś. od wyroku Sądu Apelacyjnego w
[...].
z dnia 15 stycznia 2015 r., sygn. akt III AUa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...]. wyrokiem z 15 stycznia 2015 r. oddalił apelację K. Ś. od wyroku Sądu Okręgowego w S. z 28 lutego 2014 r. oddalającego odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w B. z 28 listopada 2012 r. odmawiającej wydania K. Ś. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Agencji [...] „R.” poświadczenia formularza A1 stwierdzającego, że w okresie od 31.10.2012 r. do 31.12.2012, to jest w okresie delegowania do pracy w N pracownika E. S., w zakresie zabezpieczenia społecznego ma zastosowanie ustawodawstwo polskie.

Odwołująca się zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. Zarzucono naruszenie art. 12 ust. 1 in fine rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie systemów koordynacji zabezpieczenia społecznego (dalej: rozporządzenie (WE) nr 883/2004), art. 14 ust. 1 in fine oraz art. 14 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (dalej: rozporządzenie (WE) nr 987/2009). Ponadto zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 316 § 1 k.p.c.

Jako okoliczności mające uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego rozstrzygnięcia kwestii prawidłowej wykładni oraz właściwego zastosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia (WE) nr 987/2009. Zdaniem skarżącej występują problemy z ustaleniem właściwego prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego do pracowników o takich samych lub różnicowanych kwalifikacjach delegowanych przez agencję pracy tymczasowej do pracy za granicę na rzecz jednego lub kilku klientów na takie same, podobne lub różne stanowiska pracy, a także podejmowania pracy przez kilku delegowanych pracowników u tego samego klienta w różnych okresach zgodnie z góry ustalonym harmonogramem, np. ze względu na indywidualne potrzeby klientów wynikające z cykli leczenia, okresów, w jakich mogli liczyć na większe wsparcie rodziny, zmieniającej się sytuacji finansowej albo w razie powstania takiej potrzeby. W szczególności skarżąca wskazała, że pojawiają się wątpliwości co do kwalifikacji takich sytuacji jako „zastępstwo” w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, oraz, iż zdarzają się wątpliwości co do wykładni pojęcia „pracodawcy zazwyczaj prowadzącego znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma siedzibę” przewidzianego w art. 14 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 987/2009, a także pojęcia „podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca” z art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 987/2009.

Zdaniem skarżącej, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnia również potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości odnośnie ww. zwrotów „w celu zastąpienia innej osoby”, „pracodawcy zazwyczaj wykonującego znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego jego siedziby”, „podlegania ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jego pracodawca przez delegowanego pracownika bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia”.

Ponadto, skarga kasacyjna ma być oczywiście uzasadniona ze względu na dokonanie przez Sąd Okręgowy w S. oraz Sąd Apelacyjny w [...]. nieprawidłowej wykładni pojęcia wysłania pracownika, by „zastąpić inną osobę”. Nadto, ze względu na przyjęcie przez Sąd Apelacyjny założenia, że do uznania, że E. S. nadal podlega ustawodawstwu polskiemu (tj. państwa z którego terytorium jest delegowana) konieczne jest podleganie przez nią ubezpieczeniu społecznemu w Polsce przez co najmniej jeden miesiąc z tytułu zatrudnienia na rzecz K. Ś.. Zdaniem skarżącej Sąd Apelacyjny nieprawidłowo zinterpretował pojęcie „pracodawcy, który normalnie tam prowadzi działalność”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, spełniająca wymagania z przepisu art. 398⁴ k.p.c. podlega dalszej kontroli w postaci tzw. przesądu. Kontrola ta sprowadza się do badania, czy w sprawie występują okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi do rozpoznania (art. 398⁹ § 1 i 2 k.p.c.), a mianowicie, czy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (co polega na przytoczeniu jego treści i wskazaniu argumentów prawnych, które z reguły prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych), czy istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (co wymaga przedstawienia tych rozbieżności i wykazania, że przepisy je wywołujące nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowej judykaturze sądowej); czy skarga jest oczywiście uzasadniona (przy czym oczywistość ta musi jawić się jako rażąca i od razu dostrzegalna, uwidoczniająca się bez głębszej analizy naruszenie prawa wyrażające się w sprzeczności wykładni

lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji skutkujące wadliwością zaskarżonego wyroku), a nadto, czy w sprawie nie występuje nieważność postępowania. Należy podkreślić, że Sąd Najwyższy w ramach tzw. przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (postanowienie SN z 16 maja 2008 r., I UK 16/08, LEX nr 818572).

Już na wstępie należy zauważyć, że ujęte w skardze przesłanki tzw. przedsądu wzajemnie się wykluczają – nie można twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne *prima facie*, bez pogłębionej analizy prawnej) oraz, że jednocześnie, z tego samego powodu, w sprawie występują poważne zagadnienia prawne czy potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości, co z założenia wymaga zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (por. postanowienie SN z 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171).

Okoliczności mające uzasadniać przyjęcie skargi do rozpoznania sprowadzają się do kwestii wykładni oraz zastosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, a także art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia (WE) nr 987/2009. Zgodnie z art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w Państwie Członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, aby zastąpić inną osobę”. Zgodnie z art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 987/2009, do celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego”, oznacza także osobę zatrudnioną w celu oddelegowania jej do innego państwa członkowskiego, pod warunkiem że osoba ta bezpośrednio przed rozpoczęciem

zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca”. W myśl art. 14 ust. 2 dla celów stosowania art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 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, a odnośne kryteria muszą zostać dopasowane do specyficznych cech każdego pracodawcy i do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności. Należy przy tym podkreślić, że art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 ustanawia wyjątek od zasady, zgodnie z którą pracownik podlega ustawodawstwu państwa, w którym wykonuje pracę (*lex loci laboris*). Zasada ta została wyrażona w art. 11 ust. 3 lit. a) tego rozporządzenia. Celem art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 jest zatem stworzenie ułatwienia w przypadku podejmowania tymczasowo działalności w innym państwie członkowskim, a nie stworzenie systemu, w ramach którego pracownik z kraju o niższych kosztach pracy (ubezpieczenia społecznego) jest delegowany do pracy w kraju o wyższych kosztach pracy, z zachowaniem zastosowania regulacji przewidujących niższe koszty pracy (por. art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, a także wyrok SN z 4 czerwca 2014 r. II UK 550/13, LEX nr 1478710). Inaczej mówiąc, wykładnia art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 powinna uwzględniać wyjątkowy charakter odstępstwa od zasady wyrażonej w art. 11 ust. 3 lit a) tego rozporządzenia, gdyż w przeciwnym razie delegowanie pracowników w ramach swobody świadczenia usług stałoby się sposobem prowadzenia działalności, polegającym na korzystaniu wyłącznie z pracowników delegowanych w celu zmniejszenia kosztów pracy.

Przechodząc do oceny okoliczności mających uzasadniać przyjęcie skargi do rozpoznania, wykładnia sformułowania „pracodawcy zazwyczaj wykonującego znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego jego siedziby” nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) ani nie budzi poważnych wątpliwości uzasadniających przejęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Sformułowanie to doczekało się wykładni

zarówno w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości jak i Sądu Najwyższego. Podsumowanie wniosków płynących z tej wykładni aktów prawa unijnego zawiera wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2015 r. w sprawie o sygn. II UK 100/14, niepubl. W wyroku tym Sąd Najwyższy orzekając w powiększonym składzie stwierdził, że: (-) w celu ustalenia, że przedsiębiorstwo prowadzi normalną działalność (w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004), czy też znaczną część działalności innej niż zarządzanie wewnętrzną (według art. 14 ust. 2 rozporządzenia (WE) nr 987/2009), należy uwzględniać wszystkie kryteria charakteryzujące jego działalność oraz charakter przedsiębiorstwa delegującego; (-) wybór kryteriów powinien być dostosowany do konkretnego wypadku; (-) ocena ta powinna mieć charakter całościowy, a zatem stanowić ogólny wniosek wynikający z rozważenia wszystkich przyjętych kryteriów; (-) kryterium obrotu nie ma decydującego lub szczególnego znaczenia, jednakże osiągnięcie obrotu w państwie siedziby przedsiębiorstwa delegującego w wysokości ok. 25% całych obrotów może prowadzić do wniosku, że prowadzi ono w tym państwie znaczną część działalności, a więc normalnie prowadzi działalność. Sąd Najwyższy jednocześnie stwierdził, że przedmiotowa ocena ma charakter ustalenia faktycznego i jeśli sąd rozważy, zachowując zasady postępowania cywilnego, wszystkie istotne w okolicznościach sprawy kryteria, to kasacyjny zarzut naruszenia przepisów prawa przez wydany w rezultacie takiej oceny wyrok nie będzie mógł być skutecznie postawiony.

Odnosnie wykładni sformułowania „podlegania ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jego pracodawca przez delegowanego pracownika bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia”, kwestia ta również nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. ani nie budzi poważnych wątpliwości uzasadniających przejęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Na ten temat wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 6 sierpnia 2013 r. w sprawie o sygn. II UK 116/13 (OSNP 2014 nr 5, poz. 73), stwierdzając, że użyte w tym przepisie sformułowanie „bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia podlega już ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jej pracodawca” należy odnosić także do takiej osoby, która przed zatrudnieniem w celu oddelegowania do innego

państwa członkowskiego posiada jakikolwiek tytuł do podlegania ubezpieczeniu, w tym także zdrowotnemu, choćby nie podlegała równocześnie ubezpieczeniu, np. z tytułu zatrudnienia (ubezpieczeniu społecznemu). Wykładnia ta uwzględnia treść art. 14 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 987/2009, z którego wynika możliwość zatrudnienia pracownika w celu oddelegowania, o ile osoba ta przed delegowaniem podlegała ustawodawstwu państwa, z którego został oddelegowany.

Co do trzeciej kwestii mającej stanowić istotne zagadnienie prawne lub budzić poważne wątpliwości, celowym jest przypomnienie, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, bądź zachodzi konieczność wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości tylko wtedy, kiedy wynik sprawy uzależniony jest od interpretacji przepisów przedstawionych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (por. postanowienia SN z 26 września 2005 r. II PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243 oraz z 25 września 2007 r., I UK 161/07, LEX nr 885063). W tej sprawie podstawą wydania zaskarżonego wyroku były następujące ustalenia: (-) odwołująca się zatrudniła oraz oddelegowała zainteresowaną E. S. w celu zastąpienia innego oddelegowanego pracownika – Ł. Ś.; (-) umowy o pracę opiekunek były realizowane według systemu dwumiesięcznych delegacji do pracy za granicą, po których następowała przerwa, a w miejsce wcześniej delegowanego pracownika wysyłano innego pracownika odwołującej się; (-) delegacje odbywały się w celu realizacji umów o opiekę w miejscu zamieszkania osób podlegających opiece, to jest w N.; (-) zakresy obowiązków opiekunek realizujących umowy o opiekę były takie same. Uwzględniając te ustalenia, wątpliwości sformułowane przez skarżącą tylko częściowo – to jest w zakresie w jakim odnoszą się do okoliczności faktycznych tej sprawy – pozostają w związku z tą sprawą. W ocenie Sąd Najwyższego w obecnym składzie wątpliwości przedstawione przez skarżącą odnośnie wykładni zwrotu „w celu zastąpienia innej osoby”, w zakresie, w jakim pozostają w związku z tą sprawą, sprowadzają się do zwykłej wykładni ww. przepisów oraz ich zastosowania w okolicznościach faktycznych danej sprawy, wobec czego nie mogą stanowić przesłanki uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (por. postanowienie SN z 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909). Podnoszone przez skarżącą wątpliwości w istocie sprowadzają się do zakwestionowania ustaleń

faktycznych i ich oceny. Należy w tym miejscu dodatkowo zaznaczyć, że naruszenie art. 233 k.p.c. nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, wskazaną w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. – z uwagi na treść art. 398³ § 3 k.p.c. (por. wyroki SN z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204 oraz z 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975).

Reasumując, uwzględniając treść jak i cel art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia (WE) nr 987/2009, przywołane powyżej orzecznictwo, a także ustalenia faktyczne tej sprawy, przedstawione we wniosku okoliczności nie kwalifikują się jako przesłanki przesądu, o których mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

Przechodząc do oceny ostatniej przesłanki przesądu, a mianowicie twierdzenia o oczywistej zasadności skargi, skarżąca nie wykazała, że zarzucane przez nią kwalifikowane naruszenia przepisów prawa materialnego skutkowały wydaniem wadliwego wyroku. Mimo oczywistego nawet naruszenia prawa, wyrok może być prawidłowy (por. postanowienia SN z 11 stycznia 2008 r. I UK 285/07, LEX nr 442743 i z 9 czerwca 2008 r. II UK 37/08, LEX nr 494133). Sąd ustalił, że zainteresowana została wysłana w celu zastępstwa innego pracownika. Ustalenie to wyklucza możliwość zastosowania wyjątku przewidzianego w art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004. W tych okolicznościach nawet gdyby uznać, uwzględniając przywołane powyżej orzecznictwo, że Sąd Apelacyjny nieprawidłowo zinterpretował art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia (WE) nr 987/2009 w zakresie sformułowania pracodawcy, „który normalnie tam prowadzi swą działalność”, „pracodawcy zazwyczaj wykonującego znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego jego siedziby”, czy „podlegania ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma jego pracodawca przez delegowane pracownika bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia”, to naruszenia te nie uzasadniają oceny, że zaskarżony wyrok jest wadliwy.

Mając na względzie powyższe, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.

