



Sygn. akt II PK 44/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z powództwa S. S.

przeciwko Wydziałowi (...) Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej z siedzibą w L.

o ustalenie stosunku pracy ewentualnie o nakazanie zawarcia umowy o pracę,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13
listopada 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 22 czerwca 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 22 czerwca 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...) oddalił apelację powódki S. S. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 29 czerwca 2016 r., sygn. akt VIII P (...), w którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo

przeciwko pozwanemu Wydziałowi (...) Ambasady Rzeczypospolitej Polskiej z siedzibą w L. o ustalenie istnienia stosunku pracy, ewentualnie o nakazanie zawarcia umowy o pracę.

W sprawie ustalono, że 2 sierpnia 2010 r. powódka zawarła umowę o pracę z Wydziałem (...) Ambasady RP w L., w imieniu którego działał kierownik W(...) na okres próbny do dnia 31 października 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta. Strony zgodnie określiły, że stosunek pracy jest regulowany przepisami polskiego kodeksu pracy.

29 października 2010 r. strony umowy zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2010 r. do dnia 31 października 2013 r. na analogicznych zasadach. 10 października 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 1 listopada 2013 r. do dnia 30 października 2014 r. na analogicznych warunkach.

Po upływie okresu w/w umowy, z dniem 30 października 2014 r., wobec nie zawarcia kolejnej umowy, stosunek pracy ustał.

Dodatkowo Sąd drugiej instancji ustalił, że pozwany Wydział został powołany do życia na podstawie zarządzenia nr 34 Ministra Gospodarki z dnia 26 czerwca 2006 r. w sprawie jednostki budżetowej - Wydział (...) Ambasady RP z siedzibą w L. (zmienionego zarządzeniem Nr 132 Ministra Gospodarki z dnia 1 października 2007 r.). Zarządzeniem w sprawie statutu jednostki budżetowej - Wydział (...) Ambasady RP z siedzibą w L. z 8 grudnia 2011 r. (Dz. Urz. MG nr 3, poz. 69) Minister Gospodarki nadał pozwanemu wydziałowi odrębny statut (§ 1 zarządzenia) wskazując w nim, że w podlega on Ministrowi Gospodarki w zakresie merytorycznym, finansowym i kadrowym (§ 2 statutu). Przedmiotem działalności W(...) jest promocja gospodarcza, szczególnie polskiego eksportu poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w tym: inicjowanie i współdziałanie w organizacji działań promocyjnych, udzielanie informacji handlowej, dokonywanie analiz przeszkód oraz sposobów wspierania eksportu, a także obsługa Portalu Promocji Eksportu Ministerstwa Gospodarki w tym zakresie (pkt 1 § 3 załącznika do zarządzenia) oraz inwestycji we współpracy z podmiotami, do zadań których należy informacja

gospodarcza oraz popieranie inwestycji, organizowanie spotkań z inwestorami i dostarczanie im informacji dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (pkt 2 § 3 załącznika do zarządzenia). Stosownie do § 4 ust. 1 statutu W(...) realizuje zatwierdzone przez Ministra Gospodarki zadania w zakresie współdziałania w realizacji programów (...), poprzez dążenie do rozwoju współpracy handlowej oraz zwiększenia napływu kapitału i nowych technologii do Polski, współpracy z podmiotami, o których mowa w § 3 pkt 2 (pkt 1), identyfikacji możliwości rozwoju polskiego eksportu, opracowywaniu propozycji zmian instrumentów wsparcia i promocji eksportu ze środków publicznych (pkt 2), organizowania seminariów i konferencji promocyjnych, stoisk targowych oraz spotkań z firmami, inwestorami, związkami przedsiębiorstw i izbami handlowymi (pkt 3), zasilania informacjami rynkowymi Portalu Promocji Eksportu Ministerstwa Gospodarki, wydawaniu materiałów informacyjnych dla przedsiębiorstw i koordynowaniu przygotowywania przewodników po rynku, prowadzeniu witryny internetowej z praktycznymi informacjami dla firm lokalnych i polskich (pkt 4). Na podstawie § 4 ust. 2 W(...) współpracuje z Wydziałem E. Ambasady RP w L. w zakresie realizacji swoich zadań. Stosownie do statutu pozwanego działa on na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.), ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej (Dz.U. Nr 128, poz. 1403 z późn. zm.) (§ 1 pkt 1 i 2 statutu). Powyższe zarządzenie wydano na podstawie art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.).

2 sierpnia 2010 r. pomiędzy Wydziałem (...) Ambasady RP z siedzibą w L., a powódką S. S. powódka doszło do nawiązania umowy o pracę na czas próbny od 2 sierpnia 2010 r. do 31 października 2010 r. na stanowisku referenta w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie strony wskazały, że miejscem zamieszkania powódki jest B., ul. K. Strony ustaliły, że miejscem pracy powódki będzie siedziba pozwanego, natomiast wynagrodzenie płatne z dołu w sposób i na warunkach określonych w regulaminie wynagradzania pracowników placówek zagranicznych niebędących członkami służby zagranicznej. Ponadto ustalono, że wynagrodzenie zasadnicze powódki na zajmowanym stanowisku ustalone zostało z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej, wynoszącej 1873,84 PLN i składa się z

wynagrodzenia zasadniczego wg. mnożnika 1,300, tj. 2.435,99 PLN. Jednocześnie strony ustaliły, że powódce będzie przysługiwał od podjęcia wykonywanych obowiązków do dnia ich zakończenia dodatek walutowy płatny z góry na warunkach określonych w regulaminie w wysokości 1.139,00 GBP przy zastosowania mnożnika dodatku walutowego bazowego wynoszącego 2,700.

Strony zgodnie przyjęły do wiadomości, że stosunek prawny między stronami regulowany jest przepisami obowiązującymi na terenie Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych oraz podatku dochodowego od osób fizycznych. Strony zgodnie oświadczyły, że stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.) nawiązanie stosunku pracy rodzi obowiązek ubezpieczeń społecznych. Na równi z zatrudnieniem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej uważa się zatrudnienie obywateli polskich za granicą w polskich przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, stałych przedstawicielstwach przy ONZ i innych misjach lub misjach specjalnych, a także w innych polskich placówkach instytucjach lub przedsiębiorstwach, chyba, że umowy międzynarodowe stanowią inaczej (art. 8 ust. 14 ustawy). Wskazano również, że zasady podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu reguluje ustawa z dnia 6 lutego 1997 r. o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym.

Przed przystąpieniem do pracy powódka przeszła szkolenie z Bezpieczeństwa i Higieny Pracy organizowane w formie samokształcenia kierowanego przez Ministerstwo Gospodarki, jak również uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do podjęcia pracy na stanowisku referendarza W(...) w L.

Stosownie do oświadczenia pracownika do celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT - 2) danymi identyfikacyjnymi i adresem zamieszkania podatnika był B., ul. W. Stosownie do druku ZUS P ZUA powódka została zarejestrowana w zakresie obowiązkowym ubezpieczeniom w Polsce. Powyższe składki oraz zaliczki odprowadzano do odpowiednich organów w Rzeczypospolitej Polsce.

Stosunek pracy między stronami kontynuowano na podstawie umowy o pracę z 29 października 2010 r. na czas określony od 1 listopada 2010 r. do dnia 31 października 2013 r. oraz umowy o pracę 10 października 2013 r. na czas określony od 1 listopada 2013 r. do 30 października 2014 r. z postanowieniami w brzmieniu identycznym jak umowa zawarta na okres próbny.

W trakcie zatrudnienia powódka od 17 marca 2014 r. do 2 września 2014 r. przebywała na zwolnieniach lekarskich w związku z ciążą korzystając przy tym ze służby zdrowia w Wielkiej Brytanii, zgodnie z przepisami tam obowiązującymi.

Poczynając od 3 września 2014 r. do 30 października 2014 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim. W związku z rozwiązaniem się stosunku pracy wydano powódce świadectwo pracy w języku polskim zawierające wszelkie informacje wymagane w tym zakresie przez prawo polskie.

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powódka była współnikiem i prezesem zarządu spółki B. w Wielkiej Brytanii działalność gospodarczą.

Pozwem skierowanym przeciwko Ministerstwu Gospodarki, S. S. wniosła o ustalenie, że stosunek pracy z Ministerstwem Gospodarki - Wydziałem (...) Ambasady RP w L., na stanowisku referenta, w pełnym wymiarze czasu pracy, nawiązany 2 sierpnia 2010 r., na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie kontynuowany na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony zawartych od 1 listopada 2010 r. do 31 października 2013 r. oraz od 1 listopada 2013 r. do 30 października 2014 r. przekształcił się w stosunek pracy na czas nieokreślony po upływie 4 lat od dnia nawiązania, tj. z dniem 2 sierpnia 2014 r. i istnieje nadal, wniosła także o dopuszczenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach, a ewentualnie o nakazanie pozwanemu zawarcia z powódką kolejnej umowy o pracę, na czas nieokreślony, na stanowisku referenta w pełnym wymiarze czasu pracy, na warunkach nie gorszych niż dotychczasowe, z mocą od 31 października 2014 r. Wniosła również o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie 4 maja 2015 r. pełnomocnik powódki wskazał, że pozwanym jest Wydział (...) Ambasady RP w L., a z ostrożności procesowej wskazuje, że

również Ministerstwo Gospodarki. W związku z powyższym, sąd postanowieniem z 4 maja 2015 r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego wskazaną jednostkę.

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo Gospodarki wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego od powódki.

Wyrokiem z 29 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy w W. w punkcie I oddalił powództwo, w punkcie II zasądzając od powódki na rzecz pozwanego Wydziału kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając mu naruszenie art. 8 ust. 1, 2, 3 i 4 w zw. z art. 3 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych („Rzym I”); art. 203¹ lit. a), art. 204¹ ustawy brytyjskiej Employment Rights Act 1996 oraz art. 82 lit. a i b ustawy brytyjskiej the Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment Regulations 2002) (FA) oraz art. 96¹ lit. b, art. 94¹, art. 108¹, art. 82 i art. 98 ustawy brytyjskiej the Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment Regulations 2002) (FA).

W wyniku rozpoznania apelacji powódki Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki jest całkowicie bezzasadna i podlegała oddaleniu, jednocześnie wskazując, że w pełni zaaprobował i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że stosunek pracowniczy powódki został nawiązany z niezależną jednostką budżetową powstałą na podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki (obecnie Ministra Rozwoju) w celu zapewnienia wykonywania swoich statutowych zadań. Nie ulega również wątpliwości, że pozwany Wydział stanowi podmiot prawa polskiego świadczącego swoją działalność poza granicami państwa.

Sąd Okręgowy stwierdził także, co również wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, że stosunek pracy powódki został określony zgodnie z

normami obowiązującymi w Rzeczypospolitej Polskiej. Przed przystąpieniem do wykonywania umówionych zadań powódka przeszła wymagane polskim prawem pracy odpowiednie szkolenia z BHP. Ponadto uzyskała ona zaświadczenie o zdolności do wykonywania powierzonych jej zadań na podstawie art. 43 pkt 2 oraz art. 229 § 4 k.p. Powyższe zaświadczenie zostało wydane na podstawie badania przeprowadzonego w Polsce, na podstawie obowiązujących w tym zakresie przepisów. Wysokość wynagrodzenia ustalono w kwocie PLN - a więc polskiej walucie. Dodatkowy składnik wynagrodzenia w postaci dodatku walutowego wynikał z treści zarządzenia nr 3 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z 8 lutego 2010 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagrodzenia pracowników placówek zagranicznych niebędących członkami korpusu służby zagranicznej. Oba te składniki wynagrodzenia były, stosownie do art. 8 ust. 14 w zw. z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.), obciążone obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu. Jednocześnie miesięczne zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, stosownie do oświadczenia powódki o miejscu zamieszkania złożonego pracodawcy, były rozliczane na rzecz Urzędu Skarbowego w B. Bez znaczenia dla powyższego pozostawało to, że powódka faktycznie przez okres świadczenia pracy przebywała na terenie Wielkiej Brytanii.

Podobnie sytuacja miała się z ubezpieczeniem zdrowotnym, które - stosownie do rozliczanych przez pozwanego pracodawcę - były wypłacane na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Z., Inspektoratu w T. Sąd odwoławczy wskazał, że stosownie do złożonego do akt sprawy pisma Brytyjskiego Urzędu Skarbowego i Celnego wynika, że powódka – zgodnie z art. 11 ust. 3 pkt a rozporządzenia z dnia 29 kwietnia 2004 r. Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE. L Nr 166, str. 1) składki powódki ubezpieczenia społecznego winny być przekazywane dla brytyjskiego systemu ubezpieczenia społecznego, to jednak pismo to nie posiada charakteru prawnotwórczego i nie jest dla tut. Sądu wiążące. Przy czym Sąd Okręgowy miał na uwadze to, że przedstawiona w owym piśmie wykładnia, że ze względu na fakt, że powódka nie była pracownikiem służby zagranicznej, a jej stosunek prawny z

pozwany regulowało prawo pracy sensu stricte (tj. Kodeks pracy) to stosownie do powołanej normy jej stosunek prawny winny uwzględniać przepisy brytyjskiego systemu prawa ubezpieczeń społecznych. Niemniej jednak, zdaniem Sądu drugiej instancji, nie przesądzało to o braku powiązań stosunku pracowniczego powódki z Polską. To bowiem charakterystyczny status prawny pozwanego Wydziału - będącego częścią misji dyplomatycznej oraz podmiotem prawa polskiego - tj. polską jednostką budżetową, jak również przeważające w zakresie stosunku pracowniczego regulacje zgodne z obowiązującym w Polsce prawem, rozliczanie się z podatku dochodowego w Rzeczypospolitej przemawiało za tym, że umowa o pracę powódki wykazywała ściślejszy związek z Rzeczypospolitą Polską. W tym też względzie Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że w niniejszej sprawie właściwym i zasadnym będzie zastosowanie reguły korekcyjnej wynikającej z art. 8 ust. 4 rozporządzenia Rzym I. Wobec powyższego należało odstąpić od zastosowania norm prawa państwa korzystniejszego dla powódki, a ustalonych na podstawie art. 8 ust. 2 i 3 w/w rozporządzenia. Tym samym zarzuty naruszenia przepisów ustaw brytyjskich Employment Rights Act 1996 oraz the Fixed-term Employees (Prevention of Less Favorable Treatment Regulations 2002) (FA) nie mogły odnieść zamierzonego skutku.

W przypadku stwierdzenia podstaw do ustalenia, że stosunek pracy powódki podlegał prawu obowiązującemu w Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie reguły korekcyjnej, odpowiednie stosowanie przepisów korzystniejszych wynikających z art. 8 ust. 2 i 3 rozporządzenia nie znajduje uzasadnienia prawnego.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości. Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. art. 8 ust. 1, 2 , 3 i 4 w zw. z art. 3 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych („Rzym I”) przez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: polegające na uznaniu, iż:

a. prawem właściwym dla stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwanym byłoby (nawet w razie braku wyboru prawa) prawo polskie, a nie prawo brytyjskie jako prawo państwa, z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę wykonaniu umowy, gdyż umowa wykazuje „ściślejszy związek z Polską”;

b. tym samym dokonany przez strony wybór prawa polskiego dla umowy o pracę wykluczył ochronę przyznaną powódce na podstawie przepisów brytyjskiego prawa pracy, gwarantującym jej przedłużenie umowy na o pracę na czas nieoznaczony jak i nakazującym pracodawcy jej dalsze zatrudnianie;

co doprowadziło do niezastosowania powołanych w pkt 3 przepisów materialnego brytyjskiego prawa pracy, będących podstawą roszczeń powódki;

2. art. 8 ust. 4 Rozporządzenia Rzym I w zw. z art. 18 ust. 1 lit. a) i b) Konwencji między Rzeczpospolitą Polską a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodów i od zysków majątkowych (Dz.U. z 2006 r. Nr 240, poz. 1840) w zw. z art. 3 ust. 2a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 2032) przez ich błędną wykładnię i uznanie, że sporny stosunek pracy wykazywał ściślejszy związek z Rzeczpospolitą Polską, ze względu na opodatkowanie dochodu powódki w Polsce, podczas gdy dochód powódki z tyt. zatrudnienia u pozwanego podlegał opodatkowaniu w Wielkiej Brytanii;

3. powołanych w pozwie przepisów materialnego brytyjskiego prawa pracy, (których to stosowania Strony zdaniem powódki nie mogły wyłączyć, z racji tego, iż w razie braku wyboru prawa byłyby one właściwe dla stosunku pracy i gwarantowały one ochronę powódce) to jest:

a. art. 203 (1) lit. a), 204(1) ustawy brytyjskiej - Employment Rights Act 1996 oraz art. 8(2) lit. a) i b) ustawy brytyjskiej the Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment Regulations 2002) (FA) przez ich niezastosowanie i brak uznania, iż umowa o pracę powódki przekształciła się w umowę zawartą na czas nieoznaczony;

b. art. 95 (1) lit. b), art. 94(1), art. 108(1), art. 92, 98 ustawy brytyjskiej FA przez ich niezastosowanie i brak nakazania Pozwanej zawarcia z Powódką kolejnej umowy o pracę (zgodnie z żądaniem pozwu).

Wobec powyższego skarżąca wniosła o:

1. Uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania; względnie - uchylenie także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 29 czerwca 2016 r., opatrzonego sygn. akt VIII P (...) i przekazanie sprawy do rozpoznania temu Sądowi lub innemu sądowi równorzędnemu;

Względnie

2. Uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie w całości powództwa przeciwko Wydziałowi (...) Ambasady RP w L. i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, przy czym wskazuję, iż ilekroć w żądaniu jest mowa o pracodawcy - Ministerstwu Gospodarki - Wydziałowi (...) Ambasady RP w L. należy przez to rozumieć Wydział (...) Ambasady RP w L. oraz zasądzenie od tego pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

3. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za wszystkie instancje oraz za postępowania kasacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona w stopniu przemawiającym za uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej (jej podstaw) i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera

zarzutu naruszenia przepisów postępowania (bądź jeżeli taki zarzut okaże się niezasadny).

Uzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 8 ust. 1, 2, 3 i 4 w zw. z art. 3 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych („Rzym I”), bowiem Sąd drugiej instancji, choć dokonał zasadniczo poprawnej wykładni tych przepisów w oparciu o szeroko wskazane źródła zarówno z zakresu judykatury, jak i doktryny prawa, to jednak w efekcie końcowym błędnie odczytał obowiązki ciążące na sądach na podstawie tego przepisu i dokonał jego niewłaściwego zastosowania.

Przypomnieć należy, że art. 8 rozporządzenia Rzym I zawiera reguły kolizyjne dotyczące określenia prawa właściwego dla indywidualnych umów o pracę zawierających element transgraniczyczny. W ust. 1 tego artykułu przewidziano generalną zasadę, zgodnie z którą indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Z tym jednak zastrzeżeniem, że wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu. Kolejne ustępy omawianego artykułu – 2, 3 – zawierają wyjątki na wypadek braku wyboru prawa właściwego przez strony umowy oraz – w ust. 4 – regułę korekcyjną.

I tak, zgodnie z tymi przepisami, w zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub - gdy takiego brak - z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. Jeżeli jednak na podstawie tej zasady nie można ustalić prawa właściwego, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika. Natomiast reguła korekcyjna przewiduje, że jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że

umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa.

Z artykułu 8 rozporządzenia Rzym I daje się zatem wywieść pewien ciąg czynności, jakie sądy rozpoznające sprawę powinny powziąć, aby ustalić prawo właściwe dla danej indywidualnej umowy o pracę. W pierwszej kolejności na sądzie ciąży obowiązek sprawdzenia, czy strony umowy dokonały wyboru prawa właściwego. Jeżeli tak, to wiążąca dla sądu, co do zasady, jest decyzja stron, co jednak nie oznacza, że prawo drugiego państwa nie ma żadnego znaczenia dla danej umowy o pracę, bowiem, zgodnie ze zdaniem drugim ust. 1, wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 omawianego artykułu. Sąd zatem musi jeszcze ustalić, jakie prawo byłoby właściwe, gdyby strony nie dokonały wyboru prawa, a następnie sprawdzić (gdyby okazało się, że byłoby to prawo państwa innego, niż państwo, którego prawo wybrały strony), czy wybór prawa nie narusza zasady korzystności i nie pozbawia pracownika ochrony przyznanej na podstawie przepisów bezwzględnie obowiązujących i semiimperatywnych. Gdyby tak się okazało, zastosowanie w tym zakresie znajdują bowiem te przepisy, a nie przepisy prawa państwa wybranego przez strony.

W przypadku braku wyboru prawa przez strony umowa podlega prawu państwa, w którym lub - gdy takiego brak - z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. Jeżeli jednak na podstawie tej zasady nie można ustalić prawa właściwego, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika. Jednak jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa. Zatem sądy w takim przypadku powinny ustalić państwo, w którym lub z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Ewentualnie, gdyby w ten sposób nie można było ustalić prawa właściwego, sąd powinien ustalić państwo, w którym znajduje się

przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika. W każdym przypadku sądy powinny jednak również zbadać, czy ze wszystkich okoliczności nie wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3 i, w przypadku stwierdzenia, że tak jest, zastosować prawo tego innego państwa.

Tzw. reguła korekcyjna określona w art. 8 ust. 4 rozporządzenia ma charakter wyjątkowy i jako taka powinna być stosowana z ostrożnością, po dokładnym zbadaniu okoliczności sprawy. Wskazuje na to zresztą już sama treść tego przepisu, która stanowi, że ściślejszy związek z innym państwem powinien wynikać „ze wszystkich okoliczności”, nie oznacza to oczywiście, że każda okoliczność sprawy powinna wskazywać na prawo takiego „innego” państwa, jednak wszystkie okoliczności muszą być zbadane, aby stwierdzić występowanie tego ściślejszego związku. Wskazał na to Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z 12 września 2013 r., C-64/12 (Anton Schlecker przeciwko Melitcie Josefie Boedeker), w którym Trybunał (na tle artykułu 6 ust. 2 Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r., o treści zbliżonej do art. 8 rozporządzenia Rzym I) wskazał, że art. 6 ust. 2 Konwencji o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, otwartej do podpisu w Rzymie w dniu 19 czerwca 1980 r., należy interpretować w ten sposób, że nawet jeżeli pracownik świadczy pracę w wykonaniu umowy o pracę zazwyczaj, długotrwale i nieprzerwanie w tym samym państwie, to sąd krajowy może, na podstawie art. 6 ust. 2 *in fine*, odstąpić od stosowania prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, jeżeli z całokształtu okoliczności wynika, że istnieje ściślejszy związek pomiędzy tą umową i innym państwem. W tym celu sąd odsyłający musi wziąć pod uwagę całokształt okoliczności charakteryzujących stosunek pracy i ustalić, która bądź które z nich są według jego oceny najważniejsze. Sąd orzekający w konkretnym przypadku nie może jednak automatycznie dojść do wniosku, że należy odstąpić od stosowania normy ustanowionej w art. 6 ust. 2 lit. a) konwencji rzymskiej z tego tylko powodu, że inne istotne okoliczności - poza rzeczywistym miejscem pracy - ze względu na liczbę tych okoliczności wskazują na inne państwo. Pośród ważnych elementów wskazujących na powiązanie należy wziąć pod uwagę w szczególności państwo, w

którym pracownik najemny płaci podatek dochodowy, oraz państwo, w którym ów podatnik należy do systemu zabezpieczenia społecznego oraz do rozmaitych systemów emerytalnych, ubezpieczenia zdrowotnego i na wypadek inwalidztwa. Ponadto sąd odsyłający musi również uwzględnić całokształt okoliczności danej sprawy, takich jak między innymi elementy związane z określeniem wynagrodzenia i innych warunków pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, po pierwsze, że nie ulega wątpliwości, że strony dokonały wyboru prawa polskiego, jako obowiązującego dla zawartej przez siebie umowy o pracę. Wybór ten nie mógł jednak pozbawiać powódki ochrony zagwarantowanej przepisami semiimperatywnymi i bezwzględnie obowiązującymi prawa państwa, które byłoby właściwe, gdyby strony tego wyboru prawa nie dokonały. Konieczne w niniejszej sprawie było zatem zbadanie, prawo, którego państwa byłoby właściwe w razie braku dokonania wyboru prawa przez strony.

Sąd drugiej instancji słusznie wskazał, że w grę wchodziło tutaj ustalenie tego prawa na podstawie art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I albo art. 8 ust. 4 tego rozporządzenia, w razie stwierdzenia, że umowa wykazywała ściślejszy związek z prawem państwa innego, niż ustalone na podstawie art. 8 ust. 2.

Jednak, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, Sąd Okręgowy nie rozważył należycie w niniejszej sprawie wszystkich jej okoliczności, które pozwalałyby uznać, że stosunek pracy powódki wykazuje ściślejszy związek z prawem polskim, niż z prawem Wielkiej Brytanii, gdzie świadczona była praca, tym samym za wcześniej uznał, że nie znajdują zastosowania przepisy prawa brytyjskiego zapewniające silniejszą ochronę powódce.

Sąd drugiej instancji zauważył, że stosunek pracy został nawiązany z polską jednostką budżetową, stanowiącą podmiot polskiego prawa, dalej zauważył również, że nawiązanie stosunku pracy, w tym odbycie szkolenia BHP oraz wstępne badania lekarskie zostały przeprowadzone na podstawie polskich regulacji. Sąd odwoławczy wziął również pod uwagę, że zarówno zaliczki na podatek dochodowy, jak i składki na ubezpieczenia społeczne odprowadzane były do odpowiednich polskich

organów. Jednocześnie Sąd zaznaczył, że stosownie do złożonego do akt sprawy pisma Brytyjskiego Urzędu Skarbowego i Celnego wynika, że powódka - stosownie do art. 11 ust. 3 pkt a rozporządzenia z dnia 29 kwietnia 2004 r. Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE. L Nr 166, str. 1) składki ubezpieczenia społecznego powódki powinny być przekazywane do brytyjskiego systemu ubezpieczenia społecznego, to jednak pismo to nie posiada charakteru prawotwórczego i nie było dla Sądu wiążące. Przy czym Sąd Okręgowy wskazał, że miał na względzie, że przedstawiona w owym piśmie wykładnia, ze względu na fakt, że powódka nie była pracownikiem służby zagranicznej, a jej stosunek prawny z pozwanym regulowało prawo pracy sensu stricto (tj. Kodeks pracy), to stosownie do powołanej normy jej stosunek prawny powinny uwzględniać przepisy brytyjskiego systemu prawa ubezpieczeń społecznych. W ocenie Sądu Okręgowego nie przesądzało to jednak o braku powiązań stosunku pracowniczego powódki z Polską, bowiem to charakterystyczny status prawny pozwanego Wydziału - będącego częścią misji dyplomatycznej oraz podmiotem prawa polskiego - tj. polską jednostką budżetową, jak również przeważające w zakresie stosunku pracowniczego regulacje zgodne z obowiązującym w Polsce prawem, rozliczanie się z podatku dochodowego w Rzeczypospolitej przemawia za tym, że umowa o pracę powódki wykazywała ściślejszy związek z Rzeczypospolitą Polską.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy niesłusznie pominął, albo zbagatelizował szereg okoliczności sprawy, które wskazywały na wniosek wprost przeciwny do tego przyjętego przez Sądy *meriti* w niniejszej sprawie. Sąd drugiej instancji nie przywiązał właściwie żadnej wagi do faktu, że zarówno siedzibą pracodawcy, jak i miejscem wykonywania jego zadań było terytorium Wielkiej Brytanii, a ponieważ powódka została zatrudniona właśnie w celu uczestniczenia w realizacji tych zadań, to również jej praca świadczona była na terytorium brytyjskim i była ściśle powiązana z działalnością pracodawcy poza granicami Polski, nie zaś z jego podporządkowaniem polskim władzom na terenie kraju, które tę jednostkę powołały do życia. Co więcej, zarówno siedziba pracodawcy, jak i miejsce zamieszkania powódki znajdowały się na terytorium Wielkiej Brytanii. Sąd kluczowe znaczenie przyznał faktowi odprowadzania podatku dochodowego w Polsce oraz

podleganiu polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego. Jednak twierdzenia te Sąd oparł wyłącznie o faktyczne odprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy, jak i składek na ubezpieczenia społeczne. Tymczasem, w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego, Sąd Okręgowy sam przyznał, że właściwym powinien być system brytyjski, jednocześnie, pomimo tego, że okazało się, że system zabezpieczenia społecznego został określony niewłaściwie, nie podjął żadnych prób ustalenia, czy pracodawca prawidłowo odprowadzał zaliczki na podatek dochodowy w Polsce, czy też powódka powinna zostać uznana za brytyjską rezydentkę podatkową. W ocenie Sądu Najwyższego nie można przykładać wagi jedynie do faktycznego odprowadzania składek lub też zaliczek na podatki w jednym kraju, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że jest to działanie błędne, bowiem dana osoba powinna podlegać ubezpieczeniom czy też podatkom w kraju świadczenia pracy. Stwierdzenie, że właściwym systemem zabezpieczenia społecznego lub krajem rezydencji podatkowej jest kraj świadczenia pracy podważa prawidłowość uznania, że praca miała związek z prawem innego państwa, niż określone na podstawie art. 8 ust. 2 rozporządzenia Rzym I. Sąd drugiej instancji w końcu zupełnie pominął fakt, że powódka korzystała z usług brytyjskiej służby zdrowia na podstawie brytyjskich przepisów, przebywała na terytorium Wielkiej Brytanii również w okresie niezdolności do pracy, jednocześnie Sąd nie poczynił żadnych ustaleń, w kierunku ustalenia, czy powódka podlegała brytyjskiemu ubezpieczeniu zdrowotnemu i chorobowemu i korzystała ze świadczeń z nich wynikających w okresie swojej niezdolności do pracy, czy też korzystała w tym zakresie ze świadczeń na podstawie polskiego ubezpieczenia zdrowotnego i chorobowego.

Sąd drugiej instancji rozpoznając sprawę ponownie powinien ocenić całość okoliczności niniejszej sprawy, zarówno pod względem faktycznych działań stron umowy o pracę, jak i prawnego powiązania nawiązanego stosunku pracy z prawem polskim i brytyjskim. Dopiero wówczas będzie mógł ocenić, czy zastosowanie znajdzie prawo miejsca świadczenia pracy na podstawie art. 8 ust. 2 rozporządzenia, czy też prawo polskie na podstawie reguły korekcyjnej określonej w art. 8 ust. 4. W tej chwili nie jest możliwa ocena kasacyjna prawidłowości odmowy zastosowania przepisów prawa brytyjskiego, bowiem Sąd drugiej instancji

nie dopełnił swoich obowiązków w zakresie dokonania oceny wszystkich okoliczności sprawy potrzebnych do zastosowania reguły korekcyjnej i uznania, że w przypadku braku wyboru prawa, prawem właściwym byłoby prawo polskie.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.