



Sygn. akt II UK 150/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Anna Matura

w sprawie z wniosku „F.”

z o.o. w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w W.

z udziałem zainteresowanego W. R.

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 9 maja 2018 r.,

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

z dnia 3 listopada 2016 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną i zasądza od skarżącej na rzecz organu rentowego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 3 listopada 2016 r. oddalił apelację „F.” z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. XIV Wydziału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 31 marca 2011 r. oddalającego jej odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W. z dnia 9 września 2008 r. odmawiającej wydania zaświadczenia na formularzu E-101 dla zainteresowanego pracownika tej spółki W. R. o podleganiu w okresie od 16 lutego 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego z tytułu pracy wykonywanej na terytorium innych niż Polska państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

W sprawie zainteresowany, zgodnie z wystawionym w dniu 29 lutego 2009 r. świadectwem pracy, był zatrudniony przez odwołującą się spółkę w okresie od 13 lutego 2006 r. do 28 lutego 2009 r., w tym od 13 lutego 2006 r. do 4 listopada 2007 r. wykonywał prace budowlane na terenie Wielkiej Brytanii, a od 5 listopada 2007 r. do 28 lutego 2009 r. we Francji, choć miał też korzystać z licznych urlopów bezpłatnych w dniach: 18 kwietnia do 6 maja 2007 r.; 20 października do 4 listopada 2007 r.; 31 grudnia 2007 r.; 1-2 stycznia 2008 r., 27-31 maja 2008 r.; 11 do 31 grudnia 2008 r. i od 1 stycznia do 28 lutego 2009 r., a w dniach 8-10 grudnia 2008 r. ze zwolnienia lekarskiego, podczas których przebywał w Polsce, która jest jego stałym miejscem zamieszkania. Jego pracodawca ma siedzibę w Polsce, ale nie prowadzi tam swojej działalności. Organ ubezpieczeń społecznych we wcześniejszych okresach wystawiał dla zainteresowanego potwierdzenia podlegania polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych, czego zaniechał w spornej decyzji po ustaleniu, że płatnik składek spółka F. nie prowadziła w Polsce godnej odnotowania działalności gospodarczej, ale miała tylko siedzibę i personel rekrutujący polskich pracowników do pracy w kilku krajach członkowskich UE, którzy w tych samych okresach zatrudnienia nie wykonywali zwykłej pracy co najmniej w dwóch z nich.

Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego i jego prawną kwalifikację, oceniając, że spór w sprawie sprowadzał się do interpretacji przepisów tytułu II rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971

r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.Urz. WE z 5 lipca 1971 r., L 149, ze zm., powoływanego dalej jako rozporządzenie nr 1408/71), a w szczególności jego art. 14 ust. 1a i 2b. Przepisy te (obowiązujące na datę wydania decyzji) stanowiły pełny i jednolity system norm kolizyjnych, mający celu podleganie pracowników przemieszczających się w Unii Europejskiej systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego, dla uniknięcia komplikacji wynikających z potencjalnego zbiegu różnych ustawodawstw krajowych. Zasadniczo delegowany pracownik najemny podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym pracuje (zasada *lex loci laboris*). Wyjątki od tej zasady, w tym określone w art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71, który stosuje się tylko w szczególnych sytuacjach, kiedy zastosowanie zasady sformułowanej w art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia nr 1408/71 „mogłoby nieść ryzyko, że zarówno pracownik, jak i pracodawca oraz instytucje zabezpieczenia społecznego nie tylko nie unikną komplikacji administracyjnych, które mogą skutkować utrudnieniami w swobodnym przepływie osób objętych tym rozporządzeniem, lecz przeciwnie, takie komplikacje napotkają”. Odwołująca się spółka zarzucała, że dla zainteresowanego właściwy jest polski system ubezpieczenia społecznego na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b pkt ii) rozporządzenia, gdyż jego status był statusem „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich”.

Sąd drugiej instancji oceniając to pojęcie (osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich) odwołał się do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2009 r., II UK 99/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 162), który uznał, że przy interpretacji „powyższego przepisu należy uwzględnić różnicę wynikającą z norm ust. 1 i 2 art. 14 rozporządzenia. O ile w ust. 1 ustanawia się wyjątek od zasady miejsca zatrudnienia, to w art. 14 ust. 2 zawarte zostały normy kolizyjne, ponieważ zastosowanie zasady miejsca zatrudnienia i podlegania jednemu ustawodawstwu w związku z wykonywaniem zatrudnienia w różnych państwach u wielu, bądź jednego pracodawcy, wywołuje określone trudności z ustaleniem ustawodawstwa właściwego, skoro tylko na podstawie art. 13 ust. 1 i ust. 2 lit. a nie byłoby wiadomo, które ustawodawstwo

należy ostatecznie wybrać. Taki jest też cel normy kolizyjnej z art. 14 ust. 2 lit. b pkt ii) rozporządzenia”, z której wynika, że określa on sytuację osoby zatrudnionej przez jednego pracodawcę, który prowadzi działalność na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego i w tych państwach wykonywana jest praca, przy czym warunkiem koniecznym jest, aby miejsce zamieszkania pracownika „nie pokrywało” się z miejscem wykonywania przez niego pracy. W tym kolizyjnym zakresie przyjmuje się, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia dotyczy tylko zatrudnienia (działalności) związanej z wielokrotnymi krótkoterminowymi pobytami w kilku państwach członkowskich. „Są to przypadki znacznie odbiegające od ‘zwykłego skierowania’, tym bardziej, że na podstawie typowego łącznika miejsca wykonywania pracy nie sposób wówczas określić ustawodawstwa właściwego w danym czasie, bądź też jego jednoznaczne ustalenie napotyka na trudności”.

W pojęciu osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b pkt ii) rozporządzenia chodzi zatem o pracownika, który w tym samym czasie pracuje w wielu Państwach Członkowskich dla jednego pracodawcy prowadzącego działalność w kilku Państwach Członkowskich. Natomiast nie obejmuje przypadków, w których pracownik wykonuje obowiązki pracownicze kolejno w kilku państwach członkowskich w następujących po sobie okresach, w określonej kolejności czasowej. W takiej ocenie Sąd drugiej instancji odwołał się do wyroku Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 4 października 2012 r. w sprawie C-115/11 oraz komentarza pod redakcją K. Ślebzaka: „Koordynacja Systemów Zabezpieczenia Społecznego”, LEX 2012. W tym orzeczeniu Trybunał uznał, że jeśli wykonywanie pracy najemnej ma miejsce na terytorium tylko jednego państwa unijnego w jednym czasie, stanowiąc „zwykłą” sytuację zainteresowanej osoby, to taka osoba „nie może wchodzić w zakres art. 14 ust. 2 rozporządzenia Nr 1408/71”, a zatem nie jest „zwykle” zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich. „Nie ma przy tym znaczenia, czy praca była świadczona w oparciu o jedną umowę o pracę, czy też więcej umów zawieranych kolejno po sobie”. Organ rentowy ma nie tylko prawo, ale też prawny obowiązek dokonania prawidłowej oceny faktów mających znaczenie dla zastosowania reguł określania właściwego ustawodawstwa z dziedziny zabezpieczenia społecznego, a tym samym zagwarantowania, że

informacje podane w zaświadczeniu będą prawdziwe. Ponadto Trybunał Sprawiedliwości w wyroku z dnia 4 października 2012 r., C-115/11, wskazał, że przy ocenie okoliczności faktycznych niezbędnych do określenia właściwego ustawodawstwa, dana instytucja może wziąć pod uwagę, oprócz brzmienia umowy o pracę, takie czynniki jak: „sposób, w jaki uprzednio były w praktyce wykonywane podobne umowy tego rodzaju między pracodawcą a pracownikiem, okoliczności zawarcia owych umów lub ogólniej cechy charakterystyczne i metody prowadzenia działalności przez dane przedsiębiorstwo w zakresie, w jakim czynniki te mogą rzucić światło na rzeczywisty charakter rozpatrywanej pracy”. Zaświadczenie E-101 jest co do zasady wydawane przed rozpoczęciem okresu delegowania, do którego się odnosi, lub na początku tego okresu, przeto „ocena wspomnianych faktów jest dokonywana na podstawie przewidywanej sytuacji dotyczącej zatrudnienia zainteresowanego pracownika”. Jeżeli na podstawie innych niż umowa istotnych w sprawie dowodów okaże się, że zatrudnienie danego pracownika w rzeczywistości różni się od sytuacji opisanej w jego umowie o pracę, to „na instytucji właściwej ciąży powinność, bez względu na brzmienie umowy, oparcia swoich ustaleń na faktycznej sytuacji pracownika i w razie potrzeby odmowy wydania zaświadczenia (...) lub cofnięcia go, jeżeli instytucja właściwa państwa członkowskiego, w którym pracownik najemny świadczy pracę, wyrazi wątpliwości co do prawdziwości faktów będących podstawą wydania zaświadczenia lub co do przestrzegania wymogów. W szczególności, jeżeli okaże się, że pomimo brzmienia umowy o pracę sytuacja danej osoby nie spełnia którejś z przesłanek w ramach unormowania określonego w rozporządzeniu nr 1408/71, takiego jak unormowanie z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt i) lub z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt ii) - unormowanie to nie może być stosowane”.

Odwołująca się spółka złożyła wnioski o wydanie zaświadczenia na formularzu E-101 dla zainteresowanego pracownika w dniach 8 lutego 2008 r. i 23 kwietnia 2008 r. za okres od 16 lutego 2008 r. do 31 grudnia 2009 r., tymczasem zainteresowany „bezsparnie” pracował w okresie od 13 lutego 2006 r. do 4 listopada 2007 r. w Wielkiej Brytanii, a od 5 listopada 2007 r. do 7 grudnia 2008 r. we Francji, „natomiast od 8 grudnia 2008 r. do 28 lutego 2009 r. przebywał w Polsce na zwolnieniach lekarskich i urlopach”. Ustalony w sprawie stan faktyczny „nie pozwala zatem na dokonanie innej oceny prawnej niż uczynił to sąd pierwszej

instancji w zaskarżonym wyroku”, któremu nie można zarzucić naruszenia prawa materialnego.

W skardze kasacyjnej spółka F. zarzuciła naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 i ust. 14, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.) oraz art. 14 ust. 2 lit. b ii) Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 149.2 z 5 lipca 1971 r. ze zm.) i art. 12 a (5) ust. 4 Rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE L 72.74.1 z 26 marca 1972 r. ze zm.) przez ich niezastosowanie.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ponieważ „z jednej strony jest ona oczywiście uzasadniona, a z drugiej, występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne i potrzeba orzeczniczego wyjaśnienia przepisu prawa europejskiego w sytuacji, kiedy prawomocny wyrok Sądu wywołał poważne skutki nie tylko dla pracownika będącego zainteresowanym w niniejszej sprawie, lecz także dla kilkuset pracowników polskiego przedsiębiorstwa wykonujących pracę na terytoriach kilku państw w ramach jednego stosunku pracy z pracodawcą mającym siedzibę w Polsce, prowadzącym działalność na terytoriach różnych państw członkowskich Unii Europejskiej”. Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i zmianę poprzedzającego go wyroku i zaskarżonej decyzji oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez zobowiązanie pozwanego organu do wydania zaświadczenia E101 potwierdzającego, że spornym okresie zainteresowany pracownik podlegał polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych z tytułu pracy wykonywanej na terytorium państw członkowskich UE.

Ewentualnie skarżąca wnioskowała o wystąpienie przez Sąd Najwyższy z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, „czy spełnione są przesłanki przewidziane w art. 14 ust. 2 lit. b Rozporządzenia Rady (EWG) 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 na budowach (w zakładach, placówkach, oddziałach) na terytoriach co najmniej dwóch innych Państw Członkowskich, na terenie których nie ma miejsca zamieszkania, do stosowania ustawodawstwa tego pierwszego Państwa?”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniosł o oddalenie skargi oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Dotyczyła ona sporu w jednej z licznych spraw tego samego rodzaju o podleganie polskiemu ubezpieczeniu społecznemu w przypadku potencjalnego zbiegu stosowania różnych systemów zabezpieczenia społecznego pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się w państwach Unii Europejskiej. Ze względu na powielające się spory tego samego rodzaju dotyczące pracowników tego samego pracodawcy, który swoje stanowisko opierał na formalnym wskazaniu w umowie o pracę miejsc zatrudnienia w kilku krajach Unii Europejskiej, twierdząc, że w ten sposób jego pracownicy byli zwykle zatrudnieni na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich UE w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 Rady (EWG) z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, uaktualnionego rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 9 grudnia 1996 r., ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem (WE) nr 1992/2006 Parlamentu Europejskiego, taki problem został skierowany w trybie pytania prejudycjalnego sądu polskiego do rozstrzygnięcia przez Trybunał UE, który w wyroku z dnia 4 października 2012 r., C-115/11 w sprawie tej samej skarżącej spółki przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, wyjaśnił, że art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia należy interpretować w ten sposób, iż w okolicznościach takich jak w przedmiotowej sprawie przed sądem krajowym - osoba, która na podstawie kolejnych umów wskazujących jako miejsce świadczenia pracy 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.

Skarżąca zatrudniała w kolejnych okresach zainteresowanego pracownika wyłącznie w Wielkiej Brytanii, a następnie w spornym okresie wyłącznie we Francji, co oznaczało, że zainteresowany zwykle nie pracował co najmniej w dwóch państwach członkowskich UE, ponadto nadal uporczywie bezpodstawnie utrzymuje, jakoby zatrudniała zainteresowanego w tym samym czasie na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich tylko dlatego, że w umowie o pracę wymieniała miejsca zatrudnienia w kilku państwach UE. Miało to wywołać trudności w ustaleniu podlegania konkretnemu krajowemu systemowi zabezpieczenia społecznego według zasady *lex loci laboris* i z tej przyczyny pracownicy skarżącej mieliby podlegać polskim ubezpieczeniom społecznym. Stanowisko takie na gruncie wspomnianego judykatu Trybunału UE, który nie podlega oferowanej przez skarżącą wykładni „*a contrario*”, zostało oparte na bezpodstawnym i nieracjonalnym twierdzeniu, jakoby pracownicy skarżącej rzekomo „zwykle” w tym samym czasie świadczyli pracę na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich UE, przeto jest chybione i ewidentnie bezzasadne także na gruncie dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyroki z 5 listopada 2009 r., II UK 99/09, OSNP 2011, nr 11-12), a w szczególności wyroku Trybunału UE z dnia 4 października 2012 r., C-115/11, w zakresie spornej interpretacji art. 14 ust. 2 lit. b pkt (ii) rozporządzenia 1408/71. W przedmiotowej sprawie Sądy obu instancji miarodajnie ustaliły, że skarżąca składała wnioski o wydanie zaświadczenia na formularzu E 101 dla pracownika W. R., który w spornym okresie pracował wyłącznie we Francji i już z tego powodu nie był zwykle (podkreślenia SN) zatrudniony w tym samym czasie w dwóch lub więcej państwach członkowskich UE w rozumieniu wymienionego przepisu rozporządzenia nr 1408/71. Nie było zatem podstaw prawnych do objęcia zainteresowanego pracownika polskim ustawodawstwem ubezpieczeń społecznych, ale w spornym okresie powinien być on ubezpieczony przez stronę skarżącą w państwie świadczenia pracy (Francji), zgodnie z zasadą *lex loci laboris*. W razie wydania decyzji o niepodleganiu pracownika skierowanego przez polskiego pracodawcę do pracy w innym państwie (państwach) członkowskim Unii Europejskiej polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych polski organ ubezpieczeń społecznych powinien

przekazać tę decyzję właściwej instytucji zabezpieczenia społecznego państwa (państw), w którym praca była wykonywana, w celu uruchomienia procedury objęcia zainteresowanego pracownika właściwym systemem zabezpieczenia społecznego według zasady *lex loci laboris* (art. 13 ust. 2a rozporządzenia nr 1408/71). Taki pracownik z reguły nie posiada wiedzy ani kompetencji do poszukiwania we własnym zakresie właściwego systemu podlegania zabezpieczeniu społecznemu w innym państwie (państwach) członkowskim Unii Europejskiej, a nie powinien pozostać bez ochrony wynikającej z zatrudnienia i obowiązkowego podlegania właściwemu zabezpieczeniu społecznemu, co wymaga zasygnalizowanego wsparcia go przez polski organ ubezpieczeń społecznych, gdyż polski pracodawca nie będzie zainteresowany wszczęciem procedury objęcia pracownika systemem zabezpieczenia społecznego innego państwa, choćby ze względu na co do zasady wyższe obciążenia składkowe.

W przedmiotowej sprawie strona skarżąca nie wykazała, ale zignorowała (zbojkotowała) kilkukrotne zarządzenia Sądu pierwszej instancji zmierzające do ustalenia tzw. warunków wysłania pracowników, którzy przed delegowaniem do pracy w innym państwie (państwach) członkowskich UE powinni być uprzednio zwykle zatrudnieni i ubezpieczeni w Polsce, ani i przede wszystkim nie wykazała, że w spornym okresie zwykle prowadziła w Polsce znaczącą (istotną, godną odnotowania) działalność gospodarczą, inną niż zarządcza obsługa księgowo-finansowa pracowników, których skarżąca rekrutowała wyłącznie do wykonywania pracy za granicą. W konsekwencji Sąd obu instancji prawidłowo oceniły, że skarżąca, która w Polsce miała tylko siedzibę firmy i pracowników rekrutujących do pracy za granicą, nie udowodniła statusu przedsiębiorstwa delegującego ani koniecznych warunków delegowania zwykle zatrudnionego przez siebie w Polsce pracownika do wykonywania pracy na terytorium innego Państwa Członkowskiego UE. Takie warunki były konieczne do potencjalnego „dalszego” podlegania delegowanego pracownika, który wszakże został zatrudniony wyłącznie do świadczenia pracy za granicą, nadal polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych według dyspozycji art. 14 ust. 1 lit a) rozporządzenia nr 1408/71. W takim stanie rzeczy nie było żadnych podstaw ani uzasadnienia do kierowania następnego pytania prejudycjalnego w kolejnej podobnej sprawie pomiędzy tymi

samymi stronami, choć dotyczącej innego pracownika, które zostało wyjaśnione w wyroku Trybunału UE z 4 października 2012 r., C-115/11, skoro ponadto i przede wszystkim zainteresowany pracownik nie był zwykle zatrudniony na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich UE, bo w spornym okresie pracował wyłącznie we Francji.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zasądzając od skarżącej należne pozwanemu organowi rentowemu koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym (art. 98 k.p.c.).

r.g.