



Sygn. akt II UK 231/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

Protokolant Grażyna Niedziałkowska

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

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w W.

z udziałem zainteresowanego R. B.

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 (...),

1. oddała skargę kasacyjną,

**2. zasądza od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego
kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

F. Sp. z o.o. (wnioskodawca) w dniu 29 kwietnia 2008 r. złożył do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział [...] w W. (organ rentowy) wniosek o wydanie zaświadczenia na formularzu E 101 dla R. B. (zainteresowany) stwierdzającego, że zainteresowany podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych z uwagi na wykonywanie pracy w zakładach i na budowach wnioskodawcy w Irlandii, Wielkiej Brytanii, Francji, Niemczech, Finlandii oraz w Polsce. W piśmie z 2 czerwca 2008 r. wnioskodawca przedstawił informację potwierdzającą, że zainteresowany od 1 kwietnia 2008 r. pracuje we Francji, od października 2008 r. ma świadczyć pracę w Finlandii, zaś od maja 2009 r. w Wielkiej Brytanii. Zainteresowany z dniem 16 sierpnia 2008 r. rozwiązał z wnioskodawcą umowę o pracę.

Organ rentowy decyzją z 18 września 2008 r. odmówił wnioskodawcy wydania zaświadczenia na formularzu E 101 w stosunku do zainteresowanego za okres od 1 kwietnia 2008 r., do 31 grudnia 2009 r., ponieważ z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż zainteresowany nie był zwykle zatrudniony na terytorium kilku państw członkowskich UE/EOG.

Odwołanie wnioskodawcy od powyższej decyzji organu rentowego zostało oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego w W. z 31 marca 2011 r., XIV U (...). Sąd Okręgowy stwierdził, że w myśl art. 14 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 (Dz. Urz. UE L z 1971 r., nr 149, poz. 2, dalej jako rozporządzenie nr 1408/71) osobą zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2b (ii) rozporządzenia nr 1408/71 jest osoba, która w tym samym czasie pracuje w wielu państwach członkowskich dla jednego pracodawcy, prowadzącego działalność gospodarczą w kilku państwach członkowskich. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy uzasadniał konstatację, że zainteresowany w ramach umowy o pracę zawartej z wnioskodawcą nie był zwykle zatrudniony na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, a jedynie wykonywał pracę przez okres kilku miesięcy na terytorium jednego państwa członkowskiego, dlatego w stosunku do zainteresowanego

właściwy system zabezpieczenia społecznego powinien zostać określony w oparciu o zasadę zawartą w art. 13 ust. 2a rozporządzenia nr 1408/71. W związku z tym zaskarżona decyzja była zgodna z prawem.

Wyrokiem z 23 stycznia 2018 r., III AUa (...) Sąd Apelacyjny w [...] oddalił apelację wnioskodawcy. Sąd Apelacyjny wyjaśnił, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż zainteresowany w okresie objętym sporem, czyli od 1 kwietnia 2008 r. do 16 sierpnia 2008 r., mimo odmiennych postanowień umowy o pracę wykonywał pracę tylko na terenie Francji. Nie można zatem stwierdzić, że taki stan faktycznym wypełnia znamiona normy z art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71. Co więcej, charakterystyka pracy zainteresowanego oraz jej okres nie stoją na przeszkodzie ustaleniu ustawodawstwa właściwego według zasad ogólnych. Sąd Apelacyjny zaznaczył, że jeżeli na podstawie innych dowodów niż umowa o pracę okaże się, że sytuacja zatrudnienia danego pracownika w rzeczywistości różni się od tej opisanej w jego umowie o pracę, to na instytucji właściwej ciąży obowiązek oparcia ustaleń na faktycznej sytuacji pracownika i w razie potrzeby odmowy wydania zaświadczenia lub cofnięcia go.

Wnioskodawca zaskarżył powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną w całości, zarzucając: 1) naruszenie prawa materialnego – art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z 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. Nr 11, poz. 74 ze zm.; dalej jako ustawa systemowa) oraz art. 14 ust. 2 lit. b (ii) i (i) rozporządzenia nr 1408/71 oraz art. 12a (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 do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. UE L z 1972 r., nr 74, s. 1 ze zm., dalej jako rozporządzenie nr 574/72); 2) naruszenie przepisów postępowania – art. 382 w związku z art. 378 § 1 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c.

Wnioskodawca w skardze kasacyjnej wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Wnioskodawca ponadto wniósł o skierowanie do Trybunału

Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytań o treści: 1) „czy spełnione są przesłanki przewidziane w art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71, gdy pracownik przedsiębiorstwa mającego zarejestrowaną siedzibę w państwie członkowskim, wykonujący pracę na podstawie jednej umowy o pracę z tym samym pracodawcą/przedsiębiorstwem naprzemiennie (na zmianę, kolejno) na budowach (w zakładach, placówkach, oddziałach) na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich, na terenie których nie ma miejsca zamieszkania, do stosowania ustawodawstwa tego pierwszego państwa w czasie trwania tej umowy o pracę”?; 2) „czy podlega pod dyspozycję art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 także pracownik pracodawcy/przedsiębiorstwem z zarejestrowaną siedzibą w państwie członkowskim, mający wykonywać 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, lecz doznający przeszkody w tym założeniu na skutek nieprzewidzianego w chwili zawarcia umowy zdarzenia, powodującego wcześniejsze od przewidywanego rozwiązanie stosunku pracy”?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną wnioskodawcy organ rentowy wniosł o jej oddalenie oraz o oddalenie wniosku o skierowanie do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pytania prejudycjalnego i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o wystąpienie z pytaniem prejudycjalnym oraz skarga kasacyjna wnioskodawcy okazały się nieuzasadnione.

W niniejszej sprawie chodziło o rozstrzygnięcie kwestii prawidłowości decyzji organu rentowego z 18 września 2008 r., odmawiającej wnioskodawcy wydania zaświadczenia na formularzu E 101 w stosunku do zainteresowanego za okres od 1 kwietnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r., z uwagi na fakt, że z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynikało, iż zainteresowany nie był zwykle zatrudniony na terytorium kilku państw członkowskich UE/EOG, ponieważ w okresie od 1

kwietnia 2008 r. do 16 sierpnia 2008 r. wykonywał pracę jedynie na terytorium Francji.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym nie ulega wątpliwości, że zainteresowany nie był objęty zakresem zastosowania art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71. Nie było zatem podstaw dla wystąpienia z pierwszym pytaniem prejudycjalnym wnioskowanym przez wnioskodawcę. Sąd Najwyższy nie znalazł także argumentów, przemawiających za wystąpieniem z drugim pytaniem prejudycjalnym. Z wyroku TSUE z 4 października 2012 r., C-115/11, F. Sp. z o.o. (ECLI:EU:C:2012:606) wynika, że: 1) zasadą jest podleganie przez pracownika najemnego ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym pracuje (pkt 50); 2) wydawanie zaświadczenia E 101 musi być poprzedzone prawidłową oceną faktów mających znaczenie dla stosowania przepisów unijnej koordynacji; 3) informacje podawane w zaświadczeniu muszą być zgodne z prawdą (pkt 42); 4) zaświadczenie E 101 wydaje się co do zasady na podstawie projekcji sytuacji faktycznej wynikającej z umowy o pracę (43-44); 5) dopuszczalne jest weryfikowanie, czy ten projektowany na podstawie umowy o pracę stan faktyczny znajduje potwierdzenie w sposobie wykonywania pracy przed złożeniem wniosku lub po złożeniu wniosku o wydanie zaświadczenia E 101 (pkt 44-45); 6) jeżeli instytucja właściwa ustali, że „sytuacja w zakresie zatrudnienia danego pracownika w rzeczywistości różni się od sytuacji opisanej w jego umowie o pracę”, ma obowiązek wydać rozstrzygnięcie w przedmiocie wniosku o wydanie zaświadczenia E 101 na podstawie okoliczności, w jakich praca jest rzeczywiście wykonywana a nie na podstawie okoliczności wynikających z projekcji stanu faktycznego co do miejsca i sposobu wykonywania pracy na podstawie treści umowy o pracę (pkt 46); 7) rozbieżności między stanem faktycznym projektowanym z umowy o pracę a rzeczywistością nakładają na instytucję właściwą obowiązek odmowy wydania zaświadczenia E 101 (pkt 46).

Kierując się powyższymi wskazówkami TSUE co do sposobu wykładni i zastosowania przepisów rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71, Sąd Najwyższy stwierdza, że skoro organ rentowy wydawał decyzję we wrześniu 2008 r. w okolicznościach, w których zainteresowany na podstawie treści umowy o pracę miał świadczyć pracę sukcesywnie (kolejno) w różnych państwach członkowskich, ale w

rzeczywistości świadczył ją tylko w jednym państwie członkowskim, oczywiste jest, że decyzja organu rentowego jest prawidłowa. Opiera się bowiem nie na projektowanym stanie faktycznym wynikającym z treści umowy o pracę, ale na rzeczywistym wykonywaniu umowy o pracę, której treść miała stanowić podstawę dla wydania zaświadczenia E 101. Z wyroku TSUE w sprawie C-115/11 *Format* wynika zaś, że w przypadku rozbieżności między projektowanym stanem faktycznym (w oparciu o treść umowy o pracę) a rzeczywistym stanem faktycznym (wynikającym z realiów wykonywania umowy o pracę), decydujące znaczenie ma sytuacja rzeczywiście mająca miejsce. W rzeczywistości zaś zainteresowany wykonywał pracę wyłącznie we Francji, zatem siłą rzeczy nie był objęty zakresem zastosowania art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.