

Sygn. akt II UK 371/17

POSTANOWIENIE

Dnia 9 sierpnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z wniosku "F." Spółki z o.o. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.
z udziałem zainteresowanego W. P.
o podleganie ustawodawstwu polskiemu w zakresie stosowania systemów
zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin
przemieszczających się we Wspólnocie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 sierpnia 2018 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] w
z dnia 20 lipca 2017 r., sygn. akt III AUa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania
i zasądza od skarżącej na rzecz pozwanego 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 8 marca 2017 r. oddalił apelację „F.” Spółki z ograniczoną
odpowiedzialnością z siedzibą w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. XIV
Wydziału Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 kwietnia 2011 r. oddalającego jej
odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w W. z dnia 23
lipca 2008 r. odmawiającej wydania zaświadczenia na formularzu E-101 dla

zainteresowanego pracownika tej spółki W. P. o podleganiu w okresie od 1 kwietnia 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 tej ustalono, że w dniu 18 marca 2008 r. spółka „F.” złożyła wniosek o wydanie zaświadczenia na formularzu E-101 zainteresowanemu pracownikowi W. P., że podlega on ustawodawstwu państwa polskiego, który wykonuje pracę w zakładach i na budowach w Irlandii, Wielkiej Brytanii, Francji, Niemczech, Finlandii oraz w Polsce zgodnie z poleceniem pracodawcy, informując jednocześnie, że wymieniony mieszka w Polsce i jest pracownikiem F. Sp. z o.o. Do wniosku dołączono umowę o pracę z dnia 22 grudnia 2006 r., aneks do tej umowy z dnia 15 stycznia 2008 r. oraz projekt zaświadczenia na formularzu E-101 z zaznaczeniem podstawy prawnej z art. 14 ust. 2 lit. b. Kolejny wniosek firma F. złożyła w dniu 22 kwietnia 2008 r. dołączając te same dokumenty, jak przy pierwszym wniosku, dołączając jednak dwa projekty zaświadczenia na formularzu E-101 obejmujące ten sam okres tj. od 1 kwietnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r., z tym że na pierwszym egzemplarzu zaznaczono podstawę prawną z art. 14 ust. 1 lit. a, a na drugim z art. 14 ust. 2 lit. b. Przy piśmie z dnia 2 czerwca 2008 r. firma F. przekazała organowi rentowemu tabelę, z której wynika, że zainteresowany od 1 kwietnia 2008 r. do nadal pracuje na terenie Finlandii.

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. 2. 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 twierdziła, że dla zainteresowanego właściwy jest polski system ubezpieczenia społecznego na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b pkt ii) rozporządzenia ze względu na jego status „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich”.

Sąd drugiej instancji oceniając 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 18 marca 2008 r. i 23 kwietnia 2008 r. za okres od 1 kwietnia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r., tymczasem zainteresowany „bezsprzecznie” pracował w okresie od 27 lipca 2007 r. do 25 marca 2008 r. tylko we Francji, od 1 kwietnia do 21 października 2008 r. oraz od 27 do 31 października 2008 r. tylko w Finlandii, natomiast od 26 do 31 marca 2008 r., od 22 do 26 października 2008 r. oraz od 1 listopada 2008 r. do 16 marca 2009 r. przebywał w Polsce na urloпах. 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 w spornym okresie zainteresowany pracownik podlegał polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych z tytułu pracy wykonywanej na terytorium państw członkowskich UE.

Alternatywnie 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 wnioskował o oddalenie skargi oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. W myśl utrwalonego orzecznictwa, istota zagadnienia prawnego konkretyzuje się w tym, że w danej sprawie występuje problem prawny mający znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub gdy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienie z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu.

Wątpliwości prawne podniesione w skardze były już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w analogicznych sprawach oddalił skargi kasacyjne strony skarżącej (wyroki z dnia 9 maja 2018 r., II UK 150/17 oraz II UK 241/17, dotychczas niepublikowane). Wyroki te znane są skarżącej, która nadal polemicznie kontestuje tę negatywną dla niej linię orzeczniczą, bezzasadnie i bezpodstawnie twierdząc, że po takich orzeczeniach zainteresowani pracownicy lub członkowie ich rodzin byli pozbawieni ochrony ubezpieczeniowej. Tymczasem taka ochrona przysługiwała im zgodnie z prawem zabezpieczania społecznego właściwym dla miejsca wykonywania zatrudnienia na terytorium jednego tylko państwa członkowskiego UE (zasada *lex loci laboris*), już dlatego, że skarżąca, która pod inną niż skarżąca firmą „L. SA” miała prowadzić znaczącą działalność w Polsce, a skarżąca firma F. Sp. z o.o. koncentrowała działalność „na zawieraniu i wykonywaniu kontraktów zagranicznych w wielu państwach unijnych”, przeto skarżąca 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. Przeciwnie

twierdzenia zawarte w piśmie procesowym, w tym stanowisko prezesa zarządu strony skarżącej nie poddawały się weryfikacji w postępowaniu kasacyjnym, w którym nie jest dopuszczalne powoływanie nowych faktów lub dowodów, jeżeli takie okoliczności nie były podnoszone lub ustalone przed Sądami pierwszej lub drugiej instancji (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Tymczasem warunki delegowania były konieczne do potencjalnego podlegania zainteresowanego pracownika, który według miarodajnych ustaleń 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 sprawie tej ustalono, że zainteresowany nie wykonywał w tym samym czasie (podkreślenie SN), tj. zatrudnienia w co najmniej dwóch państwach członkowskich UE i nie przemieszczał się w tych samych okresach zatrudnienia równocześnie między takimi krajami, które byłyby miejscem świadczenia tej samej pracy, przeto nie było problemów z ustaleniem podlegania właściwemu ustawodawstwu zabezpieczenia społecznego w konkretnym państwie wykonywania pracy. Ponadto w razie wydania decyzji o niepodleganiu pracownika skierowanego przez 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 (por. art. 12a 5 pkt 1b rozporządzenia Rady (EWG) Nr 574/72 r. z dnia 21 marca 1972 r.), w celu uruchomienia procedury objęcia zainteresowanego pracownika właściwym systemem zabezpieczenia społecznego według zasady *lex loci laboris* (art. 13 ust. 2a rozporządzenia nr 1408/71), która zagwarantuje zainteresowanych oraz członkom ich rodzin adekwatną ochronę ubezpieczeniową także w pilnych przypadkach, bez bezpodstawnego przerzucania tych powinności na polskie instytucje ubezpieczeniowe.

W przedmiotowej sprawie oznaczało to, że skarżąca miała obowiązek zgłoszenia zainteresowanych pracowników do systemu zabezpieczenia społecznego właściwego państwu, w którym praca była zwykle wykonywana oraz opłacania tam składek na pracownicze zabezpieczenie społeczne, zamiast bezpodstawnego oczekiwania na objęcie polskim systemem ubezpieczeń

społecznych i zdrowotnych z tytułu wykonywania pracy w innym państwie członkowskim UE za opłacenie z reguły niższej składki w Polsce w porównaniu do zasady wyższych kosztów pracy i podlegania zabezpieczeniom społecznym w bardziej rozwiniętych gospodarczo i społecznie krajach unijnych. W przeciwnym razie to wyłącznie skarżąca mogłaby odnieść bezpodstawne i nieuzasadnione korzyści z podlegania zainteresowanych polskim ubezpieczeniom społecznym za opłaceniem składek w „dumpingowej” wysokości i to z tytułu wykonywania zatrudnienia przez zainteresowanych oraz osiągania przychodów przez skarżącą w innym państwie członkowskim UE, które zapewnia tam zatrudnionym zainteresowanym adekwatną ochronę ubezpieczeniową w państwie-miejsce zwykłego wykonywania zatrudnienia i tytuł podlegania jego krajowemu (a nie polskiemu) systemowi zabezpieczenia społecznego. Takie zachowania niektórych polskich pracodawców napotykać sprzeciw UE, która zmierza do wprowadzenia bardziej restrykcyjnych regulacji prawnych w zakresie delegowania pracowników do pracy w innych państwach członkowskich.

Mając powyższe na uwadze, w tym utrwalone stanowisko judykatury w znanych stronie skarżącej wyrokach najwyższej instancji sądowej z dnia 9 maja 2018 r., II UK 15/17 i II UK 241/17, a także wskazane w uzasadnieniach tych orzeczeń judykatury Trybunału Sprawiedliwości UE - Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji w zgodzie z art. 398⁹ § 2 k.p.c., zasądzając od skarżącej należne pozwanemu organowi rentowemu koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym (art. 98 k.p.c.).