

POSTANOWIENIE

Dnia 20 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z wniosku [...] W. Sp. z o.o. z siedzibą w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W.
przy udziale zainteresowanego S. K.
o wydanie zaświadczenia w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 kwietnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 9 maja 2014 r., sygn. akt III AUa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i
zasądza od skarżącego organu na rzecz [...] W. Sp. z o.o. z
siedzibą w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 maja 2014 r. oddalił apelację ZUS Oddziału w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 lipca 2013 r. nakazującego organowi rentowemu wydanie agencji pracy tymczasowej [...] W. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zaświadczenia potwierdzającego, że jej pracownik S. K. podlegał polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych w okresie zatrudnienia na terenie Francji od 6 lutego do 6 kwietnia 2012 r. Organ ubezpieczeń społecznych twierdził, że

zainteresowany, zatrudniony w celu delegowania do pracy do Francji podlegał ubezpieczeniom społecznym według zasady miejsca wykonywania pracy, gdyż wysyłająca go agencja pracy tymczasowej mająca siedzibę w Polsce, gdzie posiada biura i kadry, nie wykazywała obrotu wyższego niż 25%, w związku z czym nie prowadziła znaczącej krajowej działalności.

Sądy obydwu instancji, stosowanie do art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE. L. 166 z 30 kwietnia 2004 r.; dalej „rozporządzenie nr 883/2004”) w związku z art. 14 ust. 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE. L. 284 z 30 października 2009 r., dalej „rozporządzenie nr 987/2009”), uznały, że w Polsce, gdzie agencja pracy tymczasowej zajmuje się wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem wykwalifikowanych pracowników, a następnie udostępnianiem ich przedsiębiorstwom z państw Unii Europejskiej, normalnie prowadzi ona działalność i jest to działalność znacząca. Sądy rozumiały pojęcie prowadzenia działalności szeroko, bez ograniczenia się do uwzględnianego przez ZUS wskaźnika osiągniętego obrotu, wyższego niż 25% w państwie siedziby. Kryterium wysokości obrotów oceniły jako pozanormatywne, które może mieć jedynie charakter pomocniczy, a przeto nie może być ono traktowane jako jedyny i decydujący czynnik wyboru właściwego ustawodawstwa ubezpieczeń społecznych. W tej ocenie brały pod uwagę takie wskaźniki, jak miejsce siedziby pracodawcy delegującego i jego administracji, liczbę personelu administracyjnego obecnego w państwie członkowskim wysyłającym, miejsce rekrutacji pracowników delegowanych, miejsce zawierania umów oraz prawo, któremu podlegają umowy zawieranie z delegowanymi pracownikami. Ponadto średnie obroty spółki w 2012 r. w okresie od stycznia do lipca wynosiły za granicą od 53% do 83%, natomiast w Polsce od 17% do 18%.

Skarga kasacyjna organu ubezpieczeń społecznych została oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego - art. 83b ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U.

2015 r. poz. 121 ze zm.) oraz art. 11 ust. 3 lit. a i art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, art. 14 ust. 1 i 2 i art. 19 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 przez błędną wykładnię i niezasadnie przyjęcie, że agencja pracy tymczasowej prowadziła w spornym okresie normalną działalność na terenie Polski, a zatem zainteresowany nie powinien podlegać polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych. Objęcie go tymi ubezpieczeniami spowodowało naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący sformułował istotne zagadnienie prawne, „czy dane przedsiębiorstwo będące agencją pracy tymczasowej prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, tj. czy prowadzona przez nie tam działalność ma charakter normalnej w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 w związku z art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 w sytuacji, w której obroty osiągane przez to przedsiębiorstwo w państwie, w którym ma swoją siedzibę wynoszą znacznie mniej niż 25%, a ponadto przeważająca liczba kontraktów realizowana jest poza granicami kraju siedziby, jak i przeważająca liczba pracowników jest delegowana do pracy poza granice kraju siedziby, oraz przychód ze sprzedaży w kraju siedziby jest wielokrotnie niższy od przychodu ze sprzedaży poza granicami kraju, przy czym w kraju siedziby prowadzona jest głównie działalność administracyjna przedsiębiorstwa”.

Skarżący twierdził, że w celu ustalenia, czy pracodawca zazwyczaj prowadzi znaczną część działalności na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, instytucja właściwa zobowiązana jest zbadać wszystkie kryteria charakteryzujące działalność prowadzoną przez tego pracodawcę, w tym miejsce, w którym przedsiębiorstwo ma swą zarejestrowaną siedzibę i administrację, liczebność personelu administracyjnego pracującego w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę, oraz w drugim państwie członkowskim, miejsce, w którym rekrutowani są pracownicy delegowani, miejsce, w którym zawierana jest większość umów z klientami, prawo mające zastosowanie do umów zawartych przez przedsiębiorstwo z jednej strony z pracownikami i z drugiej strony z klientami, obroty w odpowiednio typowym okresie w każdym z państw członkowskich, których rzecz dotyczy, jak i liczbę umów wykonanych w państwie wysyłającym. Powołał się

na orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym wskazano, że oprócz formalnych więzi między pracownikiem i przedsiębiorstwem wysyłającym oraz przynależności do porządku prawa pracy państwa delegującego, podejmowania decyzji w przedmiocie rodzaju pracy, wynagradzania za jej wykonywanie i zwalniania pracowników, przesądza prowadzenie przez agencję pracy tymczasowej także zwykłej (normalnej) działalności godnej odnotowania w państwie wysyłającym, w którym ma zarejestrowaną siedzibę, a która nie może ograniczać się wyłącznie do wykonywania wewnętrznych czynności administracyjnych związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 maja 2010 r., II UK 319/09; z 5 maja 2010 r., II UK 395/09, oraz z 11 maja 2010 r., II UK 389/09). Zdaniem organu rentowego, przedsiębiorca, u którego stwierdza się znaczną dysproporcję między liczbą umów realizowanych w kraju siedziby przedsiębiorstwa i za granicą, a także pomiędzy liczbą pracowników zatrudnionych w kraju siedziby a pracownikami delegowanymi do innych krajów UE, oraz przy uwzględnieniu wysokości obrotu przedsiębiorstwa w kraju jego siedziby kształtującego się na poziomie znacznie niższym niż wymagane 25% i faktycznego źródła przychodu przedsiębiorstwa, uzasadnione jest twierdzenie, że nie prowadzi on znacznej (normalnej) działalności na terenie kraju, w którym ma swoją siedzibę. Skarżący wskazał również na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości: art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 oraz art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w kontekście warunków, jakie musi spełnić przedsiębiorca, aby uznać, iż prowadzi on znaczną (normalną) działalność w Polsce. Co do tego, jakie przesłanki na gruncie przepisów rozporządzeń wspólnotowych musi spełnić płatnik składek, aby jego działalność uznać za działalność prowadzoną na terenie Polski w znacznej części, ujawniła się rozbieżność stanowisk między sądami powszechnymi, a także Sądu Najwyższego. W szczególności skarżący ocenił, że jego zdaniem „w przedmiotowej sprawie, ustalono stan faktyczny, który nie pozwala na dokonywanie wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego w sposób dokonany przez Sąd Apelacyjny”.

W odpowiedzi na skargę spółka wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania ze względu na brak przesłanek przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., a z ostrożności procesowej - o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jedna z licznych analogicznych skarg kasacyjnych nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub jeżeli skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Tymczasem zagadnienie tożsame z przedstawionym w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zostało wyjaśnione w wyroku składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2015 r., II UK 100/14 (LEX nr 1855135, Monitor Prawniczy 2015/23/1233-1234), w którym przyjęto, że osiągnięcie obrotu w kraju siedziby na poziomie 25% może co najwyżej stwarzać domniemanie faktyczne, według którego przedsiębiorca „normalnie prowadzi działalność” na terytorium państwa wysyłającego w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004, ale pojęcie „normalne prowadzenie działalności” (art. 12 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004) i dopełniające je określenie „prowadzenie przez pracodawcę zazwyczaj znacznej części działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma on swoją siedzibę” (art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009), nie pozostawiają wątpliwości, że przy ocenie, czy pracodawca prowadzi normalnie znaczną część działalności innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma swoją siedzibę, należy uwzględniać wszystkie kryteria charakteryzujące jego działalność. Niedopuszczalne jest uznanie jednego dominującego kryterium - wysokości ponad 25% obrotów, którego niespełnienie zwalnia instytucję właściwą i

sądy z obowiązku badania pozostałych cech charakteryzujących normalną działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo.

W szczególności w wyroku z 13 kwietnia 2016 r., II UK 107/14, Sąd Najwyższy wskazał, co następuje. O tym, że obrót nie odgrywa pierwszoplanowej roli przy ocenie, czy przedsiębiorstwo może powołać się na art. 12 ust. 1 rozporządzenia WE nr 883/2004, oraz że obrót w kraju delegowania nie jest zasadniczym kryterium przesądzającym kwestię, czy przedsiębiorstwo delegujące (agencja pracy tymczasowej) prowadzi znaczną część działalności w kraju delegowania przesądził Sąd Najwyższy w wyroku wydanym w składzie siedmiu sędziów z dnia 8 listopada 2015 r., II UK 100/14 (dotychczas niepublikowany), co wyłącza potrzebę wyjaśniania postawionego w skardze zagadnienia prawnego. Ponadto z podobnych ustaleń faktycznych w tych samych rodzajowo i podmiotowo sprawach wynikało, że w latach 2011 i 2012 pracodawca delegowanych pracowników i płatnik składek zatrudniał także w Polsce znaczną liczbę 108 pracowników, którzy realizowali istotną liczbę kontraktów krajowych, a do wykonania 48 umów (kontraktów) zagranicznych w innych państwach UE delegował 229 osób. Oznaczało to, że ponad 47% pracowników było zatrudnionych przy realizacji około 23% inwestycji krajowych. Wprawdzie obrót płatnika z normalnej (typowej) działalności w Polsce, innej niż związana z zarządzaniem wewnętrznym, wyniósł mniej niż 25%, bo dominująca wielkość (wartość) obrotu (powyżej 80 %) pochodziła z działalności zagranicznej, ale ujawnione proporcje liczby pracowników zatrudnionych w Polsce oraz liczby obsługiwanych przez nich kontraktów krajowych w porównaniu do tych samych elementów zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej świadczyły nie tylko o prowadzeniu normalnej zwykłej (typowej) działalności, innej niż zarządzanie wewnętrzne, ale o znacznym (istotnym) zakresie takiej krajowej działalności dla celów ustalenia podlegania ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych właściwemu dla pracowników kraju delegowania (Polski). W konsekwencji art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 ani art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia wykonawczego nr 978/2009 nie zawierają podstaw ani uzasadnienia do odmowy ustalenia dalszego podlegania polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych pracowników delegowanych do pracy za

granicą w oparciu o nieprzesądzające kryterium co najmniej 25% proporcji obrotu krajowego do zagranicznego, które nie zawsze jest właściwe przy ustalaniu prowadzenia znacznej części normalnej (zwykłej, typowej) działalności w kraju delegowania (Polsce) przez przedsiębiorstwo delegujące pracowników do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. Przeciwnie, kryterium obrotów jedno z możliwych kryteriów oceny podlegania właściwemu ustawodawstwu zostało wyraźnie odniesione dla celów stosowania art. 13 ust. 1 i 2 rozporządzenia (WE) nr 883/2004, a zatem znajduje zastosowanie wprost do osoby wykonującej pracę w dwóch lub kilku państwach członkowskich. Ma ono znaczenie ocenne przy ustalaniu, czy znaczna część pracy najemnej lub działalności na własny rachunek wykonywana w państwie członkowskim oznacza znaczną pod względem ilościowym (podkreślenie SN) część pracy najemnej lub pracy na własny rachunek wykonywanej w tym państwie członkowskim” (art. 14 ust. 8 rozporządzenia wykonawczego). W odniesieniu do indywidualnej pracy najemnej kryteriami precyzującymi wykonywanie znacznej pod względem ilościowym pracy w jednym państwie członkowskim są także czas pracy i wynagrodzenie (art. 14 ust. 8a rozporządzenia wykonawczego). W stosunku do polskich pracowników najemnych racjonalne ustalenie wykonywania znacznej części pracy najemnej w Polsce - w porównaniu do pracy wykonywanej w wysoko rozwiniętych państwach Unii Europejskiej, powinno stanowić możliwe do porównania kryterium czasu porównywanego zatrudnienia, a nie porównywanie wynagrodzeń za pracę pracowników zatrudnionych w kraju i za granicą, ponieważ w krajach zachodniej Europy obowiązują ewidentnie wyższe stawki wynagradzania pracowników, szczególnie w wysoko rozwiniętych państwach Unii Europejskiej.

Mając powyższe na uwadze konsekwencji Sąd drugiej instancji nie ograniczył prawidłowo dokonanej oceny do ustalenia i porównania proporcji obrotów krajowych i zagranicznych, ale tranie ocenił wszystkie istotne okoliczności świadczące o prowadzeniu normalnej działalności agencji w kraju delegowania (w Polsce) według jej charakterystyki podmiotowej i przedmiotowej, tj. według miejsca, w którym przedsiębiorstwo ma zarejestrowaną siedzibę i administrację, zwłaszcza gdy nie zatrudnia takich pracowników w innym państwie członkowskim, którzy obsługują także pracowników delegowanych; miejsca rekrutowania

delegowanych pracowników i miejsca zawierania z nimi umów, a także kontraktów z klientami; prawa właściwego do umów z delegowanymi pracownikami i kontraktów z klientami oraz liczby umów wykonywanych w państwie wysyłającym oraz w państwie delegowania, bez ograniczania tych ustaleń do rzekomo „najistotniejszego” kryterium porównania obrotów w każdym z państw członkowskich, w których delegujący wykonują pracę. Oznaczało to, że w przedmiotowej sprawie kryterium wielkości obrotów nie miało znaczenia decydującego lub wyłącznego już dlatego, że jest pojęciem nieostrym i niezdefiniowanym, ale ponadto wywołuje rozmaite kontrowersje, np. w zakresie zaliczania kosztów sprawowanej przez płatnika wyłącznie w Polsce działalności rekrutacyjnej, planistycznej, marketingowej, logistycznej oraz obsługi administracyjnej pracowników delegowanych do pracy w innych państwach Unii Europejskiej do obrotu zagranicznego. Koszty wymienionych działalności realizowane wyłącznie w Polsce przez polskich pracowników płatnika składek uzyskiwane są i należą do obrotu krajowego także wtedy, gdy usługi te są wykonywane w ramach umów zawieranych z zagranicznymi kontrahentami (pracodawcami użytkownikami). Kryterium proporcji obrotów uzyskiwanych w Polsce w porównaniu do obrotów w wysoko rozwiniętych państwach UE nie spełnia cechy proporcjonalności w odniesieniu do krajów o nieporównywalnym potencjalnie gospodarczym, które co do zasady implikują (generują) wyższe wielkości i wysokości kontraktów realizowanych w państwach o wyższym poziomie rozwoju gospodarczego (wyższą wycenę i koszty kontraktów zagranicznych), w których ponadto obowiązują przepisy płacowe gwarantujące nieporównywalne, niekiedy czterokrotnie lub nawet wyższe stawki wynagradzania pracowników najemnych.

W konsekwencji delegowani na kilkumiesięczne okresy pracownicy do wykonywania choćby przeważającej liczby kontraktów zagranicznych powinny podlegać nadal polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych, jeżeli z miarodajnych dla osądzenia sprawy ustaleń faktycznych w analogicznych sprawach wynikało, że niekiedy ponad 47% z ogółu zatrudnionych przez płatnika pracowników pracowało przy realizacji około 23% inwestycji krajowych, to - bez względu na niższą niż 25% proporcję wartości krajowego obrotu w porównaniu z obrotem zagranicą, nie może budzić wątpliwości, że płatnik składek prowadził

normalnie w Polsce zwykłą działalność, inną niż związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, w istotnym znacznym rozmiarze w rozumieniu art. 12 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 i art. 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia wykonawczego, przeto pracownicy delegowani do pracy we Francji powinni nadal podlegać polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych. Przy ocenie, czy pracownik delegowany do pracy za granicą przez przedsiębiorstwo, które normalnie prowadzi działalność w Polsce, podlega polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych, decydujące znaczenie ma zatem to, że delegujący pracodawca także w Polsce prowadzi normalnie znaczną część typowej działalności, innej niż związana z zarządzaniem wewnętrznym, pod względem podmiotowym i przedmiotowym (siedziby pracodawcy delegującego, liczby zatrudnianych pracowników zatrudnionych w kraju i zagranicą, ilości kontraktów realizowanych w kraju w porównaniu do kontraktów zagranicznych oraz istotnej proporcji wymiaru czasu usług świadczonych w kraju w porównaniu do działalności wykonywanej zagranicą). Skoro agencja pracy tymczasowej normalnie zatrudnia znaczną liczbę wszystkich pracowników w Polsce (nie licząc jej pracowników administracyjnych) oraz w znacznej proporcji realizuje typowe krajowe umowy inwestycyjne lub handlowe w porównaniu do kontraktów zagranicznych, to pracownicy delegowani do pracy u pracodawców użytkowników w innym państwie Unii Europejskiej powinni podlegać polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych, choćby obrót pracodawcy tymczasowego ze znaczącej ilościowo normalnej działalności krajowej był niższy niż 25% obrotów zagranicznych. Tylko zatem wtedy, gdy przedsiębiorca ogranicza swoją działalność gospodarczą w Polsce wyłącznie do czynności zarządzania wewnętrznego, to nie może oczekiwać, że zwerbowani pracownicy tymczasowi delegowani do pracy w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej będą podlegać polskiemu ustawodawstwu ubezpieczeń społecznych. Nie powinno być zatem tak, że polski organ ubezpieczeń społecznych pozostawia bez adekwatnej podstawy prawnej i uzasadnienia polskich pracowników delegowanych do pracy w innych państwach Unii Europejskiej krajowego tytułu ubezpieczeń społecznych w związku z ich krótkookresowym oddelegowaniem do pracy zagranicą, choćby nie zostali oni zgłoszeni i objęci ustawodawstwem *lex loci laboris*. Polski organ ubezpieczeń nie ma uprawnień „policji dumpingowej”

społecznych i nie ma postaw prawnych ani uzasadnienia do wyłączenia pracowników delegowanych do pracy w innych państwach członkowskich UE z krajowego porządku ubezpieczeń społecznych w oparciu o nieweryfikowalne założenie stosowania tzw. dumpingu ekonomicznego (socjalnego), z uzasadnieniem lub wykorzystaniem niższych kosztów ubezpieczenia społecznego w państwie delegującego pracodawcy niż obowiązujące w państwie miejsca wykonywania pracy, zwłaszcza wtedy, gdy właściwe organy innego państwa nie stwierdziły stosowania takich praktyk dumpingowych, a pracownik delegowany nie został objęty ustawodawstwem właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy. Wolność gospodarcza i swoboda migracji sprzeciwiają się administracyjnemu wymuszaniu lub wpływaniu na określone proporcje obrotów krajowych i zagranicznych pod rygorem utraty krajowych tytułów ubezpieczeń społecznych. Kontestowane praktyki polskiego organu ubezpieczeń społecznych nie tylko osłabiają konkurencyjność polskich przedsiębiorców, ale obarczają ich niepotrzebnym, czasochłonnym oraz wymagającym znajomości prawa obcego ubieganiem się o ustalenie zagranicznego lub zagranicznych tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym, z których w przyszłości polscy pracownicy delegowani mogliby ubiegać się o potencjalnie niewielkie (proporcjonalne do krótkich okresów innego ubezpieczenia) świadczenia w licznych obcych instytucjach ubezpieczenia za krótkotrwałe okresy wykonywania pracy w różnych państwach członkowskich UE.

Biorąc pod uwagę powyższe racje, w przedmiotowej sprawie nie występuje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości ani wykluczona w postępowaniu kasacyjnym dopuszczalność modyfikowania miarodajnych ustaleń faktycznych. W konsekwencji nie wystąpiła przesłanka z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego w zgodzie z art. 98 § 1 k.p.c.