



Sygn. akt II UK 576/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)
SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z wniosku F. [...] Spółki z o.o. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W.
z udziałem zainteresowanego T. K.
o wydanie zaświadczenia na formularzu E101,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 28 czerwca 2017 r., sygn. akt III AUa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W. decyzją z dnia 23 lipca 2008 r. odmówił wydania zaświadczenia na formularzu E 101 w trybie art. 14 ust. 1 lit. a i art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca

1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się w obrębie Wspólnoty (Dz.U. WE L 149 z 1971 r., s. 2 ze zm.; dalej rozporządzenie nr 1408/71) dla pracownika F. [...] Sp. z o.o. z siedzibą w W. – T. K., potwierdzającego, że w okresie od 21 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. podlega on polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego z tytułu pracy wykonywanej na terytorium innych niż Polska państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2011 r., sygn. akt XIV U [...], Sąd Okręgowy w W. oddalił odwołanie F. [...] Sp. z o.o. w W. od powyższej decyzji. Sąd ustalił, że z danych zawartych w aktach rentowych wynika, że w dniu 19 lutego 2008 r. odwołująca się Spółka złożyła wnioski o wydanie zaświadczenia na formularzu E 101 pracownikowi T. K., który wykonuje pracę w zakładach i na budowach odwołującej się Spółki w Irlandii, Wielkiej Brytanii, Francji, Niemczech, Finlandii oraz w Polsce zgodnie z poleceniem pracodawcy, informując jednocześnie, że mieszka on w Polsce i jest pracownikiem wnioskującej Spółki. Pismem z dnia 2 czerwca 2008 r. odwołująca się Spółka przekazała organowi rentowemu tabelę, z której wynika, że T. K. od 21 stycznia 2008 r. „do nadal” pracuje na terenie Francji. Postanowieniem z dnia 12 lutego 2009 r. wezwano pełnomocnika odwołującej się Spółki do złożenia w terminie 7 dni akt osobowych T. K. ze wskazaniem, w jakich okresach wykonywał pracę na terytorium Unii Europejskiej, to jest Irlandii, Francji, Wielkiej Brytanii, Niemiec i Finlandii, zaś w wypadku niemożności złożenia akt osobowych - o złożenie w tym samym terminie zaświadczenia o przebiegu pracy T. K. w wymienionych państwach. Postanowienie nie zostało wykonane. Zarządzeniem sędziego z dnia 17 września 2010 r. ponownie zażądano wykonania zobowiązania dotyczącego wskazania, w jakich państwach Unii Europejskiej T. K. wykonywał pracę w okresie objętym zaskarżoną decyzją. Zobowiązanie nie zostało wykonane. Postanowieniem z dnia 27 grudnia 2010 r. po raz kolejny zobowiązano pełnomocników odwołującej się do złożenia w terminie 14 dni akt osobowych zainteresowanego wraz z informacją, na jakich budowach i w jakich państwach zainteresowany pracował w okresie objętym zaskarżoną decyzją, ze wskazaniem dokładnych okresów świadczenia pracy w poszczególnych państwach,

pod rygorem pominięcia dowodu z wyżej wymienionych dokumentów w dalszym postępowaniu. Postanowienie z dnia 27 grudnia 2010 r. do dnia rozprawy w dniu 11 kwietnia 2011 r. nie zostało wykonane.

Sąd Okręgowy stwierdził, że z dokumentów przedłożonych przez organ rentowy wynika jednoznacznie, że zainteresowany wykonywał pracę w okresie objętym zaskarżoną decyzją od 21 stycznia 2008 r. we Francji, brak jednak danych przez jaki okres. Sąd Okręgowy stwierdził, że art. 14 ust. 2 lit. b (ii) rozporządzenia nr 1408/71 dotyczy wyłącznie osób, które w tym samym czasie w wielu państwach pracują dla jednego pracodawcy, stwierdzając, że sytuacja taka nie dotyczy zainteresowanego. Zdaniem Sądu Okręgowego, zgromadzony materiał dowodowy w postaci umowy o pracę i tabeli dołączonej do pisma odwołującej się jednoznacznie wskazuje, że zainteresowany w ramach umowy o pracę z odwołującą się nie był „zwykle zatrudniony na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, a wykonywał pracę przez okres kilku miesięcy na terytorium jednego państwa członkowskiego i dlatego też powinien podlegać zasadzie określonej w art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia nr 1408/71.

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 28 czerwca 2017 r., III AUa [...], oddalił apelację odwołującej się Spółki od powyższego wyroku. Sąd zaakceptował ustalenia i rozważania Sądu Okręgowego. Wskazał, że na odwołującą się spoczywał ciężar dowodu w zakresie ewentualnego wykazania faktycznego wykonywania pracy przez zainteresowanego jednocześnie na terytorium kilku państw członkowskich Unii Europejskiej. W ocenie Sądu, wnioskodawca nie sprostował temu obowiązkowi, jak stwierdził Sąd „w istocie przy tym nie tyle na skutek zaniedbań procesowych, ale wobec braku istnienia przedmiotowej okoliczności w rzeczywistości”. Sąd Apelacyjny podkreślił, że w pojęciu osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71 chodzi o osobę, która w tym samym czasie w wielu państwach członkowskich pracuje dla jednego pracodawcy, prowadzącego działalność w kilku państwach członkowskich. Znaczenie więc miałoby wykonywanie pracy w różnych państwach w tym samym czasie (a zatem jednocześnie). Ponadto, odwołał się do wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 4 października 2012 r., w sprawie C-

115/11, w którym stwierdzono, że jeśli wykonywanie pracy najemnej ma miejsce na terytorium tylko jednego państwa unijnego w jednym czasie, stanowiąc „zwykłą” sytuację zainteresowanej osoby, osoba ta nie może wchodzić w zakres art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71. Taka osoba 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. W ocenie Sądu Apelacyjnego, ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwala na dokonanie innej oceny prawnej niż uczynił to Sąd pierwszej instancji.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżyła odwołująca się Spółka w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest 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 o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300) oraz art. 14 ust. 2 lit. b (ii) rozporządzenia nr 1408/71 i 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 dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. UE. L 74 z 26 marca 1972 r., ze zm.) - przez ich niezastosowanie. Ponadto zarzucono naruszenie przepisów postępowania, to jest: (-) art. 382 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 328 § 2 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono jej oczywistą zasadnością oraz występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego i potrzebą wyjaśnienia przepisu prawa unijnego, a mianowicie: 1) czy spełnione są przesłanki przewidziane w art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia 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 naprzemiennie (na zmianę, kolejno) 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 czasie trwania tej umowy o pracę. Zdaniem skarżącego, warunkami zobowiązującymi

organ rentowy do wydania ubezpieczonemu pracownikowi zaświadczenia E 101 na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b ppkt (ii) rozporządzenia 1408/71 są wyłącznie: złożenie wniosku, wykazanie działalności pracodawcy/przedsiębiorstwa na terytoriach co najmniej dwóch państw Unii Europejskiej, złożenie umowy o pracę i dokumentów ewidencyjnych dowodzących ubezpieczenia pracownika w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i opłacania składek.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 28 czerwca 2017 r. w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W przypadku uznania przez Sąd Najwyższy, że wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 4 października 2012 r., C-115/11, nie wyjaśnia w pełni warunków posiadania przez pracownika wykonującego pracę na podstawie jednej umowy o pracę z jednym pracodawcą na terytoriach kilku państw członkowskich Unii Europejskiej statusu osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich w rozumieniu artykułu 14 ust. 2 rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71, skarżący wniósł o wystąpienie na podstawie art. 267 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersji skonsolidowanej) z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o następującej treści: „Czy spełnione są przesłanki przewidziane w 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 5.07.1971 r., ze zm.) w sytuacji, gdy pracownik przedsiębiorstwa mającego zarejestrowaną siedzibę w Państwie Członkowskim, wykonujący 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, na terenie których nie ma miejsca zamieszkania, do stosowania ustawodawstwa tego pierwszego Państwa w czasie trwania tej umowy o pracę?”.

Organ rentowy w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od skarżącego na rzecz organu rentowego kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W celu uniknięcia zbiegu właściwych ustawodawstw krajowych i wynikających z tego komplikacji zasadniczo pracownik najemny podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym pracuje (zasada *lex loci laboris*) - art. 13 ust. 2 lit. a rozporządzenia nr 1408/71. Wyjątek od tej zasady, między innymi, normuje, art. 14 ust. 2 lit. b ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71. Według niego, osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich (która nie stanowi części personelu drogowego lub latającego) podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, na terytorium którego przedsiębiorstwo lub pracodawca, który ją zatrudnia, ma zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności, jeżeli nie zamieszkuje na terytorium jednego z państw członkowskich, gdzie wykonuje swoją działalność.

Wykładni pojęcia „osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich” dokonał Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu (dalej TSUE) w wyroku z dnia 4 października 2012 r., C-115/11, w sprawie odwołującej się w niniejszej sprawie Spółki – F. [...] Sp. z o.o. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (LEX nr 1219334). Wyjaśniono w nim, że wykładni art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia nr 1408/71 należy dokonywać w ten sposób, że w okolicznościach takich jak w sprawie przed sądem krajowym osoba, która na podstawie kolejnych umów o pracę wskazujących jako miejsce jej świadczenia 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.

W orzeczeniu tym uwzględniono, że w umowie o pracę zawartej z W. K. jako miejsce wykonywania pracy wskazano (tak jak w niniejszej sprawie) „zakłady i budowy w Polsce i na terytorium Unii Europejskiej (Irlandia, Francja, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia), zgodnie z poleceniem pracodawcy”. Natomiast, jak wynikało z informacji, jakich udzieliły Trybunałowi Sąd odsyłający, spółka F. i Zakład Ubezpieczeń Społecznych, i które nie były w postępowaniu kwestionowane,

na podstawie tych umów W. K. pracował stale, przez kilka lub kilkanaście miesięcy, na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego, tj. Francji. Ponadto na podstawie kolejnej umowy o pracę, zawartej ponownie przez spółkę F. i W. K. na czas określony, W. K. pracował wyłącznie na terytorium Finlandii. Z akt sprawy wynika, że przy okazji każdej ze wspomnianych umów po zakończeniu pracy W. K. otrzymywał urlop bezpłatny, a następnie umowa była rozwiązywana za porozumieniem stron. Skarżący podkreśla odmiennność stanu faktycznego niniejszej sprawy, twierdzi bowiem, że zainteresowany T. K. na podstawie, co prawda identycznie sformułowanej umowy o pracę, w rzeczywistości pracował w ramach jednego stosunku pracy (jednej umowy o pracę) we Francji w okresie od 21 stycznia 2008 r. do 16 września 2008 r., a następnie w Finlandii – od 17 września 2008 r. do 31 października 2008 r. Natomiast Sąd Apelacyjny przyjął, że zainteresowany w początkowym okresie, którego dotyczyła zaskarżona decyzja, wykonywał pracę na terenie Francji. To ustalenie faktyczne przejęte zostało od Sądu pierwszej instancji, który podejmował trzykrotnie próby wyjaśnienia, czy sytuacja w zakresie zatrudnienia zainteresowanego odpowiadała sytuacji opisanej w jego umowie o pracę, zobowiązując odwołującą się Spółkę do wskazania, w jakich państwach T. K. pracował w okresie objętym zaskarżoną decyzją. Żadne ze zobowiązań Sądu nałożonych w tym zakresie na Spółkę nie zostało wykonane. W tej sytuacji Sąd pierwszej instancji uznał, że odwołująca się Spółka, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 k.c.), nie udowodniła, aby zainteresowany w spornym okresie był osobą zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, bowiem z przedłożonego przez nią dowodu (tabela dołączona do pisma Spółki z dnia 2 czerwca 2008 r. potwierdzająca trwające nadal zatrudnienie T. K. we Francji) nie wynika, żeby pracę świadczył na terenie więcej niż jednego państwa członkowskiego Unii. Skarżąca dopiero w postępowaniu apelacyjnym złożyła nowe dowody, mające, według jej twierdzeń, potwierdzać wykonywanie pracy przez zainteresowanego w ramach jednej umowy o pracę najpierw we Francji, potem w Finlandii. Z tą okolicznością skarżąca wiąże zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 382 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie tych

dowodów przez Sąd drugiej instancji. Zarzut ten nie pozostawałby bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, gdyby podzielić przedstawianą przez skarżącą w uzasadnieniu zarzutów naruszenia prawa materialnego wykładnię art. 14 ust. 2 lit. b ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, że pojęcie osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich oznacza także osobę, która w ramach jednej i tej samej umowy o pracę zawartej z jednym pracodawcą i podczas okresu objętego tą umową wykonuje zadania służbowe nie jednocześnie lub równolegle, ale podczas kolejnych okresów na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich. Sąd Apelacyjny uznał bowiem, że przepis ten nie obejmuje sytuacji, w której pracownik wykonuje obowiązki pracownicze kolejno w kilku państwach członkowskich w następujących po sobie okresach bez względu na to, czy praca jest świadczona w oparciu o jedną umowę o pracę czy też więcej umów zawieranych kolejno po sobie. Takie zaś stanowisko, wedle oceny Sądu Apelacyjnego, ma wynikać (pośrednio) z wyroku TSUE w sprawie C-115/11, który nie podzielił stanowiska Rzecznika Generalnego z dnia 3 maja 2012 r.

Wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji, nie można uznać, że powyższy wyrok stoi w opozycji do poglądów Rzecznika Generalnego. Zauważyć bowiem należy, że stan faktyczny sprawy C-115/11 (zatrudnienie na podstawie kolejnych umów o pracę wskazujących jako miejsce jej świadczenia terytorium kilku państw członkowskich, gdy pracownik pracował w rzeczywistości w okresie obowiązywania każdej z tych umów w jednym czasie wyłącznie na terytorium jednego z tych państw) jest inny niż ten, który legł u podstaw ostatecznego wniosku opinii Rzecznika. Mianowicie został on wrażony w stosunku do osoby, która w ramach jednej i tej samej umowy o pracę zawartej z jednym pracodawcą i podczas okresu objętego tą umową wykonuje zadania służbowe nie jednocześnie lub równolegle, ale podczas kolejnych okresów na terytorium co najmniej dwóch państw członkowskich, o ile okres nieprzerwanego wykonywania pracy w każdym państwie członkowskim nie przekracza dwunastu miesięcy. Zatem w tych uwarunkowaniach Rzecznik zaproponował, aby uznać ją za „osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich”. Natomiast w sytuacji odwrotnej, gdy dana osoba wykonuje pracę w ramach jednej umowy o pracę, a podczas objętego tym stosunkiem pracy okresu pracuje tylko w jednym państwie członkowskim - w ocenie

Rzecznika - osoba ta nie może być uznawana za osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, nawet wtedy, gdy na podstawie kolejnej, odrębnej umowy o pracę z tym samym pracodawcą osoba może być zatrudniona na terytorium państwa członkowskiego innego niż państwo wymienione w pierwszej umowie o pracę. W przypisie 16 opinii zaznaczono też, że uznanie dla celów stosowania art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia nr 1408/71 następujących po sobie i odrębnych stosunków pracy za jeden ciągły stosunek pracy byłoby w istocie równoznaczne z ustaleniem *a posteriori* naprzemiennego, kolejno zmieniającego się charakteru zatrudnienia, co rzeczywiście wydaje się sztuczne i może prowadzić do nadużyć i obchodzenia przepisów.

Nie można zatem twierdzić, że TSUE odrzucił pogląd Rzecznika Generalnego, skoro uznał, że wykonywanie pracy na podstawie kolejnych umów o pracę, z których każda obejmowała terytorium jednego (różnego) państwa członkowskiego, nie wchodzi w zakres normowany art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71. W konsekwencji, z wykładni dokonanej w wyroku TSUE, C-115/11, nie płynie wnioszek, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 nie obejmuje (także) osoby, która w ramach jednej umowy o pracę obowiązana jest wykonywać pracę stale w kilku państwach członkowskich (pracę, która cechuje się kolejnym lub naprzemiennym wykonywaniem zadań służbowych w więcej niż jednym państwie członkowskim). Odnosząc się do tej problematyki, należy zauważyć, że wykonywanie pracy jednocześnie lub równolegle (w sposób mniej lub bardziej równoczesny lub zbiegający się - zob. wyrok TSUE z dnia 16 lutego 1995 r. w sprawie C-425/93 Calle Grenzshop Andresen, Rec s. I-269, pkt 15 oznacza w sensie fizycznym (faktycznym) nic innego jak kolejne lub naprzemienne wykonywanie zadań służbowych w więcej niż jednym państwie członkowskim. Wykluczone (fizycznie niemożliwe) bowiem jest wykonywanie naraz (w sensie jedności miejsca i czasu) danych obowiązków służbowych w więcej niż jednym państwie członkowskim, a więc w grę może wchodzić jedynie wykonywanie takiej pracy w okresach następujących po sobie lub naprzemiennie. Co do zasady zatem, pojęcie „osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich” to taka osoba, która zmienia miejsce wykonywania pracy w aspekcie temporalnym, tzn. w jednym okresie wykonuje pracę na terytorium

jednego państwa członkowskiego, w następnym – na terenie innego państwa członkowskiego. Z tego punktu widzenia osoba, która z założenia w ramach jednej umowy o pracę ma być wysyłana kolejno do różnych państw członkowskich do wykonania ustalanych na bieżąco obowiązków służbowych i która rzeczywiście w taki sposób pracę wykonuje, nie może być wykluczona spod działania art. 14 ust. 2 lit. b ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, tylko dlatego, że obowiązki te wykonuje w następujących po sobie okresach. W związku z tym w polu zainteresowania TSUE, w wyroku C-115/11, pojawił się jedynie wątek dotyczący długości następujących po sobie okresów pracy w różnych państwach członkowskich objętych art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 (którego nie rozstrzygnięto wobec braku takiej konieczności). Natomiast Trybunał nie dostrzegł problemu w kolejnym lub naprzemiennym wykonywaniu pracy, a możliwość zastosowania powyższego przepisu wykluczył wtedy, gdy ta kolejność lub naprzemiennność wiąże się z odrębnymi umowami o pracę.

Należy też, posiłkując się argumentacją Rzecznika Generalnego, podkreślić, że celem wyjątków przewidzianych w art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia nr 1408/71 - jak też w przypadku pozostałych wyjątków od reguły państwa zatrudnienia przewidzianych w art. 14-17 tego rozporządzenia - jest przewyciężenie przeszkód, które mogą utrudniać swobodny przepływ pracowników, oraz wspieranie wzajemnego gospodarczego przenikania przy unikaniu komplikacji administracyjnych, w szczególności w odniesieniu do pracowników i przedsiębiorstw. Takie przeszkody i komplikacje mogą oczywiście powstać w przypadku pracownika, którego zatrudnienie polega na wykonywaniu zadań służbowych w różnych państwach członkowskich w kolejnych okresach lub na zmianę – w szczególności, gdy są to okresy niedługie, patrząc z perspektywy okresu dwunastu miesięcy, uznanego dla celów wyjątku przewidzianego w art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia nr 1408/71 za „tymczasowe” i „krótkotrwałe”.

Podsumowując, w ocenie Sądu Najwyższego, wykładnia przedstawiona w wyroku C-115/11 daje co najmniej podstawy do wnioskowania, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 obejmuje (także) osobę, która w ramach jednej umowy o pracę obowiązana jest wykonywać pracę stale w kilku państwach członkowskich (pracę, która cechuje się kolejnym lub naprzemiennym wykonywaniem zadań

służbowych w więcej niż jednym państwie członkowskim), natomiast dyskusyjny jest okres nieprzerwanego wykonywania pracy w każdym państwie członkowskim (rzecznik uznał, że nie może on przekraczać dwunastu miesięcy). Możliwa jest także i taka ocena, że problem ten jednak nie został wyjaśniony w orzecznictwie TSUE, a wtedy zachodzi konieczność wystąpienia z pytaniem prejudycjalnym, którego Sąd Najwyższy obecnie nie może skierować do TSUE, mając jedynie ustalenie dotyczące początkowego okresu zatrudnienia zainteresowanego w jednym państwie członkowskim.

Prowadzi to do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., skoro dowody przedłożone przez skarżącą mogły mieć wpływ na wynik sprawy, a Sąd Apelacyjny pominął je milczeniem (nie uwzględnił ich przy ocenie materiału dowodowego bądź nie uznał za spóźnione w świetle art. 381 k.p.c. ze względu na uporczywe uchylanie się odwołującej się Spółki przed Sądem pierwszej instancji od przedstawienia dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez zainteresowanego w więcej niż jednym państwie członkowskim Unii w ramach jednej umowy o pracę).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 2 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.