

POSTANOWIENIE

Dnia 7 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z wniosku M.O.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w O.
o ustalenie ustawodawstwa właściwego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 listopada 2017 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego (...)
z dnia 8 października 2015 r., sygn. akt III AUa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 8 października 2015 r. oddalił apelację wnioskodawcy M.O. od wyroku Sądu Okręgowego w O. z 18 grudnia 2014 r., którym oddalono jego odwołanie od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych - Oddział w O. z 18 lutego 2014 r., stwierdzającej, iż wnioskodawca od 1 kwietnia 2013 r. podlega polskim ubezpieczeniom społecznym, gdyż nie wyłącza ich marginalne zatrudnienie na terenie Słowacji w firmie M. s.r.o. w C.. Sąd potwierdził, że zatrudnienie miało charakter marginalny w rozumieniu art. 14 ust. 5b rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 r. z 16 września 2009 r. dotyczącego wykonania rozporządzenia nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zaopatrzenia społecznego. W szczególności chodziło o pracę przez 10 godzin w ciągu miesiąca za wynagrodzeniem 40 euro. Z tej przyczyny wnioskodawca podlegał ubezpieczeniom

społecznym z tytułu działalności gospodarczej prowadzonej w kraju.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. albowiem istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości. W uzasadnieniu podano, iż w rozważaniach Sądu pominięto kwestię zdefiniowania pojęcia pracy o charakterze marginalnym. Chociaż rozporządzenie nr 987/2009 (znowelizowane rozporządzeniem nr 465/2012) zawiera pojęcie „praca o charakterze marginalnym”, to brak w aktach normatywnych jakichkolwiek kryteriów, które pozwalałyby dokonywać kwalifikacji takiej pracy. Jedynym dokumentem, w którym pojawia się próba zdefiniowania pojęcia „praca o charakterze marginalnym” jest niemający doniosłości prawnej, wydany przez Komisję Administracyjną ds. koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego „Praktyczny poradnik dotyczący ustawodawstwa mającego zastosowanie w Unii Europejskiej (EU), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii”, w którym można przeczytać, że „zaleca się, aby przyjąć wskaźnik, zgodnie z którym za pracę o marginalnym charakterze uznawać będzie się pracę zajmującą mniej niż 5% regularnego czasu pracy pracownika i/lub przynoszącą mniej niż 5% jego całkowitego wynagrodzenia”. Pojęcie „marginalności zatrudnienia” ma istotne znaczenie przy stosowaniu rozporządzenia podstawowego. Brak definicji rodzi zagrożenie zbyt swobodnego, a wręcz dowolnego stosowania art. 14 ust. 5b rozporządzenia wykonawczego, w sytuacjach, w których nie powinien mieć zastosowania. Zarówno organ rentowy, jak i Sądy nie pochyliły się nad definicją „marginalności” (...). Istnieje potrzeba dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, albowiem użyty w rozporządzeniu zwrot „praca o charakterze marginalnym”, który jest głównym zagadnieniem w sprawie, jest zwrotem tak dalece niedookreślonym, iż skutecznie uniemożliwia kontrolę prawidłowości stosowania prawa przez organ rentowy i sądy powszechne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Zasadniczy mankament wynika z braku powołania przepisu, który ma być w centrum uwagi podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Przedmiotem zainteresowania tej podstawy przedsądu nie jest ocena zastosowania prawa w konkretnej sprawie, gdyż to może składać się na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Wskazanej we wniosku podstawy przedsądu nie zastępują też podstawy kasacyjne, albowiem stanowią odrębny element skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi do rozpoznania.

Wniosek nie przedstawia rozbieżności w orzecznictwie na tle wykładni pojęcia pracy marginalnej. Natomiast problem wykładni nie wykracza ponad zwykłą wykładnię prawa, czyli wniosek nie wykazuje kwalifikowanej potrzeby wykładni, która warunkuje podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., a więc wynikającą z poważnych wątpliwości w wykładni. Nie wystarcza argument potrzeby wykładni, jeśli wpraw nie łączy się z samodzielną analizą adresata przepisu (tu skarżącego).

To, że prawodawca unijny nie zawarł w rozporządzeniu definicji pracy marginalnej, nie uzasadnia w prosty sposób wniosku o sformułowanie takiej definicji w postępowaniu krajowym. Jeżeli ten prawodawca poprzestał na takiej regulacji, to można przyjąć, że uznaje ją za wystarczającą. Zarzut, że jest to zwrot dalece niedookreślony nie uzasadnia zastąpienia regulacji unijnej przez orzecznictwo krajowe, gdyż to nie stanowi źródła prawa i nie powinno wykraczać poza wykładnię i stosowanie prawa. Oznacza to, że orzecznictwo nie zastępuje prawa pozytywnego, czyli w tym przypadku przepisu rozporządzenia unijnego jako źródła prawa. Nie jest też możliwa i uprawniona w orzecznictwie wiążąca egzemplifikacja kryteriów pracy marginalnej, jako że wykładnia prawa odnosi się do konkretnej sprawy. Ponadto, jeżeli przepis poprzestaje na zwrocie niedookreślonym, to definiowanie pojęcia byłoby wbrew jego funkcji. Przepis z istoty regulacji przewidziany jest dla różnych sytuacji i stanów faktycznych. Tłumaczy to pośrednio treść zauważonego we wniosku Praktycznego poradnika dotyczącego ustawodawstwa mającego zastosowanie w Unii Europejskiej (EU), Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii, wydanego przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego. Jeżeli zaleca się w nim, „aby przyjąć wskaźnik, zgodnie z którym za pracę o marginalnym charakterze uznawać będzie się pracę zajmującą mniej niż 5% regularnego czasu

pracy pracownika i/lub przynoszącą mniej niż 5% jego całkowitego wynagrodzenia”, to nie jest to wykładnia w ogóle bez znaczenia. Jej walor wynika z tego, że wykładnia ta może być wspólnym mianownikiem przyjmowanym przez organy i sądy krajowe, czyli w sposób jednaki (podobny) w różnych państwach członkowskich, a tym samym w odniesieniu do wszystkich adresatów tej regulacji. Taka wskazówka w wykładni pojęcia pracy marginalnej akceptowana jest też w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z 25 listopada 2016 r., I UK 370/15).

Nie wystarcza zatem określone niezadowolenie czy kwestionowanie regulacji ze względu na brak w niej definicji pracy marginalnej. Nie ujawnia się też zagrożenie zbyt swobodnego czy dowolnego stosowania regulacji. Wszak już samo semantyczne znaczenie pojęcia praca marginalna daje gwarancję właściwej proporcji w kwalifikacji takiego zatrudnienia a z drugiej strony jest adekwatne do różnych sytuacji, których nie można przewidzieć i ująć w kategoriście wiążące kryteria (parametry) dotyczące ilości pracy czy dochodu.

Innymi słowy na obecnym etapie obowiązywania i stosowania przepisu art. 14 ust. 5b nie występują rozbieżności w orzecznictwie ani poważne wątpliwości w wykładni tego przepisu, zatem nie spełniają się przesłanki przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Ocena zastosowania art. 14 ust. 5b rozporządzenia i pracy marginalnej dokonywana jest w konkretnej sprawie, co właściwe jest podstawie kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. albo podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Do tej podstawy przedsądu wniosek nie odwołuje się i nie twierdzi, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

[as]