



Sygn. akt II USKP 93/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

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

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

z udziałem Z. 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 16 września 2021 r.,

skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 23 stycznia 2018 r., sygn. akt III AUa [...],

**uchyla 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 13 lutego 2008 r., na podstawie 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 najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu wynikającym z rozporządzenia Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. z 1997 r., L 28, s. 1; dalej: „rozporządzenia nr 1408/71”), odmówił wydania F. [...] Spółce z o.o. w W. (dalej także jako „płatnik”) zaświadczenia na formularzu E 101 dla zainteresowanego Z. P., pracownika Spółki, potwierdzającego, że od dnia 23 grudnia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. podlega on polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego z tytułu wykonywania pracy na terytorium innych niż Polska państw członkowskich, Unii Europejskiej.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2011 r. oddalił odwołanie płatnika oraz odwołanie zainteresowanego od powyższej decyzji organu rentowego.

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z dnia 23 stycznia 2018 r. oddalił apelację Spółki od powyższego wyroku Sądu pierwszej instancji.

W sprawie ustalono, że odwołująca się Spółka ma siedzibę w Polsce, zainteresowany (jej pracownik) ma miejsce zamieszkania w Polsce. W okresie objętym sporem (23 grudnia 2007 r. – 20 grudnia 2008 r.) Z. P., w ramach umowy o pracę, zawartej między płatnikiem a zainteresowanym na okres od 20 października 2006 r. do 31 grudnia 2009 r., pracował w wielkiej Brytanii (listopad 2007 r. – styczeń 2008 r.) a następnie we Francji (styczeń 2008 r. – grudzień 2008 r.).

Odnosząc się do interpretacji zwrotu „osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich”, Sąd Apelacyjny, powołując wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2009 r., II UK 99/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 162) stwierdził, że art. 14 ust. 2 lit. b pkt ii rozporządzenia nr 1408/71, dotyczy osoby zatrudnionej przez jednego pracodawcę, który prowadzi działalność na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego i w państwach tych wykonywana jest praca, przy czym warunkiem koniecznym jest, aby miejsce zamieszkania pracownika, nie pokrywało się z miejscem wykonywania przez niego

pracy. Sąd przyjął, że przepis ten dotyczy zatrudnienia związanego z wielokrotnymi krótkoterminowymi pobytami w kilku państwach członkowskich. W pojęciu osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich chodzi zatem o osobę, która w tym samym czasie w wielu państwach członkowskich pracuje dla jednego pracodawcy, prowadzącego działalność w kilku państwach członkowskich; „znaczenie ma zatem wykonywanie pracy w różnych państwach członkowskich w tym samym czasie (a zatem jednocześnie).”

Następnie, powołując wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) z dnia 4 października 2012 r., w sprawie C-115/11, F. [...] Spółka z o.o. w W. (ECLI:EU:C:2012:606), Sąd Apelacyjny stwierdził, że „z zakresu podmiotowego wyznaczonego przez art. 14 ust. 2 rozporządzenia wyłącza ustalenie, że wykonywanie pracy najemnej na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego stanowi zwykłą sytuację zainteresowanej osoby, co oznacza ustalenie *ad casum*.” Według Sądu Apelacyjnego, w pojęciu tym nie mieszczą się sytuacje, gdy wykonywanie pracy najemnej na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego stanowi zwykłą sytuację zainteresowanego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, sprawą zwykłą dla zainteresowanego było wykonywanie pracy na terytorium jednego państwa członkowskiego. Ze względu na długość okresu pracy w jednym państwie członkowskim (po kilka miesięcy w Wielkiej Brytanii i we Francji), pozostającą w związku z charakterystyką jego pracy (prace budowlane) i profilem działalności Spółki (prowadzenie budów w kilku państwach członkowskich) nie zachodzi trudność w ustaleniu właściwego ustawodawstwa według zasady ogólnej.

Od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego płatnik wniósł skargę kasacyjną, podnosząc zarzut naruszenia art. 14 ust. 2 lit. b pkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71 i art. 12a ust. 4 rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia nr 1408/71 w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. z 1997 r., L 28, s. 1) z późniejszymi zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem Komisji (WE) nr 311/2007 (Dz. U. L 82, s. 6) i rozporządzeniem Komisji (WE) nr 120/2009 z dnia 9 lutego 2009 r. L 39 s. 29 – dalej jako „rozporządzenie nr 574/72”.

Skarżący wniosł o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i zmianę wyroku Sądu Okręgowego i ustalenie, że zainteresowany Z. P. był pracownikiem zwykle zatrudnionym na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich Unii Europejskiej i organ rentowy miał obowiązek wydania zaświadczenia E 101 na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b pkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71;

- w przypadku uznania, że wyrok TSUE z dnia 4 października 2012 r., w sprawie C-115/11 nie wyjaśnia sytuacji zainteresowanego - o wystąpienie do TSUE z pytaniem prejudycjalnym o następującej treści: 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 terytorium których nie ma miejsca zamieszkania, do stosowania ustawodawstwa tego pierwszego Państwa w czasie trwania tej umowy.

Postanowieniem z dnia 19 września 2019 r., w sprawie II UK 241/18, Sąd Najwyższy, na podstawie art. 267 TFUE, zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z następującym pytaniem:

„Czy użyte w art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu wynikającym z rozporządzenia Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. z 1997 r., L 28, s. 1), zmienionego rozporządzeniem (WE) nr 1992/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady dnia 18 grudnia 2006 r. (Dz.U. L 392, s. 1) pojęcie osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono osobę, która w ramach jednej i tej samej umowy o pracę zawartej z jednym i tym samym pracodawcą i podczas okresu objętego tą umową świadczy pracę na terytorium każdego z co najmniej dwóch państw członkowskich nie jednocześnie lub równolegle, ale podczas kolejnych bezpośrednio po sobie następujących, kilkumiesięcznych okresów?”

TSUE, wyrokiem z dnia 20 maja 2021 r., w sprawie C-879/19 (LEX nr 3175547) orzekł, że art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten nie obejmuje swym zakresem stosowania sytuacji osoby, która w ramach jednej i tej samej umowy o pracę zawartej z jednym i tym samym pracodawcą, przewidującej wykonywanie działalności zawodowej w kilku państwach członkowskich, podczas kilku kolejnych miesięcy pracuje wyłącznie na terytorium każdego z tych państw członkowskich, jeżeli długość nieprzerwanych okresów pracy wykonywanej w każdym z tych państw członkowskich przekracza 12 miesięcy, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.

TSUE podkreślił, że z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że w ramach umowy o pracę zawartej między spółką F. a zainteresowanym w okresie od 20 października 2006 r. do 31 grudnia 2009 r. zainteresowany pracował od 23 października 2006 r. we Francji, następnie od 5 listopada 2007 r. do 6 stycznia 2008 r. - w Zjednoczonym Królestwie, a od dnia 7 stycznia 2008 r. - ponownie we Francji. Zastrzegł przy tym, że jeśli tak jest w istocie, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego, należałoby uznać, że zainteresowany wykonywał pracę najemną kolejno w dwóch państwach członkowskich, przy czym nieprzerwane okresy zatrudnienia w pierwszym państwie członkowskim wynosiły odpowiednio około 13 miesięcy i prawie dwa lata, z około dwumiesięczną przerwą na pracę w drugim państwie członkowskim. W związku z tym należy przyjąć, że w ramach umowy o pracę zawartej na okres od 20 października 2006 r. do 31 grudnia 2009 r. zainteresowany świadczył pracę najemną prawie wyłącznie na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego. Z orzecznictwa TSUE wynika zaś, że jeżeli wykonywanie pracy najemnej na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego stanowi zwykłą sytuację zainteresowanej osoby, to do osoby tej nie stosuje się art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71. W istocie bowiem w zakres art. 14 pkt 2 rozporządzenia wchodzi ten, kto jest „zwykle” zatrudniony na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich (por. wyrok TSUE z 4 października 2012 r., C-115/11). W art. 13 ust. 2 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 ustanowiono zasadę, iż w zakresie zabezpieczenia społecznego pracownik najemny podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym pracuje. Jednakże tymczasowe i krótkotrwałe oddelegowanie pracownika do innego państwa członkowskiego na okres do 12

miesiące uzasadnia stosowanie wyjątku od powyższej reguły. Dlatego też osobę wykonującą pracę najemną w różnych państwach członkowskich należy traktować jako „osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich” w rozumieniu art. 14 pkt 2 rozporządzenia, jeżeli długość nieprzerwanych okresów pracy wykonywanej w każdym z tych państw członkowskich nie przekracza 12 miesięcy.

TSUE dodał także, że postanowienie odsyłające nie precyzuje, czy w okresie od 20 października 2006 r. do 31 grudnia 2009 r. spółka F. zwykle prowadziła znaczącą część swojej działalności w Polsce, w której ma swoją siedzibę. Co więcej, z wyroku z dnia 4 października 2012 r., F. [...] (C-115/11, EU:C:2012:606, pkt 32), który także dotyczył sprawy w postępowaniu głównym z udziałem spółki F. oraz okoliczności faktycznych zaistniałych w okresie rozpatrywanym w postępowaniu głównym, wynika, że Spółka ta zwykle nie prowadzi znaczącej części swojej działalności w Polsce. *A priori* nie wydaje się zatem, aby ów warunek był spełniony w niniejszej sprawie, choć ustalenie tej okoliczności należy do sądu odsyłającego.

Organ rentowy, w odpowiedzi na skargę, wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od odwołującej się Spółki na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Jak wynika z przedstawionego wyżej orzeczenia TSUE, rozstrzygnięcie niniejszej sprawy wymaga precyzyjnego ustalenia okresu zatrudnienia zainteresowanego u płatnika (od samego początku do jej zakończenia) oraz okresów wykonywania pracy we Francji i w Wielkiej Brytanii po to, aby ustalić, czy art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 obejmuje swym zakresem stosowania sytuację zainteresowanego.

Jak wynika z ustaleń przedstawionych przez Sąd Apelacyjny, w zasięgu jego zainteresowania nie był okres pracy Z. P. od samego początku zatrudnienia w odwołującej się Spółce do jego końca, ale dopiero od listopada 2007 r. do grudnia 2008 r. (być może co daty końcowej Sąd omyłkowo wskazał grudzień 2008 r. zamiast grudzień 2009 r.) Choć więc ustalono, że umowa o pracę zawarta została

na okres od 20 października 2006 r. do 31 grudnia 2009 r., to brak jest ustaleń co do przebiegu całego zatrudnienia, a to uniemożliwia kontrolę prawidłowości niezastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71. Należy przy tym podkreślić, że Sąd Najwyższy, rozpoznający niniejszą skargę kasacyjną, nie ma uprawnień do dokonywania ustaleń faktycznych, gdyż, w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c., w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Zgodnie natomiast z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815; z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r. II PK 241/10, LEX nr 817524).

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.