

Sygn. akt III AUa 435/09

POSTANOWIENIE

15 grudnia 2010 r.

Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie III

Wydział w składzie:

Przewodniczący: SA Magdalena Kostro-Wesołowska (spr.)

Sędziowie: SA Witold Okniński

SA Magdalena Tymińska

Protokolant: Agnieszka Gryglas

w sprawie z odwołania F. spółki z o.o. w Warszawie

z udziałem zainteresowanego Wiesława K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie

o ustalenie podlegania ustawodawstwu polskiemu w zakresie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich

rodzin przemieszczających się we Wspólnocie

po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym w dniu 15 grudnia 2010 r.

apelacji wniesionych przez F. spółka z o.o. w Warszawie oraz Wiesława K.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 12 lutego 2009 r., sygn. akt XIV U 2051/08

postanawia:

I zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z następującymi pytaniami prawnymi:

1. Czy objęcie przez przepis 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, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we

Wspólnocie (Dz.U.L.71.149.2 Dz.U.UE-sp.05-1-35) zakresem podmiotowym „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich”, w odniesieniu do której w literze b) tego przepisu doprecyzowano wskazując, że chodzi o osobę inną niż określona w literze a), oznacza - w przypadku pracownika najemnego zatrudnionego na podstawie stosunku pracy przez jednego pracodawcę-

a) uznanie go za taką osobę wówczas, gdy z uwagi na charakter zatrudnienia wykonuje pracę w różnych państwach członkowskich w tym samym czasie (jednocześnie), co rozciąga się też na stosunkowo krótkie okresy, i w związku z tym często przekracza granice państw, jak i też oznacza

b) uznanie go za taką osobę również wówczas, gdy jest zobowiązany w ramach jednego stosunku pracy do stałego (zwykłego) wykonywania pracy w kilku państwach członkowskich, w tym w państwie, na terytorium którego zamieszkuje albo w kilku innych państwach członkowskich, niż państwo zamieszkania takiego pracownika

- bez względu na długość następujących po sobie okresów wykonywania obowiązków w poszczególnych krajach członkowskich i przerw między nimi, bądź - z ograniczeniem czasowym?

2. Czy w przypadku przyjęcia interpretacji zgodnie z powyższym pkt b stosowanie przepisu art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) rozporządzenia 1408/71 możliwe jest w sytuacji, gdy zobowiązanie w ramach stosunku pracy łączącego pracownika z jednym pracodawcą do stałego wykonywania pracy w kilku państwach członkowskich uwzględnia wykonywanie obowiązków w państwie członkowskim zamieszkania pracownika, mimo iż taka sytuacja - świadczenia pracy w tym właśnie

państwie - w momencie nawiązania stosunku pracy wydaje się wykluczona i czy w przypadku odpowiedzi negatywnej możliwe jest zastosowanie art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (i) rozporządzenia 1408/71?

II zawiesić postępowanie w sprawie.

U Z A S A D N I E N I E

Przedmiot postępowania

Przedmiotem postępowania jest ustalenie, czy pracownik najemny Wiesław K. z tytułu zatrudnienia u pracodawcy F. spółki z o.o. z zarejestrowaną siedzibą w Polsce w Warszawie (dalej zwanej F. bądź pracodawca) podlega ustawodawstwu polskiemu w zakresie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 5 kwietnia 2008 r. oraz od 30 lipca 2008 r. do 16 marca 2009 r. Spór dotyczy ustalenia ustawodawstwa właściwego w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. U. UE. L.71.149.2 Dz.U.UE-sp.05-1-35, zwanego dalej rozporządzeniem 1408/71). To, czy pracownik podlega polskiemu ustawodawstwu zależy od wykładni art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze i tegoż art. 14 ust. 2 lit. b pkt (i) oraz (ii) rozporządzenia.

Przebieg postępowania

1. Decyzją z dnia 23 lipca 2008 r., adresowaną do pracodawcy F. spółki z o.o. i pracownika najemnego Wiesława K., organ rentowy – Zakład

Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie – na podstawie art. 219 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jednolity: Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1078 ze zm.) w związku z art. 83b ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585) oraz art. 14 ust. 1 lit a) i art. 14 ust. 2 lit b) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 odmówił wydania dla pracownika zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego na formularzu E 101 potwierdzającego, że w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2008 r. i od 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2009 r. pracownik ten podlega polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego z tytułu pracy wykonywanej na terytorium innych niż Polska państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Odmowa wydania zaświadczenia na formularzu E 101, dotyczącym ustawodawstwa właściwego, którego wzór zawiera decyzja nr 202 z dnia 17 marca 2005r. w sprawie wzorów formularzy niezbędnych do stosowania rozporządzeń Rady (EWG) nr 1408/71 i (EWG) nr 574/72 (E 001, E 101, E 102, E 103, E 104, E 106, E 107, E 108, E 109, E 112, E 115, E 116, E 117, E 118, E 120, E 121, E 123, E 124, E 125, E 126 oraz E 127)-Dz.U.U.E.L.06.77.1- stanowi w swej istocie rozstrzygnięcie co do odmowy objęcia pracownika polskim ubezpieczeniem społecznym w danym okresie, który to pogląd znalazł wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 18 marca 2010 r., II UZP 2/10, OSNP 2010/17-18/216, LEX nr 564501).

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podał, że pracownik Wiesław K. nie jest pracownikiem zwykle zatrudnionym na terytorium kilku państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru

Gospodarczego, lecz w zależności od sytuacji pracodawcy pracownikiem delegowanym.

2. Od decyzji odwołanie wniósł pracodawca żądając jej zmiany i nakazania organowi rentowemu wydania dla pracownika zaświadczenia E-101 potwierdzającego jego podleganie ustawodawstwu polskiemu na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71.
3. Sąd Okręgowy, Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie w sprawie o sygn. akt XIV U 2051/08 z urzędu do udziału w postępowaniu w charakterze zainteresowanego, a więc strony postępowania w sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych, wezwał pracownika najemnego Wiesława K. Pracownik najemny z racji tego, że tak, jak jego pracodawca, jest adresatem decyzji objętej sporem, w sprawie ma oczywiście status strony tego postępowania, ale jako osoba, o której prawach decyzja organu rentowego rozstrzyga bezpośrednio, a nie jako osoba, której prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy.
4. Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 12 lutego 2009 r. odwołanie oddalił uznając, że nie zachodzą przesłanki do przyjęcia, że pracownik został delegowany w ramach art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia 1408/71, ponieważ F. w państwie, w którym mieści się jego siedziba, nie prowadzi działalności w głównej mierze. Sąd I instancji przyjął także, że pracownik nie był zwykle zatrudniony na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, ale wykonywał stałą pracę przez okres kilku bądź kilkunastu miesięcy na terytorium jednego państwa członkowskiego (Francja następnie Finlandia), wobec czego ma do niego zastosowanie generalna reguła wspólnotowej koordynacji, w

myśl której ustalenie ustawodawstwa właściwego odbywa się według zasady miejsca wykonywania pracy.

5. Apelację od wyroku Sądu Okręgowego złożył pracodawca i pracownik najemny.
6. Apelujący F. zaskarżył wyrok w całości, zarzucając dokonanie nieprawidłowej zawężającej interpretacji art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, a w związku z tym utrzymanie w mocy decyzji, która jest i niekompletna ze względu na nieustalenie podlegania Wiesława K. polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego, i wydana z naruszeniem prawa wspólnotowego.
F. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że Wiesław K., będąc zatrudniony w F. podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz o zmianę decyzji przez nakazanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych wydania Wiesławowi K. zaświadczenia dotyczącego ustawodawstwa właściwego E-101, stwierdzającego, że w czasie zatrudnienia w F. podlega on ustawodawstwu państwa polskiego zgodnie z art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71.
7. Apelujący pracownik również zaskarżył wyrok w całości, zarzucając nieustalenie pełnego stanu faktycznego sprawy i nie przeprowadzenie zawnioskowanych dowodów oraz poczynienie ustaleń sprzecznych z materiałem, a także dopuszczenie do wewnętrznej sprzeczności ustaleń, wyprowadzenie nieprawidłowych wniosków prawnych i błąd subsumcji. Zarzucił też naruszenie prawa procesowego przez akceptację wydanej z naruszeniem prawa materialnego – przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych i art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia 1408/71 oraz 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 do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U.UE.L.72.74.1 Dz.U.UE-sp.05-1-83) – decyzji. Wnioski apelacyjne pracownika pokrywały się z wnioskami F.

Ustalenia faktyczne

8. W podstawie faktycznej wyroku Sądu Okręgowego w związku z uzupełniającym postępowaniem dowodowym przeprowadzonym przez Sąd Apelacyjny należy przyjąć, że pracownik Wiesław K. był zatrudniony w F. spółce z o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy trzykrotnie na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony. Po raz pierwszy umowa została zawarta na okres od 17 lipca 2006 r. do 31 stycznia 2007 r. i została przedłużona aneksem do 22 grudnia 2007 r. Umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem 30 listopada 2006 r. W jej § 2 pkt 2 wskazane jest jako miejsce świadczenia pracy: zakłady i budowy w Polsce i na terytorium Unii Europejskiej (Irlandia, Francja, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia) zgodnie z poleceniem pracodawcy. Apelujący pracownik w ramach tej umowy pracował we Francji. Posiadał zaświadczenie dotyczące ustawodawstwa właściwego E 101 w okresie od 17 lipca 2006 r. do 22 grudnia 2007 r., skorygowane przez organ rentowy jako instytucję właściwą w dniu 7 listopada 2006 r., do 30 listopada 2006r. Podleganie ustawodawstwu polskiemu stwierdzono na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b rozporządzenia nr 1408/71. Kolejną umowę o pracę na czas określony pracownik i F. zawarli w dniu 2 stycznia 2007 r. na okres od dnia 4 stycznia 2007 r. do 21 grudnia 2008 r. W treści umowy w § 2 pkt 2 wskazane było jako miejsce świadczenia pracy: w Polsce i na

terytorium Unii Europejskiej (Irlandia, Francja, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia) zgodnie z poleceniem pracodawcy. W ramach tej umowy pracownik wykonywał pracę poza Polską we Francji. Umowa uległa rozwiązaniu na zasadzie porozumienia stron z dniem 5 kwietnia 2008 r., przy czym od 22 sierpnia 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby. Wiesław K. posiadał wystawione 1 lutego 2007 r. zaświadczenie dotyczące ustawodawstwa właściwego E 101 w okresie od 4 stycznia 2007 r. do 21 grudnia 2008 r., skorygowane przez organ rentowy jako instytucję właściwą w dniu 8 stycznia 2008 r., do dnia 22 sierpnia 2007 r. Podleganie ustawodawstwu polskiemu stwierdzono na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71. Następną umowę o pracę na czas określony strony zawarły w dniu 24 lipca 2008 r., a więc po wydaniu decyzji, od której odwołanie zainicjowało spór, na okres od 30 lipca 2008 r. do 31 grudnia 2012 r. Podobnie, jak w poprzednich umowach, jako miejsce wykonywania pracy wskazano: w Polsce i na terytorium Unii Europejskiej (Irlandia, Francja, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia) zgodnie z poleceniem pracodawcy. Aneks do umowy z dnia 24 lipca 2008 r. określono, że miejsce świadczenia pracy w Finlandii to elektrownia atomowa w Olkiluoto. Pracownik świadczył pracę w Finlandii. Od dnia 1 listopada 2008 r. pracodawca udzielił mu urlopu bezpłatnego do dnia 30 września 2009 r., tym samym zwalniając z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu w trybie porozumienia stron z dniem 16 marca 2009 r.

9. Pracownik dysponował więc zaświadczeniem dotyczącym ustawodawstwa właściwego E 101 za okresy od 17 lipca 2006 r. do 30 listopada 2006 r. i od 4 stycznia 2007 r. do 22 sierpnia 2007 r.

Wniosek o wydanie dla pracownika zaświadczenia E 101 obejmującego okres od 1 stycznia 2008 r. do 21 grudnia 2008 r. F. złożył w dniu 18 marca 2008 r. przedkładając umowę o pracę na czas określony zawartą w dniu 2 stycznia 2007 r. W związku z żądaniem organu rentowego precyzyjnego wskazania miejsca i okresu świadczenia pracy przez pracownika kolejny wniosek o wydanie zaświadczenia E 101, obejmującego okres od 1 stycznia 2008 r. do 31 grudnia 2009 r., F. złożył 27 marca 2008 r., a następnie w dniu 23 kwietnia 2008 r. wraz z tabelą - nazwaną listą przejść - wskazującą okres i państwo członkowskie, w którym dany pracownik przedsiębiorstwa wykonywał pracę. W dniu 19 maja 2008 r. F. uzupełnił „listę przejść” poprzez wskazanie prognozy, gdzie pracownik będzie wykonywał pracę, w odniesieniu do Wiesława K. określono, że od października 2008 r. będzie świadczył pracę w Finlandii.

10. F. prowadzi działalność budowlaną podwykonawczą, działa na rynkach państw członkowskich, w 2008 r. było to 5, 6 rynków, na których prowadzono równocześnie około 15-18 budów. Zatrudnia rekrutowanych w Polsce pracowników tak, aby przemieszczali się pomiędzy budowami prowadzonymi w różnych państwach w zależności od potrzeb firmy i rodzaju wykonywanych robót. Strategia firmy polegająca na przemieszczaniu pracowników umożliwia utrzymanie ich stałego składu i utrzymanie budów w różnych miejscach w tym samym czasie. Rotacje pracowników zgodnie ze strategią miały następować co kilka miesięcy, ale w momencie zatrudniania pracownika nie jest możliwe określenie, w jakim momencie i na jakiej budowie będzie pracę świadczył. Pracownik, którego F. chciał przenieść na inną budowę, otrzymywał polecenie

wyjazdu. W przypadku zakończenia kontraktu budowlanego i braku pracy dla danego pracownika wracał on do Polski i oczekiwał na pracę korzystając z urlopu bezpłatnego bądź rozwiązywano umowę o pracę. Uzależnione to było od ilości robót, których w latach 2008-2009 było mniej (lata kryzysowe). Z założenia pracownik miał wykonywać pracę w krajach unijnych, w latach 2008-2009 pracownicy nie wykonywali pracy w Polsce. Wiesław K. w ramach zatrudnienia w F. nie wykonywał żadnej pracy na terenie Polski.

Zamysłem gospodarczym władz F. było, aby rynek polski prowadziła „L.” S.A. z siedzibą w Łodzi, której akcje w ilości przekraczającej 50% posiada F.

11. Miejsce zamieszkania w rozumieniu definicji zawartej w art. 1 lit. h rozporządzenia 1408/71, a więc miejsce zwykłego pobytu, Wiesława K. to Polska. W tym państwie on zwykle mieszka i w nim znajduje się główny ośrodek jego spraw życiowych i interesów. Jego nieobecności wynikają jedynie ze świadczenia pracy w innym państwie członkowskim, a wszystkie urlopy i święta spędzał w Polsce, gdzie mieszkają jego rodzice i żona oraz dziecko. Z Finlandii i Francji wracał do Polski. Poza granicami Polski mieszkał w lokalach wynajmowanych przez firmę.

Przepisy prawa polskiego mające zastosowanie w sprawie

12. - Zgodnie z art. 219 Kodeksu postępowania administracyjnego (tekst jednolity: Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1078 ze zm.) odmowa wydania zaświadczenia bądź zaświadczenia o treści żądanej przez osobę ubiegającą się o nie następuje w drodze postanowienia, na które służy zażalenie.
- Art. 83b ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 205,

poz. 1585) stanowi, że jeżeli przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego przewidują wydanie postanowienia kończącego postępowanie w sprawie, Zakład Ubezpieczeń Społecznych w tych przypadkach wydaje decyzję.

- Stosownie zaś do art. 8 ust. 14 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, na równi z zatrudnieniem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej uważa się zatrudnienie obywateli polskich za granicą w polskich przedstawicielstwach dyplomatycznych i urządach konsularnych, w stałych przedstawicielstwach przy Organizacji Narodów Zjednoczonych i innych misjach lub misjach specjalnych, a także w innych polskich placówkach, instytucjach lub przedsiębiorstwach, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej.

Istotne dla sprawy przepisy prawa wspólnotowego

13. Art. 14 ust. 2 lit b pkt (i) i (ii) rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie.

Przedstawiając wskazane na wstępie pytania prawne Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

14. Instytucja właściwa przyjęła, że sformułowanie, jakim posługuje się art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze rozporządzenia 1408/71, „osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich” odnosi się do sytuacji, w której pracownik zasadniczo, a nie przejściowo czy hipotetycznie („w prognozach”) świadczy pracę na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich. Za takim rozumieniem pojęcia „zwykle zatrudnienie” przemawia, zdaniem tej

instytucji, unormowanie z art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia 1408/71, dotyczące przejściowego delegowania pracownika. Zwykle zatrudnienie na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich ma miejsce na przykład, gdy pracownik będzie pracował trzy tygodnie w jednym państwie członkowskim i tydzień w innym, a taki schemat powtarza się w każdym miesiącu w ramach okresu, na jaki organ rentowy poświadcza dokument E 101. Wówczas, zdaniem organu rentowego, jest oczywiste, że taki pracownik jest zwykle zatrudniony na terytorium kilku państw członkowskich UE/EOG.

15. Orzekając Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego uznając, że w stanie faktycznym wykonywania pracy przez okres kilku miesięcy w jednym państwie członkowskim, następnie w innym, pracownik nie może być uznany za osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich.
16. F. prezentuje odmienne stanowisko. Uważa, że systemowi pracy jego pracowników odpowiada przepis art. 14 ust. 2 lit. b pkt (ii) rozporządzenia 1408/71, który nie stanowi o konieczności jednoczesnego zatrudnienia na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, jak również w art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nie ma żadnego odniesienia do jakichkolwiek okresów rozliczeniowych, częstotliwości przemieszczania się pracowników i przekraczania granic. Tak też uważa pracownik najemny, który we wniesionej apelacji podniósł, że adekwatne do jego sytuacji jest unormowanie z artykułu 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) rozporządzenia 1408/71, ponieważ jest on już w ramach stosunku pracy ze spółką F. „zwykle zatrudniony na terytorium więcej niż dwóch państw członkowskich” - na terytorium sześciu państw, zgodnie z zawartą umową o pracę, i - na terytorium jak dotychczas dwóch państw (Francja, Finlandia) w sferze

realizacyjnej stosunku pracy. Gdyby przenieść się na budowę w Polsce, zastosowanie miałaby dyspozycja także artykułu 14 ust. 2 lit. b) pkt (i).

17. Jeśli chodzi o zastosowania wyjątku przewidzianego w art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) rozporządzenia 1408/71 przed Sądem Najwyższym toczyła się sprawa o sygn. akt I UK 107/09, dotycząca również pracownika zatrudnionego przez F., ale w nieco innym stanie faktycznym (w ramach umowy o pracę z F. pracownik najemny pracował poza Polską na budowach w Niemczech - od 14 września 2006 r. do 3 grudnia 2006 r. - w Finlandii - od 4 grudnia 2006 r. do 22 lipca 2007 r. - we Francji od 23 lipca 2007 r. do 1 lipca 2008 r. oraz ponownie w Finlandii od 2 lipca 2008 r.), która to sprawa została zakończona wyrokiem zapadłym w dniu 25 listopada 2009 r., uchylającym wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 6 lutego 2009 r. i przekazującym sprawę do ponownego rozpoznania (LEX nr 558569). Sąd Najwyższy przyjął, że w sprawie, w której spór dotyczy zastosowania wyjątku przewidzianego w art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) rozporządzenia 1408/71, rozstrzygnięcie jest uzależnione od interpretacji pojęcia osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich. Pojęcie to nie jest jednoznaczne i może oznaczać zarówno pracownika wykonującego w ramach jednego stosunku pracy obowiązki w kilku państwach członkowskich w tym samym czasie (jednocześnie), jak i osobę, która na podstawie umowy o pracę zawartej z jednym pracodawcą wykonuje pracę w wielu państwach członkowskich w następujących po sobie okresach. Dlatego konieczne jest sięgnięcie do innych poza językową metod wykładni, jednakże ich zastosowanie, według dyrektywy metodologicznej, kolejne, jak stwierdził Sąd Najwyższy, powoduje, że można znaleźć

argumenty przemawiające za każdą z tych interpretacji. Przy przyjęciu, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia stanowi o osobie zwykle zatrudnionej w kilku państwach członkowskich w kontekście osób mobilnych (część personelu drogowego lub latającego - pkt a) oraz innych osób, niż w pkt a, ale wykonujących obowiązki w podobny sposób co pracownicy mobilni, tzn. jednocześnie (w krótkich odstępach czasu) w kilku krajach członkowskich, zastosowanie zasady miejsca zatrudnienia i podlegania jednemu ustawodawstwu byłoby praktycznie niemożliwe. Określeniu właściwego ustawodawstwa służą wówczas inne łączniki wynikające z norm kolizyjnych, w tym z art. 14 ust. 2 rozporządzenia. Jednakże taka sytuacja nie ma miejsca, gdy pracownik w ramach danego stosunku pracy wykonuje swoje obowiązki w kilku krajach członkowskich w następujących po sobie okresach, ponieważ określenie jednego ustawodawstwa właściwego przy zastosowaniu reguł wynikających z art. 13 ust. 1 i ust. 2 lit. a) rozporządzenia nie powoduje trudności - pracownik podlega ustawodawstwu tego państwa, w którym wykonuje pracę w danym okresie. Skutkowałoby to przyjęcie za osobę zwykle zatrudnioną w kilku państwach członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (i) i (ii) rozporządzenia osoby zatrudnionej przez jednego pracodawcę i z uwagi na charakter zatrudnienia wykonującej pracę w różnych państwach członkowskich w tym samym czasie (jednocześnie), nie dosłownie, ale w stosunkowo krótkim okresie, jak argumentował organ rentowy, i w związku z tym często przekraczającej granice państw. U podstaw takiej interpretacji leży założenie, że zasada stosowania jednego ustawodawstwa polega wyłącznie na tym, iż w tym samym okresie pracownik nie może podlegać kilku ustawodawstwom. Jednakże, jak ocenił Sąd Najwyższy, zasada ta

może być rozumiana także szerzej jako preferująca przynależność do jednego systemu zabezpieczenia społecznego, w którym są nie tylko spełniane zobowiązania składowe, ale i nabywane uprawnienia. Częste zmiany kraju ubezpieczenia mogą powodować trudności w ubieganiu się o świadczenia ubezpieczeniowe, na przykład z powodu konieczności wykazania okresów ubezpieczenia, jak również różnorodne kłopoty natury formalnej i administracyjnej. Z tego punktu widzenia chodzi więc o zapewnienie ciągłości podlegania jednemu systemowi zabezpieczenia społecznego. Sąd Najwyższy argumentuje w powołanym wyroku z dnia 25 listopada 2009 r., że w związku z wyjątkiem unormowanym w art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia, dotyczącym kontynuowania podlegania zabezpieczeniu społecznemu według ustawodawstwa państwa, z którego pracownik zostaje delegowany, w związku z funkcją, jaką ten wyjątek pełni, można wywieść, że celem rozporządzenia jest usuwanie trudności administracyjno - technicznych, jakie wynikałyby z konieczności stosowania przy zatrudnieniu przejściowym zasady *lex loci laboris* oraz przeciwdziałanie ograniczaniu swobody przepływu pracowników. Podobne zagrożenia niesie przyjęcie, iż pracownik zatrudniony przez jednego pracodawcę i wykonujący w następujących po sobie okresach pracę w różnych krajach członkowskich podlega kolejno ustawodawstwu każdego z tych państw. Nie jest zatem wykluczona teza, iż taka interpretacja art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (i) oraz (ii) rozporządzenia stoi w sprzeczności z celem tego aktu prawnego, który ma wspierać, a nie ograniczać, swobodę przepływu pracowników. Uniknąć takiego rezultatu można przez uznanie, iż zasada jednego ustawodawstwa polega nie tylko na wyeliminowaniu takich sytuacji, w których pracownik miałby podlegać równocześnie kilku systemom

zabezpieczenia społecznego, ale i na zachowaniu ciągłości, przynależności do jednego z tych systemów i z tego punktu widzenia interpretować wyjątki przewidziane w art. 14 rozporządzenia, którego ratio legis wyrażałoby się wówczas w umożliwieniu zachowania przez pracownika ciągłości ubezpieczenia. Przy takiej interpretacji przepisów rozporządzenia za osobę „zwykle zatrudnioną” na terytorium kilku państw członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) rozporządzenia można uznać pracownika zobowiązanego w ramach jednego stosunku pracy do stałego (zwykłego) wykonywania pracy w kilku innych państwach członkowskich, niż państwo zamieszkania pracownika, a w rozumieniu art. art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (i) rozporządzenia można uznać pracownika zobowiązanego w ramach jednego stosunku pracy do stałego (zwykłego) wykonywania pracy w kilku państwach członkowskich, w tym w państwie członkowskim, na terytorium którego zamieszkuje, jeżeli wykonuje część swojej działalności na tym terytorium.

18. W związku z powyższą interpretacją powstaje kwestia, czy długość następujących po sobie okresów wykonywania obowiązków w poszczególnych krajach członkowskich i przerw między nimi, z którą mamy do czynienia w fazie realizacyjnej stosunku pracy, jak w niniejszej sprawie, pozostaje bez znaczenia dla przyjęcia takiej interpretacji. Przy rozważaniu tej kwestii ewentualnych ograniczeń czasowych nie można, jak się wydaje, pominąć unormowania wyjątku z art. 14 ust. 1 lit. a), który w odniesieniu do przejściowego delegowania pracowników stanowi o czasowym ograniczeniu w wymiarze 12 miesięcy.
19. Powstaje również kolejne zagadnienie, wyrażone w pytaniu 2, czy możliwe jest zastosowanie przepisu art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (ii) w

stanie faktycznym, jeżeli zobowiązanie w ramach stosunku pracy łączącego pracownika z jednym pracodawcą do stałego świadczenia pracy w kilku państwach członkowskich uwzględnia wykonywanie obowiązków w państwie członkowskim zamieszkania pracownika, co jednak - świadczenie pracy w tym właśnie państwie - w momencie nawiązania stosunku pracy wydaje się wykluczone, jak w niniejszej sprawie. Wiąże się to z kolejną kwestią, czy w przypadku odpowiedzi negatywnej możliwe jest sięgnięcie do normy z art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (i) rozporządzenia 1408/71.

20. Mając na uwadze to, że od wykładni przepisów art. 14 ust. 2 lit. b) pkt (i) oraz (ii) rozporządzenia 1408/71 uzależnione jest rozstrzygnięcie w sprawie, wystąpienie z wnioskiem o dokonanie ich interpretacji, jest, w ocenie Sądu Apelacyjnego, zasadne.