

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
JÁNA MAZÁKA
przedstawiona w dniu 3 maja 2012 r.(1)

Sprawa C-115/11

**Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe Spółka z o.o.
przeciwko
Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, I Oddział w Warszawie**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Polska)]

Zabezpieczenie społeczne pracowników migrujących – Określenie właściwego ustawodawstwa
– Osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich –
Wykonywanie pracy podczas następujących po sobie okresów i na podstawie kolejnych umów
o pracę – Zaświadczenie E 101 – Rozbieżność pomiędzy umową o pracę a rzeczywistym
wykonywaniem pracy

I – Wprowadzenie

1. Postanowieniem z dnia 15 grudnia 2010 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 marca 2011 r., Sąd Apelacyjny w Warszawie (Polska) złożył wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym w przedmiocie wykładni 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.(2), zmienionego rozporządzeniem (WE) nr 1992/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r.(3) (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 1408/71” lub „rozporządzeniem”).

2. Wniosek został złożony w ramach postępowania pomiędzy z jednej strony przedsiębiorstwem Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o. (zwanym dalej „Formatem”) i pracownikiem Wiesławem Kitą a z drugiej strony Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, I Oddział w Warszawie w przedmiocie określenia właściwego ustawodawstwa w odniesieniu do W. Kity na podstawie rozporządzenia nr 1408/71.

3. W tym względzie sąd krajowy zasadniczo dąży do ustalenia, czy osoba znajdująca się w sytuacji W. Kity może być uznana za „osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich” dla celów stosowania art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia

nr 1408/71, w którym to wypadku w ramach wyjątku może mieć zastosowanie ustawodawstwo państwa członkowskiego zamieszkania osoby zatrudnionej – w tym przypadku ustawodawstwo polskie.

II – Ramy prawne

4. W zakresie istotnym dla niniejszego postępowania art. 13 rozporządzenia nr 1408/71, zatytułowany „Zasady ogólne”, stanowi w odniesieniu do określania właściwego ustawodawstwa, co następuje:

„1. Z zastrzeżeniem art. 14c i 14f osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Ustawodawstwo określa się zgodnie z przepisami niniejszego tytułu.

2. Z zastrzeżeniem przepisów art. 14–17:

a) pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego;

[...]

5. Artykuł 14 ust. 1 i 2 rozporządzenia nr 1408/71, zatytułowany „Zasady szczególne stosowane do osób, innych niż marynarze, wykonujących pracę za wynagrodzeniem”, stanowi w mającym znaczenie zakresie, co następuje:

„Artykuł 13 ust. 2 lit. a) stosuje się z zastrzeżeniem następujących wyjątków i okoliczności:

1. a) Pracownik najemny zatrudniony na terytorium państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez które został oddelegowany do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, podlega nadal ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza dwunastu miesięcy i że nie został on oddelegowany w miejsce innej osoby, której okres oddelegowania upłynął.

b) Jeżeli praca przedłuża się poza początkowo zakładany okres, z powodu niedających się przewidzieć okoliczności, i przekracza dwanaście miesięcy, ustawodawstwo pierwszego państwa członkowskiego stosuje się nadal, aż do zakończenia pracy, pod warunkiem że wyrazi na to zgodę właściwa władza państwa członkowskiego, na którego terytorium zainteresowany jest skierowany, lub organ przez tę władzę wyznaczony. Jednakże zgody tej nie można udzielić na okres dłuższy niż dwanaście miesięcy.

2. Osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich podlega ustawodawstwu określonemu w następujący sposób:

a) Osoba, która stanowi część personelu drogowego lub latającego, która jest zatrudniona w przedsiębiorstwie wykonującym, na własny lub cudzy rachunek, międzynarodowe przewozy osób i rzeczy koleją, drogą lądową, powietrzną lub wodną śródlądową, mającym swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium państwa członkowskiego, podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, z następującymi ograniczeniami:

[...]

- b) Osoba inna niż określona w lit. a) podlega:
- i) ustawodawstwu państwa członkowskiego, na terytorium którego zamieszkuje, jeżeli wykonuje część swojej działalności na tym terytorium lub jeżeli jest związana z kilkoma przedsiębiorstwami lub z kilkoma pracodawcami mającymi zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium różnych państw członkowskich;
 - ii) 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”.

III – Okoliczności faktyczne, przebieg postępowania i pytania prejudycjalne

6. Zgodnie z postanowieniem odsyłającym przedsiębiorstwo Format, mające siedzibę w Warszawie, jest spółką prowadzącą podwykonawczą działalność budowlaną na rynkach różnych państw członkowskich. W 2008 r. Format był zaangażowany w realizację około 15–18 budowli prowadzonych równocześnie na pięciu lub sześciu rynkach. Modus operandi Formatu polegał na zatrudnianiu personelu rekrutowanego w Polsce i kierowaniu go do pracy przy budowach prowadzonych w różnych państwach członkowskich w zależności od potrzeb spółki i rodzaju wykonywanych robót.

7. Pracownik, którego chciano 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 rozwiązyvano z nim 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 Unii Europejskiej. W latach 2008–2009 żaden z pracowników Formatu nie wykonywał pracy w Polsce.

8. W szczególności, co się tyczy W. Kity, jego miejsce zamieszkania w rozumieniu definicji zawartej w art. 1 lit. h) rozporządzenia nr 1408/71 (miejsce zwykłego pobytu) to według sądu krajowego Polska.

9. W. Kita był zatrudniony przez Format w pełnym wymiarze czasu pracy trzykrotnie na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony.

10. Pierwsza umowa na czas określony została zawarta na okres od dnia 17 lipca 2006 r. do dnia 31 stycznia 2007 r. i została przedłużona do dnia 22 grudnia 2007 r. Umowa ta uległa rozwiązaniu z dniem 30 listopada 2006 r. W jej § 2 pkt 2 wskazano jako miejsce świadczenia pracy: zakłady i budowy w Polsce i na terytorium Unii Europejskiej (Irlandia, Francja, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia) zgodnie z poleceniem pracodawcy. Jednakże W. Kita w ramach tej umowy pracował jedynie we Francji.

11. ZUS, jako właściwy organ rentowy, wydał – na okres od dnia 17 lipca 2006 r. do dnia 22 grudnia 2007 r. – zaświadczenie E 101, o którym mowa w art. 11a rozporządzenia (EWG) nr 574/72(4), potwierdzające na podstawie art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71, że właściwym ustawodawstwem w odniesieniu do W. Kity jest ustawodawstwo polskie. Po rozwiązaniu umowy zaświadczenie zostało skorygowane, tak aby objęło ono okres do dnia 30 listopada 2006 r.

12. Druga umowa na czas określony została zawarta między Formatem a W. Kitą w dniu 2 stycznia 2007 r. na okres od dnia 4 stycznia 2007 r. do dnia 21 grudnia 2008 r. W § 2 pkt 2 tej umowy wskazano jako miejsce świadczenia pracy: zakłady i budowy w Polsce i na terytorium Unii Europejskiej (Irlandia, Francja, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia) zgodnie z poleceniem

pracodawcy.

13. W ramach tej umowy W. Kita wykonywał pracę poza Polską we Francji. Umowa została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 5 kwietnia 2008 r., przy czym od dnia 22 sierpnia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r. W. Kita był niezdolny do pracy z powodu choroby. Z tego względu w dniu 8 stycznia 2008 r. ZUS skorygował wydane za okres objęty umową zaświadczenie E 101, tak że objęło ono okres do dnia 22 sierpnia 2007 r.

14. Decyzją z dnia 23 lipca 2008 r. (zwaną dalej „sporną decyzją”) adresowaną do Formatu i W. Kity ZUS – na podstawie ustawodawstwa polskiego oraz art. 14 ust. 1 lit. a) i art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 – odmówił wydania zaświadczenia E 101 dotyczącego ustawodawstwa właściwego w odniesieniu do W. Kity lub potwierdzenia w tym zaświadczeniu, że w okresach od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 21 grudnia 2008 r. i od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. podlegał on polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego. Według tej decyzji W. Kita nie był osobą zwykle zatrudnioną na terytorium kilku państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, lecz w zależności od sytuacji pracodawcy pracownikiem delegowanym.

15. W dniu 24 lipca 2008 r., po wydaniu spornej decyzji, została zawarta trzecia umowa na czas określony między Formatem a W. Kitą. Umowa ta obejmowała okres od dnia 30 lipca 2008 r. do dnia 31 grudnia 2012 r., a miejsce wykonywania pracy wskazano takie samo jak w dwóch poprzednich umowach. Jednakże w aneksie do umowy z dnia 24 lipca 2008 r. określono, że miejscem świadczenia pracy w Finlandii miała być elektrownia atomowa w Olkiluoto. Po tym, jak W. Kita świadczył pracę w Finlandii, udzielono mu bezpłatnego urlopu od dnia 1 listopada 2008 r. do dnia 30 września 2009 r., tym samym zwalniając go z obowiązku świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 16 marca 2009 r.

16. Format wniósł odwołanie od spornej decyzji do Sądu Okręgowego – Sądu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, który je oddalił wyrokiem z dnia 12 lutego 2009 r., uznając, że nie zachodzą przesłanki do przyjęcia, iż pracownik został oddelegowany w ramach art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71, ponieważ Format w państwie, w którym mieści się jego siedziba, nie prowadzi działalności w głównej mierze. Sąd Okręgowy przyjął także, że W. Kita 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 (najpierw we Francji, a następnie w Finlandii), co oznacza, że w jego sytuacji ma zastosowanie generalna reguła wspólnotowej koordynacji, w myśl której ustalanie ustawodawstwa właściwego odbywa się według zasady miejsca wykonywania pracy.

17. Apelacja od wyroku Sądu Okręgowego do sądu odsyłającego została wniesiona zarówno przez Format, jak i W. Kitę.

18. W postępowaniu przed sądem odsyłającym Format podniósł, że system pracy jego pracowników jest objęty art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, który nie wymaga zatrudnienia na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich w tym samym okresie, jak również nie zawiera żadnego odniesienia do jakichkolwiek okresów rozliczeniowych ani częstotliwości przemieszczania się pracowników i przekraczania granic.

19. W. Kita wysunął ten sam argument, podnosząc w swojej apelacji, że adekwatne do jego sytuacji jest zastosowanie unormowania z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, ponieważ był on już w ramach stosunku pracy z Formatem „zwykle zatrudniony na terytorium więcej niż dwóch państw członkowskich”, tzn. na podstawie umów o pracę, które zostały zawarte w odniesieniu do terytorium sześciu państw członkowskich, choć wykonywane były na terytorium jak dotychczas tylko dwóch państw (Francja, Finlandia). Ponadto, gdyby przemieścił się na budowę w Polsce, zastosowanie miałby także art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i).

20. Sąd krajowy stwierdza w wydanym przez siebie postanowieniu, że w innej sprawie dotyczącej pracownika zatrudnionego przez Format Sąd Najwyższy uznał, iż pojęcie osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, użyte w art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, nie jest jednoznaczne. Pojęcie to może oznaczać: i) pracownika wykonującego w ramach jednego stosunku pracy obowiązki w kilku państwach członkowskich w tym samym czasie (jednocześnie) albo ii) osobę, która na podstawie umowy o pracę zawartej z jednym pracodawcą wykonuje pracę w wielu państwach członkowskich w następujących po sobie okresach. Jednakże w świetle celów rozporządzenia, a zwłaszcza celu usuwania trudności administracyjno-technicznych, jakie wynikałyby ze stosowania przy zatrudnianiu przejściowym zasady *lex loci laboris*, oraz celu wspierania swobody przepływu pracowników, zdaniem tego sądu byłoby zasadne uznanie osoby za „zwykle zatrudnioną” na terytorium kilku państw członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia, gdy osoba ta jest zobowiązana w ramach jednego stosunku pracy do stałego (zwykłego) wykonywania pracy w kilku państwach członkowskich innych niż jej państwo zamieszkania.

21. Według sądu krajowego powyższa interpretacja podnosi dwa zagadnienia. Po pierwsze, nie jest jasne, czy istotnym czynnikiem jest długość następujących po sobie okresów wykonywania obowiązków w poszczególnych państwach członkowskich i przerw między nimi. Przy rozważaniu tego zagadnienia nie można pominąć unormowania art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71, który w odniesieniu do przejściowego delegowania pracowników ustanawia czasowe ograniczenie w wymiarze dwunastu miesięcy.

22. Po drugie, powstaje zagadnienie, czy art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71 ma zastosowanie, jeżeli zobowiązanie w ramach umowy o pracę do stałego świadczenia pracy w kilku państwach członkowskich obejmuje wykonywanie obowiązków w państwie członkowskim zamieszkania pracownika, co jednak – świadczenie pracy w tym właśnie państwie – w momencie zawarcia umowy wydaje się wykluczone. W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej w tym zakresie powstaje kolejna kwestia, czy ma zastosowanie art. 14 ust. 1 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia.

23. W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy objęcie przez przepis art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 [...] 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) ppkt (ii) rozporządzenia nr 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) ppkt (i) rozporządzenia nr 1408/71?”.

IV – Analiza prawna

A – Uwagi wstępne

24. Przed rozpoczęciem analizy należy przedstawić kilka uwag wstępnych celem ustalenia kwestii, które pojawiają się w związku z postawionymi pytaniami.

25. Za pomocą swoich pytań, które należy rozważyć łącznie, sąd krajowy zasadniczo dąży do ustalenia, czy w okresach rozpatrywanych w toczącej się przed nim sprawie W. Kitę należało uznawać – przy prawidłowym zastosowaniu rozporządzenia nr 1408/71, a w szczególności wyjątków przewidzianych w art. 14 tego rozporządzenia – za podlegającego polskiemu ustawodawstwu z dziedziny zabezpieczenia społecznego, tj. ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym zamieszkuje, co oznaczałoby, że ZUS, jako instytucja właściwa, powinien był wydać zaświadczenie E 101 potwierdzające jego przynależność do tego systemu zabezpieczenia społecznego.

26. W tym względzie należy zauważyć przede wszystkim, że z postanowienia odsyłającego wynika, iż sąd krajowy wychodzi z założenia, że art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 dotyczący czasowego delegowania pracowników nie ma zastosowania do sytuacji W. Kity na tej podstawie – jak się wydaje – że Format jako spółka zatrudniająca go nie prowadzi w normalnym trybie istotnej działalności w Polsce, państwie członkowskim, w którym mieści się jej siedziba, czego wymaga ten przepis(5).

27. Nie będę kwestionował tego stwierdzenia dla celów niniejszego postępowania, gdyż w toku rozprawy także potwierdzono, że w rozpatrywanych okresach Format nie prowadził żadnych robót budowlanych w Polsce.

28. W rezultacie sąd krajowy w swoich pytaniach ogranicza się w istocie do rozważenia, czy sytuacja taka jak ta, w której znajduje się W. Kita, może być objęta art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) lub art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, przy czym zgodnie z art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze tego rozporządzenia zastosowanie obu przepisów jest uzależnione od tego, by chodziło o „osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich”.

29. Należy następnie zwrócić uwagę w tym względzie, że okoliczności niniejszej sprawy cechują się – jak to słusznie zauważyli niektórzy uczestnicy niniejszego postępowania i co w szczególności zostało odzwierciedlone w brzmieniu pytania drugiego – rozbieżnością pomiędzy z jednej strony brzmieniem kolejnych umów o pracę zawartych przez Format i W. Kitę a z drugiej strony sposobem, w jaki umowy te były wykonywane w praktyce, co również wyjaśnia pewną niejednoznaczność pytań zadanych przez sąd krajowy.

30. Otóż w umowach o pracę miejsce świadczenia pracy zostało w każdym przypadku określone następująco: zakłady i budowy w Polsce i na terytorium Unii Europejskiej (Irlandia, Francja, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia) zgodnie z poleceniem pracodawcy.

31. Jednakże w rzeczywistości, jak wynika z informacji przekazanych przez sąd krajowy oraz strony, sytuacja, w której znajdował się W. Kita, była taka, że kolejne umowy o pracę na czas określony były zawierane z jednym pracodawcą (Formatem) i w ramach każdej z tych umów pracownik stale wykonywał pracę przez okres kilku lub kilkunastu miesięcy na terytorium jednego państwa członkowskiego, tzn. w ramach pierwszej rozpatrywanej umowy – jak również w ramach innych, wcześniejszych umów na czas określony – we Francji, a w ramach następnej umowy w Finlandii. Należy dodać, że zgodnie z ustaleniami sądu krajowego miejscem zwykłego pobytu W. Kity w rozumieniu art. 1 lit. h) rozporządzenia nr 1408/71 pozostawała, nawet w okresach wykonywania przez niego pracy we Francji lub w Finlandii, Polska.

32. Wydaje się również, że w każdym przypadku po zakończeniu pracy pracownikowi udzielano bezpłatnego urlopu, a umowa o pracę była następnie przedwcześnie rozwiązywana za porozumieniem stron. Wydaje się poza tym, że jest bezsporne – a pytanie drugie opiera się na takim założeniu – iż w ramach tych umów W. Kita nie wykonywał w rzeczywistości żadnej pracy na terytorium Polski, jego państwa członkowskiego zamieszkania.

33. Moim zdaniem w celu udzielania sądowi krajowemu właściwej i użytecznej odpowiedzi konieczne jest zatem dokonanie pojęciowego rozróżnienia pomiędzy, po pierwsze, kwestią interpretacji dotyczącą przesłanek stosowania, odpowiednio, art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) oraz art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, a po drugie, aspektem dotyczącym rozbieżności w rozważanej sprawie między umowami o pracę i „przewidzianymi” w nich miejscami wykonywania pracy – na podstawie których Format zwrócił się o wydanie zaświadczenia E 101 – a sposobem, w jaki obowiązki w ramach tych umów były faktycznie wykonywane w praktyce.

34. W rezultacie omówię najpierw w odniesieniu do faktycznej sytuacji W. Kity opisanej powyżej wymagania wspomnianych przepisów art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71, a następnie zajmę się zagadnieniem rozbieżności pomiędzy brzmieniem rozpatrywanych umów a ich rzeczywistym wykonaniem. Ten drugi aspekt sprowadza się w istocie do kwestii tego, w jaki sposób – lub raczej na jakiej podstawie faktycznej i dowodowej – właściwy organ musi ustalić dla celów wydania zaświadczenia E 101, czy przesłanki stosowania jednego z wyjątków określonych w art. 14 ust. 2 rozporządzenia są w danym przypadku spełnione.

B – Istotne twierdzenia uczestników postępowania

35. W odniesieniu do rozpatrywanego wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym uwagi na piśmie zostały przedstawione przez Format i ZUS, a także rządy polski, belgijski i niemiecki oraz Komisję. Wszystkie te podmioty, z wyjątkiem rządu niemieckiego, były także reprezentowane na rozprawie, która odbyła się w dniu 29 lutego 2012 r.

36. Format podnosi, że art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 obejmuje także osobę, która w ramach jednego stosunku pracy obowiązana jest wykonywać pracę stale w kilku państwach członkowskich, bez względu na długość następujących po sobie okresów wykonywania obowiązków w danych państwach członkowskich i przerw między nimi, i proponuje co do istoty, aby na przedstawione pytania udzielić odpowiedzi twierdzącej. Pozostali uczestnicy – których odpowiednich argumentów także nie będę szczegółowo streszczać – sugerują różnorodne definicje użytego w tym przepisie pojęcia osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, a większość z nich skłania się ku węższej interpretacji art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia od tej, za którą opowiada się Format.

C – Ocena

37. Należy przypomnieć na wstępie, że przepisy tytułu II rozporządzenia nr 1408/71,

w którym jest ujęty art. 14 ust. 2, stanowią zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pełny i jednolity system norm kolizyjnych, którego celem jest zapewnienie, by pracownicy przemieszczający się we Wspólnocie podlegali systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego, po to, aby zapobiec stosowaniu ustawodawstwa więcej niż jednego państwa członkowskiego i uniknąć związanych z tym komplikacji. Zasada ta jest dokładniej wyrażona w art. 13 ust. 1 rozporządzenia nr 1408/71, stanowiącym, że pracownik, do którego stosuje się to ustawodawstwo, podlega ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego(6).

38. W związku z tym art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 ustanawia wyjątki od reguły określonej w art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia, stanowiącej, że pracownik podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, na którego terytorium jest zatrudniony (zasada *lex loci laboris*)(7).

39. Jak wynika z art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71, wyjątki te dotyczą osób, które są „zwykle zatrudnione na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich”.

40. W tym względzie art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71, który stosuje się do takich osób [innych niż członkowie personelu drogowego lub latającego przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. a)], stanowi w pierwszej kolejności w art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i), że ma zastosowanie ustawodawstwo państwa członkowskiego zamieszkania, jeśli zainteresowana osoba wykonuje część swojej działalności na terytorium tego państwa członkowskiego(8).

41. Jednakże należy zauważyć w tym względzie – jak podkreślił to rząd belgijski – że sytuacja W. Kity nie wydaje się odpowiadać tym przesłankom w zakresie, w jakim wydaje się ustalone, iż w rozpatrywanym okresie nie wykonywał on żadnej działalności na terytorium Polski, państwa członkowskiego zamieszkania. W rezultacie moim zdaniem – ale z zastrzeżeniem ostatecznego ustalenia tej kwestii przez sąd krajowy i znaczenia, jakie należy przypisać w tym kontekście brzmieniu umowy o pracę, co omówię poniżej – należy wykluczyć już na samej tej podstawie, by art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1408/71 miał zastosowanie w okolicznościach niniejszej sprawy.

42. Artykuł 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia natomiast stanowi, że osoba podlega ustawodawstwu z dziedziny zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, na którego terytorium przedsiębiorstwo zatrudniające go ma siedzibę, jeżeli nie zamieszkuje ona na terytorium jednego z państw członkowskich, gdzie wykonuje swoją działalność.

43. Chociaż według informacji podanych w postanowieniu odsyłającym W. Kita wydaje się spełniać ten drugi warunek, stosowanie do jego sytuacji art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71 jest uzależnione – jak też stosowanie art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) – od tego, czy można go uważać za „osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich”.

44. Prawdą jest, że rozporządzenie nie podaje definicji tego pojęcia, ale co najmniej ogólnie można na wstępie stwierdzić, że w sposób oczywisty chodzi tu o zatrudnienie, które nie jest ograniczone do terytorium pojedynczego państwa członkowskiego, ale które rozciąga się zwykle i zazwyczaj – to znaczy z zasady raczej niż wyjątkowo lub tymczasowo – na terytorium kilku państw członkowskich(9).

45. Pewne przykłady tego, do jakiego rodzaju zatrudnienia odnosi się art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze, są podane w samym rozporządzeniu i w orzecznictwie Trybunału.

46. I tak z art. 14 ust. 2 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 wynika, że członkowie personelu drogowego lub latającego przedsiębiorstwa wykonującego przewozy międzynarodowe powinny

być w zasadzie uznawane za osoby zwykle zatrudnione na terytorium kilku państw członkowskich.

47. Ponadto Trybunał przyjął na przykład, że art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1408/71 obejmuje sytuację pracownika zamieszkałego w jednym państwie członkowskim i zatrudnionego wyłącznie przez przedsiębiorstwo z siedzibą w innym państwie członkowskim, który w czasie stosunku pracy regularnie – kilka godzin tygodniowo i w okresie nieograniczonym do dwunastu miesięcy – wykonuje swoją działalność w pierwszym państwie członkowskim([10](#)).

48. Sprawy te odnoszą się do sytuacji, w których zasadniczo w ramach stosunku pracy osoba wykonuje pracę mniej więcej jednocześnie lub równoległe w kilku – tzn. co najmniej w dwóch – państwach członkowskich.

49. Jednakże moim zdaniem możliwe jest także, że pojęcie zwykłego zatrudnienia na terytorium kilku państw członkowskich obejmuje sytuację – do jakiej odnosi się sąd krajowy – która cechuje się kolejnym lub naprzemiennym wykonywaniem zadań służbowych lub projektów w więcej niż jednym państwie członkowskim.

50. W tym względzie należy 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 rozporządzenia – jest przewyższenie przeszkód, które mogą utrudniać swobodny przepływ pracowników, oraz wspieranie wzajemnego gospodarczego przenikania przy unikaniu komplikacji administracyjnych, w szczególności w odniesieniu do pracowników i przedsiębiorstw([11](#)).

51. Takie przeszkody i komplikacje mogą oczywiście powstać w przypadku pracownika, którego zatrudnienie nie rozciąga się w znaczeniu użytym powyżej jednocześnie na terytorium kilku państw członkowskich, ale polega na wykonywaniu zadań służbowych w różnych państwach członkowskich w kolejnych okresach lub na zmianę.

52. W tym kontekście i w odniesieniu do tego samego tematu jest również znamienne – choć odnosi się to do nowego rozporządzenia (WE) nr 883/2004([12](#)), które w niniejszym przypadku nie ma zastosowania *ratione temporis* – że na mocy art. 14 ust. 5 rozporządzenia (WE) nr 987/2009([13](#)), osoba, która „normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku państwach członkowskich”, oznacza zarówno osobę, która czyni to równocześnie, jak i osobę, która w sposób ciągły wykonuje swoją pracę na zmianę w dwóch lub więcej państwach członkowskich.

53. Warto zauważyć w tym względzie, że na podstawie tego przepisu ten drugi przypadek ma zastosowanie niezależnie od częstotliwości zmiany czy też jej regularnego charakteru.

54. Wydaje się także, iż trudno jest wywnioskować na podstawie art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71 – w braku jakiegokolwiek przepisu w tym względzie – że istnieje określona częstotliwość zmiany lub określony czas, którego nie może przekroczyć okres działalności w jednym z danych państw członkowskich, dla celów stosowania tego przepisu, jak to różnie proponowali w szczególności uczestnicy postępowania w toku rozprawy.

55. Natomiast, jak zostało to zauważone przez sąd krajowy i Komisję, nie można przeoczyć okoliczności, że dla celów wyjątku przewidzianego w art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 prawodawca w oczywisty sposób uważał skierowanie pracownika do innych państw członkowskich na okres do dwunastu miesięcy za „tymczasowe” i „krótkotrwałe”, uzasadniające tym samym wyjątek od reguły państwa członkowskiego zatrudnienia motywowany wspieraniem wzajemnego gospodarczego przenikania i unikaniem komplikacji administracyjnych([14](#)).

56. Podobnie można by przyjąć, że osoba wykonująca – podczas kolejnych okresów pracy – czynności w różnych państwach członkowskich mogłaby zostać uznana za „osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich”, jeśli okres nieprzerwanej pracy w jednym państwie członkowskim trwa do dwunastu miesięcy, ale ich nie przekracza.

57. Jednakże jeszcze inny aspekt, poruszony także przez niektórych uczestników, wydaje mi się istotniejszy w odniesieniu do okoliczności leżących u podstaw niniejszej sprawy. Można uznać, że kwestia, czy ktoś jest „zwykle” zatrudniony na terytorium kilku państw członkowskich – tzn. czy profil stanowiska tej osoby rzeczywiście cechuje się kolejnym, zmiennym wykonywaniem pracy w różnych państwach członkowskich – może zostać ustalona wyłącznie względem ram odniesienia, którymi jest moim zdaniem stosunek pracy w formie określonej przez umowę o pracę.

58. W moim rozumieniu sytuacją zatrudnienia, o której mowa w art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze rozporządzenia nr 1408/71, nie jest przykładowo sytuacja, w której w danym roku osoba podejmuje zatrudnienie w państwie członkowskim A, a w następnym roku na podstawie innej umowy o pracę inne zatrudnienie w państwie członkowskim B, ale raczej stosunek pracy o spójnym i ciągłym charakterze, który obejmuje, jednocześnie lub w ramach kolejnych okresów, terytorium kilku państw członkowskich(15).

59. Jasne jest wtedy, że – na odwrót – jeśli osoba wykonuje pracę w ramach jednej umowy o pracę, a podczas objętego tym stosunkiem pracy okresu pracuje tylko w jednym państwie członkowskim, osoba ta nie może być uznawana za osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich. Należy dodać, że powinno to mieć zastosowanie 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(16).

60. W świetle powyższych rozważań proponowałbym, aby w pierwszej części odpowiedzi udzielonej sądowi krajowemu Trybunał orzekł, iż użyte w art. 14 ust. 2 zdanie pierwsze rozporządzenia nr 1408/71 pojęcie osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono 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 równoległe, 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.

61. Co się następnie tyczy – związanej z wydawaniem zaświadczenia E 101 – kwestii możliwej rozbieżności między brzmieniem danej umowy o pracę a faktyczną sytuacją pracownika, do którego umowa ta się odnosi, jasne jest przede wszystkim, że przy ustalaniu, czy osoba jest objęta konkretnym przepisem art. 14 ust. 2 rozporządzenia nr 1408/71, instytucja właściwa musi postępować w sposób prawidłowy, tzn. może ona oświadczyć, że ustawodawstwo z dziedziny zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego zamieszkania nadal ma zastosowanie przez dany okres tylko wtedy, gdy sytuacja zainteresowanego pracownika spełnia faktycznie i realnie odpowiednie przesłanki rozporządzenia.

62. W tym zakresie i w tym celu zgodnie z orzecznictwem Trybunału zasada lojalnej współpracy wyrażona w art. 4 ust. 3 TUE (dawniej art. 10 WE) wymaga, by instytucja wydająca dokonała właściwej oceny okoliczności istotnych dla zastosowania reguł określania właściwego ustawodawstwa z dziedziny zabezpieczenia społecznego i w rezultacie zagwarantowała, że informacje podane w zaświadczeniu E 101 są poprawne(17).

63. W tym względzie trzeba mieć jednak na uwadze, że zaświadczenie E 101 jest co do zasady wydawane – i w rezultacie wyżej wspomniana ocena okoliczności faktycznych jest

dokonywana – przed rozpoczęciem okresu, do którego się ono odnosi, i że ustanawia w istocie domniemanie dotyczące ustawodawstwa właściwego(18). Jest zatem wydawane przez instytucję właściwą na podstawie przewidywanej sytuacji dotyczącej zatrudnienia zainteresowanego pracownika, która w konsekwencji musi być głównie ustalana na podstawie umowy o pracę opisującej charakter pracy.

64. Jeśli okaże się jednak na podstawie innych mających znaczenie okoliczności i dowodów pośrednich, że sytuacja w zakresie zatrudnienia danego pracownika w rzeczywistości różni się istotnie od sytuacji opisanej w jego umowie o pracę, wyżej wspomniany obowiązek prawidłowego stosowania rozporządzenia nr 1408/71 oznacza, że na instytucji właściwej ciąży powinność, bez względu na brzmienie umowy, oparcia swoich ustaleń na faktycznej sytuacji pracownika i w razie potrzeby odmówienia wydania zaświadczenia E 101. Także, jeśli okoliczności faktyczne będące podstawą zaświadczenia okazują się następnie istotnie błędne, może być wymagane, by instytucja właściwa – albo w postępowaniu sądowym właściwy sąd – cofnęła to zaświadczenie lub stwierdziła jego nieważność(19).

65. Dokonując oceny okoliczności faktycznych dla potrzeb określenia właściwego ustawodawstwa z dziedziny zabezpieczenia społecznego dla celów wydania zaświadczenia E 101, instytucja je wydająca może wziąć pod uwagę oprócz brzmienia umowy o pracę czynniki takie jak sposób, w jaki uprzednio były w praktyce wykonywane podobne umowy tego rodzaju między pracodawcą a pracownikiem, lub ogólniej cechy charakterystyczne działalności prowadzonej przez dane przedsiębiorstwo(20) w zakresie, w jakim czynniki te mogą rzucić światło na rzeczywisty charakter danej pracy lub też wskazywać na nadużycia.

66. Z powyższego wynika także, że jeśli okaże się na podstawie tej oceny, że pomimo brzmienia przedłożonej umowy o pracę od razu jest jasne, iż zainteresowany pracownik nie spełnia jednej z przesłanek stosowania odpowiedniego przepisu rozporządzenia nr 1408/71 – takiej jak przesłanki, do której sąd krajowy odnosi się w pytaniu drugim, stanowiącej, że dla celów stosowania art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia praca musi być wykonywana w państwie członkowskim zamieszkania pracownika – przepis ten nie może być stosowany.

67. W świetle powyższych rozważań proponowałbym, aby w drugiej części odpowiedzi udzielonej sądowi krajowemu Trybunał orzekł, iż aby określić dla potrzeb wydania zaświadczenia E 101, czy sytuacja danej osoby jest objęta art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) lub art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, należy dokonać właściwej oceny okoliczności faktycznych mających znaczenie dla zastosowania tych unormowań w celu zapewnienia, że sytuacja zainteresowanego pracownika rzeczywiście spełnia odpowiednie przesłanki w ramach tych unormowań. Ocena ta powinna być zasadniczo dokonana na podstawie umowy o pracę, ale mogą być także wzięte pod uwagę inne odpowiednie czynniki, takie jak sposób, w jaki uprzednio były w praktyce wykonywane podobne umowy między przedsiębiorstwem a zainteresowaną osobą, lub ogólniej cechy charakterystyczne działalności prowadzonej przez dane przedsiębiorstwo. Jeśli okaże się wtedy jasne, że pomimo brzmienia umowy o pracę sytuacja danej osoby nie spełnia którejś z przesłanek w ramach unormowania określonego w rozporządzeniu nr 1408/71 – takiego jak unormowanie z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) lub z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) – unormowanie to nie może być stosowane.

V – Wnioski

68. Z uwagi na powyższe proponuję, aby Trybunał udzielił następujących odpowiedzi na pytania prejudycjalne przedstawione przez Sąd Apelacyjny:

- 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., zmienionego rozporządzeniem (WE) nr 1992/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 1408/71”), pojęcie osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich należy interpretować w ten sposób, że obejmuje ono 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, o ile okres nieprzerwanego wykonywania pracy w każdym państwie członkowskim nie przekracza dwunastu miesięcy;

- aby określić dla potrzeb wydania zaświadczenia E 101, czy sytuacja danej osoby jest objęta art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) lub art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71, należy dokonać właściwej oceny okoliczności faktycznych mających znaczenie dla zastosowania tych unormowań w celu zapewnienia, że sytuacja zainteresowanego pracownika rzeczywiście spełnia odpowiednie przesłanki w ramach tych unormowań. Ocena ta powinna być zasadniczo dokonana na podstawie umowy o pracę, ale mogą być także wzięte pod uwagę inne odpowiednie czynniki, takie jak sposób, w jaki uprzednio były w praktyce wykonywane podobne umowy między przedsiębiorstwem a zainteresowaną osobą, lub ogólniej cechy charakterystyczne działalności prowadzonej przez dane przedsiębiorstwo. Jeśli okaże się wtedy jasne, że pomimo brzmienia umowy o pracę sytuacja danej osoby nie spełnia którejs z przesłanek w ramach unormowania określonego w rozporządzeniu nr 1408/71 – takiego jak unormowanie z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) lub z art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (ii) – unormowanie to nie może być stosowane.

1 – Język oryginału: angielski.

2 – Dz.U. 1997, L 28, s. 1.

3 – Dz.U. L 392, s. 1.

4 – Rozporządzenie Rady z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz.U. L 74, s. 1), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych sprawy.

5 – Zobacz w szczególności wyrok z dnia 10 lutego 2000 r. w sprawie C-202/97 FTS, Rec. s. I-883, pkt 45.

6 – Zobacz m.in. wyrok z dnia 20 maja 2008 r. w sprawie C-352/06 Bosmann, Zb.Orz. s. I-3827, pkt 16; ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie FTS, pkt 20; wyroki: z dnia 16 lutego 1995 r. w sprawie C-425/93 Calle Grenzshop Andresen, Rec. s. I-269, pkt 9; z dnia 13 marca 1997 r. w sprawie C-131/95 Huijbrechts, Rec. s. I-1409, pkt 17; z dnia 11 czerwca 1998 r. w sprawie C-275/96 Kuusijärvi, Rec. s. I-3419, pkt 28.

7 – Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 9 listopada 2000 r. w sprawie C-404/98 Plum, Rec.

s. I-9379, pkt 14, 15.

[8](#) – Drugi przypadek przewidziany w tym przepisie – związanie z kilkoma przedsiębiorstwami lub z kilkoma pracodawcami – nie ma znaczenia dla niniejszej sprawy.

[9](#) – Należy zauważyć, że w ramach wykładni innych postanowień art. 14 rozporządzenia nr 1408/71, jak w szczególności art. 14a ust. 1 i art. 14 ust. 1 lit. a), Trybunał w niektórych przypadkach przeciwstawiał określenie „zwykle” określeniu „tymczasowo” lub uznał określenie „zwykle” za synonimiczne z określeniem „zazwyczaj”; zob. na przykład ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Plum, pkt 20, 21; ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie FTS, pkt 22, 23; wyrok z dnia 30 marca 2000 r. w sprawie C-178/97 Banks i in., Rec. s. I-2005, pkt 25.

[10](#) – Zobacz ww. w przypisie 6 wyrok w sprawie Calle Grenzshop Andresen, pkt 15.

[11](#) – Zobacz w tym względzie m.in. ww. w pkt 7 wyrok w sprawie Plum, pkt 19, 20; ww. w pkt 5 wyrok w sprawie FTS, pkt 28, 29; wyrok z dnia 17 grudnia 1970 r. w sprawie 35/70 Manpower, Rec. s. 1251, pkt 10.

[12](#) – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 166, s. 1).

[13](#) – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. L 284, s. 1).

[14](#) – Zobacz podobnie m.in. ww. w przypisie 7 wyrok w sprawie Plum, pkt 19, 20; zob. także ww. w przypisie 6 wyrok w sprawie Calle Grenzshop Andresen, pkt 9–11.

[15](#) – Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 12 lipca 1973 r. w sprawie 13/73 Hakenberg, Rec. s. 935, pkt 19.

[16](#) – Jak słusznie wskazał rząd belgijski, uznanie dla celów stosowania art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 następujących po sobie i odrębnych stosunków pracy, takich jak te objęte stanem faktycznym niniejszej sprawy, 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.

[17](#) – Zobacz ww. w przypisie 9 wyrok w sprawie Banks i in., pkt 38; ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie FTS, pkt 38.

[18](#) – Zobacz w tym kontekście ww. w przypisie 9 wyrok w sprawie Banks i in., pkt 40, 53.

[19](#) – Zobacz ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie FTS, pkt 55; ww. w przypisie 9 wyrok w sprawie

Banks i in., pkt 43.

[20](#) – Zobacz w tym względzie ww. w przypisie 5 wyrok w sprawie FTS, pkt 42, 43.