Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (ósma izba)

z dnia 20 maja 2021 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Zabezpieczenie społeczne – Określenie właściwego ustawodawstwa – Rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 – Artykuł 13 ust. 2 lit. a) – Artykuł 14 pkt 2 – Osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich – Jedna umowa o pracę – Pracodawca mający siedzibę w państwie członkowskim miejsca zamieszkania pracownika – Praca najemna wykonywana wyłącznie w innych państwach członkowskich – Praca świadczona kolejno w różnych państwach członkowskich – Warunki

W sprawie C-879/19

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Sąd Najwyższy (Polska) postanowieniem z dnia 19 września 2019 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 grudnia 2019 r., w postępowaniu:

FORMAT Urządzenia i Montaże Przemysłowe

przeciwko

Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie,

przy udziale:

UA,

TRYBUNAŁ (ósma izba),

w składzie: N. Wahl, prezes izby, F. Biltgen (sprawozdawca) i L.S. Rossi, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu FORMAT Urządzenia i Montaże Przemysłowe – W. Barański, adwokat,

– w imieniu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie – M. Drewnowski, radca prawny,

– w imieniu rządu polskiego – B. Majczyna, w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: polski.

– w imieniu rządu belgijskiego – L. Van den Broeck i S. Baeyens, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – D. Martin i A. Szmytkowska, w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 14 pkt 2 lit. b) 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, w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 28, s. 1), zmienionym rozporządzeniem Rady (WE) nr 1606/98 z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. 1998, L 209, s. 1) (zwanego dalej „rozporządzeniem nr 1408/71").

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między spółką FORMAT Urządzenia i Montaże Przemysłowe (zwaną dalej „spółką Format") a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie (Polska), dotyczącego ustalenia przepisów z zakresu zabezpieczenia społecznego mających zastosowanie do UA, pracownika spółki Format (zwanego dalej „zainteresowanym").

Ramy prawne

3 Zgodnie z motywem szóstym rozporządzenia nr 1408/71 przepisy ustanowione w celu koordynacji powinny gwarantować pracownikom przemieszczającym się w Unii, osobom pozostającym na ich utrzymaniu oraz osobom pozostałym przy życiu po ich śmierci utrzymanie nabytych lub będących w trakcie nabywania praw i korzyści.

4 Z motywu ósmego rzeczonego rozporządzenia wynika, że jego przepisy służą temu, aby zainteresowani byli co do zasady objęci systemem zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego, a to w celu uniknięcia zbiegu właściwych ustawodawstw krajowych i wynikających z tego komplikacji.

5 Artykuł 1 lit. h) tego rozporządzenia przewiduje, że do celów jego stosowania określenie „zamieszkanie" oznacza zwykły pobyt.

6 Artykuł 13 omawianego rozporządzenia, zatytułowany „Zasady ogólne", zawarty w jego tytule II – „Określenie właściwego ustawodawstwa" – stanowi:

„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;

[…]”.

7 Artykuł 14 rozporządzenia nr 1408/71, „Zasady szczególne stosowane do osób, innych niż marynarze, wykonujących pracę za wynagrodzeniem”, zawarty w tym samym tytule, przewiduje:

„Artykuł 13 ust. 2 lit. a) stosuje się z uwzględnieniem następujących wyjątków i sytuacji szczególnych:

1) a) pracownik najemny zatrudniony na terytorium państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez które został skierowany [delegowany] do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, podlega nadal ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany okres wykonywania tej pracy nie przekracza 12 miesięcy i że nie został on skierowany [delegowany] w miejsce innej osoby, której okres skierowania [delegowania] upłynął:

[…];

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 […]

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

[…]”.

8 Stosownie do art. 12a rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia nr 1408/71 (Dz.U. 1972, L 74, s. 1), w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 28, s. 1), ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem (WE) nr 647/2005 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13 kwietnia 2005 r. (Dz.U. 2005, L 117, s. 1), władze państwa właściwego w rozumieniu rozporządzenia nr 1408/71 mają obowiązek wydania osobie, która jest zwykle zatrudniona na własny rachunek na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich w rozumieniu art. 14 pkt 2 lit. b) tego ostatniego rozporządzenia, świadectwa potwierdzającego, że owa osoba podlega ustawodawstwu tego właściwego państwa członkowskiego.

9 Świadectwo to, którego wzór został określony przez Komisję Administracyjną (Wspólnot Europejskich) ds. Zabezpieczenia Społecznego Pracowników Migrujących w decyzji nr 202 z dnia 17 marca 2005 r. w sprawie wzorów formularzy niezbędnych do stosowania rozporządzeń Rady nr 1408/71 i 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. 2006, L 77, s. 1), jest powszechnie nazywane „formularzem E 101” lub „zaświadczeniem E 101”.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

10 Zainteresowany, obywatel polski zamieszkały w Polsce, był zatrudniony przez spółkę Format, mającą siedzibę w Polsce, na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 20 października 2006 r. do 31 grudnia 2009 r. W trakcie wspomnianego okresu pracował od dnia 23 października 2006 r. we Francji, od dnia 5 listopada 2007 r. do 6 stycznia 2008 r. – w Zjednoczonym Królestwie, zaś od dnia 7 stycznia 2008 r. – ponownie we Francji.

11 Decyzją z dnia 13 lutego 2008 r. wydaną na podstawie art. 14 pkt 1 lit. a) i art. 14 pkt 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie odmówił wydania zainteresowanemu zaświadczenia E 101, potwierdzającego, że od dnia 23 grudnia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. podlegał on polskiemu systemowi zabezpieczenia społecznego z tytułu pracy świadczonej na rzecz spółki Format.

12 Spółka Format i zainteresowany odwołali się od tej decyzji do Sądu Okręgowego w Warszawie (Polska), który oddalił ich odwołania. Wspomniany sąd stwierdził, że skoro zainteresowany przez kolejne kilkumiesięczne okresy wykonywał na rzecz spółki Format pracę na terytorium dwóch różnych państw członkowskich, nie był objęty zakresem stosowania art. 14 pkt 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71, lecz zakresem stosowania art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia.

13 Spółka Format wniosła apelację od wyroku tego sądu do Sądu Apelacyjnego w Warszawie (Polska), który oddalił ją wyrokiem z dnia 23 stycznia 2018 r.

14 Sąd ten stanął na stanowisku, że z wyroku z dnia 4 października 2012 r., Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606) wynika, iż pojęcie „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich" w rozumieniu art. 14 pkt 2 lit. b) ppkt (ii) rozporządzenia nr 1408/71 nie obejmuje sytuacji, w których wykonywanie pracy najemnej na terytorium jednego państwa członkowskiego stanowi zwykłą sytuację zainteresowanej osoby. Sąd ten stwierdził, że ze względu na długość okresu pracy zainteresowanego w każdym z państw członkowskich (kilka miesięcy), charakterystykę jego pracy (prace budowlane), a także profil działalności spółki Format (prowadzenie budów w kilku państwach członkowskich), zainteresowany w rzeczywistości świadczył pracę najemną na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego, w związku z czym podlegał zakresowi stosowania art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia.

15 Spółka Format wniosła od tego wyroku kasację do sądu odsyłającego.

16 W ocenie tego sądu wyrok z dnia 4 października 2012 r., Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606), który także dotyczył sprawy rozpatrywanej w postępowaniu głównym z udziałem spółki Format oraz okoliczności faktycznych zaistniałych w okresie rozpatrywanym w postępowaniu głównym, nie usunął pojawiających się w niniejszej sprawie wątpliwości co do tego, jak należy interpretować art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71. W wyroku tym Trybunał orzekł bowiem, że powyższy przepis należy rozumieć w ten sposób, iż osoba, która na podstawie kolejnych umów o pracę wskazujących jako miejsce jej świadczenia terytorium kilku państw członkowskich w okresie obowiązywania każdej z tych umów w rzeczywistości pracuje w jednym czasie wyłącznie na terytorium jednego z tych państw, nie może być objęta zakresem pojęcia „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich" w rozumieniu tego przepisu. Jednakże okoliczności sprawy rozpatrywanej w tamtym postępowaniu głównym, na tle których został wydany wspomniany wyrok, w których zainteresowany na podstawie kolejnych umów o pracę wykonywał pracę w kilku państwach członkowskich, przy czym w okresie obowiązywania każdej z tych umów wykonywał pracę na terytorium tylko jednego z tych państw, różnią się od okoliczności sprawy rozpatrywanej w niniejszym postępowaniu głównym w zakresie, w jakim zainteresowany był zatrudniony na podstawie jednej umowy o pracę podczas dwóch kolejnych, bezpośrednio następujących po sobie okresów, na terytorium dwóch różnych państw członkowskich.

17 Co więcej, z wyroku z dnia 12 lipca 1973 r., Hakenberg (13/73, EU:C:1973:92, pkt 19), wynika, że pojęcie „osoby zwykle zatrudnionej" w rozumieniu art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 określa osoby pozostające w stosunku pracy o spójnym i ciągłym charakterze, który obejmuje swoim zakresem jednocześnie lub w ramach kolejnych okresów terytorium kilku państw członkowskich, natomiast pojęcie to nie dotyczy osób, które w danym okresie rzeczywiście wykonują, na podstawie umowy o pracę, pracę w jednym państwie członkowskim, a następnie w kolejnym roku, na podstawie innej umowy o pracę, świadczą pracę w innym państwie członkowskim.

18 W ocenie sądu odsyłającego, który zwraca uwagę na to, że w dwóch rozpoznawanych przez siebie sprawach dokonał odmiennej wykładni tego pojęcia, konieczne jest zwrócenie się do Trybunału w celu usunięcia wątpliwości, jakie istnieją w tym zakresie.

19 W tych okolicznościach Sąd Najwyższy (Polska) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy użyte w art. 14 pkt 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 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?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

20 Poprzez pytanie prejudycjalne sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten obejmuje swym zakresem stosowania sytuację 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.

21 W tym względzie należy przypomnieć, że w zakres art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 wchodzi ten, kto jest „zwykle" zatrudniony na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich (wyrok z dnia 4 października 2012 r., Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, pkt 39).

22 W myśl orzecznictwa Trybunału, aby ustalić, czy dana osoba wykonuje zwykle pracę najemną na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, czy też, przeciwnie, wykonuje pracę na terytorium kilku państw członkowskich jedynie okazjonalnie, należy w szczególności uwzględnić długość okresów działalności i charakter pracy, określone w dokumentach umownych oraz w danym wypadku rzeczywisty charakter wykonywania tej działalności, co obejmuje między innymi ustalenie sposobu wykonywania w praktyce umów o pracę zawartych między pracodawcą a pracownikiem w przeszłości, okoliczności zawarcia owych umów oraz, ogólniej rzecz ujmując, charakterystykę i zasady prowadzenia działalności przez dane przedsiębiorstwo (wyrok z dnia 13 września 2017 r., X, C-570/15, EU:C:2017:674, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 W niniejszej sprawie w postanowieniu odsyłającym nie wskazano, jakie postanowienia zawiera umowa o pracę zawarta między zainteresowanym a spółką Format, w szczególności w odniesieniu do miejsc świadczenia pracy przez zainteresowanego oraz czasu trwania tej pracy.

24 Jednakże z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi wynika, że w ramach umowy o pracę zawartej między spółką Format a zainteresowanym w okresie od 20 października 2006 r. do 31 grudnia 2009 r. zainteresowany pracował od dnia 23 października 2006 r. we Francji, następnie od dnia 5 listopada 2007 r. do dnia 6 stycznia 2008 r. – w Zjednoczonym Królestwie, a od dnia 7 stycznia 2008 r. – ponownie we Francji.

25 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.

26 Jest prawdą, że art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 nie ustanawia żadnych granic czasowych w odniesieniu do ewentualnie następujących po sobie okresów pracy na terytorium więcej niż jednego państwa członkowskiego.

27 Jednakże z orzecznictwa Trybunału wynika, że jeżeli wykonywanie pracy najemnej na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego stanowi zwykłą sytuację zainteresowanej osoby, osoba ta nie może podlegać zakresowi art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 (zob. podobnie wyrok z dnia 4 października 2012 r., Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, pkt 40).

28 Nie można zatem przyjąć, że osoba, która wykonuje pracę najemną w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, opisanych w pkt 24 i 25 niniejszego wyroku, jest objęta zakresem pojęcia „osoby zwykle zatrudnionej na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich" w rozumieniu art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71.

29 Taka wykładnia skutkowałaby bowiem rozszerzeniem zakresu stosowania tego przepisu na sytuacje, w których okres świadczenia przez daną osobę pracy najemnej na terytorium tylko jednego państwa członkowskiego jest w rzeczywistości tak długi, że działalność tę należałoby uznać za zwykły system pracy danej osoby.

30 Należy też podkreślić, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału przepisy tytułu II rozporządzenia nr 1408/71, do których zalicza się art. 14 pkt 2, stanowią kompletny i jednolity system norm kolizyjnych, którego celem jest zapewnienie, by pracownicy przemieszczający się w Unii podlegali systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego po to, aby zapobiec stosowaniu ustawodawstwa więcej niż jednego państwa członkowskiego i uniknąć wynikających z tego komplikacji (zob. podobnie wyroki: z dnia 16 lutego 1995 r., Calle Grenzshop Andresen, C-425/93, EU:C:1995:37, pkt 9; z dnia 13 września 2017 r., X, C-570/15, EU:C:2017:674, pkt 14; z dnia 8 maja 2019 r., Inspecteur van de Belastingdienst, C-631/17, EU:C:2019:381, pkt 33).

31 Z tego właśnie względu w art. 13 ust. 2 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 ustanowiono zasadę, zgodnie z którą w zakresie zabezpieczenia społecznego pracownik najemny podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym pracuje (zob. podobnie wyrok z dnia 13 września 2017 r., X, C-570/15, EU:C:2017:674, pkt 15 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 Zasada ta została jednak sformułowana „[z] zastrzeżeniem przepisów art. 14–17" rozporządzenia nr 1408/71. W niektórych bowiem szczególnych sytuacjach ograniczenie się do zastosowania zasady ogólnej z art. 13 ust. 2 lit. a) owego rozporządzenia może nieść ryzyko, że zarówno pracownik, jak i pracodawca oraz instytucje zabezpieczenia społecznego nie tylko nie unikną komplikacji administracyjnych, które mogą skutkować utrudnieniami w swobodnym przepływie osób objętych tym

rozporządzeniem, lecz przeciwnie, takie komplikacje napotkają (wyrok z dnia 4 października 2012 r., Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:606, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 W związku z tym art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 stanowi, podobnie jak art. 14 pkt 1 lit. a), odstępstwo od ogólnej zasady przewidzianej w art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia. Artykuł 14 pkt 2 omawianego rozporządzenia powinien podlegać ścisłej wykładni (zob. podobnie wyrok z dnia 16 stycznia 2007 r., Perez Naranjo, C-265/05, EU:C:2007:26, pkt 29).

34 Należy jednak mieć na uwadze, że na użytek odstępstwa przewidzianego w art. 14 pkt 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 prawodawca Unii w sposób oczywisty przyjął, że tymczasowe i krótkotrwałe oddelegowanie pracownika do innego państwa członkowskiego na okres do 12 miesięcy uzasadnia stosowanie wyjątku od reguły państwa członkowskiego zatrudnienia przewidzianej w art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia (zob. podobnie opinia rzecznika generalnego J. Mazáka w sprawie Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-115/11, EU:C:2012:267, pkt 55).

35 Z powyższego wynika, że w celu zapewnienia spójnej wykładni przepisów art. 14 pkt 1 lit. a) i art. 14 pkt 2 rozporządzenia nr 1408/71 należy przyjąć, że osobę wykonującą – podczas kolejnych okresów pracy – 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 nr 1408/71, o ile długość nieprzerwanych okresów pracy wykonywanej w każdym z tych państw członkowskich nie przekracza 12 miesięcy. Tylko taka wykładnia może zapobiec obejściu zasady przewidzianej w art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia.

36 Należy zatem stwierdzić, że z zastrzeżeniem odpowiednich ustaleń dokonanych przez sąd krajowy, art. 14 pkt 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 nie ma zastosowania do sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym.

37 Należy dodać, że taka sytuacja nie jest też z założenia objęta zakresem stosowania art. 14 pkt 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71. Tylko bowiem przedsiębiorstwo, które zwykle prowadzi znaczącą część swojej działalności na terytorium państwa członkowskiego swojej siedziby, może być beneficjentem korzyści wynikających z przewidzianego w tym przepisie odstępstwa (wyrok z dnia 10 lutego 2000 r., FTS, C-202/97, EU:C:2000:75, pkt 40). Tymczasem w niniejszym wypadku postanowienie odsyłające nie precyzuje, czy w okresie od 20 października 2006 r. do 31 grudnia 2009 r. spółka Format zwykle prowadziła znaczącą część swojej działalności w Polsce, w której ma swoją siedzibę. Co więcej, z wyroku z dnia 4 października 2012 r., Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, pkt 32), który także dotyczył sprawy w postępowaniu głównym z udziałem spółki Format 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.

38 Omawiana sytuacja może natomiast podlegać zasadzie określonej w art. 13 ust. 2 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71.

39 W świetle powyższych rozważań na pytanie prejudycjalne należy udzielić następującej odpowiedzi: 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.

W przedmiocie kosztów

40 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniach głównych, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (ósma izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 14 pkt 2 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, w wersji zmienionej i uaktualnionej rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r., zmienionym rozporządzeniem Rady (WE) nr 1606/98 z dnia 29 czerwca 1998 r., 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.

Podpisy