

Sygn. akt V U 513/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący SSO Marzena Głuchowska

Protokolant st. sekr. sądowy Barbara Wypych

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2018 r. w Kaliszu

odwołania (...) Sp. z o.o. Sp.K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 17 kwietnia 2018 r. Nr (...)

w sprawie (...) Sp. z o.o. Sp.K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie właściwego ustawodawstwa

1. Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 17 kwietnia 2018 r. znak (...) i stwierdza podleganie polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego przez H. K. w okresie od dnia 3 kwietnia 2018 r. do dnia 29 czerwca 2018 r.,

2. Zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz (...) Sp. z o.o. Sp.K. kwotę 180,00 zł tytułem zawrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 17.04.2018 r. znak (...) - (...) organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. odmówił odwołującemu (...) Spółka z o.o. w Ś. wydania zaświadczenia o ustawodawstwie, stwierdzającego, iż H. K. od dnia 03.04.2018 r. do dnia 29.06.2018 r. podlega ustawodawstwu polskiemu.

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła (...) Spółka z o.o. w Ś., domagając się wydania zaświadczenia A1 i ustalenia iż H. K. we wskazanym okresie podlega ustawodawstwu polskiemu.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Sąd ustalił i zważył co następuje.

(...) Spółka z o.o. w Ś. obecnie uległa przekształceniu i stanowi spółkę komandytową (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa. Firma prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przetwórstwa drobiu - ubojnia drobiu. Działalność jest prowadzona od 1989 r. Przedsiębiorstwo ma siedzibę w Polsce. Odwołujący prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przetwórstwa mięsa w Polsce i zagranicą, także w B.. Firma zatrudnia pracowników w liczbie około 100, w tym obywateli Ukrainy.

Płatnik ma zawartą umowę handlową z dnia 16.05.2012 r. z firmą (...) z siedzibą w B.. Płatnik składek wykonuje usługę w postaci rozbioru i konfekcjonowania tusz drobiowych. Wykonuje tę usługę w zakładzie zleceniodawcy, przy wykorzystaniu jego maszyn i urządzeń. Dla realizacji tej umowy płatnik deleguje swoich pracowników do B.. Średniorocznie delegowanych jest 12-14 pracowników, przy ogólnym zatrudnieniu w firmie na poziomie 116-121 pracowników. Obrót w firmie w 2017 r. wyniósł: w Polsce 37151542,01 z (48,9 %), obrót zagranicą – 35427573,51 z (46,6 %). Podobnie sytuacja wyglądała w okresie od 01.01.2018 r. do 28.06.2018 r.

Przedsiębiorstwo zatrudniło H. K. jako pracownika produkcji od dnia 24.08.2016 r. Umowę zawarto na okres do 24.08.2019 r. Umowa była aneksowana co do warunków wynagrodzenia w okresie pracy na delegacji.

Spór dotyczy okresu od 03.04.2018 r. do 29.06.2018 r. Co do okresów od 03.07.2017 r. do 30.09.2017 r. odwołującej wydano zaświadczenie A1.

H. K. posiada zezwolenie na pobyt czasowy wydane przez Wojewodę W. w dniu 12.10.2016 r. na okres do dnia 24.08.2019 r. Wymieniona zamieszkuje w O. przy Placu (...). Pracownik zawarł umowę użyczenia pokoju w lokalu mieszkalnym w dniu 01.07.2016 r.

Rodzina zamieszkuje na terenie Ukrainy, ona sama czasowo mieszka w Polsce z przyczyn ekonomicznych. Zameldowana jest na pobyt czasowy w Polsce. Posiada ważną wizę, zezwolenie na pracę w Polsce. Zawarła umowę najmu lokalu w okresie od 01.07.2016 r. na czas nieokreślony.

W dniu 21.03.2018 r. odwołujący złożył wniosek o wydanie zaświadczenia o podleganiu polskiemu ustawodawstwu przez H. K. w okresie od 03.04.2018 r. do 29.06.2018 r.

Pracodawca zgłosił H. K. do ubezpieczenia społecznego w Polsce i opłaca składki z tego tytułu w Polsce.

Niesporne w sprawie jest, iż, H. K. zatrudniona jest u polskiego pracodawcy, przy czym pracę wykonuje na terenie Polski i w czasie oddelegowania, także w B..

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do ustalenia czy H. K. może podlegać polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego w okresie wykonywania pracy w czasie oddelegowania w B. i czy organ rentowy powinien wydać zaświadczenia A1 co do tego okresu pracy.

Na wstępie wypadnie wskazać, że zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym określa ustawa z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2017/1778), która już w art. 2a ust. 1 stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan cywilny oraz stan rodzinny. Zatem nie ulega wątpliwości, że regulacjom tej ustawy podlegają co do zasady także obywatele państw obcych, którzy na terenie Polski podejmują działalność stanowiącą podstawę objęcia ich obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Jak stanowi przepis art. 5 ust. 2 ustawy systemowej - nie podlegają ubezpieczeniom społecznym określonym w ustawie obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej nie ma charakteru stałego i którzy są zatrudnieni w obcych przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, misjach, misjach specjalnych lub instytucjach międzynarodowych, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej. Jak wywiódł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.05.2008 r., I UK 303/07 (OSNP 2009, nr 17-18, poz. 243) przed dniem 01.05.2004 r. przez „pobyt o charakterze stałym” cudzoziemca rozumiało się zezwolenie na zamieszkanie lub osiedlenie się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub posiadanie statusu uchodźcy albo zgodę na pobyt tolerowany, bądź zezwolenie na pracę. W nowszym orzecznictwie, dokonując wykładni art. 5 ust. 2 ustawy systemowej Sąd Najwyższy wywiódł, że stały pobyt to pobyt niezmienny w danym okresie, czyli w okresie realizacji podstawy ubezpieczenia, przy czym nie ma większego znaczenia okoliczność dotycząca tego, jaką administracyjną gwarancję prowadzenia działalności lub zapewnienie pobytu miał w Polsce obywatel państwa obcego. (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 17.09.2009 r., II UK 11/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 134, z dnia 6 września 2011 r., I UK 60/11). Ustawa z dnia 12.12.2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. 2016/1990 ze zm.) w art. 114 ustanawiającym warunki wydania zezwolenia stanowi, że zezwolenia na pobyt czasowy i pracę udziela się, gdy celem pobytu cudzoziemca

na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy oraz spełnione są łącznie następujące warunki: cudzoziemiec posiada:

- ubezpieczenie zdrowotne w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu;
- cudzoziemiec ma zapewnione na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miejsce zamieszkania.

Występujący w sprawie pracownik – obywatel Ukrainy niewątpliwie z racji zawarcia umów o pracę z polskim pracodawcą miał zamiar – co najmniej przez czas trwania umów o pracę - przebywać na stałe na terenie Polski w celu świadczenia pracy zarobkowej, dającej im źródło utrzymania i miał w Polsce zagwarantowane miejsce zamieszkania. Posiadał ważne pozwolenie na pracę i na pobyt na terytorium Polski, zatem legalnie tak mieszkał jak i pracował w Polsce. W świetle powyższego i przy uwzględnieniu przywołanego stanowiska Sądu Najwyższego zasadnym jest wniosek, że spełnił warunki do podlegania polskiemu ustawodawstwu na gruncie ustawy systemowej.

Należy także zwrócić uwagę na fakt, istnienia Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym z dnia 18.05.2012 r. (Dz.U. 2013. 1373) obowiązującej od 01.01.2014 r., której art. 3 stanowi, iż ma ona zastosowanie do osób, które podlegały lub podlegają ustawodawstwu jednej lub obu Umawiających się Stron, przy czym ogólna zasada z art. 6 wskazuje, że osoba, do której stosuje się niniejsza Umowa podlega ustawodawstwu tej Umawiającej się Strony, na której terytorium wykonuje pracę, zaś zgodnie z art. 7 ust. 3 podróżujący personel przedsiębiorstwa transportowego, działającego na terytoriach obu Umawiających się Stron, podlega ustawodawstwu tej Umawiającej się Strony, na której terytorium przedsiębiorstwo jest zarejestrowane. Gdyby stosować te przepisy występujący w sprawie pracownik także powinien podlegać polskiemu ustawodawstwu.

Powyższe przepisy nie mogły jednak być pomocne dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu albowiem występujący w sprawie obywatel Ukrainy zatrudniony przez polskie przedsiębiorstwo i wykonujący pracę na terytorium Polski równocześnie wykonuje pracę najemną na terytorium innych krajów członkowskich Unii Europejskiej a nie Ukrainy.

Rozważenia wymagało zatem zastosowanie w sprawie przepisów wspólnotowej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – rozporządzenia z Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE Nr L.04.166/1) zwane rozporządzeniem podstawowym a także rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z 16.09.2009 r. dotyczące wykonania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 (Dz. Urz. UE Nr L.09.284/1) zwane rozporządzeniem wykonawczym, oraz Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24.11.2010 r. rozszerzającego rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo (Dz. Urz. UE. L Nr 344, str. 1) zwane rozporządzeniem rozszerzającym. Zgodnie z art. 1 rozporządzenia rozszerzającego rozporządzenie podstawowe i wykonawcze nr 883/2004 i nr 987/2009 mają zastosowanie do obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo, (...) pod warunkiem że zamieszkują oni legalnie na terytorium państwa członkowskiego i znajdują się w sytuacji, która pod każdym względem dotyczy więcej niż jednego państwa członkowskiego.

Powstały spór wymagał w pierwszej kolejności rozstrzygnięcia czy występujący w sprawie pracownik – obywatel Ukrainy, spełnia warunki wymienione w art. 1 rozporządzenia rozszerzającego, a w szczególności czy „zamieszkuje legalnie na terytorium państwa członkowskiego” czyli na terytorium Polski. Organ rentowy uznając niespełnienie tego warunku odmówił wydania zaświadczeń potwierdzających podleganie polskiemu ustawodawstwu. Oceniając ten element należy przytoczyć reguły jakimi kierowano się przy wydawaniu rozporządzenia rozszerzającego, a które wyrażone zostały w jego preambule. Wynika z nich, że Parlament Europejski, Rada oraz Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wezwały do lepszej integracji obywateli państw trzecich, którzy legalnie zamieszkują na terytorium państw członkowskich, poprzez przyznanie im jednolitych praw, odpowiadających możliwie jak

najbardziej tym, z których korzystają obywatele Unii. Rada ds. Wymiaru Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych na posiedzeniu w dniu 01.12.2005 r. podkreśliła, że Unia musi zapewnić sprawiedliwe traktowanie obywatelom państw trzecich, którzy legalnie przebywają na terytorium państw członkowskich, oraz że bardziej energiczna polityka w zakresie integracji powinna stawiać sobie za cel zagwarantowanie im praw i obowiązków porównywalnych do praw i obowiązków obywateli Unii. Zaznaczono przy tym, że na mocy niniejszego rozporządzenia rozporządzenie nr 883/2004 i rozporządzenie nr 987/2009 powinny mieć zastosowanie tylko o tyle, o ile dana osoba już legalnie zamieszkuje na terytorium państwa członkowskiego. Legalne zamieszkanie powinno być zatem warunkiem wstępnym stosowania tych rozporządzeń.

Przepisy rozporządzenia rozszerzającego nie zawierają definicji „legalnego zamieszkania”. Natomiast w art. 1 rozporządzenia podstawowego znajdują się wskazania, że określenie „zamieszkanie” oznacza miejsce, w którym osoba zwykle przebywa (lit. j), zaś w art. 11 rozporządzenia wykonawczego określające elementy służące ustaleniu miejsca zamieszkania ale tylko w przypadku gdy pomiędzy instytucjami dwóch lub więcej państw członkowskich istnieje rozbieżność opinii w odniesieniu do ustalenia miejsca zamieszkania osoby, do której stosuje się rozporządzenie podstawowe, zwrócono uwagę na konieczność wspólnego porozumienia w oparciu o ogólną ocenę wszystkich dostępnych informacji dotyczących: po pierwsze czasu trwania i ciągłość pobytu na terytorium zainteresowanych państw członkowskich a po drugie sytuację danej osoby, w tym:

1. charakter i specyfikę wykonywanej pracy, w szczególności miejsce, w którym praca ta jest zazwyczaj wykonywana, jej stały charakter oraz czas trwania każdej umowy o pracę;
2. jej sytuację rodzinną oraz więzi rodzinne;
3. prowadzenie jakiegokolwiek działalności o charakterze niezarobkowym;
4. jej sytuację mieszkaniową, zwłaszcza informację, czy sytuacja ta ma charakter stały;
5. państwo członkowskie, w którym osoba uważana jest za mającą miejsce zamieszkania dla celów podatkowych.

Zgodnie z art. 11 ust. 2 w przypadku gdy uwzględnienie poszczególnych kryteriów w oparciu o istotne okoliczności wymienione w ust. 1 nie doprowadzi do osiągnięcia porozumienia przez zainteresowane instytucje, zamiar danej osoby, taki jaki wynika z tych okoliczności, a zwłaszcza powody, które skłoniły ją do przemieszczenia się, są uznawane za rozstrzygające dla ustalenia jej rzeczywistego miejsca zamieszkania.

Już w tym miejscu należy zaznaczyć, że organ rentowy nie stosował procedury uzgodnień z jakąkolwiek inną instytucją zabezpieczenia społecznego, którą to procedurę określają w szczególności art. 6, 15 oraz 16 rozporządzenia wykonawczego nakazujące zwrócenie się - w przypadku istnienia wątpliwości bądź rozbieżności - do instytucji innego państwa członkowskiego. Odstąpienie od stosowania tej procedury wynikało zapewne z braku wątpliwości, co z kolei spowodowane było faktem, iż w przypadku występującego w sprawie pracownika jedynym wyznacznikiem jaki mógł być stosowany przy ustalaniu właściwego ustawodawstwa było miejsce siedziby zatrudniającego ich przedsiębiorstwa. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich Unii Europejskiej opiera się bowiem na zasadzie, że osoby przemieszczające się na terytorium Unii podlegają systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego (art. 11 rozporządzenia podstawowego) i zasadą jest stosowanie jako właściwego miejsca wykonywania pracy, zaś wyjątki objęte zostały dyspozycją m.in. art. 13 ust. 1 rozporządzenia podstawowego i zgodnie z tym przepisem osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich, podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim lub jeżeli nie wykonuje znacznej części pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania - ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli jest zatrudniona przez jedno przedsiębiorstwo lub jednego pracodawcę.

Przepisy art. 13 ust. 2 i 3 rozporządzenia podstawowego mają na celu wyeliminowanie podwójnego (lub wielokrotnego) ubezpieczenia w różnych państwach członkowskich albo zapobieżenie sytuacji, w której dana osoba nie będzie podlegała żadnemu ustawodawstwu, a więc z punktu widzenia ustalenia ustawodawstwa istotne jest, aby w jego wyniku zainteresowany został objęty ubezpieczeniem tylko w jednym państwie członkowskim i aby mógł zrealizować ustanowione w art. 19 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego uprawnienie do wystąpienia do instytucji danego państwa członkowskiego z wnioskiem o wydanie poświadczenia na formularzu A1. Ocena takiego żądania należy do organów i instytucji właściwych tego państwa członkowskiego, zaś poświadczenie ustawodawstwa na formularzu A1 jest ogólnoeuropejskim dokumentem służącym do potwierdzenia podlegania ubezpieczeniom społecznym na terenie innych krajów członkowskich Unii Europejskiej niż kraj, którego dana osoba jest obywatelem.

Przypomnieć wypadnie tylko, że już w Rozporządzeniu Rady (EWG) NR 1408/71 z dnia 14.06.1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. UE. L Nr 149, str. 2) przepis art. 14 ust. 2a przewidywał, że osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej Państw Członkowskich, a która stanowi część personelu drogowego, która jest zatrudniona w przedsiębiorstwie wykonującym, na własny lub cudzy rachunek, międzynarodowe przewozy osób i rzeczy drogą lądową, mającym swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium Państwa Członkowskiego, podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego. Powyższe Rozporządzenie 1408/71 zostało zastąpione przez Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, które już w preambule stanowi, że zasady mające na celu koordynację w zakresie zabezpieczenia społecznego wpisują się w ramy swobodnego przepływu osób oraz powinny z tego tytułu przyczyniać się do podniesienia poziomu życia tych osób i warunków zatrudnienia (1); niezbędne jest poddanie osób przemieszczających się we Wspólnocie systemem zabezpieczenia społecznego tylko jednego Państwa Członkowskiego w celu uniknięcia zbiegu mających tu zastosowanie przepisów ustawodawstw krajowych oraz komplikacji, które mogłyby z tego wynikać (15); aby jak najbardziej skutecznie zagwarantować równość traktowania wszystkich osób pracujących na terytorium Państwa Członkowskiego, stosowne jest uznanie, jako ogólną zasadę, że ustawodawstwem mającym zastosowanie jest ustawodawstwo Państwa Członkowskiego, w którym zainteresowana osoba wykonuje swą pracę jako pracownik najemny lub na własny rachunek a w przypadku gdy dana osoba zostaje objęta zakresem zastosowania ustawodawstwa państwa członkowskiego zgodnie z tytułem II niniejszego rozporządzenia, w ustawodawstwie właściwego państwa członkowskiego należy określić warunki przystąpienia do systemu oraz nabywania prawa do świadczeń, przy jednoczesnym poszanowaniu prawa wspólnotowego (17 i 17a). W określonych sytuacjach, które uzasadniają inne kryteria stosowalności, niezbędne jest odstępianie od tej ogólnej zasady, przy czym zasada stosowania jednego ustawodawstwa ma wielkie znaczenie i powinna zostać wzmocniona (18 i 18a).

Powyższe uwagi zostały poczynione w celu naświetlenia podstawowych zasad jakie przyświecały organom Unii Europejskiej przy tworzeniu przepisów koordynacyjnych i ich rozciągnięciu na obywateli państw trzecich, a także w celu wskazania, że w przypadku pracowników występujących w niniejszej sprawie, gdyby nie fakt, iż są oni obywatelami Ukrainy, nie byłoby żadnych wątpliwości, że dla nich jako osób, które będąc zatrudnione przez jednego pracodawcę wykonują pracę w kilku państwach członkowskich właściwym ustawodawstwem będzie ustawodawstwo kraju, w którym siedzibę ma ich pracodawca.

Wracając do rozstrzygającej kwestii możliwości zastosowania przepisów rozporządzeń koordynacyjnych tj. podstawowego i wykonawczego do pracownika występującego w niniejszej sprawie koniecznym będzie stwierdzenie czy pracownik zamieszkuje legalnie na terytorium Polski jako państwa członkowskiego UE. Organ rentowy w niniejszej sprawie uznał, że pod pojęciem miejsca zamieszkania kryje się miejsce głównego ośrodka spraw życiowych i interesów. Istotnie takie zapatrywania zostały wyrażone na tle Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. UE.L nr 149, poz. 2), którego art. 1 lit. h stanowił, iż miejsce zamieszkania oznacza miejsce zwykłego pobytu i przyjmowano, że miarodajne dla ustalenia miejsca zamieszkania są długość oraz ciągłość zamieszkania przed podjęciem zatrudnienia, długość i uwarunkowania nieobecności, rodzaj zatrudnienia wykonywanego w innym państwie członkowskim oraz zamiar pracownika powrotu po czasie wykonywania pracy (por.

wyroki ETS w sprawach: Di Paolo, z dnia 17.02.1977 r., 76/76, ECR 1977/1/00315; Aubin, z dnia 27.05.1982 r., 227/81, ECR 1982/5/01991; Reibold, z dnia 13.11.1990 r., C - 216/89, ECR 1990/10/I - 04163; Knoch, z dnia 08.07.1992 r., C - 216/89, ECR 1992/7/I - 04341).

Jak już wcześniej wskazano zgodnie z art. 1 lit. j rozporządzenia podstawowego zwrot „zamieszkanie” oznacza miejsce, w którym osoba zwykle przebywa. Nie ulega wątpliwości, że rozporządzenia koordynacyjne na skutek wydania rozporządzenia rozszerzającego mogą być stosowane do pewnych kategorii pracowników – obywateli państw trzecich, pod warunkiem że legalnie zamieszkują na terytorium państwa członkowskiego nawet jeżeli utrzymują bliskie związki z krajem swego pochodzenia. Nie bez powodu w przepisie art.1 rozporządzenia rozszerzającego do warunku zamieszkiwania dodano element „legalnie”, zatem ten element musi być także uwzględniany przy odpowiednim stosowaniu art.11 rozporządzenia wykonawczego z dodatkową korektą, że przepis ten ma zastosowanie do sytuacji gdy dwie instytucje uzgadniają wspólne stanowisko a nie do stanu, w którym jeden organ zabezpieczenia arbitralnie dokonuje oceny.

Przechodząc do kryteriów wymienionych w art. 11 należy zauważyć, że występujący w sprawie pracownik zanim wystąpił o ustalenie polskiego ustawodawstwa był zatrudniony przez polskiego pracodawcę na podstawie umów o pracę od kilku miesięcy, na czas określony do 2019 r., zatem jego pobyt na terenie Polski ma charakter ciągły i długotrwały. Pracownik zatrudniony jest jako pracownik fizyczny przy uboju drobiu, świadczy pracę w Polsce, a w okresie 2-3 miesięcy w roku na delegacji w B.. W przerwach w pracy pracownik wyjeżdża w odwiedziny do rodziny na Ukrainę. Pracownik ma zapewnione miejsce zamieszkania w O. i tam jest zameldowany. Państwem, w którym odprowadzane są podatki od jego wynagrodzeń jest Polska i tu także do ZUS odprowadzane były składki na ubezpieczenia społeczne – do czasu zwrócenia się o potwierdzenie polskiego ustawodawstwa. Nie zostało w toku postępowania wykazane aby więzi rodzinne pracownika były tak silne, że wykluczają uznanie Polski za kraj jego zamieszkania. Dodatkowo elementy subiektywne- trudna sytuacja na Ukrainie, działania wojenne, gorsze warunki życia i pracy przemawiają za traktowaniem przez niego Polski jako kraju zamieszkania.

Jak już wskazano nie bez znaczenia jest użycie a art. 1 rozporządzenia rozszerzającego określenia „legalne zamieszkanie” co niewątpliwie należy łączyć także z legalnym pobylem i legalnym zatrudnieniem na terytorium państwa członkowskiego. To, iż osoba objęta niniejszą sprawą legalnie pracuje i przebywa na terytorium Polski nie budziło żadnych wątpliwości w sprawie. Wszystkie powyższe okoliczności przekonują o tym, że pracownik objęty niniejszą sprawą legalnie zamieszkuje i pracuje na terenie Polski i na mocy art.1 rozporządzenia rozszerzającego winny mieć do niego zastosowanie rozporządzenia koordynacyjne. Jak już wskazano w treści uzasadnienia, pracownik występujący w niniejszej sprawie będąc zatrudniony przez jednego pracodawcę normalnie wykonuje pracę najemną w kilku państwach członkowskich a więc podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba (lub miejsce wykonywania działalności) przedsiębiorstwa lub pracodawcy - stosownie do art. 13 ust. 1 lit. b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 czyli polskiemu ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego.

Przyjęcie odmiennej koncepcji a w szczególności zaakceptowanie stanowiska organu rentowego prowadziłyby do niedopuszczalnego naruszenia podstawowych zasad jakie towarzyszyły ustanowieniu przepisów koordynacyjnych tj. stwierdzeniu, że osoba objęta niniejszą sprawą nie podlegają żadnemu ustawodawstwu. Na marginesie należy dodać, że podzielenie stanowiska ZUS naruszyć mogłoby zasadę swobodnego przepływu usług, gwarantującą podmiotom, które prowadzą legalną działalność w jednym z państw członkowskich, prowadzenie działalności gospodarczej w innym państwie członkowskim lub oferowanie i świadczenie usługi w innych państwach członkowskich, pozostając jednocześnie w kraju pochodzenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc orzekł jak w wyroku. O kosztach orzeczono w myśl art. 98 kpc.