

Sygn. akt III AUa 173/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Białecka (spr.)
Sędziowie:	SSA Zofia Rybicka-Szkibiel SSA Jolanta Hawryszko
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2014 r. w Szczecinie

sprawy R. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 listopada 2013 r. sygn. akt VI U 624/13

zmienia zaskarżony wyrok i oddała odwołanie.

SSA Zofia Rybicka-Szkibiel SSA Barbara Białecka SSA Jolanta Haryszko

Sygn. akt III AUa 173/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia z 12 lutego 2013 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że R. G. od dnia 1 kwietnia 2011 r. podlega ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Jako podstawę prawną decyzji organ rentowy wskazał przepisy art. 83 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity opublikowany w Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442, ze zm.) - zwaną dalej ustawą systemową - w zw. z art. 13 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i art. 2 pkt b rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 roku zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

oraz rozporządzenie (WE) nr 987/2009 dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004. W uzasadnieniu decyzji wskazano, że R. G. przedłożył

w ZUS umowy o pracę z których wynika, że od 1 kwietnia 2011 r. był zatrudniony u pracodawców brytyjskich, ale dokumenty te uznano za niewystarczające do wykazania, że faktycznie od dnia 1 kwietnia 2011 r. przebywał na terenie Wielkiej Brytanii i wykonywał tam pracę. Z informacji udzielonych przez brytyjskie instytucje wynika bowiem, że przedsiębiorstwa w których był zatrudniony nie prowadzą fizycznie działalności biznesowej na terenie Wielkiej Brytanii, a ich siedziby zostały zidentyfikowane jako wirtualne biura z dostępem przez strony internetowe. Organ rentowy uznał więc, że umowy zawarte przez R. G. z brytyjskimi pracodawcami zostały zawarte dla pozorów w celu uchylecia się przez ubezpieczonego od obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym w Polsce, a w konsekwencji brak jest podstaw do ustanowienia brytyjskiego ustawodawstwa w zakresie ubezpieczeń społecznych w stosunku do R. G..

W odwołaniu R. G. wniósł o zmianę decyzji i podniósł, że przedłożone w organie rentowym dokumenty: umowa o pracę z tłumaczeniem, payslipsy (potwierdzenie wykonania pracy i otrzymania wynagrodzenia), rozliczenie roczne P60, potwierdzenie zarejestrowania przez pracodawcę (druk P45) z potwierdzeniem przyjęcia przez urząd brytyjski, kserokopia numeru ubezpieczeniowego w Wielkiej Brytanii oraz Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego uzasadniają objęcie go brytyjskim ubezpieczeniem społecznym. Ubezpieczony wskazał również, iż wbrew twierdzeniom organu rentowego, jego pracodawcy brytyjscy nie są fikcyjnymi firmami, a przedsiębiorstwami odprowadzającymi stosowne podatki i posiadającymi biura w L..

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a nadto o zawieszenie postępowania do czasu uzyskania stanowiska brytyjskiej instytucji ubezpieczeniowej w sprawie właściwego ustawodawstwa, któremu powinien podlegać R. G..

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 6.11.2013 roku zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego

w ten sposób, że stwierdził, iż w okresie od 1 kwietnia 2011r. R. G. w zakresie ubezpieczeń społecznych nie podlega ustawodawstwu polskiemu.

Sąd I Instancji ustalił, że od dnia 28 października 2003 roku R. G. prowadzi na terenie Polski pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą „R. G. Firma Handlowo – Usługowo – (...)”, której przedmiotem jest sprzedaż hurtowa odpadów i złomu. Od 1 kwietnia 2011 roku do dnia 30 listopada 2011 r. R. G. był jednocześnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę u brytyjskiego pracodawcy (...) LTD (C. No.: (...), (...) No.: (...), z adresem: (...) O. G. S., L. (...)AX). W łączącej strony umowie o pracę adres R. G. określono jako: F. (...), (...) C. R., B., (...). Przedmiotem umowy było wykonywanie przez ubezpieczonego pracy na stanowisku koordynatora logistycznego. Czas pracy określono jako minimum 16 godzin tygodniowo. Brytyjski pracodawca zgłosił w brytyjskich urzędach skarbowym i celnym oraz w biurze składek na ubezpieczenie społeczne i zatrudnienia (H. R. & C.) fakt zatrudniania R. G. przez okres ośmiu miesięcy. Przez cały ten okres zatrudnienia wypłacał R. G. co miesiąc wynagrodzenie za pracę.

Ubezpieczony został również zarejestrowany dla potrzeb ubezpieczeń zdrowotnych w Wielkiej Brytanii i w maju 2011 r. otrzymał Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (...), a brytyjska instytucja nadała mu numer ubezpieczenia (...).

Od 1 grudnia 2011 r. R. G. podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę u innego brytyjskiego pracodawcy - (...) Ltd (Company (...). (...) adres (...) (...) F., A. (...) (...) R., (...) L.). W umowie jako adres R. G. wskazano: (...) N. G., (...) L.. Przedmiotem umowy było wykonywanie przez ubezpieczonego pracy na stanowisku pracownika ds. reklamy w londyńskim (...). Czas pracy określono od 1 do 160 godzin miesięcznie. Pracodawca zgłosił fakt zatrudnienia ubezpieczonego w H. R. & C. oraz do brytyjskiego ubezpieczenia (NIN), a brytyjska instytucja nadała mu numer ubezpieczenia

(...)

W dniu 9 listopada 2011 r. R. G. złożył w organie rentowym deklarację ZUS ZWUA dotyczącą wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej z dniem 1 kwietnia 2011 r., wskazując jako przyczynę ustanie tytułu ubezpieczenia (kod 100). W dniu 9 marca 2012 r. złożył kolejną deklarację ZUS ZWUA dotyczącą wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej z dniem 1 kwietnia 2011 r., wskazując jako przyczynę inne przyczyny wyrejestrowania (kod 600).

W ewidencji działalności gospodarczej nie odnotowano wpisu wskazującego na zaprzestanie wykonywania działalności gospodarczej przez R. G..

Pismem z 30 marca 2012 roku ubezpieczony zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z wnioskiem o ustalenie właściwego ustawodawstwa do podlegania ubezpieczeniom społecznym w związku z podjęciem zatrudnienia na terenie Wielkiej Brytanii z dniem 1 kwietnia 2011 r., przy jednoczesnym prowadzeniu działalności gospodarczej na terytorium Polski. Do pisma dołączył kserokopię umowy o pracę z 1 kwietnia 2011 r., kserokopię informacji z maja 2011 r. o otrzymaniu Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego, kserokopię umowy o pracę z 1 grudnia 2011 r. wraz z tłumaczeniem, kserokopię druku P45 dotyczącego zgłoszenia przez pracodawcę (...) LTD w brytyjskim urzędzie podatkowym zatrudnienia ubezpieczonego przez 8 miesięcy, potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia przez (...) LTD w okresie od kwietnia do listopada 2011 r. Organ rentowy wszczął więc postępowanie wyjaśniające, w trakcie którego pismem z 31 maja 2012 r. wezwał ubezpieczonego do dostarczenia dowodu obecnego zamieszkania w Wielkiej Brytanii (na przykład umowy najmu oraz rachunku za media opatrzonego nazwiskiem R. G.), brytyjskiego numeru ubezpieczenia (NIN), określenia okresów zatrudnienia (czas świadczonej pracy na terenie UK), dowodów podróży pomiędzy UK a Polską, dowodów pracy w UK (umowy o pracę, opis obowiązków, miejsce wykonywania pracy), kopii pasków wypłat, informacji na temat prowadzonej w Polsce działalności gospodarczej), celem potwierdzenia, że ubezpieczony faktycznie przebywa i wykonuje pracę na terenie Wielkiej Brytanii. Organ rentowy przed wydaniem zaskarżonej w sprawie decyzji nie zwrócił się do właściwej instytucji w Wielkiej Brytanii o udzielenie stosownych wyjaśnień, informacji, dokumentów lub innych dowodów niezbędnych dla ustalenia sytuacji ubezpieczonego.

Sąd Okręgowy mając na uwadze wskazany stan faktyczny oraz poniżej powołane przepisy uznał, że odwołanie ubezpieczonego zasługiwało na uwzględnienie. W ocenie Sądu meriti z przedstawionych przez odwołującego się dokumentów, w szczególności umów o pracę, wydruków P45 i P46, informacji o NIN i EHIC, wynika, że R. G. od 1 kwietnia 2011 roku wykonuje pracę najemną na terytorium Wielkiej Brytanii i fakt ten został zgłoszony w odpowiednich instytucjach w tym Państwie. Również na podstawie informacji z maja 2011 r. o otrzymaniu Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego, potwierdzenia wypłaty wynagrodzenia przez (...) LTD w okresie od kwietnia do listopada 2011 r. zostało wykazane, że ubezpieczony został zarejestrowany dla potrzeb ubezpieczeń zdrowotnych i społecznych w Wielkiej Brytanii w związku z zawarciem umowy o pracę z brytyjskim pracodawcą. Zostały wydane przez właściwą instytucję Wielkiej Brytanii dokumenty potwierdzające zgłoszenie R. G. do brytyjskiego ubezpieczenia społecznego (i zdrowotnego). Zgodnie zaś z art. 1 ust. 2 pkt c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 roku dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE L z 2009 r., Nr 284 poz. 1 ze zm.) za dokument uznaje się zbiór danych, niezależnie od zastosowanego nośnika, o strukturze pozwalającej na wymianę tych danych drogą elektroniczną, którego przekazywanie jest niezbędne w celu umożliwienia funkcjonowania przepisów rozporządzenia podstawowego i rozporządzenia wykonawczego. Stosownie do treści art. 15 ust. 1 ww. rozporządzenia nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 roku dokumenty wydane przez instytucję państwa członkowskiego do celów stosowania rozporządzenia podstawowego i rozporządzenia wykonawczego, stanowiące poświadczenie sytuacji danej osoby oraz dowody potwierdzające, na podstawie których zostały wydane

te dokumenty, są akceptowane przez instytucje pozostałych państw członkowskich tak długo, jak długo nie zostaną wycofane lub uznane za nieważne przez państwo członkowskie, w którym zostały wydane. Należało uznać zatem za istotne dowody potwierdzające podleganie R. G. ubezpieczeniu społecznemu w Wielkiej Brytanii z tytułu wykonywania w tym państwie pracy najemnej. Jednocześnie bezspornym w sprawie było, że R. G. w tym samym czasie prowadził w Polsce pozarolniczą działalność gospodarczą. Sąd Okręgowy miał na uwadze, że z treści preambuły rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 roku w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego wynika, iż jednym z celów jego wprowadzenia było poddanie osób przemieszczających się we Wspólnocie systemom zabezpieczenia społecznego tylko jednego Państwa Członkowskiego w celu uniknięcia zbiegu przepisów oraz komplikacji, które mogłyby z tego wyniknąć. W praktyce oznacza to wprowadzenie zasady „oskładkowania” z tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym osób przemieszczających się we Wspólnocie tylko w jednym państwie członkowskim. Zdaniem Sądu meriti należało więc zastosować w niniejszej sprawie przepis art. 13 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004, z tym, że chodzi tutaj wyłącznie o pierwszą część tego przepisu, tj. do słowa „lub”, a nie dalszej jego części która dotyczy zgola odmiennej sytuacji, w której praca najemna lub też praca na własny rachunek jest wykonywana jednocześnie w dwóch lub więcej Państwach Członkowskich. Zgodnie zatem z mającą zastosowanie w niniejszej sprawie pierwszą częścią art. 13 ust. 3 ww. rozporządzenia, osoba która normalnie wykonuje pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych Państwach Członkowskich, podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym wykonuje pracę najemną. Treść tego przepisu jest jasna i nie budzi wątpliwości interpretacyjnych. W sposób jednoznaczny wynika z niego, że daje on pierwszeństwo ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego, w którym ubezpieczony wykonuje pracę najemną, a zatem w przedmiotowej sprawie ustawodawstwu Wielkiej Brytanii. W tym stanie rzeczy za niezrozumiałe i nie znajdujące podstawy prawnej należało uznać żądanie organu rentowego, aby R. G. udowodnił, że rzeczywiście wykonuje znaczną część pracy w Wielkiej Brytanii. Przywołany przepis w przypadku zbiegu ustawodawstwa Państwa Członkowskiego w którym dana osoba wykonuje pracę na własny rachunek oraz ustawodawstwa Państwa Członkowskiego w którym wykonuje pracę najemną, nie przewiduje bowiem wartościowania z tego punktu widzenia, lecz każdorazowo daje „pierwszeństwo” ustawodawstwu tego ostatniego Państwa Członkowskiego. Sąd orzekający miał również na uwadze przepis art. 14 ust. 5b ww. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 roku, zgodnie z którym praca o charakterze marginalnym nie będzie brana pod uwagę do celów określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa na mocy art. 13 rozporządzenia podstawowego. W przypadku gdyby praca najemna danej osoby w Państwie Członkowskim była faktycznie wykonywana w niewielkim zakresie, pozwalającym zakwalifikować ją jako pracę o charakterze marginalnym, przepis ten de facto wprowadza odstępstwo od przewidzianego w przywołanym powyżej art. 13 ust. 3 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 sposobu rozstrzygnięcia zbiegu ustawodawstw Państw Członkowskich poprzez rozstrzygnięcie go w tym przypadku na „korzyść” tego Państwa Członkowskiego, w którym dana osoba wykonuje pracę na własny rachunek. Omawiany art. 14 ust. 5b został dodany przez art. 2 pkt 2 lit b) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 r. (Dz. U. UE.L. z 2012 r., Nr 149 poz. 4) zmieniającego nin. rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 z dniem 28 czerwca 2012 roku. Zgodnie natomiast z art. 87a ust. 1 zd. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 jeżeli w wyniku wejścia w życie rozporządzenia (UE) nr 465/2012 dana osoba, zgodnie z przepisami tytułu II niniejszego rozporządzenia, podlega ustawodawstwu innego państwa członkowskiego niż państwo, którego ustawodawstwu osoba ta podlegała przed tym dniem wejścia w życie, ustawodawstwo państwa członkowskiego mające zastosowanie przed tym dniem, ma nadal zastosowanie w stosunku do tej osoby przez okres przejściowy trwający tak długo, jak dana sytuacja pozostaje niezmieniona,

a w każdym razie nie dłużej niż dziesięć lat od daty wejścia w życie rozporządzenia (UE) nr 465/2012. Przepis ten gwarantuje zatem tym osobom, których sytuacja prawna na skutek wejścia w życie ww. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 465/2012 z dnia 22 maja 2012 r., w tym również dodanego do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 przepisu art. 14 ust. 5b uległaby zmianie w tym sensie, iż osoby te podlegałyby ustawodawstwu innego Państwa Członkowskiego, niezmiennosc tej sytuacji i zastosowanie do nich tego ustawodawstwa, któremu podlegali przed dniem wejścia w życie tego rozporządzenia.

R. G. należy do osób, do których stosuje się ten przepis, gdyż podpisanie przez niego umowy ze spółką (...) Ltd miało miejsce przed wejściem w życie ww. rozporządzenia, tj. przed dniem 28 czerwca 2012 roku. Nawet jednak gdyby miał do niego zastosowanie przytoczony art. 14 ust. 5b stanowiący

o pomijaniu przy określaniu mającego zastosowanie na mocy art. 13 rozporządzenia podstawowego ustawodawstwa pracy o charakterze marginalnym, nie wpłynęłoby

to w żaden sposób na prawidłowość wyprowadzonego już wcześniej wniosku

o podleganiu R. G. w analizowanym okresie ustawodawstwu Wielkiej Brytanii. Zwrócić tutaj należy bowiem uwagę na fakt, że pojęcie „praca marginalna” o jakim mowa w tym przepisie odwołuje się nie tylko do danych w sensie obiektywnym, ale także do zakresu pracy świadczonej przez daną osobę w innym Państwie Członkowskim i ich wzajemnej relacji. Dopiero gdy istnieją dane pozwalające na obiektywne porównanie zakresu i rozmiarów prac świadczonych przez daną osobę w obu (bądź więcej) Państwach Członkowskich, można wypowiedzieć się na temat tego, czy dana praca może zostać zakwalifikowana jako praca o charakterze marginalnym. Ponieważ jednak chodzi o czynienie ustaleń, które odnoszą bezpośrednie skutki nie tylko w Polsce, gdzie prowadzony jest proces, ale także poza jej granicami (w tym przypadku w Wielkiej Brytanii, która musiałaby respektować wydaną przez ZUS na gruncie wyłącznie polskim decyzję i bez udziału

w postępowaniu przedstawicieli jakichkolwiek swoich organów „zrzec się” uprawnień i obowiązków związanych z formalnym zatrudnieniem R. G. na jej terenie), koniecznym jest respektowanie obowiązujących w tej mierze norm proceduralnych, które wyznaczają absolutne minimum współpracy pomiędzy poszczególnymi Państwami Członkowskimi przy dokonywaniu ustaleń w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym. W szczególności więc, jeżeli polski organ rentowy powziął wątpliwości co do ważności umowy o pracę zawartej przez ubezpieczonego z brytyjskimi pracodawcami, winien był postąpić stosownie do treści przepisu art. 16 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009

z dnia 16 września 2009 roku. Odwołujący się postąpił bowiem stosownie do normy zawartej w punkcie 1 tego przepisu, tj. poinformował o zbiegu dwóch tytułów ubezpieczenia instytucję wyznaczoną dla celów ubezpieczeń społecznych w kraju,

w którym ma miejsce zamieszkania, tj. w Polsce. W takiej sytuacji, jeżeli polski organ rentowy miał wątpliwości co do tego, które z ustawodawstw, powinien był zgodnie

z normą zawartą w punkcie 4 art. 16, zwrócić się do właściwej instytucji Wielkiej Brytanii o udzielenie stosownych wyjaśnień, informacji, dokumentów lub innych dowodów niezbędnych dla ustalenia sytuacji odwołującego (wskazany przepis posługuje się pojęciem „nawiązania kontaktów”). Wówczas dopiero, po doświadczeniu przez obie instytucje ubezpieczeniowe do porozumienia, o jakim mowa w ostatnim zdaniu art. 16 ust. 4 omawianego rozporządzenia, mogłoby dojść do ustalenia właściwego ustawodawstwa. Polski organ rentowy nie zastosował jednak przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 987/2009 przed wydaniem zaskarżonej w sprawie decyzji, bowiem przeprowadzone przez niego postępowanie ograniczało się wyłącznie do zobowiązania R. G. do dostarczenia stosownych dokumentów, a nie skierowano jakiegokolwiek zapytania do brytyjskiej instytucji ubezpieczeniowej. Takie postępowanie organu rentowego, polegające

na ignorowaniu obowiązujących go przepisów proceduralnych, na gruncie prawa krajowego jest rzeczą powszechną i nagminną. Zdaniem Sądu Okręgowego o ile jednak w „krajowych” sprawach ubezpieczeniowych, sąd nie może w zasadzie zastosować w związku z tym jakichkolwiek sankcji, o tyle inaczej rzecz przedstawia się, gdy chodzi o ocenę prawidłowości zastosowania przepisów prawa unijnego. Zaaprobowanie przez Sąd wydawania przez polski organ rentowy decyzji z naruszeniem tych norm prowadziłoby bowiem do przyznania polskiemu organowi rentowemu uprawnień nieprzysługujących jakiegokolwiek innej instytucji któregokolwiek z Państw Członkowskich, tj. prawa do samodzielnego – bez udziału tychże instytucji i Państw – decydowania, którzy ubezpieczeni mogą podlegać ich

ustawodawstwu, a którzy nie. W powyższej sytuacji oddalono wniosek o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadka M. W., m.in. na okoliczność zakresu wykonywania przez ubezpieczonego pracy najemnej na terytorium Wielkiej Brytanii. Oceny ważności brytyjskiej umowy o pracę mógłby bowiem dokonywać wyłącznie brytyjski organ rentowy i ewentualnie, w razie zakwestionowania jego decyzji – brytyjski sąd. Wymagałoby to jednak wszczęcia przez polski organ rentowy procedury przewidzianej w art. 16 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009. Z powyższych przyczyn Sąd meriti nie widział powodu, aby zgodnie z wnioskiem organu rentowego zawiesić postępowanie w celu umożliwienia organowi rentowemu zwrócenia się do właściwego brytyjskiego organu w sprawie wydania zaświadczenia w sprawie właściwego ustawodawstwa. Ustalenie w niniejszym postępowaniu, iż R. G. nie podlega w okresie od 1 kwietnia 2011 r. ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych nie zamyka bowiem organowi rentowemu drogi do wydania nowej decyzji w sprawie, z uwzględnieniem ewentualnego stanowiska wyrażonego przez brytyjską instytucję.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. uwzględniając w całości odwołanie ubezpieczonego, zmienił zaskarżoną decyzję w sposób wyżej wskazany.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie zgodził się organ rentowy. Zaskarżył wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe stosowanie, w szczególności art. 13 ust.3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej poprzez przyjęcie, że R. G. w zakresie ubezpieczeń społecznych nie podlega ustawodawstwu polskiemu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Skarżący w uzasadnieniu apelacji podniósł, że zgodnie z art. 3 ust.2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego osoby, do których ma zastosowanie rozporządzenie podstawowe zobowiązane są do przekazania instytucji właściwej informacji, dokumentów lub dowodów potwierdzających, niezbędnych dla ustalenia ich sytuacji lub sytuacji ich rodzin, do ustalenia lub utrzymania ich praw i obowiązków oraz do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa oraz wynikających z niego obowiązków tych osób. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zasadnie więc żądał dodatkowych informacji od R. G. na temat jego zatrudnienia za granicą. Sąd Okręgowy nie ustalił, czy ubezpieczony faktycznie świadczył pracę w Wielkiej Brytanii. Sam zaś fakt zawarcia (czy podpisania) umów o pracę oraz składania przez pracodawców dokumentów do instytucji ubezpieczeniowych nie przesądzał tej istotnej okoliczności. Sąd I Instancji pominął również, że pracodawcy z którymi ubezpieczony miał podpisane umowy o pracę, tj. (...) Ltd, według informacji pochodzącej od instytucji brytyjskiej - nie prowadzą (obok innych spółek), zdaniem tej instytucji, faktycznie działalności biznesowej na terenie Wielkiej Brytanii, a zatem nie mogą zatrudniać pracowników. Sąd Okręgowy nie zweryfikował również dokumentów, jakie przedłożył ubezpieczony. Organ rentowy zarzucił również, że kwestia ewentualnego marginalnego charakteru pracy R. G. w firmach brytyjskich, co było rozważane przez Sąd meriti, nie było przedmiotem badania przez ZUS, bowiem przepis art. 14 ust. 5b rozporządzenia unijnego nie dotyczył ubezpieczonego z uwagi na to, że wszedł w życie 28 czerwca 2012 r., a początek okresu rzekomego zatrudnienia ubezpieczonego w firmach brytyjskich datuje się od 1.04.2011 r.

Ubezpieczony wniósł o oddalenie apelacji w całości, jako bezzasadnej, podnosząc, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przemawia za wnioskiem,

iż wykonuje on pracę najemną na terenie wielkiej Brytanii, a zatem znajduje w jego przypadku zastosowanie art. 13 ust. 3 rozporządzenia z 883/2004. Nadto, zdaniem ubezpieczonego organ rentowy spóźnił się w uzyskaniu dodatkowej informacji z brytyjskiej instytucji HMRC, która to nie przeprowadzała żadnego postępowania wyjaśniającego, a zatem pismo HMRC z dnia 30.01.2014r. nie jest przydatne (k.76-7).

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podnieść, iż w obowiązującym od szeregu lat modelu apelacji celem postępowania apelacyjnego jest wszechstronne zbadanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym. Sąd odwoławczy jest bowiem przede wszystkim instancją merytoryczną, orzekającą na podstawie całego materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym i zobowiązany jest poczynić własne, samodzielne ustalenia faktyczne, które mogą być nawet odmienne od tych, które uprzednio przyjęto przez sąd orzekający w pierwszej instancji - tak jak ma to miejsce w niniejszej sprawie.

Sąd Okręgowy niezasadnie przyjął, na podstawie zaoferowanych przez ubezpieczonego dokumentów prywatnych, że R. G. od dnia 1 kwietnia 2011 roku wykonuje pracę najemną na terytorium Wielkiej Brytanii, w sytuacji, gdy przedmiotowe dokumenty nie zostały zweryfikowane przez sąd orzekający pod względem tego, czy w swej treści odpowiadają rzeczywistości, w szczególności

w zakresie tego, czy ubezpieczony faktycznie podjął i wykonuje pracę na terenie Wielkiej Brytanii. Wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego oraz stanowisku ubezpieczonego, w ocenie Sądu Apelacyjnego, R. G. – mimo ciążącej na nim powinności dowodzenia - nie wykazał, aby faktycznie świadczył pracę na rzecz brytyjskich pracodawców, z którymi zawarł formalne umowy.

Sąd Apelacyjny wskazując na podstawę prawną rozstrzygnięcia, wyjaśnia,

że zgodnie z art. 13 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE)

nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego z 29.04.2004 r., Dz.U.UE L z 30.04.2004 r. osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych Państwach Członkowskich podlega ustawodawstwu Państwa Członkowskiego, w którym wykonuje swą pracę najemną lub, jeżeli wykonuje taką pracę w dwóch lub w kilku Państwach Członkowskich, ustawodawstwu określoneemu zgodnie z przepisami ust. 1. Oczywiście jest,

że określenie praca najemna oznacza wszelką pracę lub sytuację równoważną, traktowaną jako taka do celów stosowania ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego Państwa Członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce (art. 1 pkt a. rozporządzenia nr 883/2004). W każdym przypadku pracą najemną będzie forma niesamodzielnej aktywności zawodowej, sprowadzająca się

do rzeczywistych i efektywnych czynności wykonywanych na polecenie pracodawcy w ramach umówionego rodzaju pracy. Natomiast przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16.09.2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dz.U.UE L z dnia 30 października 2009 r. (dalej: rozporządzenie nr 987/2009) określają procedurę dotyczącą stosowania przepisów rozporządzenia nr 883/2004. Zgodnie z art. 16 ust. 1 rozporządzenia

nr 987/2009 osoba, która wykonuje pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich, informuje o tym instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania. Jak z kolei stanowi art. 16 ust. 2 rozporządzenia, wyznaczona instytucja państwa członkowskiego miejsca zamieszkania niezwłocznie ustala ustawodawstwo mające zastosowanie

do ubezpieczonego, uwzględniając art. 13 rozporządzenia podstawowego oraz art.

14 rozporządzenia wykonawczego.

Jak z powyższego wynika kluczową przesłanką dla zastosowania unijnego przepisu prawa materialnego, art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004 jest fakt normalnego wykonywania pracy najemnej, przy jednoczesnym normalnym

wykonywaniu pracy na własny rachunek, w różnych państwach członkowskich. Powyższy fakt stanowi też zasadniczą przesłankę z art. 16 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009.

W niniejszej sprawie ubezpieczony, dotychczas objęty polskim systemem ubezpieczeń społecznych w związku z prowadzeniem działalności pozarolniczej gospodarczej, z momentem, gdy wyrejestrował się z tego ubezpieczenia z uzasadnieniem, że podlega ubezpieczeniu brytyjskiemu z tytułu świadczenia umowy o pracę, wprowadził do dotychczasowego stosunku prawnego łączącego go z ZUS element tzw. międzypaństwowy (transgraniczny). Jednak domagając się stosowania materialnego prawodawstwa międzypaństwowego (unijnego) miał obowiązek udowodnić istnienie tego transgranicznego elementu. W analizowanym stosunku prawnym ubezpieczenia społecznego tego rodzaju element transgraniczny wynika właśnie z faktu wykonywania pracy najemnej na rzecz pracodawcy innego państwa członkowskiego, co może być połączone z zamieszkiwaniem w innym państwie członkowskim, niż państwo w którym prowadzona jest działalność na własny rachunek. Krótko mówiąc, ubezpieczony, który zamieszkuje w Polsce i dotychczas podlegał ubezpieczeniom społecznym w Polsce z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej miał obowiązek wykazać, że faktycznie, na warunkach określonych w umowie wykonywał pracę najemną na rzecz pracodawcy brytyjskiego. W oparciu o zgromadzone dowody organ rentowy w postępowaniu administracyjnym stwierdził, że praca faktycznie nie była wykonywana. W rezultacie więc stwierdził, że ubezpieczony nieprzerwanie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom w Polsce z tytułu pozarolniczej działalności gospodarczej na podstawie prawa polskiego - art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 12 i art. 13 ust. 4 ustawy systemowej. W takiej sytuacji prawnej w procesie wynikłym na skutek odwołania od tej decyzji, zgodnie z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. to na ubezpieczonym spoczywał ciężar dowodu okoliczności uzasadniającej jego żądanie wyłączenia z ubezpieczenia społecznego w Polsce; czyli, jeżeli ubezpieczony jako podstawę prawną wskazywał art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004, jako uzasadniający jego żądanie, to powinien wykazać istnienie przesłanek materialno prawnych tego przepisu i udowodnić fakt rzeczywistego świadczenia pracy w Anglii na warunkach zapisanych w umowie z brytyjskim pracodawcą. Bowiem tylko wykazanie tej przesłanki, jako elementu transgranicznego, pozwoliłoby ubezpieczonemu na powoływanie się na przepis unijnego prawa materialnego. Należy przy tym podkreślić, że art. 232 k.p.c. jest generalną zasadą procesową w postępowaniu sądowym i nie ma żadnych podstaw prawnych by w okolicznościach tej sprawy wyłączyć jego zastosowanie. W szczególności wyłączenia tego przepisu proceduralnego nie można wyprowadzić z art. 16 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009, ponieważ prawo unijne jako podstawa materialno prawna, a w konsekwencji i rozporządzenie wykonawcze jakim jest rozporządzenie nr 987/2009 mogłyby stanowić podstawę rozstrzygnięcia tylko, gdybyśmy przyjęli, że ubezpieczony udowodnił fakt rzeczywistego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy brytyjskiego, jako przesłankę materialnoprawną z art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004. W przeciwnym wypadku żądanie ubezpieczonego nie może być rozpoznawane na gruncie przepisów materialnego prawa Unii Europejskiej, bo brak elementu transgranicznego. Należy też zauważyć, że adresatem art. 16 rozporządzenia Parlamentu Europejskiej i Rady (WE) nr 987/2009 są instytucje ubezpieczeniowe, nie sąd powszechny, który w zakresie procedury kieruje się jedynie przepisami Kodeksu postępowania cywilnego.

Sąd Apelacyjny zważył, że jakkolwiek fakt normalnej pracy na własny rachunek na terenie Polski był bezsporny, to ubezpieczony nie udowodnił, że wykonywał jakąkolwiek pracę na rzecz pracodawcy brytyjskiego. Co prawda ubezpieczony przedstawił informację, że rozpoczął wykonywanie pracy najemnej na terenie Wielkiej Brytanii (oświadczenie własne) i zawarł umowę o pracę zawartą z brytyjską firmą (...) LTD, a następnie z (...) Ltd, , jak też inne dokumenty - payslipsy, rozliczenie roczne P60, druk P45 wraz z potwierdzeniem przyjęcia przez brytyjski urząd, niemniej dowody te nie pozwalały na miarodajne uznanie faktu rzeczywistego wykonywania pracy na rzecz pracodawcy brytyjskiego. Należy przy tym zauważyć, że ubezpieczony przedstawił tylko

te dokumenty, których autorami były strony zawierające umowę o pracę. Tymczasem brytyjski pracodawca ubezpieczonego – co wynika z trafnych ustaleń Sądu Okręgowego - figurował w brytyjskich realiach gospodarczych jako podmiot fikcyjny, dysponujący jedynie adresem i nie prowadzący żadnej działalności gospodarczej, a zatem trudno było uznać by zatrudniał jakichkolwiek pracowników do normalnego wykonywania pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego ubezpieczony, w istocie w sposób niebudzący wątpliwości udowodnił, że zawarł na

terytorium Wielkiej Brytanii umowę o pracę, co nie jest jednak równoznaczne z udowodnieniem faktu rzeczywistego wykonywania normalnej pracy najemnej. Ubezpieczony aby podlegać prawodawstwu unijnemu miał obowiązek wykazać tzw. element transgraniczny, co sprowadzało się do udowodnienia, że zamieszkiwał na terytorium W. B. w celu świadczenia pracy na warunkach zapisanych w umowie i rzeczywiście, fizycznie realizował wyznaczony mu przez pracodawcę zakres obowiązków pracowniczych. Tymczasem na tę okoliczność nie przedstawił żadnych dowodów, poprzestając na zapewnieniu

o tym fakcie, co w świetle pozostałych okoliczności sprawy było niewiarygodne. Twierdzenie ubezpieczonego pozostawało w sprzeczności z wyjaśnieniem brytyjskiej instytucji ubezpieczeniowej, która poinformowała, że firma zatrudniająca ubezpieczonego ((...) Ltd, pismo z dnia 12.06.2013r.)

nie prowadziła działalności gospodarczej na terenie Wielkiej Brytanii, ponieważ

nie było na to dowodów (brak ujawnionej aktywności gospodarczej, brak dokumentów świadczących o takiej aktywności, brak informacji o rachunkach bankowych).

Co więcej, ubezpieczony w toku postępowania administracyjnego, jak i procesu ewidentnie unikał wykonania tego obowiązku dowodowego bezpodstawnie twierdząc, że ciężar dowodu tej okoliczności spoczywał na organie rentowym. Nie było to stanowisko właściwe ponieważ to ubezpieczony domagał się wprowadzenia do już istniejącego stosunku prawnego prawa materialnego unijnego, a więc powinien wykazać przesłanki jego stosowania, czyli fakt rzeczywistego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy brytyjskiego, gdy tymczasem wykazał jedynie fakt zawarcia umowy i jej rozliczenie od strony formalnoprawnej, co jednak nie jest tożsame z normalnym wykonywaniem pracy w rozumieniu cyt. przepisów rozporządzeń unijnych.

W sprawie to organ rentowy przejął inicjatywę dowodową na okoliczność faktycznego realizowania przez ubezpieczonego obowiązku pracowniczego na terenie Wielkiej Brytanii i zwrócił się do brytyjskiej instytucji ubezpieczeniowej, czy skarżący jest objęty angielskim systemem ubezpieczeń i czy rzeczywiście wykonuje pracę i nie uzyskał takiego potwierdzenia, a zatem przy braku dowodów ze strony ubezpieczonego, należało ustalić, że faktycznie praca nie była wykonywana na terenie Anglii i na rzecz brytyjskich pracodawców.

Należy podkreślić, co jest istotne w sprawie, że ubezpieczony wyrejestrowując się z polskiego systemu ubezpieczeń społecznych nie załączył dokumentu

A-1 wydawanego zgodnie z art. 19 rozporządzenia nr 987/2009. Dokument ten jest wydawany przez instytucję ubezpieczeniową państwa, w którym praca miała być świadczona, po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego. Przedstawienie

w niniejszej sprawie wskazanego dokumentu, w myśl przywołanego przepisu unijnego wykonawczego, w istocie przesądziłoby kwestię istnienia elementu transgranicznego

i tym samym uzasadniałoby stosowanie materialnego prawa unijnego. Natomiast brak tego dokumentu spowodował, że do czasu wiarygodnego wykazania przez ubezpieczonego istnienia przesłanki faktycznego wykonywania normalnej pracy

na rzecz pracodawcy brytyjskiego, do sytuacji ubezpieczonego mogły mieć zastosowanie wyłącznie przepisy prawa krajowego. Jak wynika z przedstawionej oceny Sąd Apelacyjny uznał, że ubezpieczony nie udowodnił, że faktycznie wykonywał pracę na rzecz któregośkolwiek brytyjskiego pracodawcy; zatem z uwagi na brak elementu transgranicznego pozwalającego na stosowanie prawa unijnego słusznie organ rentowy ocenił sytuację prawną ubezpieczonego przy zastosowaniu prawa krajowego, ustawy systemowej. Należy też zauważyć, że w przedmiotowej sprawie brytyjska instytucja ubezpieczeniowa przeprowadziła postępowanie wyjaśniające i ponad wszelką wątpliwość stwierdziła, że ubezpieczony nie podlega ubezpieczeniom społecznym w Wielkiej Brytanii.

Przedstawione rozważania doprowadziły Sąd Apelacyjny do wniosku,

że w sprawie nie zaistniały podstawy faktyczne do zastosowania prawa materialnego art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004 oraz do tymczasowego ustalenia

dla ubezpieczonego właściwego ustawodawstwa w trybie art. 16 ust. 1 rozporządzenia nr 987/2009. Fakt, że ubezpieczony zawarł umowę o pracę z pracodawcą brytyjskim

i rozliczał umowę formalno-prawnie nie przesądzał, że do ubezpieczonego miały zastosowanie przepisy prawa unijnego zważywszy, że organ rentowy nie miał wątpliwości co do określenia właściwego ustawodawstwa, lecz wątpliwości co do tego, czy ubezpieczony w ogóle podlega prawodawstwu unijnemu, a to wobec faktu wątpliwego świadczenia pracy na terenie Wielkiej Brytanii. Zasadnie więc żądał

od ubezpieczonego dokumentów potwierdzających fakt normalnego wykonywania pracy za granicą, pozwalających na pewne stwierdzenie, że mieszkał za granicą,

a praca wiązała się z realizacją weryfikowalnego zakresu obowiązków, czego ubezpieczony ostatecznie nie uczynił. Skrupulatność organu rentowego była w tej kwestii szczególnie uzasadniona, zważywszy że praktyka uciekania w tańsze ubezpieczenia społeczne do innych państw członkowskich staje się powszechna

W takim stanie faktycznym i prawnym organ rentowy nie miał obowiązku informowania brytyjskiej instytucji ubezpieczeniowej o tymczasowym ustaleniu ustawodawstwa dla ubezpieczonego zważywszy, że Wielka Brytania nie była państwem realnego świadczenia pracy najemnej. W takich okolicznościach tym bardziej nie było konieczności zawierania porozumienia w trybie art. 16 ust. 4 rozporządzenia nr 987/2009. Stan prawny o którym mowa w art. 16 ust. 4 rozporządzenia, w którym można mówić o braku pewności co do określenia właściwego ustawodawstwa, kiedy to na wniosek jednej lub więcej instytucji wyznaczonych przez właściwe władze zainteresowanych państw członkowskich lub na wniosek samych właściwych władz, ustawodawstwo jest określane na mocy wspólnego porozumienia (..), może zaistnieć tylko przy spełnieniu przez ubezpieczonego przesłanek prawnych w nim opisanych. To znaczy, że wątpliwości prawne będą wynikiem okoliczności związanych z wykonywaniem pracy, chociażby

z uwagi na charakter tej pracy. Nie podlega jednak hipotezie tego przepisu sytuacja, gdy praca najemna w innym państwie członkowskim w ogóle nie była wykonywana, tak jak to miało miejsce w sprawie, bowiem brakuje elementu transgranicznego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, na etapie postępowania administracyjnego procedura określona w art. 16 ust. 4 rozporządzenia powinna być wdrożona gdyby organ rentowy powziął wątpliwości, co do obowiązywania określonego ustawodawstwa,

przy bezspornym fakcie wykonywania pracy na terenie innego państwa członkowskiego. Natomiast w ogóle nie stosuje się przepisów unijnego rozporządzenia w sytuacji, gdy ubezpieczony nie udowodnił faktu rzeczywistego świadczenia pracy na terenie innego państwa członkowskiego, zważywszy że wtedy nie istnieje element transgraniczny. Tylko bowiem istnienie tego elementu dopuszcza w ogóle stosowanie przepisów Unii Europejskiej. Przy czym w sprawie istotne jest również, że nie ma wątpliwości między instytucjami polską i brytyjską co do podlegania ubezpieczonego ustawodawstwu jednego z państw, ponieważ instytucja brytyjska wprost oświadczyła, że ubezpieczony nie podlegał ustawodawstwu brytyjskiemu, zaś polska twierdziła,

że podlegał i nieprzerwanie podlega ustawodawstwu polskiemu. W takim stanie faktycznym nie było płaszczyzny, na której instytucje obydwu państw mogły prowadzić wspólne postępowanie w celu wzajemnego wyjaśnienia wątpliwości.

Spór prowadził jedynie ubezpieczony z ZUS, ponieważ pozostaje w błędnym przekonaniu, że mimo nie udowodnienia faktycznego wykonywania normalnej pracy najemnej na terenie Wielkiej Brytanii jest uprawniony do rozliczania niższych danin publicznoprawnych z racji podlegania ustawodawstwu ubezpieczeniowemu brytyjskiemu - już tylko dlatego, że zawarł pozorną umowę o pracę, bez zamiaru świadczenia pracy, z fikcyjnym pracodawcą brytyjskim, który faktycznie

nie funkcjonuje w tamtejszym obrocie gospodarczym - a zatem nie ma obowiązku opłacania składek w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy

prawidłowo więc (w oparciu o przepisy art. 6 ust. 1 pkt 5, art. 12 i art. 13 ust. 4 ustawy systemowej) stwierdził w zaskarżonej decyzji z dnia 12.02.2013r.,

że ubezpieczony podlega polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu Apelacyjnego to ubezpieczony, który wyrejestrowuje się z ubezpieczenia społecznego w ZUS miał obowiązek udowodnić, że pracę faktycznie wykonuje w ramach umowy o pracę na terenie Wielkiej Brytanii i tym samym w jego sprawie mamy do czynienia z elementem transgranicznym, a on podlega prawodawstwu unijnemu. Tymczasem ubezpieczony udowodnił jedynie fakt zawarcia dwóch umów o pracę z dwoma brytyjskimi pracodawcami, która to okoliczność

nie implikuje wprost wniosku, że prace były realnie świadczone. Wobec takich realiów funkcjonowania podmiotów prawnych, organ rentowy jest jak najbardziej uprawniony do tego, aby w sprawie o wyrejestrowanie z polskiego systemu ubezpieczenia społecznego, wyjaśniać sytuację faktyczną wyrejestrowującego się w kontekście ewentualnej dopuszczalności stosowania prawa unijnego, w szczególności jest uprawniony do wyjaśnienia, czy w istocie osoba ta świadczyła realną pracę na rzecz pracodawcy innego państwa członkowskiego, bądź zamieszkiwała na terenie innego państwa członkowskiego. W razie uznania pozorności podjętych czynności prawnych organ rentowy może uznać, z uwagi na brak elementu transgranicznego, że prawo unijne nie będzie miało zastosowania, a sytuacja prawna takiej osoby podlega ocenie na gruncie prawa krajowego. Należy zauważyć, że zarówno organ rentowy, jak i sądy funkcjonują w określonych realiach społeczno-gospodarczych i nie sposób ich nie zauważać, a wręcz pomijać przy rozpatrywaniu konkretnych spraw. Jednakowe stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Szczecinie w sprawie IIIAUa 69/14.

Wskazując na argumenty wyżej podane Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i orzekł jak w sentencji.