

Sygn. akt IV U 808/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2015r.

Sąd Okręgowy/Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie

Wydział IV

w składzie:

Przewodniczący SSO Lidia Łataś

Protokolant Karina Zbroińska

po rozpoznaniu w dniu 17 listopada 2015r. w Częstochowie

sprawy A. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

o ustalenie ustawodawstwa właściwego

na skutek odwołania A. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 1 kwietnia 2015r. Nr (...)

***oddala odwołanie***

Sygn. akt IV U 808/15

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 1 kwietnia 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, iż w okresie od 1 czerwca 2014r. do 30 czerwca 2014r. A. B. podlega ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż A. B. zwróciła się z wnioskiem o ustalenie ustawodawstwa właściwego. Na podstawie przedłożonych dokumentów oraz udzielonych wyjaśnień ustalono, że A. B. była zatrudniona przez firmę (...) na terenie Słowacji w okresie od 1 czerwca 2014r. do 30 czerwca 2014r. Z treści umowy wynika, że datę rozpoczęcia pracy ustalono na 1 czerwca 2014r. Ustalono także, że na terytorium Polski odwołująca prowadzi działalność na własny rachunek od 1 sierpnia 2009r. z siedzibą w C., ul. (...), w przeważającym zakresie opieka dzienna nad dziećmi. W dniu 16 października 2014r. ZUS tymczasowo ustalił, że od 1 czerwca 2014r. do 30 czerwca 2014r. odwołująca podlega ustawodawstwu słowackiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na terytorium Słowacji. Stanowisko to zostało przekazane słowackiej instytucji ubezpieczeniowej, która wniosła zastrzeżenia do ustalonego ustawodawstwa. Słowacka instytucja ubezpieczeniowa poinformowała, że po przeprowadzeniu kontroli u słowackiego pracodawcy stwierdzono, że w firmie (...) w trakcie nie zgłoszonej kontroli w miejscu siedziby pracodawcy nie było nikogo. W czasie zgłoszonej kontroli obecna była jedynie jedna pracownica, która wykonywała prace administracyjne. Według ustaleń pokontrolnych pracownicy mają uzgodniony rodzaj pracy: roznoszenie ulotek i wykonywanie badań

opinii publicznej, w zakresie 12 godzin miesięcznie za wynagrodzenie 30 EUR miesięcznie. Słowacka instytucja wskazała, iż praca o charakterze marginalnym nie będzie brana pod uwagę do celów określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa. W takim przypadku w celu ustalenia mającego zastosowanie ustawodawstwa osoba ta jest traktowana jak osoba pracująca wyłącznie w jednym państwie członkowskim.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła A. B.. Domagała się jej zmiany poprzez ustalenie, że od 1 czerwca 2014r. do 30 czerwca 2014r., w związku z wykonywaniem pracy najemnej na Słowacji, mają do niej zastosowanie słowackie przepisy o podleganiu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Odwołująca zarzucała naruszenie art. 13 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE nr 883/2004) poprzez jego niezastosowanie do jej sytuacji, mimo potwierdzenia w trakcie kontroli faktu jej rzeczywistego zatrudnienia. Zarzucała także naruszenie art. 14 ust. 5b rozporządzenia nr 465/2012 zmieniającego rozporządzenie nr 883//2004 oraz 987/2009, poprzez jego zastosowanie, mimo braku obowiązywania jego zakresu do stosowania do sytuacji równoczesnego wykonywania pracy najemnej oraz działalności zarobkowej, w dwóch różnych państwach członkowskich, czyli do art. 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004. Zdaniem odwołującej naruszono również art. 14 ust. 5 b w zw.

z art. 16 rozporządzenia wykonawczego nr 987/2009, poprzez niewłaściwą interpretację i przyjęcie, że jej praca ma charakter marginalny, z powodu stwierdzenia arbitralnego, że jej zatrudnienie jest nieracjonalne gospodarczo. Odwołująca zarzucała ponadto naruszenie art. 16 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 poprzez brak przedstawienia przez ZUS S. P., zwrotnego stanowiska w sprawie własnych ustaleń, dokonanych po przeprowadzeniu zbadania marginalności zatrudnienia. W ocenie odwołującej doszło również do naruszenia art. 5 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 poprzez zaniechanie przez organ rentowy zwrócenia się do słowackiej instytucji w celu uzyskania dokładnych informacji w zakresie stwierdzenia marginalności zatrudnienia, lub uzyskania dowodów, w oparciu o które przedstawiono taką informację do polskiego ZUS. A. B. wskazywała także na naruszenie prawa procesowego w tym art. 107 § 2 k.p.a. poprzez: wydanie decyzji w oderwaniu od konkretnych ustaleń w sprawie marginalności; brak zajęcia przez ZUS własnego stanowiska w sprawie, w oparciu o kompleksowe postępowanie wyjaśniające prowadzone w Polsce; brak przeprowadzenia zbadania przez ZUS czy jej aktywność na Słowacji ma znaczenie marginalne i przyjęcie w ślad za słowacką instytucją prezentowanych przez nią tez, bez dokonania własnych ocen i zebrania własnych dowodów; naruszenie zasady praworządności w związku z nieprzestrzeganiem zasady orzekania w sprawach administracyjnych na podstawie „wszechstronnego materiału dowodowego”; brak zbadania przez ZUS okoliczności związanych z pracą i jej aktywnością zawodową, i nie wskazanie w uzasadnieniu decyzji na jakich dokładnie dowodach i ustaleniach oparł się stwierdzając jedynie, na skutek pisma s. p., w którym informowała ona o przeprowadzonej kontroli, zmienił ustalone wcześniej dla niej ustawodawstwo.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, wywodząc jak w zaskarżonej decyzji.

### ***Rozstrzygając o zasadności odwołania, Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:***

Ubezpieczona A. B. zamieszkuje w Polsce i prowadzi pozarolniczą działalność w przedmiocie dziennej opieki nad dziećmi. Z tego tytułu została objęta obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

W dniu 31 maja 2014r. odwołująca zawarła umowę o pracę z pracodawcą słowackim (...), na czas nieokreślony. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 1 czerwca 2014r. Wg postanowień umowy, odwołująca zobowiązała się do świadczenia pracy na stanowisku doradca reklamowy – roznoszenie ulotek i badanie opinii publicznej na całym terytorium Republiki Słowackiej w wymiarze 12 godzin miesięcznie, za wynagrodzeniem 30 € miesięcznie.

W dniu 7 lipca 2014r. A. B. zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. o ustalenie ustawodawstwa słowackiego, jako właściwego w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Pismem z dnia 17 września 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. wezwał odwołującą do:

- podania adresu stałego miejsca zamieszkania oraz udzielenia informacji czy posiada poświadczony formularz A1 wystawiony przez właściwą instytucję słowacką dla potwierdzenia faktu podlegania w Słowacji ubezpieczeniom społecznym,
- czy w okresie prowadzenia działalności na własny rachunek w Polsce i jednoczesnego wykonywaniem pracy najemnej na terenie Słowacji posiada inne tytuły do objęcia ubezpieczeniami społecznymi ubezpieczeniem zdrowotnym na terenie Polski lub krajów UE i EOG,
- czy praca na rzecz firmy (...), jest wykonywana przez nią w ramach prowadzonej działalności gospodarczej,
- przedłożenia dokumentów w postaci biletów podróży do miejsca pracy i zamieszkania (w zależności od środka transportu do miejsca pracy) oraz potwierdzeń otrzymanego wynagrodzenia od pracodawcy – firmy(...).

Wykonując powyższe zobowiązanie odwołująca wskazała na swój stały adres zamieszkania w C.. Podała, że w słowackiej firmie (...) zatrudniona była w okresie od 1 do 30 czerwca 2014r. Wyjaśniła, że nie dysponuje drukiem A1, bowiem najpierw konieczne jest ustalenie ustawodawstwa. Podała przy tym, iż nie posiadała innego tytułu ubezpieczenia. Stwierdziła, że praca wykonywana dla słowackiego pracodawcy nie była wykonywana w ramach prowadzenia działalności gospodarczej, była to umowa o pracę. Odwołująca podała, iż do pracy dojeżdżała prywatnym samochodem, natomiast na Słowacji transport organizowany był przez pracodawcę, dlatego nie posiada żadnych biletów podróży. Do pisma załączyła kserokopię potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2014r.

Organ rentowy w dniu 16 października 2014r. stwierdził tymczasowo, że odwołująca od 1 czerwca 2014r. do 30 czerwca 2014r. podlega ustawodawstwu słowackiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych na podstawie art. 13 ust. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE z 30 kwietnia 2004, nr L 166/1 ze zm.). Jednocześnie poinformował A. B., iż ustalenie właściwego ustawodawstwa ma charakter tymczasowy i może zostać unieważnione, jeżeli instytucja właściwa w Słowacji będzie miała istotne zastrzeżenia co do określonego ustawodawstwa właściwego. Podał, że ustalenie stanie się ostateczne w terminie dwóch miesięcy, od daty doręczenia słowackiej instytucji ubezpieczeniowej stanowiska dotyczącego tymczasowego ustalenia właściwego ustawodawstwa. Poinformowano także odwołującą o możliwości złożenia wniosku o wydanie decyzji administracyjnej.

Pismem z dnia 20 października 2014r. organ rentowy, stosownie do treści art. 16 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009, poinformował S. P. o dokonanych ustaleniach.

W dniu 10 grudnia 2014r. do ZUS Oddział w C. wpłynęło pismo S. P. w B. z 4 grudnia 2014r., w którym poinformowano, że słowacka instytucja ubezpieczeniowa odrzuca wstępne ustalenie zastosowania przepisów prawnych Republiki Słowackiej od 1 czerwca 2014r. do 30 czerwca 2014r. Wyjaśniała, iż u pracodawcy (...) przeprowadzono dwie kontrole zamierzoną na wykazanie realnej realizacji prowadzenia działalności pracowników na Słowacji, jedną niezgłoszoną i jedną zgłoszoną. W czasie niezgłoszonej kontroli w miejscu siedziby pracodawcy nie było nikogo. W czasie zgłoszonej kontroli obecna była jedynie jedna pracownica, która wykonywała prace administracyjne. Według ustaleń pokontrolnych pracownicy mają uzgodniony rodzaj pracy: roznoszenie ulotek i wykonywanie badań opinii publicznej, w zakresie 12 godzin miesięcznie za wynagrodzenie 30 EUR miesięcznie. Podnosił, iż nie bierze się pod uwagę nieznaczających (pobocznych) czynności. Przy określaniu czynności nieznaczających należy uwzględnić nie tylko czas i gospodarczą powtarzalność, ale także charakter czynności. Na podstawie powyższego S. P. stwierdziła, że zatrudnienie na Słowacji, roznoszenie ulotek 12 godzin miesięcznie za wynagrodzenie 30 EUR miesięcznie nosi znamiona marginalnej (nieznaczającej) czynności. Wskazywała, iż należy wziąć pod uwagę także to, czy dochód netto pracownika po odliczeniu podatku i ubezpieczenia społecznego pokrywa koszty podróży pracownika z Polski na Słowację i z powrotem, wyżywienie, ewentualnie inne koszty. Wątpliwości o ekonomicznym zysku przedstawiła w

związku z przedstawionym sposobem zatrudniania wyraziła także i inna filia ZUS, kiedy w tym roku wskazała na fikcyjność zatrudnienia lub zatrudnienie marginalne.

W piśmie z dnia 6 marca 2015r. organ rentowy poinformował A. B., że od 1 czerwca 2014r. do 30 czerwca 2014r. podlega ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Podał, iż traci moc pismo z dnia 16 października 2014r. Pismo zawierało pouczenie, że odwołująca ma prawo wnieść o wydanie decyzji administracyjnej.

W dniu 23 marca 2015r. odwołująca wniosła o wydanie decyzji administracyjnej, wobec czego organ rentowy w dniu 1 kwietnia 2015r. wydał zaskarżoną decyzję.

dowód: akta ZUS.

### ***Odwołanie jest nieuzasadnione.***

W niniejszej sprawie zastosowanie znajdują przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L z 2004r. nr 166, poz. 1) oraz przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 (Dz. Urz. UE L z 2009r. nr 284, poz. 1).

Rozporządzenie nr 883/2004 reguluje zasady podlegania ustawodawstwu właściwemu w przepisach art. 11-13. W przepisie art. 11 wskazano zasady ogólne, w przepisie art. 12 zasady dotyczące pracowników delegowanych, a przepis art. 13 określa zasady przy jednoczesnym wykonywaniu pracy na terytorium różnych państw.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004, osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego Państwa Członkowskiego. Ustawodawstwo takie określane jest zgodnie z przepisami niniejszego tytułu. Z kolei przepis art. 13 ust. 3 tego rozporządzenia stanowi, że 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 określonymu zgodnie z przepisami ust. 1. Zgodnie natomiast z art. 13 ust.1, osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich, podlega:

a) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim; lub

b) jeżeli nie wykonuje znacznej części pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania:

(i) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli jest zatrudniona przez jedno przedsiębiorstwo lub jednego pracodawcę; lub

(ii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstw lub pracodawców, jeżeli jest zatrudniona przez co najmniej dwa przedsiębiorstwa lub co najmniej dwóch pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się tylko w jednym państwie członkowskim; lub

(iii) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, innego niż państwo członkowskie jej zamieszkania, jeżeli jest zatrudniona przez dwa lub więcej przedsiębiorstw lub dwóch lub więcej pracodawców, których siedziba lub miejsce wykonywania działalności znajduje się w dwóch państwach członkowskich, z których jedno jest państwem członkowskim jej zamieszkania; lub

(iv) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli jest zatrudniona przez dwa lub więcej przedsiębiorstw lub dwóch lub więcej pracodawców, a co najmniej dwa z tych przedsiębiorstw lub dwóch z tych pracodawców mają siedzibę lub miejsce wykonywania działalności w różnych państwach członkowskich innych niż państwo członkowskie miejsca zamieszkania.

Tryb określania właściwego ustawodawstwa reguluje rozporządzenie nr 987/2009.

Przepis art. 16 tego rozporządzenia adresowany jest do instytucji ubezpieczeniowych i stanowi:

- w ust. 1, że 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;
- w ust. 2, iż wyznaczona instytucja państwa członkowskiego miejsca zamieszkania niezwłocznie ustala ustawodawstwo mające zastosowanie do zainteresowanego, uwzględniając art. 13 rozporządzenia podstawowego oraz art. 14 rozporządzenia wykonawczego. Takie wstępne określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa ma charakter tymczasowy. Instytucja ta informuje wyznaczone instytucje każdego państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca, o swoim tymczasowym określeniu;
- w ust. 3 określono, że tymczasowe określenie mającego zastosowanie ustawodawstwa, przewidziane w ust. 2, staje się ostateczne w terminie dwóch miesięcy od momentu poinformowania o nim instytucji wyznaczonych przez właściwe władze zainteresowanych państw członkowskich, zgodnie z ust. 2, o ile ustawodawstwo nie zostało już ostatecznie określone na podstawie ust. 4, lub przynajmniej jedna z zainteresowanych instytucji informuje instytucję wyznaczoną przez właściwą władzę państwa członkowskiego miejsca zamieszkania przed upływem tego dwu-miesięcznego terminu o niemożności zaakceptowania określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa lub o swojej odmiennej opinii w tej kwestii;
- w ust. 4 przewidziano, że w przypadku gdy z uwagi na brak pewności co do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa niezbędne jest nawiązanie kontaktów przez instytucje lub władze dwóch lub więcej państw członkowskich, na wniosek jednej lub więcej instytucji wyznaczonych przez właściwe władze zainteresowanych państw członkowskich lub na wniosek samych właściwych władz, ustawodawstwo mające zastosowanie do zainteresowanego jest określane na mocy wspólnego porozumienia, z uwzględnieniem art. 13 rozporządzenia podstawowego i odpowiednich przepisów art. 14 rozporządzenia wykonawczego. W przypadku rozbieżności opinii między zainteresowanymi instytucjami lub właściwymi władzami podmioty te starają się dojść do porozumienia zgodnie z warunkami ustalonymi powyżej, a zastosowanie ma art. 6 rozporządzenia wykonawczego;
- w ust. 5 podano, iż instytucja właściwa państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo zostało tymczasowo lub ostatecznie określone jako mające zastosowanie, niezwłocznie informuje o tym zainteresowanego;
- w ust. 6, że jeżeli zainteresowany nie dostarczy informacji, o których mowa w ust. 1, niniejszy artykuł stosuje się z inicjatywy instytucji wyznaczonej przez właściwą władzę państwa członkowskiego miejsca zamieszkania, gdy tylko instytucja ta zapozna się z sytuacją tej osoby, na przykład za pośrednictwem innej instytucji zainteresowanej.

Wbrew zarzutom odwołującej przy ustaleniu właściwego ustawodawstwa organ rentowy zastosował właściwe przepisy wymienionych rozporządzeń. W dniu 16 października 2014r. wydał decyzję, w której stwierdził, że odwołująca w okresie od 1 do 30 czerwca 2014r. podlega ustawodawstwu słowackiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych. Zaznaczył przy tym, iż jest to decyzja tymczasowa. Opierał się wówczas na posiadanych dokumentach potwierdzających prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej w Polsce oraz na przedłożonej umowie o pracę z pracodawcą słowackim (...) na czas nieokreślony poczynając od 1 czerwca 2014r. i oświadczenie odwołującej, iż wykonywała pracę do 30 czerwca 2014r. Następnie działając w trybie art. 16 ust. 2 rozporządzenia nr 987/2009 poinformował S. P. pismem z dnia 20 października 2014r. o tej decyzji. S. P., w przewidzianym terminie, pismem z dnia 10 grudnia 2014r., poinformowała polski organ rentowy, że słowacka instytucja ubezpieczeniowa nie może przyjąć określonego przez ZUS ustawodawstwa właściwego, gdyż praca miała charakter marginalny.

Słowacka instytucja ubezpieczeniowa oświadczyła, że nie może przyjąć ustawodawstwa słowackiego jako właściwego w piśmie z dnia 20 października 2014r., dlatego w tej sytuacji decyzja z 16 października 2014r. nie stała się decyzją ostateczną. Pomiędzy instytucjami obu krajów doszło zatem do zastosowania przepisu art. 16 ust. 4 rozporządzenia 987/2009, który przewiduje konieczność nawiązania kontaktów pomiędzy instytucjami ubezpieczeniowymi państw

członkowskich. S. P. ustaliła, że praca w Słowacji miała co najwyżej charakter marginalny. Polski organ rentowy nie był uprawniony do oceny ważności stosunku prawnego nawiązanego w innym państwie członkowskim i tej oceny nie dokonywał. Artykuł 13 ust. 3 rozporządzenia nr 883/2004 wprowadził bowiem ogólną zasadę, zgodnie z którą osoba podejmująca pracę najemną w innym państwie Unii podlega w zakresie ubezpieczeń społecznych ustawodawstwu tego państwa członkowskiego, w którym wykonywana jest praca najemna, tj. prawu miejsca wykonywania pracy (lex loci labors). Nie jest więc możliwa, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 czerwca 2013r. w sprawie sygn. akt I UK 333/12 (OSNP 2014/3/47), ocena zaistniałego stosunku ubezpieczenia w sensie prawnym. Ocena ta mogła nastąpić wyłącznie na podstawie wskazanych przez normę kolizyjną przepisów miejsca świadczenia pracy i mogła być dokonana tylko przez organ władny te przepisy stosować. Określenie bowiem ustawodawstwa właściwego wskazującego na instytucję miejsca świadczenia pracy najemnej wyłącza ocenę przez instytucję miejsca zamieszkania, czy stosunek prawny będący podstawą objęcia ubezpieczeniem społecznym w kraju świadczenia pracy jest ważny według prawa miejsca zamieszkania ubezpieczonego. Ustalen S. P. nie zakwestionował ZUS.

Warto przy tym zauważyć, iż odwołująca składając wniosek o ustalenie ustawodawstwa właściwego sama zwracała organowi rentowemu uwagę, iż Oddział ZUS pod który podlegała, nie jest już właściwą instytucją do sprawowania kontroli dotyczącej jej stosunku pracy za granicą od chwili wyrejestrowania się, gdyż władne w tej materii są instytucje słowackie pod których przepisy podlega.

Nadto reguły dowodzenia w procesie cywilnym (art. 232 k.p.c.) zobowiązują strony do wskazywania dowodów, z których wywodzą one skutki prawne. Zasada ta znajduje zastosowanie również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, których przedmiotem są odwołania ubezpieczonych od decyzji organów rentowych. Odwołująca wносиła o wydanie decyzji administracyjnej potwierdzającej, iż właściwym w zakresie ubezpieczeń jest ustawodawstwo słowackie. Z tytułu zawartej umowy o pracę ze słowackim pracodawcą wywodziła zatem dla siebie skutki prawne związane z podleganiem korzystniejszemu systemowi ubezpieczeń. Na niej zatem spoczywał ciężar dowodu, że praca wykonywana na terenie Słowacji nie jest pracą marginalną w rozumieniu art. 14 ust. 5b rozporządzenia wykonawczego.

Jednocześnie z praktycznego poradnika Ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników w Unii Europejskiej, Europejskim Obszarze Gospodarczym i Szwajcarii, wydanego przez Komisję Administracyjną do spraw Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego wynika, iż za pracę marginalną uważa się pracę, która jest stała, ale ma niewielkie znaczenie pod względem czasu oraz zysku ekonomicznego. Zaleca się, aby przyjąć wskaźnik, zgodnie z którym za pracę o marginalnym charakterze uznawać będzie się pracę zajmującą mniej niż 5 % regularnego czasu pracy pracownika i/lub przynosząca mniej niż 5% jego całkowitego wynagrodzenia.

Odwołująca w żaden sposób nie wykazała, iż praca wykonywana na terenie Słowacji zajmowała jej co najmniej 5 % regularnego czasu pracy poświęcanego na wykonywanie działalności w Polsce lub też, że z tytułu tej pracy osiągała wynagrodzenie wynoszące co najmniej 5 % jego przychodów z działalności prowadzonej w kraju. Z drugiej strony na marginalny charakter zatrudnienia wskazuje sam charakter wykonywanych prac, a nadto fakt, że określone w umowie o pracę wynagrodzenie z pewnością nie pokryłoby nawet jednorazowego wyjazdu samochodem na Słowację, łącznie z drogą powrotną. Wskazać należy, iż w toku procesu nie zostały przedstawione jakiegokolwiek dokumenty świadczące o wykonywaniu pracy na terenie Słowacji w wymiarze większym niż marginalny. Wnioskodawczyni nie przedłożyła dokumentów, w tym przede wszystkim zaświadczenia E101/A/1, wydanego przez instytucję właściwą do spraw zabezpieczenia społecznego na Słowacji, które potwierdzałyby, że w spornym okresie została objęta ubezpieczeniem społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na Słowacji.

Wskazać ponadto należy, iż brak było podstaw do wzywania do udziału w niniejszej sprawie firmy (...), nie jest ona bowiem zainteresowanym w rozumieniu art. 477<sup>(11)</sup> k.p.c. Nie jest oceniane w niniejszej sprawie czy odwołująca wykonywała faktycznie w tej firmie pracę i czy z tego tytułu powinna podlegać ubezpieczeniom społecznym. Niewątpliwie gdyby ZUS, a w konsekwencji Sąd, uprawniony był do oceny charakteru takiej umowy należałoby wezwać słowackiego pracodawcę do udziału w sprawie.

W związku z powyższym Sąd oddalił odwołanie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.