

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 czerwca 2023 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm.) oraz art. 11 ust.3 lit. a) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 r. z dnia 29 kwietnia 2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE serii (...) nr 166 z dnia 30 kwietnia 2004, s.l, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5 t. 5 str. 72 z późn. zm.) stwierdził, że w okresie od 1.12.2022 r. do 30.11.2023 r. J. M. podlega ustawodawstwu polskiemu.

W uzasadnieniu ZUS wskazał, że biorąc pod uwagę zgromadzony w toku postępowania materiał w szczególności analizę przychodu osiąganego w ramach prowadzonej działalności i z tytułu stosunku pracy, wykonywana przez ubezpieczonego praca na rzecz niemieckiego pracodawcy firmy (...) - (...) w porównaniu do prowadzonej przez niego działalności gospodarczej na terenie Polski ma charakter marginalny (t.j. około 1%), dlatego podlega on ustawodawstwu państwa, w którym pracuje na własny rachunek.

(decyzja – k. 59-61 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołanie od w/w decyzji wniósł J. M. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że od dnia 1 grudnia 2022 roku do dnia 30 listopada 2023 roku podlega ustawodawstwu niemieckiemu. W treści uzasadnienia argumentowano, że wykonywana przez ubezpieczonego praca najemna na terenie Republiki Federalnej Niemiec oraz jej zakres nie wskazują, by miała ona charakter marginalny, zwłaszcza w odniesieniu do wykonywanej przez niego w Polsce działalności gospodarczej zgodnie z art. 14 ust 5b Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr (...) z dnia 16.09.2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Z deklaracji PIT-36L za rok 2022, bilansu za 2022, wyciągu z podatkowej księgi przychodów i rozchodów z podliczeniem dochodów za rok 2022 oraz za styczeń i luty 2023 wynika jednoznacznie, że stosunek procentowy dochodów osiągniętych przez skarżącego w Polsce i w Niemczech nie stanowi podstawy do uznania jego pracy najemnej w Niemczech jako pracy marginalnej. Ze stosunku pracy skarżący uzyskuje miesięcznie dochód w wysokości 533,20 € netto, co przy średnim kursie tej waluty do złotówki w wysokości 4,6, stanowi równowartość 2.452,70 zł. Tymczasem jego cały dochód z działalności gospodarczej prowadzonej w 2022 r. wyniósł 363.028,00 zł. brutto (350.956,00 zł. netto), czyli 30.252,00 zł. brutto (29.246,00 zł. netto) średnio miesięcznie. Zatem dochód netto ze stosunku pracy stanowi 8,7 % dochodu netto z działalności gospodarczej.

Także kryterium czasu poświęconego na poszczególne źródła zarobkowania wykracza w przypadku skarżącego poza minimum wymagane dla ustalenia pracy marginalnej. Zgodnie bowiem z umową o pracę w firmie (...) - (...) zobowiązany jest on miesięcznie do pracy w ilości 45 godzin. Zatem poświęca na nią 1/4 czasu pracy przy założeniu pracy 8 godzin dziennie przez wszystkie robocze dni miesiąca.

(odwołanie – k. 3-7)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, podtrzymując argumentację zawartą w treści zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 11-12)

Na rozprawie w dniu 10 listopada 2023 roku strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie. Pełnomocnik ZUS oświadczył, że marginalność polegała na tym, że praca w ogóle nie jest wykonywana.

(końcowe stanowiska stron – rozprawa z dnia 10 listopada 2023 roku e-protokół (...):37:03 – 00:42:31, 00:31:48 – płyta CD – k. 32)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. M. prowadzi firmę pod nazwą: (...) J. M. od dnia 23 listopada 2001 roku w zakresie przeważającej działalności gospodarczej: hotele i podobne obiekty zakwaterowania z siedzibą w Polsce: (...)-(...) Ł., ul. (...).

(wypis z (...) k.1-3 załączonych do sprawy akt organu rentowego, zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 10 listopada 2023 roku e-protokół (...):36:08 – 00:36:54 w związku z 00:02:03 – 00:25:12 – płyta CD – k. 32)

Od 2013 roku wnioskodawca prowadzi także spółkę - nieduży hotel i restaurację w Ł., której jest jedynym wspólnikiem. Zatrudnia 5 pracowników na podstawie umowy o pracę – kontroluje ich pracę.

(zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 10 listopada 2023 roku e-protokół (...):36:08 – 00:36:54 w związku z 00:02:03 – 00:25:12 – płyta CD – k. 32)

Z deklaracji VAT-7 wynika, że przychód wnioskodawcy z tytułu prowadzenia powyższej działalności gospodarczej wyniósł:

- w grudniu 2022 roku – 377 089,00 zł

- w styczniu 2023 roku – 280 366,00 zł.

(deklaracje VAT-7 – k. 20, k. 23 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W dniu 30.11.2022 r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy wnioskodawcą, a (...) -Business- (...), na mocy której ubezpieczony został zatrudniony od dnia 1.12.2022 r. na czas nieokreślony na stanowisku Managera w dziale reklamy i promocji usług w wymiarze czasu pracy: 45 godzin miesięcznie z wynagrodzeniem 540 euro brutto miesięcznie.

(pismo – k. 4, załącznik do umowy – k. 5, k. 8, umowa – k. 7-6, k. 9-10 załączonych do sprawy akt organu rentowego, zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 10 listopada 2023 roku e-protokół (...):36:08 – 00:36:54 w związku z 00:02:03 – 00:25:12 – płyta CD – k. 32)

(...) -Business- (...) ma siedzibę we F.. Do zadań wnioskodawcy miała należeć pomoc prawno- księgowa, reklamowanie firmy wśród polskich przedsiębiorców. Wskazane czynności miał wykonywać na terenie Niemiec w wymiarze 5 dni w miesiącu. Wnioskodawca miał kontaktować się bezpośrednio z klientami poleconymi mu z firmy lub których sam wyszukał. Nie był rozliczany przez pracodawcę z efektów swojej pracy. Skarżący nie miał własnych wizytówek. Jadąc do pracy w Niemczech ubezpieczony korzystał z usług hotelowych znajdujących się w Polsce. Zdarzało się także, że nocował u rodziny.

(zeznania wnioskodawcy na rozprawie w dniu 10 listopada 2023 roku e-protokół (...):36:08 – 00:36:54 w związku z 00:02:03 – 00:25:12 – płyta CD – k. 32)

Wynagrodzenie skarżącego z tytułu zatrudnienia w Niemczech wyniosło:

- w grudniu 2022 roku – 540 euro (2532,60 zł);

- w styczniu 2023 roku – 540 euro (2548,80 zł).

(paski płacowe – k. 24-26 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W dniu 2 stycznia 2023 roku wnioskodawca złożył do ZUS wnioski w przedmiocie ustalenia ustawodawstwa właściwego (art.13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, art. 16 Rozporządzenia

Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009) w zakresie zabezpieczenia społecznego w okresie od 1.12.2022 r. do 30.11.2023 r. – działalność gospodarcza w Polsce i praca na terenie Niemiec.

(wniosek – k. 14-15 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W piśmie z dnia 15 marca 2023 roku ZUS poinformował wnioskodawcę, że od 1.12.2022 r. do 30.11.2023 r. podlega ustawodawstwu polskiemu.

(pismo – k. 29 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W piśmie z dnia 13 kwietnia 2023 roku wnioskodawca wniósł o weryfikację ustalonego ustawodawstwa bądź wydanie decyzji.

(pismo – k. 46-48 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W dniu 6 czerwca 2023 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wydał zaskarżoną decyzję.

(decyzja – k. 59-61 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Do dnia wydania ów decyzji niemiecka instytucja ubezpieczeniowa nie złożyła zastrzeżeń do ustalonego przez ZUS ustawodawstwa.

(okoliczność bezsporna)

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył, co następuje:

Odwołanie podlega oddaleniu.

Zaskarżoną decyzją z dnia 6 czerwca 2023 roku organ rentowy stwierdził, że w okresie od 1.12.2022 r. do 30.11.2023 r. J. M. podlega ustawodawstwu polskiemu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

W okolicznościach niniejszej sprawy z uwagi na fakt prowadzenia przez wnioskodawcę działalności gospodarczej na terytorium Polski i podpisania umowy o pracę z pracodawcą niemieckim (...) -Business- (...) rozważenia wymaga zastosowanie w sprawie przepisów wspólnotowej koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – rozporządzenie z Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE Nr L.04.166/1) a także rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczące wykonania rozporządzenia (WE) Nr 883/2004 (Dz. Urz. UE Nr L.09.284/1), które powinny być stosowane łącznie.

Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich Unii Europejskiej opiera się na zasadzie, według której osoby przemieszczające się na terytorium Unii podlegają systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego - art. 11 rozporządzenia podstawowego. Z tego względu art. 13 ust. 3 rozporządzenia podstawowego zawiera normę kolizyjną, wskazującą na ustawodawstwo właściwe dla ubezpieczenia społecznego osoby normalnie wykonującej pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych państwach członkowskich, zgodnie z którą 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, z zastrzeżeniem wynikającym z art. 14 ust. 5b rozporządzenia wykonawczego, a mianowicie takim, że praca o charakterze marginalnym nie będzie brana pod uwagę do celów określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa. Praca o dodatkowym i marginalnym charakterze, która pod względem czasu i osiąganego zysku jest nieznaczna, nie powinna być uwzględniana przy określaniu mającego zastosowanie ustawodawstwa na podstawie Tytułu II rozporządzenia podstawowego.

W przedmiotowej sprawie twierdzenia odwołującego oparte są na fakcie, że zawarł w dniu 30.11.2022 r. z firmą niemiecką (...) -Business- (...) umowę o pracę, której miejsce wykonywania pracy zostało określone w Niemczech, z

czego skarżący wywodzi, że podlegał w badanym okresie z tytułu rzeczony umowy ustawodawstwu niemieckiemu - a to z uwagi, że wykonując zarówno pracę najemną w Niemczech, jak i prowadząc działalność na własny rachunek w Polsce, podlegał pierwszej hipotezie, o której mowa w cytowanym wyżej przepisie art. 13 ust. 3 rozporządzenia podstawowego - 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, jeśli wykonuje taką pracę w dwóch lub kilku Państwach Członkowskich, ustawodawstwu określoneemu zgodnie z przepisami art. 13 ust. 1.

Jednakże, zdaniem Sądu Okręgowego, analiza całego dostępnego materiału dowodowego wskazuje na to, że twierdzenia odwołującego są nieuzasadnione, ponieważ nie wykazał on, że został objęty niemieckim ubezpieczeniem społecznym.

W tym miejscu wyjaśnienia wymagają pewne definicje określeń wspólnotowych. Praca najemna oznacza formę zatrudnienia. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest to, że przez pewien okres jedna osoba wykonuje świadczenia na rzecz innej osoby pod jej kierownictwem, w zamian za co otrzymuje wynagrodzenie (por. wyroki: z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85, L.-B. , a także z dnia 11 września 2008 r. w sprawie C-228/07, P.). Natomiast pod pojęciem ustawodawstwa należy rozumieć, w odniesieniu do każdego państwa członkowskiego, przepisy ustawowe, wykonawcze i inne oraz obowiązujące środki wykonawcze odnoszące się do działów systemu zabezpieczenia społecznego, przepisy danego państwa członkowskiego, które tworzą system zabezpieczenia społecznego o charakterze prawa powszechnie obowiązującego w danym państwie. Treść tak określonej normy nie budzi wątpliwości.

W celu zastosowania zasady wyrażonej w art. 13 ust. 3 rozporządzenia podstawowego, przepis art. 16 rozporządzenia wykonawczego określa procedurę postępowania wyznaczonych instytucji ubezpieczeniowych zainteresowanych państw członkowskich. Z art. 14 ust. 5b rozporządzenia wykonawczego wynika, że wydanie w sprawach koordynacji decyzji tymczasowej nie musi uwzględniać wniosku ubezpieczonego, a korzystne rozstrzygnięcie (o ustawodawstwie państwa wnioskodawcy) następuje tylko wtedy, gdy praca w tym państwie nie cechuje się charakterem marginalnym. Ostateczną decyzję wydaje instytucja ubezpieczenia społecznego kraju, w którym złożono wniosek o ustalenie właściwego ustawodawstwa, ale w takiej sprawie powinno najpierw dojść do ustalenia właściwego ustawodawstwa w drodze decyzji tymczasowej, doręczonej właściwemu organowi zagranicznemu na podstawie art. 16 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego. Dopiero po zaakceptowaniu (również milczącym) przez zagraniczną instytucję ubezpieczeniową decyzji tymczasowej lub przeprowadzeniu wzajemnych uzgodnień w drodze procedury concyliacji, możliwe jest wydanie decyzji ostatecznej. Stwierdzenia spełnienia warunków ubezpieczenia społecznego oraz marginalnego charakteru pracy najemnej w systemie prawnym państwa wykonywania pracy, podlegającym koordynacji na podstawie rozporządzenia podstawowego, dokonują organy właściwe do stosowania tego prawa. Nie może budzić wątpliwości, że instytucja miejsca zamieszkania osoby ubiegającej się o ustalenie ubezpieczenia społecznego w innym państwie może powziąć wątpliwości co do określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa z uwagi na marginalny charakter takiej pracy w jednym z państw unijnych, lecz trzeba podkreślić, że może chodzić jedynie o wątpliwości co do określenia ustawodawstwa mającego zastosowanie do ubezpieczonego, z uwzględnieniem art. 13 rozporządzenia podstawowego i odpowiednich przepisów art. 14 rozporządzenia wykonawczego. Jak wyłożył Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 115/17, wątpliwości tych instytucja miejsca zamieszkania ubezpieczonego nie może sama rozstrzygać, lecz musi dostosować się do trybu rozwiązywania sporów co do ustalenia ustawodawstwa właściwego, wskazanego w szczególności w art. 6, 15 oraz 16 rozporządzenia wykonawczego, które to przepisy nakazują zwrócenie się, w przypadku istnienia wątpliwości bądź rozbieżności, do instytucji innego państwa członkowskiego. Poinformowanie przez osobę wykonującą pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich instytucji wyznaczonej przez właściwą władzę państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jest podstawą do niezwłocznego, lecz tylko wstępnego i tymczasowego ustalenia dla niej ustawodawstwa właściwego, stosownie do zasad kolizyjnych ustalonych w art. 13 rozporządzenia podstawowego. O tymczasowym określeniu prawa, według którego obejmuje się tę osobę ubezpieczeniem społecznym, instytucja miejsca zamieszkania ubezpieczonego informuje wyznaczone instytucje państwa, w którym wykonywana jest praca. Od tej chwili biegnie dwumiesięczny termin, w którym przynajmniej jedna z zainteresowanych instytucji może

poinformować instytucję miejsca zamieszkania o niemożności zaakceptowania ustalonego ustawodawstwa lub o swojej odmiennej opinii w tej kwestii. Gdy to nie nastąpi, tymczasowe określenie ustawodawstwa staje się ostateczne (Legalis nr 1832865; zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2017 r., II UK 179/17, LEX nr 25010202). Przyjmuje się przy tym, że „wspólne porozumienie” w rozumieniu art. 16 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego może polegać na poinformowaniu przez instytucję miejsca świadczenia pracy o swoim stanowisku odnośnie do nieistnienia ważnego tytułu do ubezpieczenia społecznego na terytorium jej państwa, wydaniu przez instytucję właściwą miejsca zamieszkania decyzji (o charakterze tymczasowym - w trybie art. 16 ust. 2) o stosowaniu ustawodawstwa krajowego i zaakceptowaniu (nawet milczącym) tej decyzji przez instytucję właściwą dla miejsca świadczenia pracy (niewniesienie zastrzeżeń).

Wobec zaistniałego w sprawie stanu faktycznego należy wskazać, że co do zasady organ rentowy procedował w niniejszej sprawie prawidłowo.

W piśmie z dnia 15 marca 2023 roku ZUS poinformował wnioskodawcę, że od 1.12.2022 r. do 30.11.2023 r. podlega ustawodawstwu polskiemu, o czym poinformowano wnioskodawcę i niemiecką instytucję ubezpieczeniową, która do dnia wydania decyzji z dnia 6 czerwca 2023 roku nie złożyła zastrzeżeń do ustalonego przez ZUS ustawodawstwa. Zatem, skoro w niniejszej sprawie niemiecka instytucja ubezpieczeniowa nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń, to po upływie dwóch miesięcy od poinformowania jej o tej decyzji, decyzja ta stała się ostateczna. W związku z tym tutejszy Sąd nie miał obowiązku prowadzenia dalszych konsultacji z niemiecką instytucją ubezpieczeniową w zakresie wypracowania wspólnego stanowiska odnośnie wyjaśnienia wątpliwości co do charakteru pracy skarżącego na terenie Niemiec.

Problemem w rozpoznawanej sprawie okazało się ustalenie (ocena), jaki charakter miała faktycznie praca wykonywana przez wnioskodawcę na terenie Niemiec na rzecz pracodawcy niemieckiego i czy słusznie organ rentowy, uznał że przedmiotowe zatrudnienie wnioskodawcy za niemające znaczenia dla celów określenia ustawodawstwa właściwego w spornym okresie. Jakkolwiek w ww. regulacjach brak jest definicji pracy marginalnej, tak w ocenie Sądu Okręgowego, że jest to praca o skali tak ograniczonej, że z punktu widzenia osiąganego przychodu czy też zaangażowania, jest ona nieistotna dla uzyskiwania środków utrzymania, spraw zawodowych czy rodzinnych.

Pojęcie pracy marginalnej wprowadza wprawdzie Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 987/2009 w art. 14 pkt 5b, nie mniej jednak pracy marginalnej nie określa żadna definicja. Komisja Europejska w praktycznym poradniku „Ustawodawstwo mające zastosowanie w Unii Europejskiej” zalecała aby przyjmować jako wskazówkę do uznania pracy o charakterze marginalnym pracy, która zajmuje mniej niż 5 procent regularnego czasu pracy lub stanowi mniej niż 5 procent całkowitego wynagrodzenia pracownika. Praca o charakterze marginalnym to praca, która jest stała, ale ma niewielkie znaczenie pod względem czasu i zysku ekonomicznego. Zaleca się, jako wskazówkę przy uznaniu za pracę o charakterze marginalnym, pracy, która zajmuje mniej niż 5 procent regularnego czasu pracy lub stanowi mniej niż 5 procent całkowitego wynagrodzenia pracownika. Charakter wykonywanej pracy, np. praca o charakterze pomocniczym, pozbawiona niezależności, wykonywana w domu lub w służbie dla głównej pracy, może również posłużyć za wskaźnik pracy o charakterze marginalnym.

Osoba, która wykonuje pracę o charakterze marginalnym w jednym państwie członkowskim i pracuje również w innym państwie członkowskim, nie może być uznawana za osobę normalnie wykonującą pracę w dwóch lub w kilku państwach członkowskich i w związku z tym nie jest objęta przepisami art. 13 Rozporządzenia 883/2004.

W takim przypadku w celu ustalenia mającego zastosowanie ustawodawstwa osoba ta jest traktowana jak osoba pracująca wyłącznie w jednym państwie członkowskim. Jeżeli praca o charakterze marginalnym jest podstawą włączenia do systemu zabezpieczenia społecznego, składki powinny być opłacane we właściwym państwie członkowskim od całości dochodu ze wszystkich rodzajów pracy. Pozwala to uniknąć niewłaściwego stosowania przepisów na przykład w sytuacji, gdy dana osoba jest zobowiązana do pracy przez bardzo krótki okres w innym państwie członkowskim w celu obejścia mających zastosowanie przepisów „pierwszego” państwa członkowskiego.

Zdaniem Sądu Okręgowego wnioskodawca w żaden sposób nie wykazał, aby jego zatrudnienie na terenie Niemiec miało większy wymiar niż marginalny, tym bardziej, że oprócz własnych twierdzeń nie przedstawił żadnych dowodów

na okoliczność rozmiaru wykonywanych czynności. Właściwym ustawodawstwem dla wnioskodawcy jest zatem ustawodawstwo polskie z uwagi na prowadzenie w Polsce pozarolniczej działalności gospodarczej. Skarżący prowadzi działalność gospodarczą w Polsce, która wymaga od niego zaangażowania. Praca najemna wykonywana przez wnioskodawcę na terenie Niemiec jest bowiem zatrudnieniem o skali tak ograniczonej, że z punktu widzenia zaangażowania wnioskodawcy w jej wykonywanie, jak i zysku ekonomicznego oraz faktu, że centrum życiowe ubezpieczonego znajduje się w Polsce jest ona nieistotna dla uzyskiwania środków utrzymania, spraw zawodowych. W umowie o pracę zawartej z (...) -Business- (...) określono czas pracy na 45 godzin miesięcznie z wynagrodzeniem 540 euro brutto miesięcznie. Przy powyższym założeniu, że praca marginalna, to praca, która jest stała ale ma niewielkie znaczenie pod względem: czasowym, to jest zajmuje mniej niż 5% regularnego czasu pracy i ekonomicznym, czyli stanowi mniej niż 5% całkowitego wynagrodzenia. Tymczasem miesięczny przychód wnioskodawcy ze stosunku pracy w Niemczech wynosił 540 euro, co oznacza, że w zależności od kursu euro otrzymywał od niemieckiego pracodawcy wynagrodzenie w wysokości: w grudniu 2022 roku- 2532,60 zł, w styczniu 2023 roku - 2548,80 zł. Takie wynagrodzenie jest niższe nawet od minimalnego wynagrodzenia za pracę w Polsce. W 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę brutto miesięcznie wynosiło 3010 zł, a od 1 stycznia 2023 r. do 30 czerwca 2023 r. - 3490 zł brutto. Ponadto jadąc do pracy w Niemczech ubezpieczony zeznał, że korzystał z usług hotelowych znajdujących się w Polsce, a także że zdarzało się, że nocował u rodziny w tamtym czasie, co jeszcze dodatkowo potwierdza, że zatrudnienie wnioskodawcy w Niemczech miało w okolicznościach sprawy niewielkie znaczenie ekonomiczne i czasowe.

Art. 3 k.p.c. wyraża zasadę prawdy materialnej w postępowaniu cywilnym. Obejmuje on swoją dyspozycją nie tylko sferę uprawnień sądu, lecz także stron i uczestników postępowania oraz ich pełnomocników, którzy swoim działaniem powinni przyczynić się do jej wykrycia. Statuuje on zarazem zasadę kontrydiktoryjności. Zasada prawdy materialnej nie może bowiem przekreślać kontrydiktoryjności procesu, gdyż - jak podaje się w doktrynie - ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych. Działanie sądu z urzędu i przeprowadzenie dowodu niewskazanego przez stronę jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach procesowych oraz musi wynikać z opartego na zobiektywizowanej ocenie przekonania o konieczności jego przeprowadzenia (wyrok SN z dnia 9 września 1998 r., II UKN 182/98, OSNP 1999, nr 17, poz. 556). Działanie sądu zmierzające z urzędu do ustalenia prawdziwych okoliczności, mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, może w niektórych sytuacjach stanowić uchybienie procesowe, w szczególności gdyby łączyło się z naruszeniem zasady kontrydiktoryjności przez pozbawienie strony możliwości udziału w istotnej części postępowania lub możliwości wypowiedzenia się co do czynności dokonanych z urzędu przez sąd (wyrok SN z dnia 25 maja 2005 r., I CK 765/04, LEX nr 180835). Przepis zobowiązuje strony zarówno do wyjaśnienia okoliczności sprawy (ciężar przytoczenia) i przedstawienia dowodów na tę okoliczność (ciężar dowodu), jak i nakłada na nie obowiązek mówienia prawdy. Z obowiązkiem mówienia prawdy związana jest także powinność zupełności, czyli kompletności wyjaśnień, wyrażająca się w tym, że strona ma obowiązek przedstawienia wszystkich okoliczności sprawy, a więc również tych niekorzystnych. Przyjmuje się, że obowiązek mówienia prawdy dotyczy wszelkich twierdzeń faktycznych i dowodów przytaczanych przez strony oraz tzw. postępowań wpadkowych. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciążącego na niej obowiązku. Adresatem normy zawartej w art. 3 nie jest więc sąd, lecz strony, nie można zatem zarzucić, że sąd ją naruszył (wyrok SN z dnia 15 lipca 1999 r., I CKN 415/99, LEX nr 83805, oraz wyrok SN z dnia 11 grudnia 1998 r., II CKN 104/98, LEX nr 50663). Ponadto przy uwzględnieniu ogólnej zasady procesowej, że strony obowiązane są zaoferować sądowi dowody potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy, a przy tym dawać wyjaśnienia zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek - nieuzasadniona odmowa strony, stwarzająca przeszkodę stawianą przez nią w przeprowadzeniu dopuszczalnego dowodu - może być przez sąd oceniona bardzo negatywnie dla strony odmawiającej przy analizowaniu w sprawie ostatecznego wyniku postępowania dowodowego (wyrok SN z dnia 14 lutego 1996 r., II CRN 197/95, Prok. i Pr.-wkł. 1996, nr 7-8, poz. 43).

Reasumując zatem powyższe, w ocenie Sądu Okręgowego na żadnym etapie postępowania nie zaoferował dowodów potrzebnych do rozstrzygnięcia sprawy na jego korzyść, a w szczególności nie wykazał, że przez wykonywanie pracy najemnej podlega ustawodawstwu niemieckiemu. Nie ulega wątpliwości, że jego praca na terenie Niemiec w spornym okresie miała charakter marginalny, a zatem podlega on polskiemu ubezpieczeniu z tytułu prowadzenia pozarolniczej

działalności gospodarczej i mają do niego zastosowanie przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2023.0.1230).

Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi.

Stosownie do art. 12 ust. 1 ww. ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie zaś z art. 8 ust. 6 pkt 1 ww. ustawy za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się: osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych.

W myśl art. 13 pkt 4 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: osoby prowadzące pozarolniczą działalność - od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności, z wyłączeniem okresu, na który wykonywanie działalności zostało zawieszona na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy - na podstawie art. 477¹⁴ §1 k.p.c. oddalił odwołanie jako bezzasadne.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2023.0.1935) wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty. Zgodnie z art. 98 § 1¹ k.p.c. od kwoty zasądzonej tytułem zwrotu kosztów procesu należą się odsetki, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzone do dnia zapłaty.