

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO

MACIEJA SZPUNARA

przedstawiona w dniu 8 marca 2017 r. ([1](#))

Sprawa C-570/15

X

przeciwko

Staatssecretaris van Financiën

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Hoge Raad der Nederlanden (sąd najwyższy Niderlandów)]

Odesłanie prejudycjalne – Rozporządzenie (EWG) nr 1408/71 – Zabezpieczenie społeczne – Określenie właściwego ustawodawstwa – Artykuł 13 ust. 2 lit. a) i art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) – Osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch państw członkowskich – Osoba zatrudniona w jednym państwie członkowskim i wykonująca część swojej działalności zawodowej w państwie członkowskim zamieszkania, przeważnie w postaci pracy w domu

Wprowadzenie

- ¹Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym został złożony w związku z postępowaniem toczącym się przed Hoge Raad der Nederlanden (sądem najwyższym Niderlandów) w sprawie między X a Staatssecretaris van Financiën (sekretarzem stanu ds. finansów), dotyczącym płatności podatku dochodowego oraz składek na zabezpieczenie społeczne za rok 2009.
- ²Sąd odsyłający zwraca się do Trybunału o udzielenie wskazówek dotyczących wykładni norm kolizyjnych zawartych w art. 13 i 14 w tytule II rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 ([2](#)). Sąd odsyłający stawia w szczególności pytanie, czy osoba zatrudniona w jednym państwie członkowskim, a zamieszkująca w innym państwie członkowskim, gdzie także wykonuje część działalności zawodowej na rzecz tego samego pracodawcy (w przybliżeniu 6,5% czasu pracy), przeważnie w postaci pracy w domu, powinna – dla celów ustalenia właściwego ustawodawstwa – być uznana za osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch państw członkowskich.

Ramy prawne

- ³Artykuł 1 rozporządzenia nr 1408/71 zawiera następujące definicje „pracownika najemnego” i „osoby prowadzącej działalność na własny rachunek”:
„a) określenia »pracownik najemny« i »osoba prowadząca działalność na własny rachunek« oznaczają odpowiednio każdą osobę:

(i) osoba ubezpieczona w ramach ubezpieczenia obowiązkowego lub fakultatywnego kontynuowanego w odniesieniu do jednego lub więcej ryzyk [rodzajów ryzyka] w ramach działów systemu zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych lub osób prowadzących działalność na własny rachunek lub w ramach specjalnego systemu dla urzędników służby cywilnej”.

4. Artykuł 13 tego rozporządzenia stanowi:

„1. Z zastrzeżeniem art. 14c i 14f osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Ustawodawstwo określa się zgodnie z przepisami niniejszego tytułu.

2. Z zastrzeżeniem przepisów art. 14–17:

a) pracownik najemny zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, ma swoją zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego”.

5. Artykuł 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) tego rozporządzenia stanowi:

„2. Osoba zwykle zatrudniona na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich podlega ustawodawstwu określone w następujący sposób:

[...]

b) Osoba inna niż określona w lit. a) podlega:

(i) ustawodawstwu państwa członkowskiego, na którego terytorium zamieszkuje, jeżeli wykonuje część swojej działalności na tym terytorium lub jeżeli jest związana z kilkoma przedsiębiorstwami lub z kilkoma pracodawcami mającymi zarejestrowaną siedzibę lub miejsca prowadzenia działalności na terytorium różnych państw członkowskich”.

Okoliczności faktyczne w postępowaniu głównym

6. X ma obywatelstwo niderlandzkie i w roku 2009, którego dotyczy sprawa, mieszkał w Belgii.

7. W ciągu owego roku był on zatrudniony u pracodawcy mającego siedzibę w Niderlandach jako opiekun klienta oraz menedżer ds. relacji w zakresie telekomunikacji.

8. W 2009 r. X przepracował dla swego pracodawcy 1872 godziny. Z tego 121 godzin przepracował on w Belgii; stanowi to około 6,5% łącznego czasu pracy. Ów czas pracy w Belgii obejmuje 17 godzin, które X spędził na odwiedzaniu klientów pracodawcy mających siedzibę lub miejsce zamieszkania w Belgii, oraz 104 godziny pracy z domu. Praca z domu była świadczona w 2009 r. łącznie przez 13 dni, przez osiem godzin dziennie.

9. Polegała ona na odpowiadaniu na wiadomości elektroniczne oraz sporządzaniu i wysyłaniu ofert. Działalność w Belgii nie była wykonywana według ustalonego rozkładu pracy. X pracował w domu przede wszystkim w tygodniach następujących po swym urlopie letnim, lecz nie w okresie zimowym. Umowa o pracę X nie zawierała postanowień dotyczących wykonywania pracy w domu ani w innych miejscach w Belgii.

10. X wykonał pozostałą część swojej pracy dla pracodawcy (1751 godzin w roku 2009) w Niderlandach, zarówno w biurze, jak i odwiedzając potencjalnych klientów mających siedzibę lub miejsce zamieszkania w Niderlandach.

11. W postępowaniu głównym spór między X a Staatssecretaris van Financiën (sekretarzem stanu ds. finansów) dotyczy płatności podatku dochodowego i składek na niderlandzkie zabezpieczenie społeczne za rok 2009. Sporna jest w szczególności kwestia, czy X podlegał obowiązkowemu ubezpieczeniu w ramach niderlandzkiego systemu zabezpieczenia społecznego i czy w związku z tym powinien był uiszczać składki.
12. W postępowaniu apelacyjnym od wyroku wydanego przez Rechtbank Zeeland-West-Brabant (sąd okręgowy dla Zelandii i Zachodniej Brabancji) Gerechtshof 's-Hertogenbosch (sąd apelacyjny w 's-Hertogenbosch, Niderlandy) orzekł, że w 2009 r. X świadczył w Belgii pracę jedynie okazjonalnie. W tym względzie Gerechtshof 's-Hertogenbosch stwierdził, że:
 - i) nie ma żadnych wskazówek co do tego, iż zamiarem pracodawcy i X było, aby X wykonywał regularnie pracę w Belgii,
 - ii) praca była zwykle świadczona w Niderlandach,
 - iii) wizyty u klientów w Belgii były jedynie okazjonalne oraz
 - iv) jeśli chodzi o pracę z domu, nic nie wskazuje na istnienie uzgodnień między pracodawcą a X w tym zakresie ani na istnienie ustrukturyzowanego rozkładu pracy.
13. Gerechtshof 's-Hertogenbosch (sąd apelacyjny w 's-Hertogenbosch) stwierdził następnie, że praca X wykonywana okazjonalnie na terytorium Belgii nie powinna być brana pod uwagę przy ustalaniu właściwego ustawodawstwa dotyczącego zabezpieczenia społecznego. Gerechtshof 's-Hertogenbosch doszedł zatem do wniosku, że X jest zwykle zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego – Niderlandów, tak że zgodnie z art. 13 ust. 2 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 właściwe jest wyłącznie ustawodawstwo niderlandzkie.
14. Od tego wyroku X wniósł skargę kasacyjną dotyczącą kwestii prawnych do sądu odsyłającego.
15. Sąd odsyłający wskazuje, że w skardze kasacyjnej podniesiono kwestię dotyczącą tego, który przepis rozporządzenia 1408/71 określa ustawodawstwo właściwe dla zainteresowanej strony. Z jednej strony, gdyby pominąć działalność wykonywaną przez X w Belgii, miałyby zastosowanie ogólna norma kolizyjna zawarta w art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia, wskazująca jako właściwe ustawodawstwo państwa członkowskiego zatrudnienia. Z drugiej zaś strony, gdyby tę działalność w Belgii należało uwzględnić w ramach oceny, zastosowanie art. 13 ust. 2 lit. a) rozporządzenia prowadziłyby do tego, że właściwe ustawodawstwo zmieniałoby się z niderlandzkiego na belgijskie za każdym razem, gdy miejscem faktycznego wykonywania pracy przez X nie były już Niderlandy, lecz Belgia, i odwrotnie. Alternatywnie można by uznać, że X był zwykle zatrudniony na terytorium dwóch państw członkowskich – Niderlandów i Belgii – i zgodnie z normą szczególną zawartą w art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1408/71 podlegałby on wtedy wyłącznie ustawodawstwu państwa członkowskiego miejsca zamieszkania.

Pytanie prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

16. W powyższych okolicznościach Hoge Raad der Nederlanden (sąd najwyższy Niderlandów) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Według jakiego kryterium lub jakich kryteriów należy badać, które ustawodawstwo jest w świetle rozporządzenia nr 1408/71 właściwe w przypadku pracownika zamieszkałego w Belgii, który wykonuje zdecydowanie większą część pracy dla swojego pracodawcy

w Niderlandach, a 6,5% pracy w danym roku świadczył w Belgii – w domu i u klientów – przy czym w grę nie wchodzi stały rozkład pracy, zaś pracownik nie dokonał żadnych uzgodnień z pracodawcą w kwestii wykonywania pracy w Belgii?”.

17. Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym z dnia 30 października 2015 r. wpłynął do sekretariatu Trybunału w dniu 5 listopada 2015 r. Uwagi na piśmie złożyły rządy niderlandzki, belgijski i czeski, a także Komisja Europejska. X, rząd niderlandzki oraz Komisja przedstawili swe stanowiska ustnie na rozprawie w dniu 14 grudnia 2016 r.

Analiza

18. Sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy osoba zatrudniona w jednym państwie członkowskim i zamieszkująca w innym państwie członkowskim, która w danym roku wykonała niewielką część działalności na rzecz tego samego pracodawcy (około 6,5% czasu pracy) w państwie członkowskim miejsca zamieszkania – przeważnie w postaci pracy w domu – powinna dla celów stosowania art. 13 i 14 rozporządzenia nr 1408/71 zostać uznana za zwykle zatrudnioną wyłącznie w pierwszym państwie członkowskim, czy też w obu państwach członkowskich.
19. Sąd odsyłający dąży zatem do ustalenia, które ustawodawstwo określa się jako właściwe dla takiej osoby na podstawie przepisów zawartych w tytule II tego rozporządzenia.
20. Stanowiska zainteresowanych stron są w tej kwestii rozbieżne.
21. Podczas rozprawy X stwierdził, że powinien być traktowany jako osoba zwykle zatrudniona w dwóch państwach członkowskich, a zatem – zgodnie z art. 14 ust. 2 lit. b) rozporządzenia nr 1408/71 – powinien podlegać ustawodawstwu państwa członkowskiego miejsca zamieszkania. Podnosił on, że ma prawo wykonywać pracę w domu oraz że czynności wykonywane przez niego w domu – takie jak odpisywanie na wiadomości poczty elektronicznej oraz kontaktowanie się z klientami telefonicznie – należą do jego głównych obowiązków zawodowych. Ponadto twierdził, że czynności te powinny zostać uwzględnione przy ustalaniu właściwego ustawodawstwa.
22. Natomiast państwa członkowskie interweniujące w sprawie oraz Komisja są zgodne, że rozporządzenie nr 1408/71 należy interpretować w ten sposób, że pracownik mieszkający w Belgii, który wykonuje zdecydowaną większość swojej działalności zawodowej na rzecz niderlandzkiego pracodawcy na terytorium Niderlandów, a pozostałe 6,5% pracy w danym roku wykonuje w Belgii, powinien zostać uznany za osobę zatrudnioną wyłącznie na terytorium Niderlandów oraz podlegać niderlandzkiemu ustawodawstwu dotyczącemu zabezpieczenia społecznego, zgodnie z normą kolizyjną *lex loci laboris* zawartą w art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia.
23. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału przepisy tytułu II rozporządzenia nr 1408/71, w którym zawarto art. 13 i 14, stanowią pełny i jednolity system norm kolizyjnych, którego celem jest zapewnienie, by pracownicy przemieszczający się w Unii podlegali systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego po to, aby zapobiec zbiegowi właściwych ustawodawstw i uniknąć związanych z tym komplikacji (3).
24. Aby w rozpatrywanej sprawie określić, czy zaistniała sytuacja jest objęta ogólną normą kolizyjną zawartą w art. 13 ust. 2 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71 (*lex loci laboris*), czy też normą szczególną zawartą w art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) (*lex domicilii*), niezbędne jest ustalenie, czy działalność wykonywaną przez X w Belgii należy uwzględnić do celów stosowania tych przepisów.

25. W wypadku uwzględnienia tej działalności X należałoby traktować jako osobę zwykle zatrudnioną na terytorium dwóch państw członkowskich w rozumieniu art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1408/71. W przeciwnym wypadku zastosowanie znajdzie ogólna norma kolizyjna zawarta w art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia.
26. Moim zdaniem okoliczność, że X pracuje dla jednego pracodawcy, w żaden sposób nie wyłącza zastosowania art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1408/71. Jak stwierdził już Trybunał w sprawie Calle Grenzshop Andresen, przepis ten stosuje się również wtedy, gdy dana osoba świadczy pracę na terytorium dwóch lub większej liczby państw członkowskich na rzecz jednego i tego samego przedsiębiorstwa (4).
27. Ponadto w rozpatrywanej sprawie nie ulega wątpliwości, że działalność X w Belgii nie stanowi delegowania w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 1408/71, gdyż X wykonuje ją w Belgii bez żadnych ograniczeń czasowych, realizując podstawowe obowiązki zawodowe po części w domu, za milczącym przyzwoleniem pracodawcy.
28. Hipoteza normy zawartej w art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) przewiduje sytuację, w której dana osoba jest „zwykle” zatrudniona na terytorium dwóch lub większej liczby państw członkowskich oraz wykonuje „część” swojej działalności na terytorium państwa członkowskiego miejsca zamieszkania.
29. Brzmienie tego przepisu sugeruje, że działalność zawodowa w państwie członkowskim zamieszkania pracownika musi być tam wykonywana w pewnym minimalnym zakresie. W przeciwnym razie nawet nieistotne lub okazjonalne wykonywanie działalności mogłoby wywołać skutki prawne określone w art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i). Normy kolizyjne zawarte w tytule II rozporządzenia nr 1408/71 narażone byłyby wówczas na ryzyko obchodzenia ich stosowania (5).
30. Jak stwierdził już Trybunał w odniesieniu do działalności prowadzonej na własny rachunek, wyraz „zwykle” sugeruje, że dana osoba z reguły wykonuje „istotną” część działalności na terytorium tego państwa członkowskiego (6).
31. Taka wykładnia nie została podważona w wyroku w sprawie Calle Grenzshop Andresen, w którym Trybunał stwierdził, że sytuacja duńskiego pracownika – mieszkającego w Danii i zatrudnionego w Niemczech – który każdego tygodnia regularnie przez kilka godzin wykonuje część pracy w Danii, jest objęta art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1408/71 (7). Osoba ta była zatrudniona jako menedżer w firmie z siedzibą w Niemczech, w pobliżu granicy z Danią, przy czym co tydzień przepracowywała około 10 godzin na rzecz tego pracodawcy na terytorium Danii, wykonując zadania z zakresu koordynacji i nadzoru. Z analizy przeprowadzonej w sprawie przez rzecznika generalnego C.O. Lenza jednoznacznie wynika, że taka działalność wykonywana w państwie członkowskim miejsca zamieszkania nie może być traktowana jako nieistotna (8).
32. W wyroku w sprawie Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe Trybunał stwierdził, że przy ustalaniu, czy dana osoba powinna zostać uznana za „zwykle” zatrudnioną na terytorium dwóch lub większej liczby państw członkowskich, należy w szczególności wziąć pod uwagę – dla potrzeb oceny, czy przewidywane czynności składają się na pracę najemną rozłożoną w sposób więcej niż incydentalny na terytorium kilku państw członkowskich – charakterystykę pracy najemnej wskazaną w umowie, a także rzeczywisty charakter wykonywanej pracy (9).
33. Z orzecznictwa tego wynika, że aby ustalić dla celów stosowania art. 13 i 14 rozporządzenia nr 1408/71, czy osoba jest „zwykle” zatrudniona na terytorium innego państwa członkowskiego, należy wziąć pod uwagę zakres i znaczenie danej działalności, przy

uwzględnieniu zawartej umowy oraz rzeczywistego charakteru wykonywanej przez pracownika pracy.

34. W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że czas pracy przeznaczony na działalność X w państwie członkowskim zamieszkania wynosił 6,5% całego czasu pracy w rozpatrywanym okresie. Zakres faktycznie wykonywanej pracy w Belgii przemawia moim zdaniem zdecydowanie za uznaniem owej działalności za nieistotną w kontekście całego stosunku umownego bądź też – jak proponuje Komisja – za wykonywaną jedynie „okazjonalnie”, w porównaniu z przeważającą częścią obowiązków zawodowych X.
35. Czas trwania pracy nie jest w moim rozumieniu jedynym istotnym czynnikiem. Należy także uwzględnić inne okoliczności, takie jak charakter działalności i warunki, w jakich jest ona wykonywana ([10](#)).
36. W niniejszej sprawie działalność X w Belgii polegała na sporadycznych wizytach u klientów, a przeważnie na pracy z domu, bez wyraźnego uzgodnienia z pracodawcą lub ustalonego rozkładu pracy.
37. Możliwość polecenia wykonania zadań biurowych poza biurem lub przyzwolenia na takie wykonanie, przypuszczalnie w formie pracy z domu, jest moim zdaniem jedną z zalet – bądź też, w mniemaniu niektórych osób, jedną z niedogodności – gospodarki cyfrowej.
38. Osobliwość takiego rozwiązania w zakresie świadczenia pracy polega na tym, że potencjalnie podważa ono koncepcję konkretnego miejsca pracy jako czynnika istotnego dla określenia państwa członkowskiego najściślej powiązanego z danym stosunkiem pracy. Dana osoba może pracować zdalnie z użyciem komputera lub telefonu w domu lub w trakcie podróży i taki tryb pracy może stanowić istotną część jej działalności zawodowej. W przyszłości Trybunał będzie musiał rozstrzygnąć, w jaki sposób należy uwzględnić taką okoliczność do celów określenia właściwego ustawodawstwa dotyczącego zabezpieczenia społecznego.
39. Taka kwestia nie powstaje w niniejszej sprawie, ponieważ istnieją inne wskazówki – takie jak niewielka ilość wykonywanej pracy oraz brak określenia w umowie ustrukturyzowanego rozkładu pracy – co również wskazuje na marginalny charakter działalności X w państwie członkowskim zamieszkania.
40. W sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym – w której praca z domu nie została wyraźnie uregulowana w treści umowy o pracę, nie jest objęta ustrukturyzowanym rozkładem pracy, a ponadto obejmuje względnie niewielką część całego czasu pracy – powoływanie się na tę okoliczność na potrzeby stosowania art. 13 i 14 rozporządzenia nr 1408/71 wydaje mi się niewłaściwe.
41. Jestem zatem zdania, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym działalność wykonywaną przez pracownika w innym państwie członkowskim na rzecz tego samego pracodawcy, zajmującą około 6,5% czasu pracy, a polegającą przeważnie na pracy w domu, należy uznać za marginalną i nie uwzględniać jej na potrzeby stosowania art. 13 i 14 rozporządzenia nr 1408/71. Osobę znajdującą się w takiej sytuacji należy zatem uznać za zwykle zatrudnioną w jednym państwie członkowskim i podlegającą ustawodawstwu określone w ogólnej normie kolizyjnej zawartej w art. 13 ust. 2 lit. a) tego rozporządzenia.
42. Pomocniczo wskazuję, że wniosek ten wydaje się znajdować potwierdzenie w pojęciu „pracy o charakterze marginalnym” wprowadzonym w art. 14 ust. 5 lit. b) rozporządzenia nr 987/2009 ([11](#)) i wyjaśnionym w praktycznym przewodniku, który został opracowany – pod auspicjami Komisji Europejskiej – przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji

Systemów Zabezpieczenia Społecznego w celu wsparcia organów krajowych stosujących normy kolizyjne zawarte w rozporządzeniu nr 883/2004 ([12](#)).

43. Z wyjaśnień zawartych w praktycznym przewodniku wynika, że pracy o charakterze „marginalnym” nie uwzględnia się do celów stosowania norm kolizyjnych dotyczących osoby, która jest zatrudniona lub prowadzi działalność na własny rachunek w dwóch lub większej liczbie państw członkowskich. Osoba wykonująca w innym państwie członkowskim pracę o charakterze marginalnym nie może być uznawana za osobę „zwykle” wykonującą pracę w dwóch lub większej liczbie państw członkowskich. Praca o charakterze marginalnym została dalej szczegółowo zdefiniowana jako czynności powtarzające się, lecz nieznaczące pod względem czasu i rentowności gospodarczej, przy czym zasugerowano następujący wyznacznik: za marginalne należy uznać czynności zajmujące mniej niż 5% zwykłego czasu pracy pracownika lub odpowiadające za mniej niż 5% jego całego wynagrodzenia. Charakter czynności, na przykład okoliczność braku ich niezależności czy też wykonywanie ich z domu, także może świadczyć o ich marginalnym charakterze.

Wnioski

44. W świetle wszystkich powyższych rozważań proponuję, by na zawarte w odesłaniu prejudycjalnym pytania Hoge Raad der Nederlanden (sądu najwyższego Niderlandów) Trybunał udzielił następującej odpowiedzi:

Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu zmienionym i uaktualnionym rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r., należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym osoba zatrudniona w jednym państwie członkowskim i zamieszkująca w innym państwie członkowskim, która w danym roku wykonała na rzecz tego samego pracodawcy niewielką część działalności – około 6,5% czasu pracy – w tym drugim państwie członkowskim, przeważnie w postaci pracy w domu, dla celów stosowania art. 13 i 14 tego rozporządzenia powinna zostać uznana za osobę zatrudnioną wyłącznie w tym pierwszym państwie członkowskim.

(¹) Język oryginału: angielski.

(²) Rozporządzenie Rady z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu zmienionym i uaktualnionym rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. ([Dz.U. 1997, L 28, s. 1](#)) (zwane dalej „rozporządzeniem nr 1408/71”). Rozporządzenie nr 1408/71 zostało uchylone i zastąpione ze skutkiem od dnia 1 maja 2010 r. rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ([Dz.U. 2004, L 166, s. 1](#)). Jednakże nadal ma ono zastosowanie *ratione temporis* w postępowaniu głównym.

(³) Zobacz w szczególności wyrok z dnia 24 marca 1994 r., Van Poucke ([C-71/93](#), [EU:C:1994:120](#), pkt [22](#)).

(⁴) Wyrok z dnia 16 lutego 1995 r. ([C-425/93](#), [EU:C:1995:37](#), pkt [13](#)).

(⁵) Zwracam uwagę, że art. 13 ust. 1 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 zmienia brzmienie normy kolizyjnej uprzednio zawartej w art. 14 ust. 2 lit. b) ppkt (i) rozporządzenia nr 1408/71, wprowadzając wymóg, by dana osoba wykonywała „znaczną” część pracy w państwie członkowskim zamieszkania.

([6](#)) Wyrok z dnia 30 marca 2000 r., Banks i in. ([C-178/97](#), [EU:C:2000:169](#), pkt [25](#) i przytoczone tam orzecznictwo).

([7](#)) Wyrok z dnia 16 lutego 1995 r. ([C-425/93](#), [EU:C:1995:37](#)).

([8](#)) Wyrok z dnia 16 lutego 1995 r., Calle Grenzshop Andresen ([C-425/93](#), [EU:C:1995:37](#), pkt [15](#)); opinia rzecznika generalnego C.O. Lenza w sprawie Calle Grenzshop Andresen ([C-425/93](#), [EU:C:1995:12](#), pkt [28–33](#)).

([9](#)) Wyrok z dnia 4 października 2012 r., Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe ([C-115/11](#), [EU:C:2012:606](#), pkt [44, 45](#)).

([10](#)) Zobacz podobnie wyrok z dnia 12 lipca 1973 r., Hakenberg ([13/73](#), [EU:C:1973:92](#), pkt [20](#)); opinia rzecznika generalnego C.O. Lenza w sprawie Calle Grenzshop Andresen ([C-425/93](#), [EU:C:1995:12](#), pkt [32](#)).

([11](#)) Artykuł 14 ust. 5 lit. b) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego ([Dz.U. 2009, L 284, s. 1](#)), zmienionego rozporządzeniem (UE) nr 465/2012 ([Dz.U. 2012, L 149, s. 4](#)), stanowi: „b). Praca o charakterze marginalnym nie będzie brana pod uwagę do celów określenia mającego zastosowanie ustawodawstwa na mocy art. 13 rozporządzenia podstawowego [...]”.

([12](#)) Praktyczny poradnik – Ustawodawstwo mające zastosowanie w Unii Europejskiej (UE), w Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) i Szwajcarii, wydany przez Komisję w grudniu 2013 r., s. 27.