



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
MACIEJ SZPUNAR
prednesené 8. marca 2017¹

Vec C-569/15

X
proti
Staatssecretaris van Financiën

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Hoge Raad der Nederlanden (Najvyšší súd Holandska)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Nariadenie (EHS) č. 1408/71 – Sociálne zabezpečenie – Určenie uplatniteľnej právnej úpravy – Článok 13 ods. 2 písm. a) a článok 14 ods. 2 písm. b) bod i) – Osoba, ktorá je obvykle zamestnaná na území dvoch členských štátov – Zamestnanec čerpajúci trojmesačné neplatené voľno vykonávajúci závislú činnosť v inom členskom štáte“

Úvod

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania bol podaný v rámci sporu medzi pani X a Staatssecretaris van Financiën (štátny tajomník pre financie), ktorý prejednáva Hoge Raad der Nederlanden (Najvyšší súd Holandska) a týka sa platenia dane z príjmu a príspevkov na sociálne zabezpečenie za rok 2009.

2. Vnútroštátny súd od Súdneho dvora požaduje usmernenie v súvislosti s výkladom kolíznych noriem upravených v článku 13 ods. 2 písm. a) a v článku 14 ods. 2 písm. b) bode i) nariadenia (EHS) č. 1408/71.² Vnútroštátny súd sa najmä pýta, či sa má zamestnankyňa, ktorá počas svojho neplateného voľna vykonáva v inom členskom štáte závislú činnosť po dobu troch mesiacov, považovať za osobu, ktorá je obvykle zamestnaná na území dvoch členských štátov na účely určenia uplatniteľnej právnej úpravy.

¹ Jazyk prednesu: angličtina.

² Nariadenie Rady zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, v znení zmenenom, doplnenom a aktualizovanom nariadením Rady (ES) č. 118/97 z 2. decembra 1996 (Ú. v. ES L 28, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/003, s. 3) (ďalej len „nariadenie č. 1408/71“). Nariadenie č. 1408/71 bolo s účinnosťou od 1. mája 2010 zrušené a nahradené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 2004, s. 1; Mim. vyd. 05/005, s. 72). Z časového hľadiska je však naďalej uplatniteľné na spor vo veci samej.

Právny rámec

3. Článok 1 nariadenia č. 1408/71 obsahuje túto definíciu pojmov „zamestnanec“ a „samostatne zárobkovo činná osoba“:

„a) ‚zamestnanec‘ a ‚samostatne zárobkovo činná osoba‘ znamená:

- i) každú osobu povinne alebo voliteľne nepretržite poistenú pre prípad jednej alebo viacerých udalostí pokrytých časťami systému sociálneho zabezpečenia pre zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby alebo v rámci osobitného systému pre štátnych zamestnancov;“

4. Článok 13 uvedeného nariadenia stanovuje:

„1. Pokiaľ v článkoch 14c a 14f nie je ustanovené inak, osoby, na ktoré sa vzťahuje toto nariadenie, podliehajú právnym predpisom len jedného členského štátu. Tieto právne predpisy sa určia v súlade s ustanoveniami tejto hlavy.

2. Pokiaľ články 14 až 17 neustanovujú inak:

- a) osoba zamestnaná na území jedného členského štátu podlieha právnym predpisom tohto štátu aj vtedy, ak má bydlisko na území iného členského štátu alebo ak sa sídlo alebo miesto podnikania podniku alebo fyzickej osoby, ktorá [ju] zamestnáva, nachádza na území iného členského štátu;“

5. Článok 14 ods. 2 písm. b) bod i) uvedeného nariadenia stanovuje:

„2. Osoba, ktorá je obvykle zamestnaná na území dvoch alebo viacerých členských štátov, podlieha právnym predpisom, ktoré sú takto určené:

...

b) Osoba iná, než uvedená pod písm. a), podlieha:

- i) právnym predpisom členského štátu, na území ktorého má bydlisko, ak vykonáva svoju činnosť čiastočne na tomto území alebo pre viaceré podniky alebo viacerých zamestnávateľov, ktorí majú svoje sídla alebo miesta podnikania na území rôznych členských štátov;“

Skutkové okolnosti sporu vo veci samej

6. Pani X je holandská štátna príslušníčka, ktorá má bydlisko a je zamestnaná v Holandsku.

7. So svojím holandským zamestnávateľom sa dohodla, že od 1. decembra 2008 do 28. februára 2009 si na základe osobitného dojednania zoberie neplatené voľno. Dohodli sa na tom, že jej pracovná zmluva zostane v platnosti a 1. marca 2009 sa vráti k riadnemu výkonu svojich úloh.

8. Počas svojho neplateného voľna sa pani X zdržiavala v Rakúsku a pracovala ako inštruktorka lyžovania pre zamestnávateľa so sídlom v Rakúsku. Počas týchto mesiacov nevykonávala prácu v Holandsku.

9. Spor medzi pani X a Staatssecretaris van Financiën (štátny tajomník pre financie) v konaní vo veci samej sa týka posúdenia dane z príjmu a príspevkov na sociálne zabezpečenie vyrubených za rok 2009. V spore ide najmä o to, či bola pani X v januári a februári 2009 povinne poistená v rámci holandského systému sociálneho zabezpečenia, a teda mala povinnosť odvádzať príspevky na vnútroštátne sociálne zabezpečenie.

10. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden (Odvolací súd Arnhem-Leeuwarden, Holandsko) v konaní o odvolaní podanom proti rozsudku Rechtbank Gelderland (Okresný súd Gelderland, Holandsko) rozhodol, že pracovný pomer pani X u holandského zamestnávateľa počas jej neplateného voľna naďalej trval, a teda na predmetné dva mesiace sa uplatní holandská právna úprava.

11. Pani X podala proti tomuto rozsudku na vnútroštátny súd kasačný opravný prostriedok.

12. Vnútroštátny súd poukazuje na to, že kasačný opravný prostriedok vyvoláva otázku, ktoré ustanovenie nariadenia č. 1408/71 určuje právnu úpravu uplatniteľnú v januári a februári 2009. Podľa uvedeného súdu by mohlo ísť buď o všeobecnú kolíziu normu upravenú v článku 13 ods. 2 písm. a) tohto nariadenia, alebo o osobitnú normu uvedenú v článku 14 ods. 2 písm. b) bode i) nariadenia, ktorá odkazuje na osoby, ktoré sú obvykle zamestnané na území dvoch alebo viacerých členských štátov. Keďže počas predmetných mesiacov bola pani X v skutočnosti zamestnaná výlučne v Rakúsku, dalo by sa tvrdiť, že sa na ňu vzťahovali len rakúske právne predpisy. Rovnako by sa však dalo tvrdiť, a v tomto zmysle napokon rozhodol súd nižšieho stupňa, že bola obvykle zamestnaná na území dvoch členských štátov, Holandska a Rakúska. Z toho by vyplývalo uplatnenie holandskej právnej úpravy v súlade s článkom 14 ods. 2 písm. b) bodom i) nariadenia č. 1408/71.

13. Vnútroštátny súd má v dôsledku toho pochybnosti o tom, či možno Holandsko považovať za členský štát, v ktorom bola pani X obvykle zamestnaná počas svojho neplateného voľna v spojení s pracovným pomerom v Rakúsku. Podľa vnútroštátneho práva ju v sledovanom období zamestnával holandský zamestnávateľ, hoci čerpala neplatené voľno a v skutočnosti v Holandsku prácu nevykonávala. Treba však odpovedať na otázku, či sa má pani X považovať za „obvykle“ zamestnanú v dvoch členských štátoch na účely článku 14 ods. 2 nariadenia č. 1408/71. Ďalšou otázkou je, či sa má miesto zamestnania posudzovať za dlhšie obdobie, napríklad za kalendárny rok. Vnútroštátny súd poukazuje na to, že kratší časový horizont by znamenal časté opätovné posudzovanie situácie z hľadiska poistenia a potenciálne aj časté zmeny uplatniteľnej právnej úpravy, s ktorými by bola spojená administratívna záťaž pre dotknutú osobu.

Prejudiciálna otázka a konanie pred Súdny dvorom

14. Za týchto podmienok sa Hoge Raad der Nederlanden (Najvyšší súd Holandska) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa hlava II nariadenia č. 1408/71 vykladať v tom zmysle, že zamestnanec s bydliskom v Holandsku, ktorý svoju činnosť obvykle vykonáva v Holandsku a na tri mesiace si vezme neplatené voľno, sa počas tohto obdobia považuje za osobu, ktorá (aj naďalej) vykonáva závislú činnosť v Holandsku, keď i) pracovný pomer počas uvedeného obdobia zostal zachovaný a ii) uvedené obdobie sa na účely holandského Werkloosheidswet (zákon o nezamestnanosti) považuje za obdobie, v ktorom vykonáva závislú činnosť?

2. a) Ktoré právne predpisy sú podľa nariadenia č. 1408/71 uplatniteľné v prípade, že daný zamestnanec počas neplateného voľna vykonáva závislú činnosť v inom členskom štáte?

2. b) Je v tejto súvislosti ešte relevantné, že predmetná osoba počas nasledujúceho roka dvakrát a počas ďalších troch rokov, ktoré nasledovali, vždy počas obdobia približne jedného až dvoch týždňov vykonávala závislú činnosť v uvedenom inom členskom štáte bez toho, aby si v Holandsku vzala neplatené voľno?“

15. Návrh na začatie prejudiciálneho konania z 30. októbra 2015 bol kancelárii Súdneho dvora doručený 5. novembra 2015. Písomné pripomienky predložila holandská a česká vláda, ako aj Európska komisia. Holandská vláda a Komisia boli vypočuté na pojednávaní, ktoré sa konalo 14. decembra 2016.

Analýza

16. Prvou otázkou sa vnútroštátny súd na účely určenia uplatniteľnej právnej úpravy v podstate pýta, či sa má článok 14 ods. 2 nariadenia č. 1408/71 vykladať v tom zmysle, že osoba s bydliskom a zamestnaná v jednom členskom štáte (Holandsko), ktorá si na tri mesiace zoberie neplatené voľno, aby vykonávala závislú činnosť v inom členskom štáte (Rakúsko), sa počas uvedeného obdobia považuje za obvykle zamestnanú v dvoch členských štátoch.

17. Druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate usiluje určiť, ktorá právna úprava je podľa ustanovení hlavy II nariadenia č. 1408/71 uplatniteľná na takú osobu.

18. Podľa môjho názoru sú tieto dve otázky navzájom prepojené. Pokiaľ by bola odpoveď na prvú otázku kladná a pani X by sa považovala za obvykle zamestnanú v dvoch členských štátoch, vzťahovali by sa na ňu právne predpisy členského štátu, na území ktorého má bydlisko, t. j. Holandska, v súlade s kolíznou normou upravenou v článku 14 ods. 2 písm. b) bode i) nariadenia č. 1408/71. Pokiaľ by sa, naopak, pani X počas neplateného voľna nepovažovala za zamestnanú v Holandsku, počas predmetných mesiacov by sa na ňu vzťahovala rakúska právna úprava.

19. Ide teda o to, či možno situáciu pani X vo vzťahu k holandskému zamestnávateľovi počas jej neplateného voľna považovať za dobu (obvyklého) zamestnania na účely uplatnenia kolíznych noriem uvedených v hlave II nariadenia č. 1408/71.

20. Dotknuté subjekty predložili v tomto smere Súdnemu dvoru rozdielne stanoviská.

21. Holandská vláda a Komisia tvrdia, hoci na základe mierne odlišných úvah, že pani X bola počas svojho neplateného voľna naďalej zamestnaná v Holandsku. Holandská vláda poukazuje na to, že jej pracovná zmluva bola počas tohto obdobia zachovaná a naďalej bola poistená ako zamestnankyňa na základe holandskej právnej úpravy v oblasti sociálneho zabezpečenia. Holandské predpisy umožňujú také zaobchádzanie počas najviac 78 týždňov neplateného voľna.

22. Komisia poukazuje na to, že len na základe pozastavenia pracovného pomeru na obmedzené časové obdobie nemôže dotknutá osoba prísť o postavenie „zamestnanca“. Rozhodujúcim faktorom je to, že uvedená osoba je napriek pozastaveniu naďalej poistená pre prípad nepredvídanej udalosti v rámci systému sociálneho zabezpečenia uvedeného v článku 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71.³

23. Česká vláda má opačný názor a tvrdí, že obdobie neplateného voľna, počas ktorého dotknutá osoba nevykonáva pre svojho holandského zamestnávateľa vôbec nijakú činnosť a nepoberá plat, nemožno považovať za obdobie závislej činnosti na účely určenia uplatniteľnej právnej úpravy. Česká vláda ďalej poukazuje na to, že na tento záver nemá vplyv skutočnosť, že podľa vnútroštátneho práva sa toto obdobie považuje za dobu zamestnania.

³ Odkaz na rozsudok zo 7. júna 2005, Dodl a Oberhollenzer (C-543/03, EU:C:2005:364, body 31 a 34).

24. Chcem poukázať na to, že ustanovenia hlavy II nariadenia č. 1408/71, ktorej súčasťou sú články 13 a 14, predstavujú úplný a jednotný systém kolíznych noriem, ktorých cieľom je dosiahnuť, aby sa na pracovníkov, ktorí sa pohybujú v rámci Únie, vzťahoval systém sociálneho zabezpečenia len jedného členského štátu, aby sa predišlo súbehu uplatniteľných vnútroštátnych predpisov a komplikáciám, ktoré z toho môžu vyplývať.⁴

25. V prejednávanej veci je potrebné určiť, či sa na túto situáciu vzťahuje všeobecná kolízna norma upravená v článku 13 ods. 2 nariadenia č. 1408/71 (*lex loci laboris*) alebo osobitná norma uvedená v článku 14 ods. 2 písm. b) bode i) (*lex domicilii*), ktorá sa uplatní na osobu, ktorá je obvykle zamestnaná na území dvoch alebo viacerých členských štátov.

26. V tomto smere je potrebné určiť, či bola pani X obvykle zamestnaná v Rakúsku i v Holandsku v zmysle posledného uvedeného ustanovenia.

27. Po prvé pokiaľ ide o jej činnosť v Rakúsku, nevidím nijaký vecný dôvod na to, aby sa táto činnosť nezohľadňovala na účely určenia, či bola obvykle zamestnaná v dvoch členských štátoch. Ako najmä správne uvádza Komisia, zamestnanie trvajúce tri po sebe idúce mesiace v nijakom prípade nemožno považovať za čisto okrajovú činnosť, ktorá by sa nemala brať do úvahy na účely určenia uplatniteľnej právnej úpravy. Zo skutkových okolností prejednávanej veci vyplýva, že pani X počas troch mesiacov neplateného voľna v skutočnosti vykonávala zárobkovú činnosť výlučne v Rakúsku. Túto činnosť jednoznačne nemožno nezohľadniť pri uplatňovaní kolíznych noriem upravených v nariadení č. 1408/71.

28. Po druhé je situácia menej jasná, pokiaľ ide o to, či závislá činnosť pani X v Holandsku zostala počas jej neplateného voľna zachovaná, hoci v skutočnosti v uvedenom období nevykonávala v tomto členskom štáte nijakú činnosť.

29. Treba poukázať na to, že v článku 1 nariadenia, ktorý sa týka jeho osobnej pôsobnosti, sú pojmy „zamestnanec“ a „samostatne zárobkovo činná osoba“ vymedzené v prvom rade ako „každ[á] osob[a] povinne alebo voliteľne nepretržite poisten[á], pre prípad jednej alebo viacerých nepredvídaných udalostí, pokrytých časťami [príslušného systému sociálneho zabezpečenia]“.

30. Osoba má postavenie „zamestnanca“ v zmysle nariadenia, pokiaľ je hoci aj pre prípad jedinej nepredvídanej udalosti povinne alebo voliteľne poistená v rámci všeobecného alebo osobitného systému sociálneho zabezpečenia uvedeného v článku 1 písm. a) tohto nariadenia, a to bez ohľadu na existenciu pracovného pomeru.⁵

31. V rozsudku Dodl a Oberhollenzer⁶ Súdny dvor poukázal na to, že otázka, či určitá osoba naďalej patrí do osobnej pôsobnosti nariadenia č. 1408/71, sa neposudzuje podľa existencie pracovného pomeru, ale podľa toho, či je poistená pre prípad nepredvídaných udalostí v rámci systému sociálneho zabezpečenia uvedeného v článku 1 písm. a). Samotné pozastavenie podstatných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru na určitú dobu nemôže spôsobiť, že zamestnanec príde o postavenie „zamestnanca“.⁷

32. Domnievam sa, že aj táto judikatúra – ako tvrdí Komisia – je vo vzťahu k prejednávanej veci relevantná.

⁴ Pozri najmä rozsudok z 24. marca 1994, Van Poucke (C-71/93, EU:C:1994:120, bod 22).

⁵ Rozsudky z 12. mája 1998, Martínez Sala (C-85/96, EU:C:1998:217, bod 36), a z 11. júna 1998, Kuusijärvi (C-275/96, EU:C:1998:279, bod 21).

⁶ Rozsudok zo 7. júna 2005 (C-543/03, EU:C:2005:364).

⁷ Rozsudok zo 7. júna 2005, Dodl a Oberhollenzer (C-543/03, EU:C:2005:364, bod 31). Pozri tiež bod 12 návrhov, ktoré predniesol generálny advokát Geelhoed vo veci Dodl a Oberhollenzer (C-543/03, EU:C:2005:112).

33. Je pravda, že len na základe toho, že určitá osoba je poistená v systéme sociálneho zabezpečenia, sa nedá konštatovať, že uvedená osoba obvykle vykonáva činnosť na území členského štátu. Znenie článku 14 ods. 2 si vyžaduje aj existenciu pracovného pomeru.⁸ Aby teda v prejednávanej veci bolo možné určiť, či činnosť pani X v Holandsku zostala počas jej neplateného voľna zachovaná, zatiaľ čo zároveň vykonávala inú činnosť v Rakúsku, je potrebné zobrať do úvahy po prvé to, či naďalej trval jej pracovný pomer, napríklad či bolo plnenie jej pracovnej zmluvy len dočasne pozastavené, a po druhé to, či si zachovala postavenie zamestnanca v Holandsku v zmysle článku 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71.

34. Pokiaľ ide o prvý faktor, z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že pracovný pomer pani X u holandského zamestnávateľa počas jej neplateného voľna pokračoval – fakticky aj podľa holandského práva, ktorým sa dotknutý pracovný pomer riadi. Pokiaľ ide o druhý faktor, keďže pani X patrila v príslušnom období do časti systému sociálneho zabezpečenia v Holandsku, zachovala si v Holandsku aj postavenie „zamestnanca“ v zmysle článku 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71 bez ohľadu na to, či v skutočnosti počas tohto obmedzeného obdobia vykonávala zárobkovú činnosť. Z toho vyplýva, že pani X treba považovať za obvykle zamestnanú v dvoch členských štátoch na účely uplatnenia hlavy II nariadenia č. 1408/71 napriek dočasnému pozastaveniu jej pracovného pomeru v jednom z týchto členských štátov.

35. Ako vysvetlil vnútroštátny súd, pochybnosti v prejednávanej veci vyplývajú z toho, že pani X bolo priznané osobitné neplatené voľno, ktoré sa líši od zvyčajných prerušení závislej činnosti, akým je obmedzený pracovný čas alebo dovolenka, v tom zmysle, že dočasné nevykonávanie práce nevyplýva priamo z pracovnej zmluvy, ale z osobitného dojednania upraveného holandským pracovným právom. Podľa môjho názoru však vzhľadom na to, že prerušenie činnosti na základe osobitnej dohody je dočasné a dotknutá osoba si zachováva krytie sociálneho zabezpečenia v Holandsku, je situácia porovnateľná s inými, typickejšími príkladmi súbežného vykonávania činností v dvoch členských štátoch, napríklad počas platenej dovolenky alebo cez víkend.⁹ Keby si pani X zobrala platenú dovolenku, počas ktorej by v predmetnom období vykonávala dodatočnú činnosť ako inštruktorka lyžovania v Rakúsku, s najväčšou pravdepodobnosťou by sa to považovalo za závislú činnosť v dvoch členských štátoch. Domnievam sa, že k rovnakému záveru treba dospieť v tejto situácii, keď si pani X zobrala neplatené voľno, keďže jej pracovná zmluva bola len dočasne pozastavená a naďalej bola poistená v holandskom systéme sociálneho zabezpečenia.

36. Navrhovaný výklad je podľa môjho názoru v súlade s účelom ustanovení hlavy II nariadenia č. 1408/71, ktorým je uľahčenie voľného pohybu pracovníkov a slobodného poskytovania služieb, a tým aj podpora hospodárskeho prepájania a zároveň predchádzanie administratívnym komplikáciám najmä pre pracovníkov a podniky.¹⁰

37. V prejednávanej veci by uplatnenie všeobecnej kolíznej normy (*lex loci laboris*) znamenalo, že na situáciu pani X sa vzťahovala holandská právna úprava s výnimkou jedného mesiaca roku 2008 a dvoch mesiacov roku 2009, v ktorých podliehala rakúskym právnym predpisom. Taký výsledok by podľa môjho názoru nebol v súlade s účelom kolíznych noriem upravených v hlave II nariadenia č. 1408/71.

8 Pokiaľ ide o podobný výraz použitý v článku 13 nariadenia 883/2004, pozri FUCHS, M., CORNELISSEN, R.: *EU social security law: a commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009*. Oxford Hart, 2015, s. 177.

9 Pokiaľ ide o obdobné ustanovenia článkov 11 a 13 nariadenia č. 883/2004, pozri Praktickú príručku uplatniteľného práva v Európskej únii, Európskom hospodárskom priestore (EHP) a Švajčiarsku (Európska komisia, 2013), s. 24 a 25. Treba poukázať na to, že podľa vyhlásenia o odmietnutí zodpovednosti bola praktická príručka vypracovaná Administratívnou komisiou pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia zloženou zo zástupcov členských štátov a má byť praktickým nástrojom nápomocným pri určovaní uplatniteľnej právnej úpravy v oblasti sociálneho zabezpečenia, nemusí však odrážať oficiálne stanovisko Komisie.

10 Rozsudky zo 17. decembra 1970, Manpower (35/70, EU:C:1970:120, bod 10), a z 9. novembra 2000, Plum (C-404/98, EU:C:2000:607, bod 19). Pokiaľ ide o judikatúru poľského najvyššieho súdu, pozri tiež ŚLEBZAK, K.: *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego*. Warszawa: LEX Wolters Kluwer, 2012, s. 242.

38. Časté zmeny uplatniteľnej právnej úpravy majú za následok dodatočnú administratívnu záťaž. Napriek tomu, že pani X sa v prejednávanej veci rozhodla napadnúť uplatniteľnosť holandskej právnej úpravy na obdobie svojho neplateného voľna, sa preto domnievam, že vo väčšine prípadov je vzhľadom na dodatočné administratívne kroky, ktoré treba podniknúť, pre migrujúceho pracovníka lepšie, ak naďalej podlieha právnym predpisom jedného členského štátu. Tento názor dôrazne presadzuje aj holandská vláda a Komisia.

39. Nakoniec chcem čisto subsidiárne poukázať na to, že taký výklad je tiež v súlade s definíciou osoby, ktorá „zvyčajne vykonáva činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo viacerých členských štátoch“, zavedenou do nariadenia č. 883/2004, ktoré sa síce z časového hľadiska v prejednávanej veci neuplatní, je však zaujímavé z toho dôvodu, že sa usiluje o konsolidáciu existujúcich postupov. Uvedená definícia odkazuje najmä na osobu, „ktorá vykonáva súbežne alebo striedavo jednu alebo viacero oddelených činností v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch pre ten istý podnik alebo toho istého zamestnávateľa, alebo pre rôzne podniky alebo rôznych zamestnávateľov“.¹¹

40. Vzhľadom na všetky tieto dôvody sa domnievam, že keďže neplatené voľno znamenalo len dočasné pozastavenie plnenia pracovnej zmluvy v Holandsku a pani X bola naďalej poistená v holandskom systéme sociálneho zabezpečenia, malo by sa vychádzať z toho, že si zachovala postavenie zamestnanca v Holandsku. Jej situácia od 1. decembra 2008 do 28. februára 2009 sa preto riadi článkom 14 ods. 2 písm. b) bodom i) nariadenia č. 1408/71, ktorý stanovuje uplatnenie *lex domicilii*, v tomto prípade holandskej právnej úpravy.

41. Aby som mohol odpovedať na otázku 2. b) položenú vnútroštátnym súdom, chcel by som zdôrazniť, že keďže pani X treba jednoznačne považovať za obvykle zamestnanú v Rakúsku počas dotknutého obdobia, na účely určenia uplatniteľnej právnej úpravy v prejednávanej veci je nepodstatné, či bola alebo nebola zamestnaná v Rakúsku aj počas nasledujúcich rokov.

42. Na rozdiel od situácie, ktorej sa týka judikatúra citovaná vnútroštátnym súdom,¹² bola pani X súbežne zamestnaná v dvoch členských štátoch dvoma rôznymi zamestnávateľmi. Nie je preto potrebné vziať do úvahy časové obmedzenie 12 mesiacov v súvislosti s dočasným vysielaním zamestnancov ani skúmať, či bola jej závislá činnosť v Rakúsku „dočasná“.

43. Rád by som uviedol jedno záverečné upozornenie.

44. Cieľom kolíznych noriem uvedených v hlave II nariadenia č. 1408/71 nie je len umožniť uplatňovanie zásady jediného štátu, ale aj zabezpečiť, aby bol migrujúci pracovník v plnej miere poistený v systéme sociálneho zabezpečenia, kým vykonáva činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

45. Ako som už raz v tomto smere zdôraznil v skoršej veci,¹³ v hraničných situáciách – akou je prejednávaná vec – je potrebné zobrať do úvahy výšku dávok vyplývajúcich z právnych predpisov príslušného členského štátu, aby sa zabezpečilo, že tieto právne predpisy nevytlúčia dotknutú osobu z ochrany poskytovanej základnými časťami systému sociálneho zabezpečenia. Keby bola úroveň

¹¹ Pozri článok 14 ods. 5 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 284, 2009, s. 1), zmenený a doplnený nariadením (EÚ) č. 465/2012 (Ú. v. EÚ L 149, 2012, s. 4), ktorý stanovuje: „5. Na účely uplatňovania článku 13 ods. 1 základného nariadenia sa osobou, ktorá zvyčajne vykonáva činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch“, rozumie osoba, ktorá vykonáva súbežne alebo striedavo jednu alebo viacero oddelených činností v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch pre ten istý podnik alebo toho istého zamestnávateľa, alebo pre rôzne podniky alebo rôznych zamestnávateľov“.

¹² Rozsudok zo 4. októbra 2012, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, body 35 – 37).

¹³ Pozri návrhy, ktoré som predniesol vo veci Franzen a i. (C-382/13, EU:C:2014:2190, body 89 a 90).

ochrany poskytovanej týmito právnymi predpismi zjavne neprimeraná, bolo by to potrebné zohľadniť pri určovaní uplatniteľnej právnej úpravy. Najmä by mohlo byť vhodné dočasne pozastaviť uplatňovanie právnej úpravy určenej na základe kolíznych noriem a uplatniť právne predpisy iného členského štátu, ktoré poskytujú primeranú ochranu.

46. Tieto záverečné úvahy sa však podľa všetkého nevzťahujú na prejednávajúcu vec, keďže holandská vláda na pojednávaní potvrdila, že pani X bola počas svojho neplateného voľna naďalej poistená vo všetkých relevantných častiach holandského systému sociálneho zabezpečenia.

47. Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy sa domnievam, že článok 14 ods. 2 písm. b) bod i) nariadenia č. 1408/71 sa má vykladať v tom zmysle, že za takých okolností ako v prejednávanej veci sa osoba s bydliskom a zamestnaná v jednom členskom štáte, ktorá si zoberie na tri mesiace neplatené voľno, aby mohla v inom členskom štáte vykonávať závislú činnosť pre iného zamestnávateľa, počas tohto obdobia považuje za obvykle zamestnanú v dvoch členských štátoch na účely určenia uplatniteľnej právnej úpravy. Na takú osobu sa v súlade s uvedeným ustanovením vzťahuje právna úprava štátu bydliska.

Návrh

48. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Hoge Raad der Nederlanden (Najvyšší súd Holandska), takto:

Článok 14 ods. 2 písm. b) bod i) nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, v znení zmenenom, doplnenom a aktualizovanom nariadením Rady (ES) č. 118/97 z 2. decembra 1996, sa má vykladať v tom zmysle, že za takých okolností ako v spore vo veci samej sa osoba s bydliskom a zamestnaná v jednom členskom štáte, ktorá si zoberie na tri mesiace neplatené voľno, aby mohla v inom členskom štáte vykonávať závislú činnosť pre iného zamestnávateľa, počas tohto obdobia považuje za obvykle zamestnanú v dvoch členských štátoch na účely určenia uplatniteľnej právnej úpravy. Na takú osobu sa v súlade s uvedeným ustanovením vzťahuje právna úprava štátu bydliska.