



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
GIOVANNI PITRUZZELLA
prednesené 17. marca 2022¹

Vec C-713/20

Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank
proti
X a Y

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby, Holandsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálne zabezpečenie migrujúcich pracovníkov – Nariadenie (ES) č. 883/2004 – Článok 11 ods. 3 písm. a) a e) – Osoba s bydliskom v jednom členskom štáte, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec v inom členskom štáte – Pracovné pomery s agentúrou dočasného zamestnávania – Určenie právneho poriadku uplatniteľného v obdobiach medzi pracovnými pomermi“

1. Je v medziobdobiach, počas ktorých pracovník nevykonáva pracovnú činnosť, pričom nemá uzatvorenú nijakú platnú pracovnú zmluvu, uplatniteľným právom vzťahujúcim sa na dočasného agentúrneho zamestnanca s bydliskom v inom členskom štáte, než v akom obvykle pracuje, právo štátu zamestnania podľa článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004² alebo právo štátu bydliska podľa článku 11 ods. 3 písm. e) uvedeného nariadenia?
2. Toto je v podstate otázka, na ktorú má Súdny dvor odpovedať v prejednávanej veci, ktorá sa týka návrhu na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby, Holandsko) v rámci dvoch spojených konaní, v ktorých proti sebe stoja Raad van Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank (predstavenstvo Sociálnej poisťovne, Holandsko; ďalej len „SVB“) na jednej strane a pani X a pán Y na druhej strane.
3. Prejednávaná vec poskytuje Súdnemu dvoru príležitosť spresniť význam ustanovenia článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004 a ďalej prispieť k vymedzeniu systému kolíznych noriem stanovených v hlave II tohto nariadenia.

¹ Jazyk prednesu: taliančina.

² Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 2004, s. 1; Mim. vyd. 05/005, s. 72), zmenené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán práce a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 883/2004, (EÚ) č. 492/2011 a (EÚ) 2016/589 a ktorým sa zrušuje rozhodnutie (EÚ) 2016/344 (Ú. v. EÚ L 186, 2019, s. 21).

I. Právny rámec

A. Právo Únie

4. Nariadenie č. 883/2004 (ďalej len „nariadenie č. 883/2004“) s účinnosťou od 1. mája 2010 zrušilo nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 (ďalej len „nariadenie č. 1408/71“)³.

5. V článku 1 písm. a) a b) nariadenia č. 883/2004 sa uvádza:

„Na účely tohto nariadenia:

- a) „činnosť ako zamestnanec“ znamená každú činnosť alebo rovnocennú situáciu, ktorá sa za takú považuje na účely právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom takáto činnosť alebo rovnocenná situácia existuje;
- b) „činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba“ znamená každú činnosť alebo rovnocennú situáciu, ktorá sa za takú považuje na účely právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom takáto činnosť alebo rovnocenná situácia existuje.“

6. Hlava II nariadenia č. 883/2004, ktorá má názov „Určenie príslušnosti právnych predpisov“, obsahuje články 11 až 16.

7. V článku 11 uvedeného nariadenia s názvom „Všeobecné pravidlá“ sa stanovuje:

„1. Osoby, na ktoré sa toto nariadenie vzťahuje, podliehajú právnym predpisom len jedného členského štátu. Tieto právne predpisy sa určia v súlade s touto hlavou.

2. Na účely tejto hlavy osoby, ktoré prijímajú peňažné dávky na základe ich činnosti ako zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby, alebo ako dôsledok tejto činnosti, sa považujú za osoby, ktoré vykonávajú túto činnosť. Toto sa nevzťahuje na dôchodky v invalidite, starobné dôchodky alebo pozostalostné dôchodky alebo, na dôchodky v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, alebo na nemocenské peňažné dávky vzťahujúce sa na ošetrovanie počas neobmedzenej doby.

3. S výhradou článkov 12 až 16:

- a) osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba v členskom štáte podlieha právnym predpisom tohto členského štátu;
- b) štátny zamestnanec podlieha právnym predpisom členského štátu, ktorého správa ho zamestnáva;
- c) osoba prijímajúca dávku v nezamestnanosti v súlade s článkom 65 podľa právnych predpisov členského štátu bydliska podlieha právnym predpisom tohto členského štátu;

³ Nariadenie Rady (EHS) 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 (Ú. v. ES L 149, 1971, s. 2; Mim. vyd. 05/001, s. 35) zmenené nariadením Rady (ES) č. 118/97 z 2. decembra 1996, ktoré mení a dopĺňa a aktualizuje nariadenie (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, a nariadenie (EHS) č. 574/72, ktorým sa stanovuje postup na vykonávanie nariadenia (EHS) č. 1408/71 (Ú. v. ES L 28, 1997, s 1; Mim. vyd. 05/003, s. 3).

- d) osoba povolaná alebo opätovne povolaná na výkon služby v ozbrojených silách alebo civilnej službe členského štátu podlieha právnym predpisom tohto členského štátu;
- e) ktorákoľvek iná osoba, na ktorú sa písm. a) až d) nevzťahujú, podlieha právnym predpisom členského štátu bydliska bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia tohto nariadenia zaručujúce tejto osobe dávky podľa právnych predpisov jedného alebo viacerých členských štátov.“
8. V článkoch 12 až 16 nariadenia č. 883/2004 sa stanovujú osobitné pravidlá vzťahujúce sa na vyslané osoby (článok 12), osoby pracujúce v dvoch alebo viacerých členských štátoch (článok 13), osoby, ktoré si zvolili dobrovoľné poistenie alebo voliteľné nepretržité poistenie (článok 14), zmluvných zamestnancov Európskych spoločenstiev (článok 15), ako aj výnimky z článkov 11 až 15 tohto nariadenia (článok 16).

B. Holandské právo

9. V § 6 Algemene Ouderdomswet (všeobecný zákon o starobnom poistení; ďalej len „AOW“) sa stanovuje:

„1. Podľa ustanovení tohto zákona je poistená osoba, ktorá ešte nedosiahla dôchodkový vek a

- a) má bydlisko v Holandsku;
- b) nemá bydlisko v Holandsku, ale podlieha dani z príjmu zo závislej činnosti vykonávanej v Holandsku alebo na kontinentálnom šelfe.

...

3. Kategóriu poistených osôb možno rozšíriť alebo zúžiť odchyľne od ustanovení odsekov 1 a 2 všeobecným správnym opatrením.“

10. Podľa § 6a AOW:

„V prípade potreby sa odchyľne od § 6 a ustanovení, ktoré z neho vyplývajú,

- a) za poistenú považuje osoba, ktorej poistenie na základe tohto zákona vyplýva z uplatnenia ustanovení zmluvy alebo rozhodnutia medzinárodnej organizácie;
- b) za poistenú nepovažuje osoba podliehajúca na základe zmluvy alebo rozhodnutia medzinárodnej organizácie právnym predpisom iného štátu.“

11. Podľa § 13 ods. 1 písm. a) AOW sa sumy dôchodku znížia o 2 % za každý kalendárny rok, počas ktorého osoba s nárokom na dôchodok nebola poistená v období od dovŕšenia veku 15 rokov, ale pred dovŕšením veku 65 rokov.

12. V § 6 Algemene Kinderbijlagwet (všeobecný zákon o prídavkoch na dieťa, ďalej len „AKW“) sa v totožnom znení preberá § 6 AOW.

13. Podľa § 6 AKW:

„V prípade potreby sa odchyľne od § 6 a ustanovení, ktoré z neho vyplývajú:

- a) za poistenú považuje aj osoba, ktorej poistenie na základe tohto zákona vyplýva z uplatnenia ustanovení zmluvy alebo rozhodnutia medzinárodnej organizácie;
- b) na účely kapitoly 3 tohto zákona za „poistenú“ považuje aj osoba, ktorá nie je poistená a ktorej vznikol nárok na rodinné dávky podľa nariadenia č. 883/2004;
- c) za poistenú nepovažuje osoba podliehajúca na základe zmluvy alebo rozhodnutia medzinárodnej organizácie právu iného štátu.“

14. Podľa § 11 ods. 1 AKW:

„Nárok na prídavky na dieťa podľa tohto zákona má len osoba, ktorá je poistená k prvému dňu kalendárneho štvrtroka.“

15. V § 6 Besluit uitbreiding en beperking kring van verzekeren volksverzekeringen 1999 (nariadenie o rozšírení a zúžení okruhu povinne poistených osôb na účely sociálneho poistenia z roku 1999, ďalej len „BUB“) z 24. decembra 1998, ktorý má názov „Dočasné prerušenie práce v Holandsku“, sa stanovuje:

„Osoba, ktorá nemá bydlisko v Holandsku, ale ktorá pracuje výlučne v Holandsku, zostáva poistená v systéme sociálneho poistenia, ak je jej práca dočasne prerušená:

- a) z dôvodu choroby, postihnutia, tehotenstva, materstva alebo nezamestnanosti; alebo
- b) z dôvodu dovolenky, štrajku alebo výluky.“

II. Skutkový stav, konanie vo veci samej a prejudiciálne otázky

A. Vec medzi SVB a pani X

16. Pani X je holandskou štátnou príslušníčkou, ktorá sa v roku 2012 z Holandska presťahovala do Nemecka. V Nemecku nikdy nepracovala, od roku 2013 pani X prerušovane vykonávala dočasnú agentúrnu prácu v Holandsku.⁴

⁴ Už na úvod upozorňujem, že oba prípady, ktoré sú predmetom konania vo veci samej, sa týkajú pracovných pomerov dočasných agentúrnych pracovníkov. Ako je známe, ide o druh práce – ktorý sa na úrovni Únie riadi smernicou 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci – ktorej sa zúčastňujú tri subjekty: agentúra dočasného zamestnávania, pracovník a užívateľský podnik. Tieto vzťahy sa vyznačujú trojuholníkovou schémou založenou na súčasnej existencii dvoch zmlúv: pracovnej zmluvy medzi agentúrou a pracovníkom; zmluvy, na základe ktorej agentúra poskytuje užívateľskému podniku jedného alebo viacerých pracovníkov. Títo pracovníci sú preto formálne ďalej zamestnancami prijatými a platenými samotnou agentúrou, prácu však vykonávajú pre užívateľský podnik a pod jeho vedením. Pracovnú zmluvu medzi agentúrou a pracovníkom možno uzatvoriť na dobu neurčitú alebo na dobu určitú. Len v prvom uvedenom prípade má pracovník nárok na náhradu za pracovnú pohotovosť za obdobia, počas ktorých čaká na vyslanie do užívateľského podniku.

17. Ako konkrétne vyplýva zo spisu, túto prácu pani X vykonávala na základe zmlúv o dočasnej agentúrnej práci na dobu určitú obsahujúcich „agentúrnu doložku“⁵, čiže ustanovenie, podľa ktorého sa pracovný pomer s agentúrou začal súčasne so začiatkom práce zamestnanca v užívateľskom podniku a zanikol ukončením tejto práce.

18. V obdobiach medzi rôznymi pracovnými pomermi – ktoré mali rôznu dĺžku, od šiestich dní po päť mesiacov – bola pani X ďalej registrovaná vo viacerých agentúrach dočasného zamestnávania v Holandsku, pričom vykonávala dobrovoľnícku činnosť a prácu v domácnosti pre svojho syna za minimálnu mzdu.

19. Dňa 6. júla 2015 SVB poskytla pani X prehľad dôchodkových dávok, na ktoré jej vznikol nárok. Z tohto prehľadu vyplynulo, že jej dôchodok bol v súlade s AOW znížený na 82 %, keďže v zmysle holandských právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia sa pani X považovala za poistenú len v obdobiach, počas ktorých v tejto krajine skutočne vykonávala dočasnú agentúrnu prácu. Naproti tomu v obdobiach medzi jednotlivými zamestnaniami, v ktorých neexistoval nijaký pracovný pomer, ani sa nevykonávala nijaká skutočná činnosť, sa mala uplatňovať právna úprava štátu bydliska, čiže nemecké právo.

20. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania ďalej vyplýva, že pani X nemá nárok na starobný dôchodok v Nemecku, pretože v tejto krajine nebola na dané účely poistená.

21. Pani X podala proti uvedenému rozhodnutiu sťažnosť, pričom SVB navrhla, aby obdobia medzi jednotlivými zamestnaniami vykonávanými na základe pracovného pomeru dočasného agentúrneho pracovníka považovala za doby poistenia podľa AOW.

22. Po zamietnutí tejto sťažnosti sa pani X obrátila s rovnakým návrhom na Rechtbank Amsterdam (súd v Amsterdame, Holandsko), ktorý žalobe rozsudkom z 3. októbra 2016 vyhovel. Rechtbank Amsterdam (súd v Amsterdame) sa na podporu svojich záverov odvolal aj na rozsudok Franzen a i.⁶, pričom konkrétne uviedol, že predmetné medziobdobia sa mali považovať za obdobia dovolenky alebo nezamestnanosti v zmysle vnútroštátnej právnej úpravy, najmä podľa § 6 BUB, čiže za obdobia, počas ktorých bola pani X v súlade s holandskými právnymi predpismi poistená.

23. SVB napadla uvedený rozsudok na Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby), t. j. na vnútroštátnom súde.

B. Vec medzi SVB a pánom Y

24. Pán Y trvale žije so svojou rodinou v Poľsku, pričom od roku 2007 pracoval s niekoľkými prestávkami v Holandsku, a to na základe viacerých pracovných zmlúv na dobu určitú uzatvorených s agentúrou dočasného zamestnávania.

25. V prejednávanej veci je najrelevantnejšou skutočnosť, že pán Y uzatvoril s agentúrou zmluvu o dočasnej agentúrnej práci na dobu určitú v trvaní osem mesiacov, s účinnosťou od 20. júla 2015. Pán Y však v období od 1. januára 2016 do 7. februára 2016 nepracoval, pričom od 8. februára 2016 uzatvoril s tou istou agentúrou dočasného zamestnávania novú pracovnú zmluvu.

⁵ Túto zmluvnú schému upravuje § 7:691 ods. 2 Burgerlijk Wetbook (holandský Občiansky zákonník).

⁶ Rozsudok z 23. apríla 2015, Franzen a i. (C-382/13, EU:C:2015:261).

26. Rozhodnutím z 29. marca 2016 SVB pánovi Y oznámila, že v súlade s AKW mu nevznikol nárok na prídavky na dieťa za január a február 2016, pretože v prvý pracovný deň týchto mesiacov nevykonával v Holandsku nijakú prácu.⁷

27. Pán Y podal sťažnosť, v ktorej SVB navrhol, aby mu priznala prídavky na dieťa aj za január a február 2016, pričom uviedol, že v danom období čerpal dovolenku a jeho pracovný pomer preto stále trval.

28. Po zamietnutí tejto sťažnosti podal pán Y rovnaký návrh na Rechtbank Amsterdam (súd v Amsterdam), ktorý rozsudkom z 5. januára 2017 túto žalobu zamietol, pričom potvrdil závery SVB.

29. Proti tomuto rozsudku podal pán Y odvolanie na Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby), t. j. na vnútroštátny súd.

C. Návrh na začatie prejudiciálneho konania

30. Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby) na pojednávaní 29. mája 2020 spojil obe uvedené veci na spoločné konanie a 17. decembra 2020 vydal návrh na začatie prejudiciálneho konania.

31. Pokiaľ ide o prípad pani X, vnútroštátny súd konštatuje – vzhľadom na skutočnosť, že daná pracovná zmluva sa vyznačovala existenciou uvedenej agentúrnej doložky, na základe ktorej pracovný pomer automaticky zanikol pri ukončení práce v užívateľskom podniku – že v obdobiach medzi jednotlivými zamestnaniami neexistoval nijaký platný pracovný pomer.

32. Okrem toho vnútroštátny súd poukazuje na to, že činnosti, ktoré pani X vykonávala ako dobrovoľníčka a v rámci svojej rodiny za minimálnu mzdu, nemali hospodársku povahu ani zárobkový účel. Nebolo ich preto možné považovať za zamestnanie ani za podobnú pracovnú činnosť.

33. Pokiaľ ide o situáciu pána Y, Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby) poznamenáva, že tento odvolateľ nikdy nenamietal nezaplatenie mzdy za obdobie od 1. januára 2016 do 7. februára 2016 a že k uzatvoreniu novej pracovnej zmluvy došlo pred stanoveným dátumom skončenia platnosti predchádzajúcej zmluvy. Tieto okolnosti vedú k záveru, že medzi 1. januárom 2016 a 7. februárom 2016 neexistoval medzi pánom Y a dotknutou agentúrou dočasného zamestnávania nijaký pracovný pomer.

34. Vnútroštátny súd preto uvádza, že oba spory sa týkajú otázky, či pani X a pán Y – osoby, ktoré obvykle vykonávajú prácu v Holandsku, bydlisko však majú v inom členskom štáte – boli v obdobiach medzi opísanými pracovnými pomermi v rámci dočasnej agentúrnej práce ďalej poistení podľa holandských právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia.

⁷ Ako vo svojich pripomienkach (bod 19) poznamenala SVB, v tejto súvislosti je významný aj článok 59 ods. 1 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. ES L 284, 2009, s. 1), podľa ktorého „ak sa uplatniteľné právne predpisy a/alebo príslušnosť na priznávanie rodinných dávok v členských štátoch zmení v priebehu kalendárneho mesiaca bez ohľadu na dátumy splatnosti rodinných dávok podľa právnych predpisov týchto členských štátov, inštitúcia, ktorá platila rodinné dávky podľa právnych predpisov, na ktorých základe sa dávky priznali na začiatku mesiaca, ich naďalej poskytuje do konca daného mesiaca“.

35. Nastoluje sa preto otázka, či takéto medziobdobia môžu predstavovať situácie, ktoré sú rovnocenné so zamestnaním alebo samostatnou zárobkovou činnosťou podľa článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004, a či teda môžu byť dôvodom na uplatnenie holandských právnych predpisov.

36. Keďže je nesporné, že predmetné prípady nepatria medzi situácie uvedené v článku 11 ods. 3 písm. b), c) a d) nariadenia č. 883/2004, záporná odpoveď na vyššie uvedenú otázku by nutne viedla k záveru, že rozhodným právom v predmetných medziobdobiach bolo právo štátu bydliska v súlade s článkom 11 ods. 3 písm. e) uvedeného nariadenia, čiže nemecké právo v prípade pani X a poľské právo v súvislosti s pánom Y.

37. Pri zdôraznení problematickeho charakteru tejto otázky vnútroštátny súd odkazuje na už citovaný rozsudok Franzen a i. z 23. apríla 2015, pri ktorom sa vychádza z predpokladu, že hoci sa týka výkladu nariadenia č. 1408/71, jeho závery možno preniesť aj na nariadenie č. 883/2004.

38. Z možného výkladu tohto rozsudku – vychádzajúceho v podstate z gramatického znenia jeho bodu 50⁸ – má vyplývať, že na osoby obvykle vykonávajúce svoju profesijnú činnosť v konkrétnom členskom štáte sa až do definitívneho alebo dočasného ukončenia tejto činnosti vzťahuje pôsobnosť článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004. Na zistenie, či došlo k takémuto ukončeniu činnosti, však nie je relevantná existencia pracovného pomeru. Na tieto účely treba naopak identifikovať rôzne kritériá súvisiace s charakteristikami práce, dĺžkou obdobia, počas ktorého dotknuté osoby pracovali, dĺžkou medziobdobí bez práce a orientáciou na jediný vnútroštátny trh práce.

39. Z iného možného výkladu uvedeného rozsudku má naopak vyplývať, že na účely uplatňovania práva štátu zamestnania je naopak nevyhnutná existencia pracovného pomeru. Konkrétna osoba by preto v prípade skončenia pracovného pomeru, hoci aj dočasného a bez ohľadu na dĺžku takéhoto prerušenia, automaticky podliehala právu štátu bydliska.

40. Vnútroštátny súd tiež pripomína, že riešenie obmedzujúce uplatniteľnosť článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004 len na prípady existencie platného pracovného pomeru umožňuje s istotou určiť uplatniteľné právo v čase vzniku príslušných udalostí. Použitie tohto riešenia v situáciách, aké nastali v prejednávanej veci, však môže viesť k veľmi častým zmenám príslušného práva a k značným komplikáciám správnej povahy, čo sa preto môže prejaviť ako možná prekážka voľného pohybu pracovníkov.

41. Aj riešenie vyžadujúce preskúmať, bez ohľadu na existenciu pracovného pomeru, či skutočne došlo k prerušeniu činnosti – na základe takých ukazovateľov, ako sa uvádzajú v bode 38 vyššie – by podľa vnútroštátneho súdu prinášalo svoje výhody a nevýhody. Pokiaľ ide o výhody, umožňovalo by predísť zmene príslušného práva v prípade menších prerušení medzi pracovnými pomermi. Pokiaľ ide o nevýhody, toto riešenie, ktorého základom je následne vykonávané spätné posúdenie príslušných skutočností, by sa z tohto dôvodu vyznačovalo väčšou mierou neistoty.

⁸ V bode 50 rozsudku Franzen Súdny dvor uviedol, že „právne predpisy členského štátu výkonu práce sa naďalej uplatňujú počas obdobia, v ktorom bola dotknutá osoba zamestnaná na území tohto členského štátu. *Na tento účel je irelevantná existencia pracovného pomeru* a druh pracovného pomeru, či už ide o zmluvu na kratší pracovný čas alebo o zmluvu o výpomoci, ako aj počet hodín odpracovaných pracovníkom“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

42. S ohľadom na vyššie uvedené Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby) prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Má sa článok 11 ods. 3 písm. a) nariadenia (ES) č. 883/2004 vykladať v tom zmysle, že sa na zamestnanca, ktorý býva v jednom členskom štáte a pracuje v inom členskom štáte na základe zmluvy o dočasnej agentúrnej práci, podľa ktorej pracovnoprávny vzťah končí skončením pridelenia a následne pokračuje, v tomto medzioddobí naďalej vzťahujú právne predpisy posledného uvedeného členského štátu, až kým túto prácu nielen dočasne neskončí?
2. Aké faktory sú relevantné, aby sa v prípadoch tohto typu určilo, či ide o dočasné skončenie činnosti?
3. Po uplynutí akého obdobia je potrebné vychádzať z toho, že zamestnanec, ktorý už nemá zmluvný pracovnoprávny vzťah, svoju činnosť v štáte zamestnania dočasne skončil, pokiaľ konkrétne indicie nesvedčia o opaku?“

III. Právna analýza

43. Domnievam sa, že uvedenými tromi prejudiciálnymi otázkami sa možno zaoberať spoločne, keďže problematika, ktorá z nich vyplýva, je v podstate jednotná.

44. Je nesporné, že na pani X aj pána Y sa v prejednávanej veci vzťahuje osobná pôsobnosť nariadenia č. 883/2004, pričom predmetné dávky – t. j. starobný dôchodok a prídavky na dieťa – patria do vecnej pôsobnosti tohto nariadenia.

45. Ako sa už uviedlo v bodoch 31 a 32 vyššie, v súvislosti s prípadom pani X treba konštatovať, že pracovné zmluvy uzatvorené s agentúrou dočasného zamestnávania sa vyznačovali existenciou „agentúrnej doložky“, na základe ktorej pracovný pomer automaticky zanikol pri ukončení činnosti vykonávanej v užívateľskom podniku. Z tohto dôvodu zastáva Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby) názor, že tieto pracovné pomery v obdobiach medzi jednotlivými zamestnaniami neexistovali. Okrem toho vnútroštátny súd vylúčil, že činnosti, ktoré pani X vykonávala ako dobrovoľníčka a v rámci svojej rodiny za minimálnu mzdu, bolo možné považovať za zamestnanie alebo za podobnú pracovnú činnosť.

46. V prípade pána Y vnútroštátny súd vyhlásil, ako sa už spresnilo v bode 33, že v období od 1. januára 2016 do 7. februára 2016 nemal uzatvorený nijaký platný pracovný pomer.

47. Situácie vo veci pani X a pána Y možno preto zlúčiť, keďže obe sa vzťahujú na obdobia neexistencie platného pracovného pomeru, počas ktorých tieto osoby – s bydliskom v inom členskom štáte než v štáte ich obvyklého zamestnania – nepracovali.

48. Z tohto dôvodu možno konštatovať, že prostredníctvom svojich prejudiciálnych otázok, ktoré treba posudzovať spoločne, vnútroštátny súd v podstate žiada, aby Súdny dvor objasnil, či sa na pani X a pána Y – osoby s bydliskom v inom členskom štáte než v štáte, v ktorom na základe pracovných pomerov dočasných agentúrnych zamestnancov obvykle pracovali – v medziodobiach, počas ktorých nevykonávali nijakú pracovnú činnosť a dané pracovné pomery zanikli, vzťahuje právo štátu zamestnania podľa článku 11 ods. 3 písm. a)

nariadenia č. 883/2004 alebo právo štátu bydliska podľa článku 11 ods. 3 písm. e) tohto nariadenia. V prospech prvého uvedeného riešenia sa vyslovila Európska komisia, SVB a holandská vláda naopak podporili druhé riešenie.

49. S cieľom zodpovedať túto otázku považujem za vhodné najprv uviesť stručný kontext nariadenia č. 883/2004.

50. Účelom tohto nariadenia – ktorým sa aktualizovali a zjednodušili pravidlá nariadenia č. 1408/71, a to pri zachovaní rovnakého cieľa – je koordinácia vnútroštátnych systémov sociálneho zabezpečenia členských štátov, aby sa zaručil účinný výkon práva na voľný pohyb osôb.⁹

51. Toto nariadenie nezavádza spoločný systém sociálneho zabezpečenia, ale zachováva existenciu jednotlivých vnútroštátnych systémov,¹⁰ pričom stanovuje určité spoločné zásady, ktoré musia rešpektovať právne predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia všetkých členských štátov. Týmto spôsobom sa zaručuje, aby jednotlivé vnútroštátne systémy neznevýhodňovali osoby, ktoré využijú svoje právo voľne sa pohybovať a zdržiavať na území Únie, z dôvodu, že využili toto právo.¹¹

52. Hlava II nariadenia č. 883/2004 – s názvom „Určenie príslušnosti právnych predpisov“ – v tejto súvislosti obsahuje práve kolízne normy umožňujúce určiť príslušnú právnu úpravu vzťahujúcu sa na situácie, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti predmetného nariadenia.

53. Ide o kolízne normy, ktorých základom sú hraničné ukazovatele podobné tým, aké existujú v medzinárodnom práve súkromnom. Ich cieľom je totiž určiť rozhodné právo uplatniteľné na situácie, ktoré sa vyznačujú prvkami spoločnými pre viacero členských štátov, keďže sa týkajú práve zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré využili svoje právo na voľný pohyb na území Únie.¹²

54. Súdny dvor pri viacerých príležitostiach vysvetlil, že ustanovenia hlavy II nariadenia č. 883/2004 predstavujú úplný a jednotný systém kolíznych noriem, ktorých cieľom je vyhnúť sa súčasnému uplatňovaniu viacerých vnútroštátnych právnych úprav a zabrániť tomu, aby osoby, na ktoré sa vzťahuje uvedené nariadenie, boli zbavené ochrany v oblasti sociálneho zabezpečenia, ak by neexistovala právna úprava, ktorá by sa na ne vzťahovala.¹³ Inými slovami, na jednej strane má zabrániť tomu, aby migrujúci pracovníci zostali v dôsledku negatívnej kolízie právnych úprav bez sociálnej ochrany, a na druhej strane tomu, aby v dôsledku pozitívnej kolízie súbežne získali rovnaké výhody alebo povinne platili odvody podľa právnych predpisov rôznych členských štátov.

⁹ Pozri odôvodnenia 1, 3, 4 a 45 nariadenia č. 883/2004. Pozri tiež rozsudky z 30. septembra 2021, Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Uwv) (C-285/20, EU:C:2021:785, bod 42); z 29. októbra 2020, Veselības ministrija (C-243/19, EU:C:2020:872, bod 22), a z 21. marca 2018, Klein Schiphorst (C-551/16, EU:C:2018:200, bod 31).

¹⁰ Pozri rozsudky z 25. novembra 2021, Finanzamt Österreich (Rodinné prídavky pre rozvojového pracovníka) (C-372/20, EU:C:2021:962, bod 71); zo 14. júna 2016, Komisia/Spojené kráľovstvo (C-308/14, EU:C:2016:436, bod 67), a z 21. marca 2018, Klein Schiphorst (C-551/16, EU:C:2018:200, bod 44).

¹¹ Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Cruz Villalón vo veci Komisia/Spojené kráľovstvo (C-308/14, EU:C:2015:666, bod 49), ako aj moje návrhy, ktoré som predniesol vo veci SF (C-631/17, EU:C:2019:10, bod 21).

¹² Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci Franzen a i. (C-382/13, EU:C:2014:2190, bod 63).

¹³ Pozri rozsudky z 3. júna 2021, TEAM POWER EUROPE (C-784/19, EU:C:2021:427, bod 32), a zo 16. júla 2020, AFMB (C-610/18, EU:C:2020:565, bod 40 a tam citovaná judikatúra).

55. Predmetné ustanovenia však nemajú za cieľ určiť hmotnoprávne podmienky vzniku poistenia v rámci konkrétneho systému sociálneho zabezpečenia alebo existencie nároku na príslušné dávky. Stanovíť tieto podmienky v zásade prislúcha zákonodarcom členských štátov.¹⁴

56. Kolízne normy, ktoré upravuje nariadenie č. 883/2004, sú pre členské štáty kogentné, a teda členské štáty nemajú možnosť stanoviť, v akom rozsahu sa budú uplatňovať ich vlastné právne predpisy alebo právne predpisy iného členského štátu.¹⁵ Z uplatnenia vlastnej právnej úpravy preto nemôžu vylúčiť osoby, na ktoré sa podľa uvedeného nariadenia táto právna úprava vzťahuje.¹⁶

57. Na účely vyriešenia kolízií – pozitívnych alebo negatívnych – vnútroštátnych právnych poriadkov je cieľom ustanovení hlavy II nariadenia č. 883/2004 zabezpečiť, aby dotknuté osoby podliehali systému sociálneho zabezpečenia len jedného členského štátu.

58. V článku 11 nariadenia č. 883/2004 – ktorý má názov „Všeobecné pravidlá“ a predstavuje „základný kameň“ systému – sa totiž v odseku 1 zakotvuje zásada jedinej uplatniteľnej právnej úpravy.

59. Z tohto dôvodu ak sa na konkrétnu osobu „vzťahuje *osobná pôsobnosť*“ nariadenia č. 883/2004 v súlade s jej vymedzením v článku 2 tohto nariadenia, v zásade sa uplatňuje právo jedného členského štátu, ktoré sa určí podľa ustanovení hlavy II tohto nariadenia.¹⁷

60. V prejednávanej veci je najvýznamnejšou skutočnosť, že v článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004 sa zakotvuje zásada *lex loci laboris*, keďže sa stanovuje, že „osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba v členskom štáte podlieha právnym predpisom tohto členského štátu“¹⁸.

61. Pojmy „činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba“ sa vymedzujú v článku 1 písm. a) a b) nariadenia č. 883/2004. Podľa týchto ustanovení na účely predmetného nariadenia „činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba“ znamená „každú činnosť alebo rovnocennú situáciu, ktorá sa za takú považuje na účely právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom takáto činnosť alebo rovnocenná situácia existuje“.

62. Zo spoločného výkladu uvedených ustanovení preto vyplýva, že uplatnenie *lex loci laboris* je podmienené tým, že osoba vykonáva činnosť, ktorá sa za „činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba“ považuje podľa právnych predpisov v oblasti sociálneho

¹⁴ Pozri rozsudok z 15. júla 2021, A (Verejná zdravotná starostlivosť) (C-535/19, EU:C:2021:595, bod 47 a tam citovaná judikatúra). Pozri tiež rozsudok z 11. júna 1998, Kuusijärvi (C-275/96, EU:C:1998:279, bod 29).

¹⁵ Pozri rozsudok z 15. júla 2021, A (Verejná zdravotná starostlivosť) (C-535/19, EU:C:2021:595, bod 48) a rozsudok z 25. októbra 2018, Walltopia (C-451/17, EU:C:2018:861, bod 48).

¹⁶ Pozri rozsudok z 11. júna 1998, Kuusijärvi (C-275/96, EU:C:1998:279, bod 30).

¹⁷ Pozri rozsudky z 3. júna 2021, TEAM POWER EUROPE (C-784/19, EU:C:2021:427, bod 33), a zo 16. júla 2020, AFMB (C-610/18, EU:C:2020:565, bod 41 a tam citovaná judikatúra).

¹⁸ Táto všeobecná zásada má za cieľ zabezpečiť, aby všetci pracovníci pracujúci v tej istej krajine patrili do pôsobnosti rovnakých právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia a dostávali rovnaké sociálne dávky (pozri rozsudok zo 6. septembra 2018, Alpenrind a i., C-527/16, EU:C:2018:669, body 97 a 98). Týmto spôsobom možno zabrániť neželaným formám hospodárskej súťaže spôsobeným mzdovými nákladmi a následne tlaku na vnútroštátne systémy sociálneho zabezpečenia. Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Pikamäe vo veci AFMB (C-610/18, EU:C:2019:1010, bod 29).

zabezpečenia dotknutého členského štátu.¹⁹ Z tohto dôvodu sa domnievam, že existencia pracovného pomeru – ktorý sa takto kvalifikuje podľa práva štátu, v ktorom sa vykonáva, – je nevyhnutná z hľadiska uplatňovania právnych predpisov štátu zamestnania.

63. Existencia pracovného pomeru stráca význam len vo výnimočnom prípade stanovenom v článku 11 ods. 2 nariadenia č. 883/2004, v ktorom sa osoby, ktoré prijímajú peňažné dávky na základe ich činnosti ako zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo ako dôsledok tejto činnosti, považujú za osoby, ktoré vykonávajú túto činnosť.

64. Vnútroštátny súd už výslovne vyhlásil, že situácia pani X a pána Y v obdobiach medzi jednotlivými pracovnými pomermi na dobu určitú sa podľa holandskej právnej úpravy nepovažuje za činnosť zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby.²⁰

65. Na druhej strane je nesporné, že tieto osoby počas predmetných období nedostávali dávky uvedené v článku 11 ods. 2 nariadenia č. 883/2004.

66. Na základe skutočností uvedených v predchádzajúcich bodoch je v prejednávanej veci potrebné vylúčiť uplatniteľnosť práva štátu zamestnania, a to jednak podľa článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004, ako aj podľa článku 11 ods. 2 tohto nariadenia.

67. Toto riešenie sa javí ako najvhodnejšie z hľadiska dosiahnutia cieľov nariadenia č. 883/2004. Tým, že sa právomoc štátu zamestnania naviaže na existenciu pracovného pomeru, sa totiž umožní okamžite, už v dobe vzniku príslušnej udalosti, s náležitou istotou určiť uplatniteľné vnútroštátne právo.

68. Takýmto spôsobom sa zachová právna istota predstavujúca základnú hodnotu v rámci systému, ktorého cieľom je, ako sa uviedlo vyššie, umožniť koordináciu a predísť kolíziám medzi jednotlivými vnútroštátnymi úpravami, a to na základe schém, ktoré sú typické pre medzinárodné právo súkromné.

69. Napokon, ako sa už naznačilo, predmetné nariadenie nesleduje účel zaistiť existenciu práv na sociálne zabezpečenie a sociálne dávky, ktorých právna úprava sa ponecháva na členské štáty.

70. Právo Únie pracovníkovi nezaručuje, že presun do iného členského štátu, než je jeho štát pôvodu, bude mať v oblasti sociálneho zabezpečenia neutrálne dôsledky: takýto prevod môže byť z tohto hľadiska vzhľadom na rozdiely medzi systémami a právnymi predpismi členských štátov pre dotknutú osobu, v závislosti od prípadu, viac či menej výhodný.²¹

71. Skutočnosť, že dotknuté osoby nemajú v členskom štáte bydliska nárok na predmetnú sociálnu dávku, je preto vo vzťahu k uplatneniu kolíznych noriem podľa hlavy II nariadenia č. 883/2004 úplne bez významu. Pritom však teoreticky platí, že právo štátu bydliska môže byť samozrejme výhodnejšie než právo štátu zamestnania.

¹⁹ Pozri v tejto súvislosti rozsudok z 13. septembra 2017, X (C-569/15, EU:C:2017:673, body 23 až 26).

²⁰ Pozri body 4.3 až 4.7 návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

²¹ Pozri rozsudok z 19. septembra 2019, van den Berg a i. (C-95/18 a C-96/18, EU:C:2019:767, bod 64). Z tohto rozsudku – týkajúceho sa návrhu na začatie prejudiciálneho konania vydaného Hoge Raad der Nederlanden (Najvyšší súd Holandského kráľovstva, Holandsko) v tom istom konaní, ktoré však dospelo až do fázy dovolania, ktoré viedlo k uvedenému rozsudku z 23. apríla 2015, Franzen a i. – vyplýva, že štát zamestnania nie je povinný prijať pracovníka s bydliskom v inom členskom štáte do svojho systému poistenia na obdobia, počas ktorých sa podľa hlavy II nariadenia č. 883/2004 uplatňujú právne predpisy štátu bydliska.

72. Výklad vychádzajúci z kritérií – ako sú kritériá, ktoré navrhla Komisia vo svojich pripomienkach – súvisiacich s charakteristikami práce, dĺžkou obdobia, počas ktorého dotknutá osoba pracovali, dĺžkou medziobdobí bez práce, orientáciou na jediný vnútroštátny trh práce, by viedol k väčším pochybnostiam a neistote, pričom v jeho dôsledku by hrozilo, že by sa uľahčil vznik kolízií vnútroštátnych právnych úprav.

73. Dĺžka medziobdobí a prípadný návrat do predchádzajúceho štátu zamestnania sú navyše okolnosti, ktoré možno určiť až následne, takže počas týchto období by nebolo možné identifikovať uplatniteľné vnútroštátne právo, čo by malo za následok praktické problémy, najmä pri vyplácaní dávok – ako sú napríklad prídavky na dieťa – ktoré nie sú podmienené v podstate definitívnym ukončením práce.

74. Vzhľadom na vyššie uvedené sa mi zdá, že potreba príliš netriešťa právnu úpravu uplatniteľnú na jedného pracovníka²² ustupuje požiadavkám právnej istoty, ktoré sú základom predmetného regulačného systému.

75. V tejto súvislosti tiež poznamenávam, že v prípadoch, v ktorých bolo zámerom normotvorcu Únie zabrániť podobnému triešteniu, konal prostredníctvom výslovného ustanovenia.

76. Odkazujem tým na ustanovenie článku 12 nariadenia č. 883/2004 týkajúce sa vyslania, podľa ktorých osoba, ktorá ako zamestnanec vykonáva v členskom štáte činnosť v mene zamestnávateľa, „ktorý tam zvyčajne vykonáva svoju činnosť a ktorá je týmto zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene tohto zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce nepresahuje 24 mesiacov a že táto osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú vyslanú osobu“.

77. Uvedené ustanovenie – ktorého cieľom je zabrániť tomu, aby bol podnik so sídlom na území členského štátu povinný poistiť svojich pracovníkov, ktorí zvyčajne podliehajú právnym predpisom tohto členského štátu v oblasti sociálneho zabezpečenia, v systéme sociálneho zabezpečenia iného členského štátu, kde boli vyslaní na vykonávanie prác na obmedzenú dobu²³ – má zjavne výnimočný charakter umožňujúci odchyliť sa od všeobecného pravidla, a preto ho nemožno uplatniť analogicky mimo prípadov, ktoré sa v ňom výslovne uvádzajú. Okrem toho sa vzťahuje na situácie, ktoré sa – na rozdiel od prípadov v prejedávanej veci – vyznačujú existenciou nepretržitých pracovných pomerov.

78. Ďalej z uvedeného rozsudku Franzen nemožno podľa môjho názoru vyvodiť nijaký záver v prospech uplatňovania právnych predpisov členského štátu zamestnania aj po zániku pracovného pomeru.

²² Pozri v tomto ohľade rozsudok zo 17. decembra 1970, Manpower (C-35/70, EU:C:1970:120). Súdny dvor v tomto rozsudku skutočne konštatoval, že je v záujme migrujúcich pracovníkov, aby krátkodobo nepodliehali právnym poriadkom rôznych krajín, pretože vo väčšine prípadov by im bola na ujmu skutočnosť, že vnútroštátne právne predpisy vo všeobecnosti vylučujú krátke obdobia, pokiaľ ide o vznik nároku na niektoré sociálne dávky. Tento rozsudok – ktorého predmetom bol návrh na začatie prejudiciálneho konania vo veci článku 13 písm. a) nariadenia Rady (EHS) č. 3 z 25. septembra 1958 o sociálnom zabezpečení migrujúcich pracovníkov [*neoficiálny preklad*] – sa však týkal zamestnanca francúzskej agentúry dočasného zamestnávania, ktorý dostal pracovnú ponuku v nemeckom podniku. Išlo preto o jediný, stály a nepretržitý pracovný pomer medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania (pozri body 17 až 19 tohto rozsudku), ktorý – na rozdiel od prípadov v prejedávanej veci – prebiehal bez prerušenia. Je pochopiteľné, že Súdny dvor v takejto situácii dospel na základe širokého výkladu článku 13 písm. a) uvedeného nariadenia, ktorý sa výslovne týkal len prípadov vyslania, k záveru o potrebe uplatniť právne predpisy členského štátu sídla agentúry dočasného zamestnávania.

²³ Pozri rozsudky z 3. júna 2021, TEAM POWER EUROPE (C-784/19, EU:C:2021:427, bod 60), a z 25. októbra 2018, Walltopia (C-451/17, EU:C:2018:861, bod 39 a tam citovaná judikatúra).

79. V bode 50 tohto rozsudku sa ako predpoklad uplatňovania právnej úpravy členského štátu zamestnania uvádza skutočnosť, že dotknutá osoba je „zamestnaná na území tohto členského štátu“.

80. Okrem toho v bodoch 51 a 52 uvedeného rozsudku Súdny dvor odlišil prípad, ktorý bol predmetom danej veci, od prípadov definitívneho alebo dočasného ukončenia pracovného pomeru, ktorých sa týkali niektoré predchádzajúce rozsudky.²⁴

81. Konkrétne sa v uvedenom bode 52 uvádza, že „obdobie, počas ktorého sa nevykonávajú činnosti v rámci výpomoci, nemožno totiž považovať za dočasné ukončenie činnosti“, keďže „zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že pracovný pomer... trval päť rokov bez prerušenia“.

82. Z vyššie uvedeného je zrejmé, že Súdny dvor posúdil ako podstatný nepretržitý charakter existencie pracovného pomeru, pričom konkrétny spôsob výkonu práce nepovažoval – v súlade s rozsudkom z 3. mája 1990, Kits van Heijningen²⁵ – za relevantný, keďže právo štátu zamestnania možno pokojne uplatniť aj na pracovné pomery na účely výpomoci a pracovné pomery na kratší pracovný čas.

83. Z tohto dôvodu je pochopiteľné, že Súdny dvor pri danej príležitosti rozhodol o uplatniteľnosti článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004 aj v dňoch, keď sa výpomocné práce nevykonávali, keďže uvedená vec sa na rozdiel od prejednávanej veci vyznačovala nepretržite trvajúcim pracovným pomerom.

84. Túto moju teóriu ďalej potvrdzuje aj rozsudok z 13. septembra 2017, X²⁶ – ktorý tiež súvisí s nariadením č. 1408/71, ako sa však uviedlo, jeho závery možno preniesť na nariadenie č. 883/2004 – týkajúci sa osoby pracujúcej v Holandsku, ktorá si so svojím zamestnávateľom dohodla neplatené voľno a ktorá počas tohto voľna vykonávala ďalšiu prácu v inom členskom štáte.

85. V bode 24 tohto rozsudku sa uvádza, že „ak si osoba v období čerpania neplateného voľna, ktoré jej schválil zamestnávateľ, zachová postavenie zamestnanca, možno konštatovať, že táto osoba vykonáva závislú činnosť v zmysle hlavy II nariadenia č. 1408/71 napriek pozastaveniu plnenia hlavných záväzkov vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu počas tohto vymedzeného obdobia“.

86. Uvedené konštatovanie podľa môjho názoru potvrdzuje, že na účely uplatnenia *lex loci laboris* je v každom prípade nevyhnutná existencia pracovného pomeru bez ohľadu na prípadné pozastavenie plnenia záväzkov, ktoré z tejto existencie vyplývajú.²⁷

87. Na záver sa domnievam, že situácie, do ktorých sa dostali pani X a pán Y počas predmetných medziobdobí, nemožno zaradiť do pôsobnosti článku 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004 (ani článku 11 ods. 2 tohto nariadenia), a z tohto dôvodu treba vylúčiť uplatniteľnosť práva štátu zamestnania na uvedené situácie.

²⁴ Odkazuje sa na rozsudky z 11. júna 1998, Kuusijärvi (C-275/96, EU:C:1998:279, body 39 a 40), a z 11. novembra 2004, Adanez-Vega (C-372/02, EU:C:2004:705, bod 24).

²⁵ Pozri rozsudok z 3. mája 1990, Kits van Heijningen (C-2/89, EU:C:1990:183). V bodoch 14 a 15 tohto rozsudku Súdny dvor konštatoval, že v článku 13 ods. 2 písm. a) nariadenia č. 1408/71 sa nerozlišovalo „medzi zamestnaním na plný úväzok a zamestnaním na kratší pracovný čas“. Z tohto dôvodu Súdny dvor uviedol, že podľa článku 13 ods. 2 písm. a) nariadenia č. 1408/71 podlieha osoba, na ktorú sa vzťahuje pôsobnosť tohto nariadenia a ktorá na území členského štátu vykonáva činnosť zamestnanca na kratší pracovný čas, právnym predpisom tohto štátu, a to jednak v dňoch, keď túto činnosť vykonáva, jednak vtedy, keď ju nevykonáva.

²⁶ Pozri rozsudok z 13. septembra 2017, X (C-569/15, EU:C:2017:673).

²⁷ Pozri v tomto zmysle tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Szpunar vo veci X (C-569/15, EU:C:2017:181, body 31 až 36).

88. Okrem toho je nesporné, že dotknuté osoby sa nenachádzali ani v situáciách uvedených v článku 11 ods. 3 písm. b), c) a d) nariadenia č. 883/2004, ktoré sa vzťahujú na štátnych zamestnancov, osoby prijímajúce dávku v nezamestnanosti a osoby povolané alebo opätovne povolané na výkon služby v ozbrojených silách alebo civilnej služby.

89. Vzhľadom na uvedené je potrebné vyvodiť záver, že predmetné situácie patria do pôsobnosti zvyšného ustanovenia článku 11 ods. 3 písm. e), ktoré sa uplatňuje na všetky osoby, na ktoré sa nevzťahujú písmená a) až d) tohto ustanovenia,²⁸ najmä na osoby, ktoré definitívne ukončili akúkoľvek profesijnú činnosť, ako aj na osoby, ktoré svoju činnosť ukončili len dočasne.²⁹

90. Zdôrazňujem, že tento záver zodpovedá cieľu ustanovení hlavy II nariadenia č. 883/2004, ktorým je zabezpečiť, aby dotknuté osoby podliehali právnym predpisom v sociálnej oblasti len jedného členského štátu, a nie zaručiť poskytovanie dávok sociálneho zabezpečenia a sociálnej pomoci, ktoré naopak ďalej závisí od splnenia hmotnoprávnych podmienok stanovených členským štátom, ktorého právne predpisy sa na danú vec vzťahujú.

91. Konkrétne použitie vyššie uvedených zásad je samozrejme úlohou vnútroštátneho súdu, ktorý ich uplatní na prejednávajúcu vec a poskytne výklad vnútroštátnych predpisov v súlade s právom Únie.

IV. Návrh

92. Na základe všetkých vyššie uvedených úvah navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Centrale Raad van Beroep (Odvolací súd vo veciach sociálneho zabezpečenia a verejnej služby, Holandsko), nasledujúcim spôsobom:

Článok 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004 sa má vykladať v tom zmysle, že na zamestnanca s bydliskom v jednom členskom štáte, ktorý obvykle pracuje v inom členskom štáte, sa v obdobiach, počas ktorých podľa právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia štátu zamestnania nemá uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu a nevykonáva nijakú prácu, ktorú podľa právnych predpisov tohto štátu možno považovať za činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba, naďalej nevzťahujú právne predpisy štátu zamestnania. Počas týchto medziobdobí sa v súlade s článkom 11 ods. 3 písm. e) nariadenia č. 883/2004 naopak uplatňuje právo štátu bydliska.

²⁸ Pozri rozsudok z 8. mája 2019, SF (C-631/17, EU:C:2019:381, bod 40).

²⁹ Pozri rozsudok z 11. novembra 2004, Adanez-Vega (C-372/02, EU:C:2004:705, bod 24).