

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

4. října 2012(*)

„Sociální zabezpečení - Určení použitelných právních předpisů - Nařízení (EHS) č. [1408/71](#) - Článek 14 odst. 2 písm. b) - Osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států - Po sobě jdoucí pracovní smlouvy - Zaměstnavatel usazený v členském státě obvyklého bydliště zaměstnance - Zaměstnání vykonávané výlučně v jiných členských státech“

Ve věci C-115/11,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Polsko) ze dne 15. prosince 2010, došlým Soudnímu dvoru dne 2. března 2011, v řízení

Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o.

proti

Zakład Ubezpieczeń Społecznych,

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení J. N. Cunha Rodrigues, předseda senátu, A. Rosas, A. Ó Caoimh (zpravodaj), A. Arabadžev a C. G. Fernlund, soudci,

generální advokát: J. Mazák,

vedoucí soudní kanceláře: R. Şereş, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 29. února 2012,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o. W. Barańskim, advokat,
- za Zakład Ubezpieczeń Społecznych J. Czarnowskim a M. Drewnowskim, radcowie prawni,
- za W. Kitu W. Barańskim, advokat,
- za polskou vládu M. Szpunarem, jakož i A. Siwek-Ślusarek a J. Faldyga, jako zmocněnci,
- za belgickou vládu M. Jacobs a L. Van den Broeck, jako zmocněnkyněmi,
- za německou vládu T. Henzem a J. Möllerem, jakož i A. Wiedmann, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi V. Kreuzschitzem a M. Owsiany-Hornung, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 3. května 2012,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 14 odst. 2 písm. b) nařízení Rady (EHS) č. [1408/71](#) ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství, pozměněného a aktualizovaného nařízením Rady (ES) č. [118/97](#) ze dne 2. prosince 1996 (Úř. věst. 1997, L 28, s. 1; Zvl. vyd. 05/01, s. 35), ve znění nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. [1992/2006](#) ze dne 18. prosince 2006 (Úř. věst. L 392, s. 1, dále jen „nařízení č. 1408/71“).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi společností Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o. (dále jen „společnost Format“), za přítomnosti jejího zaměstnance W. Kity, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych (správa sociálního zabezpečení, dále jen „ZUS“), ve věci určení právních předpisů použitelných na W. Kitu ve smyslu uvedeného nařízení.

Právní rámec

3 Podle šestého bodu odůvodnění nařízení č. 1408/71 musí pravidla pro koordinaci zaručit pracovníkům, kteří se pohybují v rámci Evropského společenství, a osobám jimi vyživovaným a pozůstalým po nich zachování nabytých a nabyvaných práv a výhod.

4 Tohoto cíle musí být podle sedmého bodu odůvodnění tohoto nařízení dosaženo zejména součtem všech dob, ke kterým přihlíží různé vnitrostátní právní předpisy za účelem získání nebo zachování nároku na dávky.

5 Z osmého bodu odůvodnění uvedeného nařízení vyplývá, že cílem tohoto nařízení je, aby dotyčné osoby v zásadě podléhaly systému sociálního zabezpečení pouze jednoho členského státu, aby se tak zamezilo souběhu použitelných vnitrostátních právních předpisů a složitostem, které by z toho mohly vyplývat.

6 Článek 1 písm. h) nařízení č. 1408/71 stanoví, že pro účely tohoto nařízení se „bydlištěm“ rozumí obvyklé bydliště.

7 Článek 13, nadepsaný „Obecná pravidla“, obsažený v hlavě II tohoto nařízení, nadepsané „Určení použitelných právních předpisů“, stanoví:

„1. S výhradou článků 14c a 14f podléhají osoby, na které se vztahuje toto nařízení, pouze právním předpisům jediného členského státu. Tyto právní předpisy se určují v souladu s touto hlavou.

2. S výhradou článků 14 až 17

a) osoba zaměstnaná na území jednoho členského státu podléhá právním předpisům uvedeného státu, i když má bydliště na území jiného členského státu nebo i když podnik nebo zaměstnavatel, který ji zaměstnává, má sídlo nebo místo podnikání na území jiného členského státu;

[...]

f) osoba, která již nadále nepodléhá právním předpisům členského státu, aniž by se na ni začaly vztahovat právní předpisy jiného členského státu v souladu s pravidly stanovenými ve výše uvedených písmenech nebo v souladu s jednou z výjimek nebo zvláštních pravidel stanovených v článcích 14 až 17, podléhá právním předpisům členského státu, na jehož území má bydliště, v souladu pouze s ustanoveními uvedených právních předpisů.“

8 V téže hlavě obsažený článek 14 nařízení č. 1408/71, nadepsaný „Zvláštní pravidla pro jiné osoby než námořníky vykonávající závislou činnost“, stanoví:

„Pravidlo uvedené v čl. 13 odst. 2 písm. a) se použije s výhradou těchto výjimek a zvláštností:

1) a) osoba zaměstnaná na území členského státu podnikem, pro nějž obvykle pracuje, která je vyslána tímto podnikem na území jiného členského státu, aby tam pro něj vykonala práci, nadále podléhá právním předpisům prvního členského státu za předpokladu, že očekávané trvání této práce nepřekračuje 12 měsíců a že není vyslána, aby nahradila jinou osobu, které skončila doba jejího vyslání;

[...]

2) Osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států podléhá právním předpisům určeným takto:

a) osoba patřící mezi zaměstnance, již cestují nebo létají, která je zaměstnancem podniku, jenž na cizí nebo na vlastní účet provozuje mezinárodní přepravu cestujících nebo zboží po železnici, silnici, ve vzduchu nebo po vnitrozemských vodních cestách a má sídlo nebo místo podnikání na území členského státu, podléhá právním předpisům posledně uvedeného státu.

[...]

b) osoba jiná než uvedená v písmenu a) podléhá

i) právním předpisům členského státu, na jehož území má bydliště, vykonává-li svou činnost částečně na uvedeném území, nebo pracuje-li pro několik podniků nebo zaměstnavatelů, kteří mají sídlo nebo místo podnikání na území různých členských států;

ii) právním předpisům členského státu, na jehož území má podnik nebo zaměstnavatel, pro které pracuje, sídlo nebo místo podnikání, nemá-li bydliště na území žádného členského státu, kde vykonává svou činnost.“

9 Součet dob zmíněný v sedmém bodě odůvodnění nařízení č. 1408/71 je upraven zejména čl. 10a odst. 2, články 18, 38, 45, 64 a 72 tohoto nařízení.

10 Podle čl. 12a bodů 2 a 4 nařízení Rady (EHS) č. [574/72](#) ze dne 21. března 1972, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č. 1408/71, pozměněného a aktualizovaného nařízením Rady (ES) č. [118/97](#) ze dne 2. prosince 1996 (Úř. věst. 1997, L 28, s. 1), ve znění nařízení Komise (ES) č. [311/2007](#) ze dne 19. března 2007 (Úř. věst. L 82, s. 6; Zvl. vyd. 05/01, s. 83), jsou orgány příslušného státu ve smyslu nařízení č. 1408/71 povinny vydat osobě, která je obvykle zaměstnána na území dvou nebo více členských států ve smyslu čl. 14 odst. 2 písm. b) posledně zmíněného nařízení, potvrzení uvádějící, že tato osoba podléhá právním předpisům uvedeného příslušného státu.

11 Toto potvrzení, jehož vzor byl upraven rozhodnutím Správní komise Evropských společenství pro sociální

zabezpečení migrujících pracovníků č. 202 ze dne 17. března 2005 o vzorech formulářů nezbytných k uplatňování nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a (EHS) č. 574/72 (E 001, E 101, E 102, E 103, E 104, E 106, E 107, E 108, E 109, E 112, E 115, E 116, E 117, E 118, E 120, E 121, E 123, E 124, E 125, E 126 a E 127) (Úř. věst. 2006, L 77, s. 1), je obecně známo pod názvem „formulář E 101“ nebo „potvrzení E 101“.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

12 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že společnost Format, která má sídlo ve Varšavě (Polsko), vykonává subdodavatelskou činnost ve stavebním odvětví v určitých členských státech. V roce 2008 se společnost Format podílela na 15 až 18 stavebních projektech prováděných současně v pěti nebo šesti členských státech. Podstata činnosti společnosti Format spočívala v zaměstnávání pracovníků, kteří byli přijímáni do zaměstnání v Polsku, s cílem jejich vyslání na stavby probíhající v různých členských státech v závislosti na potřebách podniku a povaze práce, která měla být vykonána.

13 Pracovník, který měl být vyslán na jinou stavbu, obdržel cestovní příkaz. V případě ukončení smlouvy o výstavbě a nedostatku práce pro tohoto pracovníka se dotyčný vrátil zpět do Polska a bylo mu pak poskytnuto neplacené volno, nebo byl jeho pracovní poměr rozváznán. Pracovník měl v zásadě vykonávat práci v zemích Evropské unie.

14 Podle zjištění předkládajícího soudu měl W. Kita po období dotčená v původním řízení „bydliště“ ve smyslu čl. 1 písm. h) nařízení č. 1408/71 i nadále v Polsku.

15 W. Kita byl třikrát zaměstnán na plný úvazek společností Format na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou.

16 První smlouva byla uzavřena na období od 17. července 2006 do 31. ledna 2007 a dodatkem byla prodloužena do 22. prosince 2007. Tato smlouva byla však rozváznána dne 30. listopadu 2006. Jako místo výkonu práce v ní bylo uvedeno „provozy a stavby v Polsku a na území Evropské unie (Irsko, Francie, Velká Británie, Německo, Finsko) podle pokynů zaměstnavatele“. W. Kita pracoval v rámci této smlouvy výlučně ve Francii. Na základě čl. 14 odst. 2 písm. b) nařízení č. 1408/71 vystavil ZUS W. Kitovi pro období od 17. července 2006 do 22. prosince 2007 potvrzení E 101 týkající se použitelných právních předpisů. V důsledku rozváznání pracovního poměru dne 30. listopadu 2006 bylo toto potvrzení změněno v tom smyslu, že se vztahovalo na období od 17. července do 30. listopadu 2006.

17 Druhá smlouva byla uzavřena na období od 4. ledna 2007 do 21. prosince 2008. Místo výkonu práce bylo vymezeno stejně jako v první smlouvě. V rámci druhé smlouvy vykonával W. Kita svou činnost ve Francii. Na základě těchto ustanovení jako v případě první smlouvy mu ZUS vystavil potvrzení E 101 pro období od 4. ledna 2007 do 21. prosince 2008. V období od 22. srpna 2007 do 31. prosince 2007 nebyl W. Kita schopen výkonu práce z důvodu nemoci a tento pracovní poměr byl rozváznán dne 5. dubna 2008. ZUS proto změnil potvrzení E 101 v tom smyslu, že se vztahovalo na období od 4. ledna do 22. srpna 2007.

18 Rozhodnutím ze dne 23. července 2008 adresovaným společnosti Format a W. Kitovi (dále jen „sporné rozhodnutí“) ZUS odmítla na základě polských právních předpisů a čl. 14 odst. 1 písm. a) a čl. 14 odst. 2 písm. b) nařízení č. 1408/71 vystavit osvědčení týkající se použitelných právních předpisů prostřednictvím potvrzení E 101, jež by osvědčovalo, že W. Kita v obdobích od 1. ledna 2008 do 21. prosince 2008 a od 1. ledna 2008 do 31. prosince 2009 podléhal polskému systému sociálního zabezpečení. Podle tohoto rozhodnutí nebyl W. Kita „osobou obvykle zaměstnanou na území dvou nebo více členských států“ ve smyslu čl. 14 odst. 2 písm. b) nařízení č. 1408/71, nýbrž byl zaměstnancem vyslaným v závislosti na situaci zaměstnavatele.

19 Dne 24. července 2008, tedy po vydání sporného rozhodnutí, byla uzavřena třetí smlouva na období od 30. července 2008 do 31. prosince 2012 a jako místo výkonu práce bylo uvedeno stejné místo jako ve dvou předcházejících smlouvách. Dodatkem ke smlouvě ze dne 24. července 2008 však bylo určeno, že místem výkonu práce je atomová elektrárna v Olkiluoto ve Finsku. Po skončení práce ve Finsku bylo W. Kitovi poskytnuto neplacené volno od 1. listopadu 2008 do 30. září 2009. Pracovní poměr byl rozváznán dohodou stran dne 16. března 2009.

20 Rozsudkem ze dne 12. února 2009 Sąd Okręgowy - Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (krajský soud - soud pro záležitosti sociálního zabezpečení ve Varšavě) zamítl žalobu podanou společností Format proti spornému rozhodnutí s odůvodněním, že podmínky pro připuštění, že zaměstnanec byl vyslán ve smyslu čl. 14 odst. 1 písm. a) nařízení č. 1408/71, nebyly splněny, neboť společnost Format nevykonávala ve státě svého sídla žádnou podstatnou činnost. Uvedený soud též shledal, že W. Kita nebyl obvykle zaměstnán na území dvou nebo více členských států, ale že po dobu několika měsíců nebo více než deseti měsíců trvale vykonával pracovní činnost na území jediného členského státu (nejprve ve Francii a poté ve Finsku), takže se na něj použije obecné pravidlo koordinace, podle kterého se použitelné právní předpisy určují podle zásady místa výkonu práce.

21 Společnost Format a W. Kita napadli rozsudek ze dne 12. února 2009 odvoláním u předkládajícího soudu.

22 Společnost Format tvrdila, že režim, v rámci něhož její zaměstnanci vykonávají práci, je režim stanovený v čl. 14 odst. 2 písm. b) bodu ii) nařízení č. 1408/71, který nutně nevyžaduje souběžný výkon pracovní činnosti ve dvou nebo více členských státech a neuvádí žádné referenční období ani četnost, se kterou zaměstnanec mění místa výkonu práce nebo překračuje hranice.

23 W. Kita sdílí názor společnosti Format a ve svém odvolání tvrdí, že se na jeho situaci uplatní čl. 14 odst. 2 písm. b) bod ii) nařízení č. 1408/71, neboť v rámci svého pracovního poměru se společností Format, tj. podle pracovních smluv, které uzavřel pro výkon pracovních činností na území šesti členských států, byl již „obvykle zaměstnán na území dvou nebo více členských států“, i když dosud tyto činnosti vykonával pouze ve dvou z těchto států (ve Francii a Finsku). Kdyby se navíc měl W. Kita přemístit na stavbu v Polsku, použil by se též čl. 14 odst. 2 písm. b) bod i) uvedeného nařízení.

24 Předkládající soud má za to, že pojem „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“,

obsažený v čl. 14 odst. 2 písm. b) nařízení č. 1408/71, není zcela jednoznačný.

25 Za těchto okolností se Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Znamená okolnost, že do působnosti čl. 14 odst. 2 nařízení [č. 1408/71] spadá „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“ - ohledně níž je v čl. 14 odst. 2 písm. b) upřesněno, že se jedná o osobu jinou než uvedenou v písmenu a) - to, že osoba, která je podle pracovní smlouvy zaměstnána jediným zaměstnavatelem,

a) je považována za takovou osobu, pokud vzhledem k povaze zaměstnání vykonává práci ve více členských státech ve stejné době (zároveň), což zahrnuje i poměrně krátká období, a proto často překračuje hranice,

a znamená to též, že

b) je považována za takovou osobu i tehdy, pokud je v rámci jedné pracovní smlouvy povinna vykonávat práci trvale (obvykle) ve více členských státech, včetně státu, na jehož území má bydliště, nebo v několika jiných členských státech, než je stát jejího bydliště,

buď bez ohledu na délku po sobě následujících období, ve kterých plní své závazky v jednotlivých členských státech, a na prodlevy mezi těmito obdobími, nebo s časovým omezením?

2) Přijme-li Soudní dvůr výklad uvedený [v bodě] b) výše, lze čl. 14 odst. 2 písm. b) bod ii) nařízení č. 1408/71 použít v situaci, kdy závazek plynoucí z pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a jediným zaměstnavatelem, spočívající v trvalém výkonu práce ve více členských státech, zahrnuje plnění závazků v členském státě, ve kterém má zaměstnanec bydliště, i když taková situace - výkon práce ve státě bydliště - byla patrně v době uzavření pracovní smlouvy vyloučena, a lze v případě záporné odpovědi použít čl. 14 odst. 2 písm. b) bod i) nařízení č. 1408/71?“

K předběžným otázkám

K přípustnosti

26 Podle belgické vlády se ve sporu v původním řízení jedná o zaměstnance, který na základě po sobě jdoucích smluv vykonával práce v jediném členském státě, a to ve Francii a následně ve Finsku. Přijetí teze, z níž vycházejí předběžné otázky, by podle této vlády vedlo k tomu, že by se již nečinil rozdíl mezi vyslaným zaměstnancem ve smyslu nařízení č. 1408/71 a zaměstnancem, který je obvykle zaměstnán na území dvou nebo více členských států, ve smyslu téhož nařízení. Pokládat a *posteriori* zaměstnance, který byl svým zaměstnavatelem několikrát vyslán, za zaměstnance, který ve skutečnosti vykonával „střídavé“ činnosti ve více státech, by mohlo vést k právní nejistotě jak na straně dotyčných zaměstnanců a zaměstnavatelů, tak na straně příslušných institucí, jež mají v těchto případech rozhodnout. Belgická vláda navrhuje, aby položené otázky byly prohlášeny za nepřipustné.

27 Tyto argumenty belgické vlády se ve skutečnosti netýkají přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, nýbrž meritů této žádosti. Není tedy důvodné shledat žádost o rozhodnutí o předběžné otázce nepřipustnou.

K věci samé

28 Podstata obou předběžných otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, tkví v tom, zda je třeba čl. 14 odst. 2 písm. b) nařízení č. 1408/71 vykládat v tom smyslu, že za takových okolností jako ve věci v původním řízení může osoba, která na základě po sobě jdoucích pracovních smluv uvádějících jako místo výkonu práce území více členských států po dobu platnosti každé této smlouvy ve skutečnosti pracuje pouze na území jednoho z těchto států, spadat pod pojem „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“ ve smyslu tohoto ustanovení, a zda se v případě kladné odpovědi na situaci takové osoby vztahuje odstavec 2 písm. b) bod i) nebo bod ii) tohoto článku.

29 V tomto ohledu je třeba připomenout, že ustanovení hlavy II nařízení č. 1408/71, mezi něž patří uvedený čl. 14 odst. 2, představují podle ustálené judikatury úplný a jednotný systém kolizních norem, jejichž cílem je zajistit, aby pracovníci pohybující se v rámci Unie podléhali systému sociálního zabezpečení pouze jednoho členského státu, aby se tak zamezilo souběhu použitelných vnitrostátních právních předpisů a složitostem, které by z toho mohly vyplývat (v tomto smyslu viz zejména rozsudky ze dne 23. září 1982, *Kuijpers*, 276/81, Recueil, s. 3027, bod 10; ze dne 10. února 2000, *FTS*, C-202/97, Recueil, s. I-883, bod 20 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 9. listopadu 2000, *Plum*, C-404/98, Recueil, s. I-9379, bod 18).

30 Za tímto účelem čl. 13 odst. 2 písm. a) nařízení č. 1408/71 zakotvuje zásadu, že zaměstnanec podléhá v oblasti sociálního zabezpečení právním předpisům členského státu, kde pracuje (viz rozsudek ze dne 17. května 1984, *Brusse*, 101/83, Recueil, s. 2223, bod 15).

31 Tato zásada však platí „[s] výhradou článků 14 až 17“ nařízení č. 1408/71. V některých zvláštních případech by totiž prosté použití obecného pravidla stanoveného v čl. 13 odst. 2 písm. a) tohoto nařízení nemohlo zamezit administrativním komplikacím - jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele i orgánů sociálního zabezpečení - jež by mohly stěžovat volný pohyb osob spadajících do působnosti uvedeného nařízení, ale mohlo by naopak takové komplikace vyvolat (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek *Brusse*, bod 16). Zvláštní pravidla upravující takové případy jsou obsažena zejména v článku 14 nařízení č. 1408/71.

32 Ze spisu vyplývá, že předkládající soud vychází z předpokladu, že se čl. 14 odst. 1 písm. a) nařízení č. 1408/71 týkající se dočasně vyslaných pracovníků nepoužije na situaci *W*. Kity z důvodu, že společnost *Format* jakožto společnost, která jej zaměstnává, neprovozuje obvykle podstatnou činnost v Polsku, tedy v členském státě svého sídla, jak vyžaduje správné uplatnění posledně zmíněného ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. prosince 1970, *Manpower*, 35/70, Recueil,

s. 1251, bod 16; výše uvedený rozsudek FTS, body 23 a 45, jakož i výše uvedený rozsudek Plum, bod 22). Tento předpoklad nebyl před Soudním dvorem zpochybněn.

33 Jak dále v podstatě uvádí zmíněný soud a jak vyplývá z čl. 14 odst. 2 písm. a) nařízení č. 1408/71, osoba, která je obvykle zaměstnána více méně současně nebo souběžně na území více než jednoho členského státu, může spadat pod pojem „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“ ve smyslu tohoto čl. 14 odst. 2 (viz obdobně rozsudek ze dne 16. února 1995, Calle Grenzshop Andresen, C-425/93, Recueil, s. I-269, bod 15).

34 Není přitom popíráno, že takováto situace fakticky neodpovídá situaci, o kterou se jedná v původním řízení, a to navzdory znění smluv zmíněných v bodech 16, 17 a 19 tohoto rozsudku.

35 Předkládající soud si za těchto okolností klade otázku, zda pod pojem „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“ ve smyslu čl. 14 odst. 2 nařízení č. 1408/71 spadají kromě zaměstnanců vykonávajících souběžně zaměstnání na území více než jednoho členského státu i ti zaměstnanci, kteří jsou alespoň podle znění svých pracovních smluv povinni vykonávat práci ve více členských státech, aniž tato práce musí být vykonávána ve více členských státech zároveň nebo téměř současně.

36 V této souvislosti předkládající soud poukazuje na to, že pokud jde o případná po sobě následující období výkonu činnosti na území více než jednoho členského státu, nestanoví čl. 14 odst. 2 nařízení č. 1408/71 žádná časová omezení.

37 Evropská komise považuje v této otázce, s ohledem na čl. 14 odst. 1 písm. a) tohoto nařízení, za možné uznat za nejzazší mez období dvanácti měsíců. Naproti tomu ZUS a německá vláda v podstatě tvrdí, že po sobě následující období výkonu činnosti mohou spadat do působnosti čl. 14 odst. 2 uvedeného nařízení pouze tehdy, pokud délka žádného z nich nepřesáhne jeden měsíc. Polská vláda má za to, že jelikož nejsou stanovena kritéria, jež by umožňovala odlišovat případy upravené článkem 14 odst. 2 písm. b) nařízení č. 1408/71 od případů, kdy je třeba uplatnit čl. 13 odst. 2 písm. a) tohoto nařízení, není široký výklad pojmu „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“ z hlediska praktického uplatnění uvedeného nařízení možný. Společnost Format je každopádně názoru, že je-li obtížné určit místo výkonu předmětného zaměstnání, je třeba upřednostnit kritérium místa bydliště zaměstnance, a to zejména s cílem předejít různým obtížím administrativního rázu vyplývajícím z častých změn systému sociálního zabezpečení.

38 K podání užitečné odpovědi předkládajícímu soudu však není třeba se k této otázce vyjadřovat.

39 Jak totiž Komise zdůraznila na jednání, k tomu, aby se na určitou osobu vztahoval čl. 14 odst. 2 nařízení č. 1408/71, musí být tato osoba každopádně „obvykle“ zaměstnána na území dvou nebo více členských států.

40 Z toho vyplývá, že je-li běžným režimem dotyčné osoby výkon zaměstnání na území jediného členského státu, nemůže tato osoba spadat do působnosti uvedeného čl. 14 odst. 2.

41 Za těchto okolností je pro podání užitečné odpovědi předkládajícímu soudu třeba přihlídnout k tomu, že ve věci v původním řízení existuje rozpor mezi na jedné straně pracovními smlouvami dotčenými v původním řízení a místy výkonu práce, která tyto smlouvy stanoví - a na jejichž základě požádala společnost Format o vystavení potvrzení E 101 - a na druhé straně způsobem, jakým byly závazky plynoucí z těchto smluv v praxi plněny.

42 V tomto ohledu je třeba připomenout, že instituce, která vystavuje potvrzení E 101, je povinna správně posoudit skutečnosti relevantní pro použití pravidel pro určení použitelných právních předpisů sociálního zabezpečení, a tudíž zaručit správnost informací uvedených v tomto potvrzení (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek FTS, bod 51, jakož i rozsudek ze dne 30. března 2000, Banks a další, C-178/97, Recueil, s. I-2005, bod 38).

43 Vzhledem k tomu, že se potvrzení E 101 zpravidla vystavuje před začátkem nebo na začátku období, k němuž se vztahuje, k posouzení výše uvedených skutečností dochází v tomto okamžiku nejčastěji na základě očekávané pracovní situace dotyčného zaměstnance. Právě proto má pro účely tohoto posouzení zvláštní význam popis povahy práce obsažený ve smluvních dokumentech.

44 V této souvislosti je třeba přihlídnout zejména k povaze zaměstnání, jak ji vymezují smluvní dokumenty, s cílem posoudit, zda předvídatelné činnosti jsou závislými činnostmi, jež jsou nikoli čistě jednorázově rozděleny mezi území více členských států, avšak za podmínky, že se tyto dokumenty shodují s dotyčnými předvídatelnými činnostmi v okamžiku podání žádosti o vystavení potvrzení E 101, nebo případně s reálným charakterem činností vykonávaných před či po podání této žádosti.

45 Při posuzování skutečností za účelem určení použitelných právních předpisů sociálního zabezpečení pro vystavení potvrzení E 101 může dotyčný orgán případně kromě znění smluvních dokumentů zohlednit i takové faktory, jako je způsob, kterým byly pracovní smlouvy uzavřeny mezi dotčeným zaměstnavatelem a zaměstnancem dříve plněny v praxi, okolnosti, za nichž byly tyto smlouvy uzavřeny, a obecněji charakteristické znaky a způsoby výkonu činností dotčeným podnikem, pokud tyto faktory mohou ozřejmit skutečnou povahu předmětné pracovní činnosti.

46 Pokud je na základě jiných relevantních faktorů než smluvních dokumentů zřejmé, že se situace zaměstnance fakticky liší od situace popsané v těchto dokumentech, povinnost správného použití nařízení č. 1408/71 zmíněná v bodě 42 tohoto rozsudku znamená, že je povinností dotyčné instituce, aby nehledě na znění těchto smluvních dokumentů opřela svá zjištění o skutečnou situaci zaměstnance, a případně odmítla vystavit potvrzení E 101.

47 Z judikatury mimoto vyplývá, že je věcí instituce, která již vydala potvrzení E 101, aby přehodnotila opodstatněnost tohoto vydání a případně odňala potvrzení, pokud příslušná instituce členského státu, v němž zaměstnanec vykonává práci, zpochybní správnost skutečností, z nichž vychází zmíněné potvrzení, nebo soulad s požadavky stanovenými v hlavě II nařízení č. 1408/71 (obdobně v souvislosti s čl. 14 odst. 1 nařízení č. 1408/71 viz výše uvedené rozsudky FTS, bod 56, a Banks a další, bod 43).

48 Ve smlouvách dotčených v původním řízení, jež byly zmíněny v bodech 16 a 17 tohoto rozsudku, bylo místo výkonu práce popsáno jako „provozy a stavby v Polsku a na území Evropské unie (Irsko, Francie, Velká Británie, Německo, Finsko) podle pokynů zaměstnavatele“. Jak však vyplývá z nepopřenyých informací, jež Soudnímu dvoru poskytly předkládající soud, společnost Format a ZUS, W. Kita vykonával na základě uvedených smluv trvale činnost po několik měsíců nebo po více než deset měsíců na území jediného členského státu, a sice ve Francii. Kromě toho na základě následné pracovní smlouvy, opětovně uzavřené mezi společností Format a W. Kitou na dobu určitou, posledně uvedený pracoval pouze na finském území. Ze spisu vyplývá, že v rámci každé z těchto tří smluv bylo po skončení práce W. Kitovi poskytnuto neplacené volno a následně byl předmětný pracovní poměr dohodou stran předčasně rozvázán.

49 Za takovýchto okolností nelze mít s ohledem na argumenty uvedené v bodech 39 a 40 tohoto rozsudku důvodně za to, že by zaměstnanec nacházející se v takové situaci jako W. Kita mohl spadat pod pojem „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“ ve smyslu čl. 14 odst. 2 nařízení č. 1408/71.

50 Za týchž okolností lze naopak uplatnit zásadu zakotvenou v čl. 13 odst. 2 písm. a) nařízení č. 1408/71, stejně jako se během období přerušení mezi pracovními smlouvami případně uplatní zásada plynoucí z písmena f) téhož ustanovení.

51 Je na předkládajícím soudu, aby z bodů 49 a 50 tohoto rozsudku vyvodil důsledky pro spor v původním řízení.

52 Vzhledem k předcházejícímu je třeba na položené otázky odpovědět tak, že čl. 14 odst. 2 písm. b) nařízení č. 1408/71 musí být vykládán v tom smyslu, že za takových okolností jako ve věci v původním řízení nemůže osoba, která na základě po sobě jdoucích pracovních smluv uvádějících jako místo výkonu práce území více členských států po dobu platnosti každé z těchto smluv ve skutečnosti pracuje pouze na území jednoho z těchto států, spadat pod pojem „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“ ve smyslu tohoto ustanovení.

K nákladům řízení

53 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

Článek 14 odst. 2 písm. b) nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 ze dne 14. června 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství, pozměněného a aktualizovaného nařízením Rady (ES) č. 118/97 ze dne 2. prosince 1996, ve znění nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1992/2006 ze dne 18. prosince 2006, musí být vykládán v tom smyslu, že za takových okolností jako ve věci v původním řízení nemůže osoba, která na základě po sobě jdoucích pracovních smluv uvádějících jako místo výkonu práce území více členských států po dobu platnosti každé z těchto smluv ve skutečnosti pracuje pouze na území jednoho z těchto států, spadat pod pojem „osoba obvykle zaměstnaná na území dvou nebo více členských států“ ve smyslu tohoto ustanovení.

Podpisy.

* Jednací jazyk: polština.