

Anonymiserad version

Översättning

C-879/19 - 1

Mål C-879/19

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

2 december 2019

Hänskjutande domstol:

Sąd Najwyższy (Polen)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

19 september 2019

Klagande:

FORMAT Urządzenia i Montaż Przemysłowe

Motpart:

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie

[UTELÄMNAS] BESLUT

den 19 september 2019

Sąd Najwyższy [utelämnas]

[utelämnas] [rättens sammansättning]

har i målet mellan FORMAT Urządzenia i Montaż Przemysłowe Spółka z o.o. w Warszawie

och Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie med deltagande av den berörde UA,

angående tillämpligheten av den polska lagstiftningen om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen,

[utelämnas] [förfarandefrågor]

beslutat att enligt artikel 267 FEUF begära förhandsavgörande från Europeiska unionens domstol angående följande fråga:

Ska begreppet person som normalt utför sitt arbete i två eller flera medlemsstater i artikel 14.2 första meningen i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, i dess lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 118/97 av den 2 december 1996 (EGT L 28, 1997, s. 1), ändrad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1992/2006 av den 18 december 2006 (EGT L 392, s. 1), [orig. s. 2] tolkas så, att det omfattar en person som, inom ramen för ett och samma anställningsavtal med en och samma arbetsgivare och under den period som avtalet gäller, utför arbete i minst två medlemsstater, men inte samtidigt eller parallellt, utan under flera på varandra direkt följande perioder på några månader?

II. Målet vilandeförklaras.

SKÄL

Föremålet för frågan

Den tolkningsfråga som ställts till Europeiska unionens domstol avser tolkningen av begreppet ”person som normalt utför sitt arbete i två eller flera medlemsstater” i artikel 14.2 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, i dess lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 118/97 av den 2 december 1996 (EGT L 28, 1997, s. 1), ändrad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1992/2006 av den 18 december 2006 (EGT L 392, s. 1) och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 592/2008 av den 17 juni 2008 (EUT L 177, s. 1) (nedan kallad förordning nr 1408/71).

Frågan har uppkommit i en tvist mellan bolaget Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe Sp. z o.o. (nedan kallat bolaget Format) med deltagande av en av dess anställda, UA (nedan kallad den berörde), och Zakład Ubezpieczeń Społecznych (nedan kallad ZUS eller pensionsmyndigheten), angående tillämpligheten av den polska lagstiftningen om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen. [orig. s. 3]

Tillämpliga bestämmelser

I artikel 1 h i förordning nr 1408/71 stadgas att begreppet bosättning i förordningen ska förstås som stadigvarande bosättning.

I avdelning II, med rubriken ”Bestämmande av tillämplig lagstiftning”, i förordning nr 1408/71, föreskrivs följande i artikel 13, med rubriken ”Allmänna regler”:

”1. Om något annat inte följer av artikel 14 c skall personer för vilka denna förordning gäller omfattas av lagstiftningen i endast en medlemsstat. Denna lagstiftning skall bestämmas enligt bestämmelserna i denna avdelning.

2. Om något annat inte följer av artikel 14-17 gäller följande:

a) Den som är anställd för arbete inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna medlemsstats lagstiftning, även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium eller om det företag eller den person som han är anställd hos har sitt säte eller är bosatt inom en annan medlemsstats territorium.

...

f) Den för vilken lagstiftningen i en medlemsstat upphör att gälla utan att lagstiftningen i en annan medlemsstat blir tillämplig på honom enligt någon av reglerna i föregående punkter eller enligt något undantag eller någon särskild bestämmelse i artikel 14–17 skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är bosatt uteslutande enligt bestämmelserna i den lagstiftningen.

Artikel 14 i förordning nr 1408/71, med rubriken ”Särskilda regler för andra anställda än sjömän”, har följande lydelse:

”Artikel 13.2 a skall tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

1) a) Den som arbetar inom en medlemsstats territorium hos ett företag, till vilket han normalt är knuten, och som av detta företag sänds till en annan medlemsstats territorium för att utföra arbete där för detta företags räkning skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, under förutsättning att detta arbete inte [orig. s. 4] väntas vara längre än tolv månader och han inte sänds ut för att ersätta någon som har fullgjort sin utsändningsperiod.

...

2) För den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier skall fråga om tillämplig lagstiftning avgöras på följande sätt:

a) En person som hör till den resande eller flygande personalen hos ett företag som för andras eller egen räkning bedriver internationell befordran av passagerare

eller gods med järnväg, landsvägstransporter, flyg eller inrikes sjöfart och som har sitt säte inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna stats lagstiftning ...

- b) Andra anställda än de som anges i a skall omfattas av
 - i) lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den anställde är bosatt, om han till viss del utför arbetet inom detta territorium eller om han är knuten till flera företag eller arbetsgivare inom olika medlemsstaters territorier,
 - ii) lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium det företag eller den person, som anställt honom har sitt säte eller är bosatt, om han inte är bosatt inom något av de medlemsstaters territorier där han utför arbetet”.

Art[ikel] 12a (5) fjärde stycket i rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpningen av förordning nr 1408/71, i dess ändrade och uppdaterade lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 118/97 av den 2 december 1996 (EGT L 28, 1997, s. 1), i dess lydelse enligt kommissionens förordning (EG) nr 311/2007 (EGT L 82, s. 6) och kommissionens förordning (EG) nr 120/2009 av den 9 februari 2009, L 39, s. 29 (nedan kallad förordning nr 574/72), med rubriken ”Regler som gäller de personer som avses i artikel 14.2 och 14.3, i artikel 14a.2–14a.4 och i artikel 14c i förordningen och som normalt är anställda eller egenföretagare inom två eller flera medlemsstaters territorier” har följande lydelse: **[orig. s. 5]**

Vid tillämpningen av artikel 14.2 och 14.3, artikel 14a.2–14a.4 och artikel 14c i förordningen skall följande regler gälla:

...

- 4. a) Om en anställd, som inte är bosatt inom något av de medlemsstaters territorier inom vilka han utför arbete, enligt förordningens artikel 14.2 b ii, omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium företaget eller den person som sysselsätter honom har sitt säte eller är bosatt, skall den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i den sistnämnda medlemsstaten lämna den anställde ett intyg som anger att han omfattas av den lagstiftning och sända en kopia av det till den institution som har utsetts av den behöriga myndigheten i varje annan medlemsstat
 - i) inom vars territorium den anställde utför en del av sitt arbete,
 - ii) inom vars territorium den anställde är bosatt.
- b) Punkt 2 b ovan skall gälla även dessa fall.

Bakgrund till tvisten och det rättsliga förfarandet

1. Genom beslut av den 13 februari 2008, med stöd av artikel 14.1 a och artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71, avslog ZUS den ansökan som UA, som är anställd av bolaget Format, ingett om utfärdande av ett intyg på formulär E 101 om att han från den 23 december 2007 till den 31 december 2009 omfattades av det polska systemet för social trygghet på grund av att han utfört arbete i andra EU-medlemsstater än Polen.
2. Genom dom av den 11 april 2011 avslog Sąd Okręgowy w Warszawie (Regiondomstolen i Warszawa) bolaget Formats och UA:s överklagande av pensionsmyndighetens beslut.
3. Sąd Okręgowy (Regiondomstolen) slog fast att UA:s arbetsgivare är Format, som har sitt säte i Polen, att UA har hemvist i Polen, att han mellan den 5 november 2007 och den 6 januari 2008 arbetade i Storbritannien, att han arbetade i Frankrike från den 7 januari 2008 och att han **[orig. s. 6]** utförde arbete i båda dessa medlemsstater på grundval av samma avtal av den 20 oktober 2006 om tillfällig anställning till den 31 december 2009.
4. Enligt Sąd Okręgowy (Regiondomstolen) finns det inte anledning att tillämpa artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71 i förevarande fall, eftersom denna bestämmelse endast avser personer som arbetar samtidigt för en arbetsgivare i flera medlemsstater. UA är inte en person som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier i den mening som avses i artikel 14.2 b i förordningen. Denna bestämmelse avser nämligen arbetstagare som inte omfattas av artikel 14.2 a och som ofta förflyttar sig mellan medlemsstaterna i samband med utövandet av sina arbetsuppgifter. Han utförde emellertid arbete varaktigt i först Storbritannien och därefter i Frankrike.
5. Sąd Okręgowy (Regiondomstolen) konstaterade att UA, inom ramen för ett anställningsavtal som ingåtts med bolaget [Format], inte ”normalt arbetade” inom två eller flera medlemsstaters territorier, utan arbetade under flera månader i en enda medlemsstat, vilket innebär att artikel 13.2a i förordning nr 1408/71 är tillämplig på honom.
6. Sąd Apelacyjny w Warszawie (Appellationsdomstolen i Warszawa) ogillade genom dom av den 23 januari 2018 bolaget [Format]s överklagande av domen i första instans.
7. Vad gäller tolkningen av uttrycket ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier”, framgår det av domen från Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) av den 5 november 2009 att bestämmelsen i artikel 14.2 b ii i förordningen avser personer som är anställda av en arbetsgivare, vilken bedriver verksamhet i flera medlemsstater, och som arbetar i dessa medlemsstater, under förutsättning att arbetstagarens bosättningsort inte sammanfaller med den ort där arbetet utförs. Domstolen godtog att denna bestämmelse avser arbete inom ramen för flera kortvariga vistelser i olika medlemsstater. Begreppet person som normalt

arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier avser således en person som vid samma tidpunkt arbetar i flera medlemsstater för en arbetsgivare som bedriver verksamhet i flera medlemsstater. ”Relevant är således [orig. s. 7] utförande av arbete i olika medlemsstater vid samma tidpunkt (och således samtidigt)”.

8. Vidare konstaterade Sąd Apelacyjny (Appellationsdomstolen), med hänvisning till EU-domstolens dom av den 4 oktober 2012 i mål C-115/11, Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe Sp. z o.o. mot Zakłady Ubezpieczeń Społecznych (ECLI:EU:C:2012:606), att ”det materiella tillämpningsområdet enligt artikel 14.2 i förordningen utesluter fall där arbete inom en enda medlemsstat utgör den normala situationen för den berörda personen, vilket tycks vara fallet i detta mål.” Enligt Sąd Apelacyjny (Appellationsdomstolen) omfattar detta begrepp inte fall där arbete inom en enda medlemsstat utgör den normala situationen för den berörda personen.
9. Enligt Sąd Apelacyjny (Appellationsdomstolen) var den normala situationen för UA att utföra arbete i en enda medlemsstat. Med hänsyn till längden på perioderna av arbete i en medlemsstat (några månader i Storbritannien och Frankrike), som har samband med det som kännetecknar arbetet (byggnadsarbeten) och bolaget [Format]s verksamhet (byggnadsarbeten i flera medlemsstater), finns det inte några svårigheter att fastställa vilken lagstiftning som är tillämplig enligt den allmänna principen.
10. Format överklagade denna dom från Sąd Apelacyjny (Appellationsdomstolen) till Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) och åberopade en grund avseende åsidosättande av artikel 14.2 b ii i förordning nr 1408/71 och artikel 12a.4 i förordning nr 574/72. Format begärde också att följande tolkningsfråga skulle hänskjutas till EU-domstolen: Är villkoren i artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71 – i situationer där en anställd, vid ett företag som har sitt säte i en medlemsstat, arbetar på grundval av ett enda anställningsavtal med denna arbetsgivare/detta företag växelvis (på varandra följande) på byggarbetsplatser (i fabriker, filialer, avdelningar) i minst två andra medlemsstater på vars territorium denne inte har hemvist, tillämpar lagstiftningen i den förstnämnda staten under den period som avtalet gäller – uppfyllda för tillämpning av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten under den period som avtalet gäller.

Om tolkningsfrågan [orig. s. 8]

11. Vid prövningen av bolaget Formats överklagande hyser Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) tvivel angående tolkningen av artikel 14.2 i förordning (EEG) nr 1408/71 vad gäller formuleringen ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier”. Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) har ställt denna fråga till EU-domstolen för att få klarhet i huruvida artikel 14.2 i förordning nr 1408/71 ska tolkas så, att under sådana omständigheter som är för handen i målet vid den nationella domstolen kan en person – som, på grundval av ett och samma anställningsavtal som anger flera medlemsstater som plats för arbetets utförande,

under avtalets giltighetstid inte arbetar samtidigt eller parallellt i dessa medlemsstater, utan under två på varandra följande perioder på flera månader – omfattas av begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier” i den mening som avses i denna bestämmelse.

12. I domen av den 4 oktober 2012 i mål C-115/11, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe Sp. z o.o. mot Zakłady Ubezpieczeń Społecznych*, ECLI:EU:C:2012:606, slog domstolen fast att artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71 ska tolkas så, att den som inom ramen för successiva anställningsavtal, där flera medlemsstater anges som arbetsplats, i praktiken endast arbetar i en medlemsstat i taget under den period som varje avtal avser – under sådana omständigheter som dem i det nationella målet –, inte kan omfattas av begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier”, i den mening som avses i bestämmelsen.
13. Enligt *Sąd Najwyższy* (Högsta domstolen) skiljer sig omständigheterna i förevarande fall från dem i det mål där *Sąd Apelacyjny w Warszawie* (Appellationsdomstolen i Warszawa) ställde en fråga till EU-domstolen, som besvarades i mål C-115/11. För det första har UA utfört arbete i två medlemsstater på grundval av ett enda anställningsavtal, medan Wiesław Kita hade arbetat i flera medlemsstater [orig. s. 9] på grundval av på varandra följande anställningsavtal. För det andra har UA utfört arbete i flera medlemsstater inom ramen för ett enda avtal under två på varandra följande perioder, medan Wiesław Kita i realiteten under giltighetstiden för vart och ett av dessa avtal endast arbetade i en av dessa stater.
14. EU-domstolens dom av den 4 oktober 2012 i mål C-115/11 skingrar följaktligen inte tvivlet angående tolkningen av artikel 14.2 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 med avseende på omständigheterna i förevarande fall. Det skulle nämligen vara otydligt om begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier” i den mening som avses i artikel 14.2 i förordning nr 1408/71 – förutom arbetstagare som arbetar i mer än en medlemsstat samtidigt – även omfattar dem som ... enligt sina anställningsavtal ska arbeta i flera medlemsstater, utan att arbetet behöver utföras i flera medlemsstater samtidigt eller nästan samtidigt” (se dom av den 4 oktober 2012 i mål C-115/12, punkt 35).
15. Mot bakgrund av omständigheterna i förevarande fall ska särskilt frågan ställas huruvida begreppet den som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater endast omfattar personer som inom ramen för ett enda anställningsavtal ”samtidigt eller nästan samtidigt” arbetar ”överlappande” på mer än en medlemsstats territorium, eller också omfattar personer som i enlighet med och under giltighetstiden för ett anställningsavtal utför arbete under på varandra följande perioder (alternerande) i flera medlemsstater.
16. Det ska i detta avseende påpekas att det framgår av punkt 19 i EU-domstolens dom av den 12 juli 1973 i mål 13/73, *Anciens Etablissements D. Angenieux fils aîné och Caisse primaire centrale d'assurance maladie de la région parisienne mot*

Willy Hakenberg, att begreppet den som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater avser personer i sammanhängande och fortlöpande anställningsförhållanden som samtidigt eller under på varandra följande perioder arbetar i flera medlemsstater, men att det inte avser personer som enligt ett anställningsavtal under en viss period arbetar i en medlemsstat och därefter, enligt ett annat anställningsavtal, följande år [**orig. s. 10**] utför arbete i en annan medlemsstat. Mot bakgrund av denna dom ska begreppet den som normalt arbetar förstås i vid mening som utförande av arbete ”samtidigt eller under på varandra följande perioder” i flera medlemsstater.

17. Denna slutsats sammanfaller med den som Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) gett uttryck för i domen av den 3 april 2019 i målet II UK 576/17 mellan bolaget Format och ZUS med deltagande av den berörde T. K. angående utfärdande av ett E 101-intyg, där den domstolen slog fast att det ”av den tolkning som gjordes i EU-domstolens dom av den 4 oktober 2012, C-115/11 (...), inte kan dras slutsatsen att artikel 14.2 i förordning nr 1408/71 inte (också) omfattar personer som inom ramen för ett anställningsavtal är skyldiga att arbeta permanent i flera medlemsstater (arbete som kännetecknas av på varandra följande eller alternerande arbetsuppgifter i mer än en medlemsstat)”.
- [18]. Vid en tolkning som den som gjorts i punkterna 16–17 ovan av begreppet person som normalt arbetar i den mening som avses i artikel 14.2 i förordning nr 1408/71, bör Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) bifalla bolaget Formats överklagande, som grundar sig på en liknande grund, nämligen att nämnda begrepp ska förstås så, att det även omfattar personer som utför arbete ”på grundval av ett enda anställningsavtal med denna arbetsgivare/detta företag växelvis (på varandra följande) på byggarbetsplatser (i fabriker, filialer, avdelningar) i minst två andra medlemsstater”.
- [19]. Till skillnad från den tolkning som gjorts i punkterna 16–17 ovan av begreppet person som normalt arbetar i två eller flera medlemsstater fastställde Sąd Najwyższy (Högsta domstolen) – i domen av den 17 oktober 2018 i mål II UK 305/17 mellan Format och ZUS med deltagande av den berörde J. O. angående en begäran om att omfattas av den polska lagstiftningen om systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen – att artikel 14.2 i förordning nr 1408/71 ”endast kan tillämpas på arbetstagare för vilka den normala situationen är utförande av arbete i två eller flera medlemsstater, vilket innebär att arbetet ska utföras samtidigt, och inte successivt under lång tid i en medlemsstat. I ett sådant fall utför arbetstagaren normalt arbete i [**orig. s. 11**] en och samma medlemsstat, även om medlemsstaten efter ett tag byts”.
- [20]. Vid denna tolkning, som framgår av punkt 17 ovan, kan bolaget Formats överklagande inte vinna bifall.
- [21]. Sąd Najwyższy (Högsta domstolen), som också ställer denna rättsliga fråga till EU-domstolen för att rättspraxis i Polen inte ska utvecklas i strid med unionsrätten

(se domarna av den 15 september 2005 i mål C-495/03, Intermodal Transports, punkt 38, av den 12 juni 2008 i mål C-458/06, Gourmet Classic, punkt 32), lutar åt den tolkning av artikel 14.2 i förordning nr 1408/71 som gjordes i domen av den 17 oktober 2018 i målet II UK 305/17.

[utelämnas]

ARBETS
DOKUMENT