Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
JÁN MAZÁK
3 päivänä toukokuuta 2012 [1]

Asia C-115/11

Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe Spółka z o. o.
vastaan
Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie

(Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawien (Puola) esittämä ennakkoratkaisupyyntö)

Siirtotyöläisten sosiaaliturva — Sovellettavan lainsäädännön määrittäminen — Kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevä henkilö — Työskentely toisiaan seuraavina ajanjaksoina ja perättäisten työsopimusten perusteella — E 101 -todistus — Työsopimuksen ja tosiasiallisen suorituksen välinen ero

I Johdanto

1. Sąd Apelacyjny w Warszawie (muutoksenhakutuomioistuin, Varsova) (Puola) esitti 15.12.2010 tekemällään päätöksellä, joka saapui unionin tuomioistuimeen 2.3.2011, unionin tuomioistuimelle SEUT 267 artiklan nojalla ennakkoratkaisukysymyksiä, jotka koskevat sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä 14.6.1971 annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71, sellaisena kuin se on muutettuna ja ajan tasalle saatettuna 2.12.1996 annetulla neuvoston asetuksella (EY) N:o 118/97,[2] sellaisena kuin se on muutettuna 18.12.2006 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EY) N:o 1992/2006,[3] (jäljempänä asetus N:o 1408/71 tai asetus) 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan tulkintaa.

2. Ennakkoratkaisupyyntö esitettiin asiassa, jossa asianosaisina ovat Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe Sp. z o. o. -niminen yhtiö (jäljempänä Format) ja työntekijä Wiesław Kita yhtäältä sekä toisaalta Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie (sosiaaliturvalaitos, Varsovan 1. toimisto, jäljempänä ZUS) ja joka koskee Kitaan sovellettavan lainsäädännön määrittämistä asetuksen N:o 1408/71 nojalla.

3. Tässä yhteydessä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, voidaanko henkilöä Kitan kaltaisessa tilanteessa pitää asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettuna ”kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevänä henkilönä”, jolloin voidaan poikkeuksellisesti soveltaa palkatun työntekijän asuinjäsenvaltion – tässä tapauksessa Puolan – lainsäädäntöä.

1 — Alkuperäinen kieli: englanti.
2 — EYVL 1997, L 28, s. 1.
3 — EUVL L 392, s. 1.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

4. Asetuksen N:o 1408/71 13 artiklassa, jonka otsikkona on ”Yleiset säännöt”, säädetään sovellettavan lainsäädännön määrittämisestä tässä merkityksellisin osin seuraavaa:

”1. Jollei 14 c artiklasta tai 14 f artiklasta muuta johdu, henkilöt, joihin tätä asetusta sovelletaan, ovat vain yhden jäsenvaltion lainsäädännön alaisia. Tämä lainsäädäntö määrätään tämän osaston säännösten mukaisesti.

2. Jollei 14–17 artiklasta muuta johdu:

a) jäsenvaltion alueella työskentelevä henkilö on tämän valtion lainsäädännön alainen, vaikka hän asuu toisen jäsenvaltion alueella ja vaikka hänen työnantajanaan toimivan yrityksen tai yksityisen henkilön kotipaikka on toisen jäsenvaltion alueella;

– –”

5. Asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan, jonka otsikkona on ”Palkatussa työssä olevia muita henkilöitä kuin merimiehiä koskevat erityissäännöt”, 1 ja 2 kohdassa säädetään tässä merkityksellisin osin seuraavaa:

”Edellä 13 artiklan 2 kohdan a alakohdassa olevaa sääntöä sovelletaan ottaen huomioon seuraavat poikkeukset ja olot:

1) a) Jäsenvaltion alueella toimivan yrityksen palveluksessa tavallisesti työskentelevään henkilöön, jonka tämä yritys lähettää toisen jäsenvaltion alueelle suorittamaan siellä työtä tämän yrityksen palveluksessa, sovelletaan edelleen ensiksi mainitun jäsenvaltion lainsäädäntöä edellyttäen, että tämän työskentelyn arvioitu kesto ei ole enempää kuin 12 kuukautta ja että häntä ei lähetetä korvaamaan toista työntekijää, jonka komennus on päättynyt.

   b) Jos tehtävän työn kesto ennalta arvaamattomista syistä on alun perin arvioitua pidempi ja on pidempi kuin 12 kuukautta, ensiksi mainitun valtion lainsäädäntöä sovelletaan edelleen työn päättymiseen saakka edellyttäen, että sen jäsenvaltion toimivaltainen viranomainen, jonka alueelle kysymyksessä oleva henkilö on lähetetty, tai tämän viranomaisen nimeämä toimielin, antaa siihen suostumuksensa; tällaista suostumusta on pyydettävä ennen alkuperäisen 12 kuukauden kauden päättymistä. Tällaista suostumusta ei kuitenkaan voida antaa kaudeksi, joka on pidempi kuin 12 kuukautta.

2) Kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevään henkilöön sovelletaan seuraavalla tavalla määrättyä lainsäädäntöä:

   a) Matkustavan tai lentävän henkilökunnan jäsen yrityksessä, joka toisen lukuun tai omaan lukuunsa harjoittaa kansainvälistä liikennettä kuljettaen matkustajia tai tavaraa rautateitse, maanteitse, lentoteitse tai sisävesitse ja jolla on kotipaikka jäsenvaltion alueella, on viimeksi mainitun valtion lainsäädännön alainen seuraavin rajoituksin:

      – –

   b) Muu kuin a alakohdassa tarkoitettu henkilö on

      i) sen jäsenvaltion lainsäädännön alainen, jonka alueella hän asuu, jos hän harjoittaa toimintaansa osittain tällä alueella tai jos hän työskentelee useille yrityksille tai useille työnantajille, joiden kotipaikat ovat eri jäsenvaltioiden alueella; tai

ii) sen jäsenvaltion lainsäädännön alainen, jonka alueella hänet työllistävän yrityksen tai henkilön kotipaikka sijaitsee, jos hän ei asu minkään sellaisen jäsenvaltion alueella, joissa hän harjoittaa toimintaansa.”

III Tosiseikat, oikeudenkäyntimenettely ja ennakkoratkaisukysymykset

6. Ennakkoratkaisupyynnön mukaan Format, jonka kotipaikka on Varsovassa, toimii rakennusalalla aliurakoitsijana ja harjoittaa toimintaa eri jäsenvaltioiden markkinoilla. Vuonna 2008 sillä oli viisillä tai kuusilla markkinoilla samanaikaisesti noin 15–18 rakennusurakkaa. Formatin toimintatapana oli työllistää Puolassa palvelukseen otettuja työntekijöitä ja kiinnittää heidät yrityksen tarpeiden ja suoritettavien töiden mukaan eri jäsenvaltioissa suoritettaviin rakennusurakoihin.

7. Työntekijä, jonka Format halusi kiinnittää toiselle työmaalle, sai määräyksen matkustaa. Kun rakennussopimus oli päättynyt eikä kyseiselle työntekijälle ollut työtä, tämä palasi Puolaan ja odotti työtä, jolloin hän sai joko palkatonta lomaa tai työsopimus päätettiin. Tämä riippui töiden määrästä; niitä oli vuosina 2008 ja 2009 tarjolla vähemmän (kriisivuodet). Työntekijöiden oli lähtökohtaisesti tarkoitus työskennellä Euroopan unionin jäsenvaltioissa. Vuosina 2008 ja 2009 yksikään Formatin työntekijä ei työskennellyt Puolassa.

8. Asetuksen N:o 1408/71 1 artiklan h alakohdan määritelmän mukainen Kitan asuinpaikka (vakinainen oleskelupaikka) on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan Puola.

9. Kita työskenteli Formatin palveluksessa täysipäiväisesti kolmeen otteeseen määräajaksi tehtyjen työsopimusten perusteella.

10. Ensimmäinen määräaikainen sopimus tehtiin ajalle 17.7.2006–31.1.2007, ja sitä jatkettiin 22.12.2007 asti. Sopimus päätettiin 30.11.2006. Sen 2 §:n 2 kohdassa työn suorituspaikaksi ilmoitettiin yritykset ja rakennustyömaat Puolassa ja Euroopan unionin alueella (Irlanti, Ranska, Iso-Britannia, Saksa, Suomi) työnantajan määräysten mukaisesti. Kita työskenteli kyseisen sopimuksen perusteella ainoastaan Ranskassa.

11. ZUS antoi toimivaltaisena eläkelaitoksena 17.7.2006 ja 22.12.2007 väliselle ajanjaksolle asetuksen (ETY) N:o 574/72[4] 11 a artiklassa tarkoitetun E 101 -todistuksen, jolla vahvistettiin asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan perusteella, että Kitaan sovellettiin Puolan lainsäädäntöä. Sopimuksen päättämisen jälkeen todistusta muutettiin siten, että se oli voimassa 30.11.2006 asti.

12. Formatin ja Kitan välillä tehtiin 2.1.2007 toinen määräaikainen työsopimus ajalle 4.1.2007–21.12.2008. Sopimuksen 2 §:n 2 kohdassa työskentelypaikaksi ilmoitettiin Puola ja Euroopan unionin alue (Irlanti, Ranska, Iso-Britannia, Saksa, Suomi) työnantajan määräysten mukaisesti.

13. Kita työskenteli tämän sopimuksen nojalla Puolan ulkopuolella Ranskassa. Sopimus päättyi osapuolten sopimuksella 5.4.2008, ja Kita oli ollut 22.8.2007–31.12.2007 työkyvytön sairauden vuoksi. ZUS muutti siksi annettua E 101 -todistusta 8.1.2008 siten, että se oli voimassa 22.8.2007 asti.

4 — Sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin ja heidän perheenjäseniinsä annetun asetuksen (ETY) N:o 1408/71 täytäntöönpanomenettelystä 21.3.1972 annettu neuvoston asetus N:o 574/72 (EYVL L 74, s. 1), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasian tosiseikkoihin.

14. ZUS kieltäytyi – Puolan lainsäädännön sekä asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan a alakohdan ja 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan perusteella – 23.7.2008 tekemällään, Formatille ja Kitalle osoitetulla päätöksellä (jäljempänä riidanalainen päätös) antamasta Kitalle E 101 -todistusta häneen sovellettavasta lainsäädännöstä ja vahvistamasta siinä, että hän kuului 1.1.2008–21.12.2008 ja 1.1.2009–31.12.2009 Puolan sosiaaliturvajärjestelmään. Päätöksen mukaan Kita ei ole Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevä henkilö vaan työnantajan tilanteen perusteella lähetetty työntekijä.

15. Formatin ja Kitan välillä tehtiin kolmas määräaikainen työsopimus 24.7.2008 eli riidanalaisen päätöksen tekemisen jälkeen. Se tehtiin ajalle 30.7.2008–31.12.2012, ja työskentelypaikaksi ilmoitettiin sama kuin kahdessa aikaisemmassakin sopimuksessa. Sopimukseen 24.7.2008 tehdyllä lisäyksellä kuitenkin määrättiin, että työskentelypaikka Suomessa on Olkiluodon ydinvoimala. Suomessa työskentelyn jälkeen Kitalle myönnettiin 1.11.2008 lähtien palkatonta lomaa 30.9.2009 asti, ja hänet vapautettiin näin velvollisuudesta tehdä palkattua työtä. Työsopimus päättyi osapuolten 16.3.2009 tekemällä sopimuksella.

16. Format riitautti riidanalaisen päätöksen Sąd Okręgowy – Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Warszawiessa (alueellinen tuomioistuin – Varsovan alueen sosiaaliturva-asioita käsittelevä tuomioistuin), joka hylkäsi kanteen 12.2.2009 antamallaan tuomiolla sillä perusteella, ettei Kita täytä asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetun lähetetyn työntekijän edellytyksiä, koska Format ei harjoita pääasiallisesti toimintaa siinä valtiossa, jossa sen kotipaikka on. Sąd Okręgowy katsoi lisäksi, ettei Kita ole ”kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevä henkilö” vaan että hän on työskennellyt useamman tai jopa yli kymmenen kuukauden ajan pysyvästi ainoastaan yhden jäsenvaltion alueella (ensin Ranskassa ja sitten Suomessa), minkä vuoksi hänen tilanteeseensa sovelletaan unionin yleisiä yhteensovittamissääntöjä, joiden mukaan sovellettavat säännökset on määritettävä työn suorittamispaikan periaatteen mukaan.

17. Sekä Format että Kita valittivat Sąd Okręgowyn tuomiosta ennakkoratkaisua pyytäneeseen tuomioistuimeen.

18. Format väittää ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa vireillä olevassa oikeudenkäynnissä, että järjestelmästä, jonka mukaisesti sen työntekijät työskentelevät, säädetään asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa, jossa ei edellytetä, että samana kautena on työskenneltävä kahden tai useamman jäsenvaltion alueella, eikä viitata tietyllä tavalla määritettyihin ajanjaksoihin tai siihen, miten usein työntekijät vaihtavat paikkakuntaa tai ylittävät rajan.

19. Kita esittää saman perustelun ja väittää valituksessaan, että hänen tilanteeseensa on asianmukaista soveltaa asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohtaa, koska hän on työsuhteessaan Format-yritykseen jo ”työskennellyt tavallisesti kahden tai useamman jäsenvaltion alueella”, nimittäin sellaisten sopimusten perusteella, jotka oli tehty kuuden valtion aluetta varten, vaikka työtä oli toistaiseksi tehty ainoastaan kahden jäsenvaltion (Ranskan ja Suomen) alueella. Kita toteaa lisäksi, että jos hän siirtyisi rakennustyömaalle Puolaan, häneen sovellettaisiin myös 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa.

20. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa ennakkoratkaisupyynnössä, että Sąd Najwyższy (ylimmän oikeusasteen tuomioistuin) katsoi toisessa Formatin palveluksessa työskennellyttä henkilöä koskeneessa asiassa, ettei asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa käytetty kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevän henkilön käsite ole yksiselitteinen. Tämä käsite voi sen mukaan tarkoittaa joko i) työntekijää, joka työskentelee yhden työsuhteen perusteella samanaikaisesti useammassa jäsenvaltiossa, tai ii) henkilöä, joka työskentelee yhden työnantajan kanssa tehdyn työsopimuksen perusteella useassa jäsenvaltiossa toisiaan seuraavina ajanjaksoina. Kun otetaan huomioon asetuksen tavoitteet ja etenkin se, että asetuksen tavoitteena on poistaa hallinnolliset tai tekniset vaikeudet, joita aiheutuisi työn suorituspaikan lainsäädännön soveltamista koskevan periaatteen noudattamisesta tilapäisen työskentelyn yhteydessä, ja edistää

työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, kyseisen tuomioistuimen mukaan työntekijää olisi järkevää pitää asetuksen 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa tarkoitettuna usean jäsenvaltion alueella ”tavallisesti työskentelevänä” henkilönä, jos hän on yhden työsuhteen perusteella velvollinen työskentelemään jatkuvasti (tavallisesti) useissa muissa jäsenvaltioissa kuin siinä, jossa hän asuu.

21. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan edellä esitetyn tulkinnan yhteydessä herää kaksi kysymystä. Ensinnäkään ei ole selvää, onko merkityksellistä, kuinka pitkiä ovat toisiaan seuraavat ajanjaksot, joiden aikana työvelvoitteet suoritetaan yksittäisissä jäsenvaltioissa, ja näiden ajanjaksojen väliset keskeytykset. Tätä ratkaistaessa ei voida jättää huomiotta asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan a alakohtaa, jossa säädetään 12 kuukauden pituisesta ajallisesta rajoituksesta työntekijöiden tilapäisen lähettämisen yhteydessä.

22. Toiseksi herää kysymys, voidaanko asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohtaa soveltaa, jos työsopimukseen perustuva velvoite työskennellä jatkuvasti useammassa jäsenvaltiossa sisältää velvoitteen työskennellä siinä jäsenvaltiossa, jossa työntekijä asuu, kun työskentely kyseisessä valtiossa näyttää olevan pois suljettu työsopimuksen tekohetkellä. Jos tähän vastataan kieltävästi, lisäksi herää kysymys, voidaanko asetuksen 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa soveltaa.

23. Tässä tilanteessa Sąd Apelacyjny päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Tarkoittaako se seikka, että – – neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71 – – 14 artiklan 2 kohdan ensimmäisen virkkeen henkilöllinen soveltamisala koskee ’kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevää henkilöä’ – jonka osalta tämän säännöksen b alakohdassa täsmennetään, että kyseessä on muu kuin a alakohdassa tarkoitettu henkilö – sellaisen työntekijän tapauksessa, joka työsuhteen perusteella on yhden työnantajan palveluksessa,

a) että häntä pidetään tällaisena henkilönä silloin, kun hän työn luonteen vuoksi työskentelee samanaikaisesti, myös suhteellisen lyhyitä ajanjaksoja, eri jäsenvaltioissa ja näin ollen tässä yhteydessä ylittää usein jäsenvaltioiden välisen rajan,

ja myös

b) että häntä pidetään tällaisena henkilönä myös silloin, kun hänellä on yhden työsuhteen puitteissa velvollisuus työskennellä jatkuvasti (tavallisesti) useissa jäsenvaltioissa, muun muassa siinä jäsenvaltiossa, jonka alueella hän asuu, tai useissa muissa jäsenvaltiossa kuin asuinjäsenvaltiossaan

– joko riippumatta niiden toisiaan seuraavien ajanjaksojen pituudesta, joiden aikana hän suorittaa työnsä yksittäisissä jäsenvaltioissa, ja niiden välissä olevien keskeytysten pituudesta tai ajallisin rajoituksin?

2) Jos edellä olevaan b alakohtaan vastataan myöntävästi, voidaanko asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohtaa soveltaa sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijän ja yhden työnantajan välillä olevaan työsuhteeseen perustuvien velvoitteiden nojalla työ on suoritettava jatkuvasti useammassa jäsenvaltiossa ja jossa velvoitteiden suorittamiseen sisältyy työskentely siinä jäsenvaltiossa, jossa työntekijä asuu, silloinkin, kun tällainen tilanne – työskentely juuri tässä jäsenvaltiossa – näyttää olevan pois suljettu työsopimuksen tekoaikaan, ja jos tähän vastataan kieltävästi, voidaanko siinä tapauksessa soveltaa asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa?”

IV Oikeudellinen arviointi

A *Alustavat huomautukset*

24. Ennen asian arviointia vaikuttaa aiheelliselta esittää muutamia alustavia huomautuksia, joissa selvitetään ennakkoratkaisukysymysten yhteydessä esiin tulevia seikkoja.

25. Kysymyksillään, joita on asianmukaista tarkastella yhdessä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii lähinnä varmistamaan, oliko siinä vireillä olevassa asiassa Kitan tilanteeseen sovellettava kyseessä olevina ajanjaksoina – kun asetusta N:o 1408/71 ja erityisesti sen 14 artiklassa säädettyjä poikkeuksia sovelletaan asianmukaisesti – Puolan sosiaaliturvalainsäädäntöä eli sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa hän asuu, jolloin ZUS:n olisi toimivaltaisena laitoksena pitänyt antaa E 101 -todistus, jolla vahvistetaan kyseiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluminen.

26. Tässä yhteydessä on ensinnäkin huomautettava, että ennakkoratkaisupyynnön perusteella ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin olettaa, ettei asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan a alakohtaa, joka koskee työntekijöiden tilapäistä lähettämistä, voida soveltaa Kitan tilanteeseen, ilmeisesti siksi, ettei hänen työnantajanaan oleva Format-yritys tavallisesti harjoita merkittävää toimintaa Puolassa eli siinä jäsenvaltiossa, johon se on sijoittautunut, mitä kyseisessä säännöksessä edellytetään. [5]

27. En kyseenalaista edellä esitettyä arviointia tässä menettelyssä, koska myös istunnossa vahvistettiin, ettei Format harjoittanut rakennustoimintaa Puolassa asian kannalta merkityksellisinä ajanjaksoina.

28. Näin ollen kansallinen tuomioistuin tiedustelee kysymyksissään ainoastaan lähinnä sitä, voiko Kitan kaltainen tilanne kuulua asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan tai 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdan soveltamisalaan, kun asetuksen 14 artiklan 2 kohdan ensimmäisen virkkeen perusteella molempien säännösten soveltamisedellytyksenä on, että kyseessä on ”kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevä henkilö”.

29. Tässä yhteydessä on tärkeää huomauttaa seuraavaksi, että käsiteltävän asian tosiseikoille on ominaista – kuten jotkin tämän menettelyn asianosaisista ja muista osapuolista ovat perustellusti huomauttaneet ja kuten erityisesti toisen kysymyksen sanamuodosta ilmenee – että Formatin ja Kitan välillä tehtyjen työsopimusten ehdot poikkeavat siitä, miten kyseiset sopimukset on tosiasiallisesti pantu täytäntöön, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen esittämät kysymykset ovat jossain määrin epäselviä.

30. Työsopimuksissa työn suorituspaikaksi ilmoitettiin kaikissa tapauksissa yritykset ja rakennustyömaat Puolassa ja Euroopan unionin alueella (Irlanti, Ranska, Yhdistynyt kuningaskunta, Saksa, Suomi) työnantajan määräysten mukaisesti.

31. Kuten kansallisen tuomioistuimen ja asianosaisten toimittamista tiedoista ilmenee, Kitan tosiasiallinen tilanne oli kuitenkin se, että yhden työnantajan (Format) kanssa oli tehty peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia, joiden kaikkien perusteella työntekijä työskenteli jatkuvasti usean tai yli kymmenen kuukauden ajan yhden ainoan jäsenvaltion alueella, nimittäin ensimmäisen kyseessä olevan työsopimuksen – samoin kuin muiden aikaisempien määräaikaisten sopimusten – perusteella Ranskassa ja seuraavan sopimuksen perusteella Suomessa. Lisäksi on todettava, että kansallisen tuomioistuimen toteamusten mukaan asetuksen N:o 1408/71 1 artiklan h alakohdassa tarkoitettu Kitan vakinainen oleskelupaikka oli Puola myös ajanjaksoina, joina hän työskenteli Ranskassa tai Suomessa.

5 — Ks. vastaavasti erityisesti asia C-202/97, FTS, tuomio 10.2.2000 (Kok., s. I-883, 45 kohta).

32. Lisäksi käy ilmi, että kaikissa tapauksissa töiden päätyttyä työntekijälle myönnettiin palkatonta lomaa ja työsopimus päättyi ennenaikaisesti osapuolten sopimuksella. Kiistatonta ja myös toisen kysymyksen taustalla olevana oletuksena näyttää lisäksi olevan, ettei Kita työskennellyt kyseisten sopimusten perusteella tosiasiallisesti lainkaan asuinjäsenvaltionsa Puolan alueella.

33. Jotta kansalliselle tuomioistuimelle voidaan antaa asianmukainen ja hyödyllinen vastaus, on nähdäkseni erotettava käsitteellisesti toisistaan ensinnäkin asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan ja 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdan soveltamisedellytyksiä koskeva tulkintakysymys sekä toiseksi erot, joita esiintyy käsiteltävässä asiassa työsopimusten ja niissä ”ennustettujen” työn suorituspaikkojen – joiden perusteella Format haki E 101 -todistusta – ja sen välillä, miten velvoitteet tosiasiallisesti pantiin täytäntöön kyseisten sopimusten perusteella.

34. Näin ollen tarkastelen seuraavaksi Kitan edellä kuvaillun tosiasiallisen tilanteen huomioon ottaen edellä mainituissa asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan säännöksissä säädettyjä edellytyksiä ja käsittelen sen jälkeen kyseessä olevien sopimusten ehtojen ja niiden tosiasiallisen täytäntöönpanon välistä eroa. Viimeksi mainittu seikka koskee lähinnä sitä, miten – tai pikemminkin minkä tosiseikkojen ja todisteiden perusteella – toimivaltaisen viranomaisen on E 101 -todistuksen antamista varten selvitettävä, täyttyvätkö jonkin asetuksen 14 artiklan 2 kohdassa säädetyn poikkeuksen soveltamisedellytykset tietyssä tapauksessa.

B *Asianosaisten ja muiden osapuolten pääasialliset lausumat*

35. Tämän ennakkoratkaisupyynnön yhteydessä kirjallisia huomautuksia ovat esittäneet Format, ZUS, Puolan, Belgian ja Saksan hallitukset sekä komissio. Saksan hallitusta lukuun ottamatta nämä asianosaiset ja muut osapuolet olivat edustettuina myös 29.2.2012 pidetyssä istunnossa.

36. Format väittää, että asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan soveltamisalaan kuuluu myös henkilö, joka on yhden työsuhteen perusteella velvollinen työskentelemään jatkuvasti useassa jäsenvaltiossa riippumatta niiden toisiaan seuraavien ajanjaksojen pituudesta, joiden aikana työvelvoitteet suoritetaan kyseisissä jäsenvaltioissa, ja niiden välillä olevien keskeytysten pituudesta, ja ehdottaa lähinnä, että ennakkoratkaisukysymyksiin vastataan myöntävästi. Muut asianosaiset ja osapuolet – joiden lausumia ei myöskään esitetä tässä yksityiskohtaisesti – ehdottavat erilaisia määritelmiä kyseiseen säännökseen sisältyvälle kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevän henkilön käsitteelle, ja useimmat niistä katsovat, että asetuksen 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohtaa on tulkittava suppeammin kuin Format väittää.

C *Arviointi*

37. Aluksi on huomautettava, että asetuksen N:o 1408/71 II osaston säännökset, joihin 14 artiklan 2 kohta kuuluu, muodostavat unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan täydellisen ja yhtenäisen lainvalintasäännösten järjestelmän, jonka tarkoituksena on saattaa unionin alueella liikkuva työntekijä pelkästään yhden jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmän alaiseksi, jotta voitaisiin välttää useiden kansallisten lainsäädäntöjen soveltaminen työntekijään ja tästä aiheutuvat hankaluudet. Tämä periaate ilmaistaan erityisesti asetuksen N:o 1408/71 13 artiklan 1 kohdassa, jossa säädetään, että työntekijät, joihin tätä asetusta sovelletaan, ovat vain yhden jäsenvaltion lainsäädännön alaisia. [6]

6 — Ks. mm. asia C-352/06, Bosmann, tuomio 20.5.2008 (Kok., s. I-3827, 16 kohta); edellä alaviitteessä 5 mainittu asia FTS, tuomion 20 kohta; asia C-425/93, Calle Grenzshop Andresen, tuomio 16.2.1995 (Kok., s. I-269, 9 kohta); asia C-131/95, Huijbrechts, tuomio 13.3.1997 (Kok., s. I-1409, 17 kohta) ja asia C-275/96, Kuusijärvi, tuomio 11.6.1998 (Kok., s. I-3419, 28 kohta).

38. Tässä yhteydessä asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohta on poikkeus kyseisen asetuksen 13 artiklan 2 kohdan a alakohdassa vahvistetusta säännöstä, jonka mukaan jäsenvaltion alueella työskentelevä työntekijä on tämän valtion lainsäädännön alainen (lex loci laboris -periaate).[7]

39. Kuten asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan ensimmäisestä virkkeestä ilmenee, kyseiset poikkeukset koskevat ”kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskenteleviä” henkilöitä.

40. Tässä yhteydessä asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan, joka koskee tällaisia henkilöitä (muita kuin 14 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetun yrityksen matkustavan tai lentävän henkilökunnan jäseniä), i alakohdassa säädetään ensinnäkin, että on sovellettava sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jonka alueella henkilö asuu, jos hän harjoittaa toimintaansa osittain tämän jäsenvaltion alueella.[8]

41. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomautettava – kuten Belgian hallitus on korostanut – etteivät edellä mainitut edellytykset näytä täyttyvän Kitan tilanteessa siltä osin kuin lienee selvää, ettei hän asian kannalta merkityksellisenä ajanjaksona harjoittanut toimintaa asuinjäsenvaltionsa Puolan alueella. Näin ollen jo pelkästään tämän perusteella on nähdäkseni katsottava, ettei asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa voida soveltaa käsiteltävän asian olosuhteissa, mutta kansallisen tuomioistuimen on tehtävä lopullinen ratkaisu asiassa, ja tässä yhteydessä on kiinnitettävä huomiota myös työsopimuksen sanamuotoon siten, kuin jäljempänä esitän.

42. Asetuksen 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa toisaalta säädetään, että henkilö on sen jäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädännön alainen, jonka alueelle hänet työllistävä yritys on sijoittautunut, jos hän ei asu minkään sellaisen jäsenvaltion alueella, joissa hän harjoittaa toimintaansa.

43. Ennakkoratkaisupyyntöön sisältyvien tietojen perusteella Kita näyttää täyttävän jälkimmäisen edellytyksen, mutta asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdan – kuten myös 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan – sovellettavuus riippuu siitä, voidaanko häntä pitää ”kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevänä henkilönä”.

44. Pitää paikkansa, ettei asetuksessa määritellä kyseistä käsitettä tarkemmin, mutta aluksi voidaan ainakin yleisesti todeta, että sillä selvästikin tarkoitetaan työtä, joka ei rajoitu yhden jäsenvaltion alueelle vaan ulottuu tavallisesti ja tavanomaisesti (normally and habitually) – toisin sanoen säännönmukaisesti eikä pelkästään poikkeuksellisesti tai tilapäisesti – usean jäsenvaltion alueelle.[9]

45. Asetuksessa itsessään ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä annetaan joitakin esimerkkejä tällaisesta 14 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetusta työstä.

46. Kuten asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan a alakohdasta seuraa, kansainvälistä liikennettä harjoittavan yrityksen matkustavan tai lentävän henkilökunnan jäseniä on näin ollen lähtökohtaisesti pidettävä usean jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevinä henkilöinä.

7 — Ks. vastaavasti asia C-404/98, Plum, tuomio 9.11.2000 (Kok., s. I-9379, 14 ja 15 kohta).

8 — Säännöksessä mainittu toinen tapaus – työskentely useille yrityksille tai useille työnantajille – ei ole merkityksellinen käsiteltävässä asiassa.

9 — On todettava, että tulkitessaan asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan muita säännöksiä, kuten erityisesti 14 a artiklan 1 kohtaa ja 14 artiklan 1 kohdan a alakohtaa, unionin tuomioistuin on joissakin tapauksissa pitänyt sanaa ”tavallisesti” (normally) sanan ”tilapäisesti” (temporarily) vastakohtana tai katsonut sanan ”tavallisesti” merkitsevän samaa kuin tavanomaisesti (habitually): ks. esim. edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Plum, tuomion 20 ja 21 kohta; edellä alaviitteessä 5 mainittu asia FTS, tuomion 22 ja 23 kohta ja asia C-178/97, Banks ym., tuomio 30.3.2000 (Kok., s. I-2005, 25 kohta).

47. Unionin tuomioistuin on lisäksi esimerkiksi todennut, että asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa sovelletaan sellaisen jäsenvaltiossa asuvan työntekijän tilanteeseen, joka työskentelee toisessa jäsenvaltiossa toimivan yrityksen palveluksessa ja jonka tämä yritys lähettää ensin mainittuun jäsenvaltioon suorittamaan siellä työtä säännönmukaisesti useita tunteja viikossa ja pidemmän kuin 12 kuukauden ajanjakson ajan. [10]

48. Kyseisissä tapauksissa on kyse tilanteista, joissa henkilö työskentelee työsuhteessa lähtökohtaisesti enemmän tai vähemmän samanaikaisesti tai rinnakkaisesti useassa – eli ainakin kahdessa – jäsenvaltiossa.

49. Kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti tapahtuvan työskentelyn käsitteeseen voi nähdäkseni kuitenkin sisältyä kansallisen tuomioistuimen mainitseman kaltainen tilanne, jolle on ominaista työtehtävien tai hankkeiden peräkkäinen tai vuoroittainen suorittaminen useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa.

50. Tässä yhteydessä on huomautettava, että asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdassa säädettyjen poikkeusten – samoin kuin muiden asetuksen 14–17 artiklassa säädettyjen työskentelyjäsenvaltiota koskevasta säännöstä tehtävien poikkeusten – tarkoituksena on poistaa esteitä, jotka voivat haitata työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, sekä suosia keskinäistä taloudellista markkina-alueille pääsyä välttämällä erityisesti työntekijöille ja yrityksille aiheutuvia hallinnollisia vaikeuksia. [11]

51. Tällaisia esteitä ja vaikeuksia voi selvästikin aiheutua myös silloin, kun työntekijän työ ei edellä tarkoitetulla tavalla ulotu samanaikaisesti usean jäsenvaltion alueelle vaan koostuu eri jäsenvaltioissa toisiaan seuraavina ajanjaksoina tai vuoroittain suoritettavista työtehtävistä.

52. Tässä yhteydessä ja samaa asiaa tarkasteltaessa kuvaavaa on myös se – vaikka tämä liittyy uuteen asetukseen (EY) N:o 883/2004, [12] jota ei voida soveltaa ajallisesti käsiteltävässä asiassa – että asetuksen (EY) N:o 987/2009 [13] 14 artiklan 5 kohdan mukaan ”palkkatyötä tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa tekevä henkilö” tarkoittaa sekä henkilöä, joka tekee näin samanaikaisesti, että henkilöä, joka toimintaa harjoittaessaan vuorottelee jatkuvasti kahden tai useamman jäsenvaltion välillä.

53. Tältä osin on syytä huomauttaa, että edellä mainitun säännöksen nojalla viimeksi mainittu tapaus pätee vuorottelun tiheydestä tai säännöllisyydestä riippumatta.

54. Kuten asianosaiset ja muut osapuolet erityisesti totesivat istunnossa, vuorottelun tiheyttä tai kestoa koskevan säännöksen puuttuessa asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdasta näyttää lisäksi olevan vaikea päätellä tiettyä vuorottelun tiheyttä tai kestoa, jota työskentelykausi yhdessä jäsenvaltiossa ei saa ylittää, jotta kyseistä säännöstä voidaan soveltaa.

55. Kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ja komissio ovat todenneet, toisaalta ei voida jättää huomiotta, että asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädetyn poikkeuksen yhteydessä lainsäätäjä selvästikin piti työntekijän lähettämistä muihin jäsenvaltioihin enintään 12 kuukaudeksi ”tilapäisenä” ja ”lyhytkestoisena”, minkä vuoksi on perusteltua poiketa työskentelyjäsenvaltiota koskevasta säännöksestä, jotta voidaan suosia keskinäistä taloudellista markkina-alueille pääsyä ja välttää hallinnollisia vaikeuksia. [14]

10 — Ks. edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Calle Grenzshop Andresen, tuomion 15 kohta.

11 — Ks. vastaavasti mm. edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Plum, tuomion 19 ja 20 kohta; edellä alaviitteessä 5 mainittu asia FTS, tuomion 28 ja 29 kohta ja asia 35/70, Manpower, tuomio 17.12.1970 (Kok., s. 1251, 10 kohta).

12 — Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta 29.4.2004 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EUVL L 166, s. 1).

13 — Sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä 16.9.2009 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EUVL L 284, s. 1).

14 — Ks. vastaavasti mm. edellä alaviitteessä 7 mainittu asia Plum, tuomion 19 ja 20 kohta; ks. myös edellä alaviitteessä 6 mainittu asia Calle Grenzshop Andresen, tuomion 9–11 kohta.

56. Lisäksi on todennäköisesti hyväksyttävää, että henkilöä, joka harjoittaa – toisiaan seuraavina työskentelykausina – toimintaa eri jäsenvaltioissa, pidetään ”kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevänä henkilönä”, jos jatkuva työskentely yhdessä jäsenvaltiossa kestää enintään 12 kuukautta.

57. Eräs toinen seikka, jota myös jotkin asianosaiset ja muut osapuolet ovat käsitelleet, on kuitenkin nähdäkseni ratkaisevampi käsiteltävän asian tosiseikkojen kannalta. Se, työskenteleekö henkilö ”tavallisesti” usean jäsenvaltion alueella – eli onko henkilön työprofiilille tosiasiallisesti ominaista toisiaan seuraavat, vuoroittaiset työskentelyajanjaksot eri jäsenvaltioissa – voidaan todennäköisesti määrittää ainoastaan suhteessa viitekehykseen, joka on nähdäkseni työsopimuksessa määritelty työsuhde.

58. Asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä virkkeessä ei nähdäkseni tarkoiteta esimerkiksi sellaista tilannetta, jossa henkilö työskentelee tiettynä vuonna jäsenvaltiossa A ja seuraavana vuonna eri työsopimuksen perusteella jäsenvaltiossa B, vaan pikemminkin jatkuvaa, keskeytymätöntä työsuhdetta, joka ulottuu joko samanaikaisesti tai toisiaan seuraavina ajanjaksoina usean jäsenvaltion alueelle. [15]

59. Näin ollen kääntäen on selvää, ettei henkilöä, joka työskentelee yhden ainoan työsopimuksen perusteella ja kyseisen työsuhteen kattamana ajanjaksona ainoastaan yhdessä jäsenvaltiossa, voida pitää kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevänä henkilönä. Lisäksi on todettava, että näin pitäisi olla myös silloin, kun henkilö saattaa saman työnantajan kanssa tehtävän erillisen, peräkkäisen työsopimuksen perusteella työskennellä muun kuin ensimmäisessä työsopimuksessa mainitun jäsenvaltion alueella. [16]

60. Kaikkien edellä esitettyjen toteamusten perusteella ehdotan, että ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle annettavan vastauksen ensimmäisessä osassa todetaan, että asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä virkkeessä käytettyä kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevän henkilön käsitettä on tulkittava siten, että sillä tarkoitetaan myös henkilöä, joka yhden työnantajan kanssa tehdyn yhden ja saman työsopimuksen kattamana ajanjaksona ja kyseisen työsopimuksen perusteella ei työskentele samanaikaisesti vaan toisiaan seuraavina ajanjaksoina vähintään kahden jäsenvaltion alueella, mutta että jatkuva työskentely kussakin jäsenvaltiossa saa kestää enintään 12 kuukautta.

61. Tarkasteltaessa E 101 -todistuksen antamisen yhteydessä sitä, että kyseessä olevan työsopimuksen ehdot voivat poiketa sen työntekijän tosiasiallisesta tilanteesta, jota sopimus koskee, on ensinnäkin selvää, että selvitettäessä, kuuluuko henkilö asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan tietyn säännöksen soveltamisalaan, toimivaltaisen viranomaisen on meneteltävä asianmukaisesti, eli se voi ilmoittaa, että asuinjäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädäntöä sovelletaan koko tietyn jakson ajan, ainoastaan silloin, kun kyseessä olevan työntekijän tilanne täyttää tosiasiallisesti ja aidosti asetuksessa säädetyt merkitykselliset edellytykset.

62. Tässä yhteydessä on todettava, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan SEU 4 artiklan 3 kohdassa (aiempi EY 10 artikla) ilmaistu vilpittömän yhteistyön periaate velvoittaa todistuksen antavan laitoksen asianmukaisesti arvioimaan sovellettavan sosiaaliturvalainsäädännön määrittämistä koskevien sääntöjen soveltamisen kannalta merkityksellisiä seikkoja ja siten takaamaan E 101 -todistuksessa olevien mainintojen paikkansapitävyyden. [17]

15 — Vrt. tästä asia 13/73, Hakenberg, tuomio 12.7.1973 (Kok., s. 935, 19 kohta).

16 — Kuten Belgian hallitus on tässä yhteydessä perustellusti todennut, jos käsiteltävän asian tosiseikkojen kaltaisia erillisiä, peräkkäisiä sopimussuhteita pidettäisiin asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohtaa sovellettaessa yhtenä jatkuvana työsuhteena, tällöin vahvistettaisiin tosiasiallisesti jälkikäteen työskentelyn vuoroittainen, peräkkäin muuttuva luonne, mikä vaikuttaisi keinotekoiselta ja voisi mahdollistaa väärinkäytökset ja säännösten kiertämisen.

17 — Ks. edellä alaviitteessä 9 mainittu asia Banks ym., tuomion 38 kohta ja edellä alaviitteessä 5 mainittu asia FTS, tuomion 38 kohta.

63. Tässä yhteydessä on kuitenkin muistettava, että E 101 -todistus annetaan yleensä – ja näin ollen edellä mainittu tosiseikkojen arviointi tehdään – ennen kyseisen ajanjakson alkua ja että sillä lähinnä luodaan oletus sovellettavasta lainsäädännöstä. [18] Todistuksen siis antaa toimivaltainen laitos kyseisen työntekijän arvioidun työskentelytilanteen perusteella, joka on määritettävä pääasiallisesti työn luonteen kuvauksen sisältävän työsopimuksen perusteella.

64. Jos muista merkityksellisistä tekijöistä ja aihetodisteista kuitenkin ilmenee, että työntekijän työskentelytilanne eroaa tosiasiassa oleellisesti hänen työsopimuksessaan kuvaillusta tilanteesta, edellä mainittu velvollisuus soveltaa asetusta N:o 1408/71 asianmukaisesti tarkoittaa, että toimivaltaisen laitoksen on sopimuksen sanamuodosta huolimatta tehtävä päätelmänsä työntekijän tosiasiallisen tilanteen perusteella ja mahdollisesti kieltäydyttävä antamasta E 101 -todistusta. Jos todistuksen perustana olevat seikat osoittautuvat myöhemmin paikkansapitämättömiksi, toimivaltaisen laitoksen – tai oikeudenkäyntimenettelyssä asianomaisen tuomioistuimen – on myös tarpeen vaatiessa peruutettava todistus tai todettava se pätemättömäksi. [19]

65. Arvioidessaan tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan määrittää sovellettava sosiaaliturvalainsäädäntö E 101 -todistuksen antamista varten, todistuksen antava laitos voi ottaa työsopimuksen sanamuodon lisäksi huomioon esimerkiksi sen, miten kyseisen työnantajan ja työntekijän välillä tehtyjä vastaavanlaisia sopimuksia on aiemmin pantu täytäntöön käytännössä, tai yleisemmin yrityksen harjoittaman toiminnan ominaispiirteet [20] siltä osin kuin tällaiset seikat voivat selventää kyseessä olevan työn tosiasiallista luonnetta tai viitata väärinkäytöksiin.

66. Jos tämän arvioinnin perusteella työsopimuksen sanamuodosta huolimatta on heti selvää, ettei kyseinen työntekijä täytä jotakin asetuksen N:o 1408/71 tietyn säännöksen soveltamisedellytystä – kuten ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toisessa kysymyksessä mainitsemaa edellytystä, jonka mukaan asetuksen 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa voidaan soveltaa, jos työskentely tapahtuu siinä jäsenvaltiossa, jossa työntekijä asuu – kyseistä säännöstä ei näin ollen voida soveltaa.

67. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle annettavan vastauksen toisessa osassa todetaan, että jotta E 101 -todistuksen antamista varten voidaan määrittää, kuuluuko henkilön tilanne asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan tai 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdan soveltamisalaan, kyseisten säännösten soveltamisen kannalta merkityksellisiä tosiseikkoja on arvioitava asianmukaisesti sen varmistamiseksi, että kyseisen työntekijän tilanne täyttää tosiasiallisesti säännöksissä säädetyt edellytykset. Tällainen arviointi on tehtävä lähinnä työsopimuksen perusteella, mutta huomioon voidaan ottaa myös muita merkityksellisiä tekijöitä, kuten se, miten kyseisen yrityksen ja työntekijän välillä tehtyjä vastaavanlaisia sopimuksia on aiemmin pantu täytäntöön käytännössä, ja yleisemmin yrityksen harjoittaman toiminnan ominaispiirteet. Jos tämän jälkeen on selvää, ettei henkilön tilanne työsopimuksen sanamuodosta huolimatta täytä tosiasiallisesti jotakin asetuksen N:o 1408/71 säännöksessä – esimerkiksi 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tai 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa – säädettyä edellytystä, kyseistä säännöstä ei voida soveltaa.

18 — Vrt. tässä yhteydessä edellä alaviitteessä 9 mainittu asia Banks ym., tuomion 40 ja 53 kohta.

19 — Vrt. edellä alaviitteessä 5 mainittu asia FTS, tuomion 55 kohta ja edellä alaviitteessä 9 mainittu asia Banks ym., tuomion 43 kohta.

20 — Vrt. tästä edellä alaviitteessä 5 mainittu asia FTS, tuomion 42 ja 43 kohta.

V Ratkaisuehdotus

68. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että Sąd Apelacyjnyn esittämiin kysymyksiin vastataan seuraavasti:

— Sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä 14.6.1971 annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71, sellaisena kuin se on muutettuna ja ajan tasalle saatettuna 2.12.1996 annetulla neuvoston asetuksella (EY) N:o 118/97, sellaisena kuin se on muutettuna 18.12.2006 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EY) N:o 1992/2006 (jäljempänä asetus N:o 1408/71), 14 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä virkkeessä käytettyä kahden tai useamman jäsenvaltion alueella tavallisesti työskentelevän henkilön käsitettä on tulkittava siten, että sillä tarkoitetaan myös henkilöä, joka yhden työnantajan kanssa tehdyn yhden ja saman työsopimuksen kattamana ajanjaksona ja kyseisen työsopimuksen perusteella ei työskentele samanaikaisesti tai rinnakkaisesti vaan toisiaan seuraavina ajanjaksoina vähintään kahden jäsenvaltion alueella, mutta että jatkuva työskentely kussakin jäsenvaltiossa saa kestää enintään 12 kuukautta.

— Jotta E 101 -todistuksen antamista varten voidaan määrittää, kuuluuko henkilön tilanne asetuksen N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan tai 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdan soveltamisalaan, kyseisten säännösten soveltamisen kannalta merkityksellisiä tosiseikkoja on arvioitava asianmukaisesti sen varmistamiseksi, että kyseisen työntekijän tilanne täyttää tosiasiallisesti säännöksissä säädetyt edellytykset. Tällainen arviointi on tehtävä lähinnä työsopimuksen perusteella, mutta huomioon voidaan ottaa myös muita merkityksellisiä tekijöitä, kuten se, miten kyseisen yrityksen ja työntekijän välillä tehtyjä vastaavanlaisia sopimuksia on aiemmin pantu täytäntöön käytännössä, ja yleisemmin yrityksen harjoittaman toiminnan ominaispiirteet. Jos tämän jälkeen on selvää, ettei henkilön tilanne työsopimuksen sanamuodosta huolimatta täytä tosiasiallisesti jotakin asetuksen N:o 1408/71 säännöksessä – esimerkiksi 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tai 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan ii alakohdassa – säädettyä edellytystä, kyseistä säännöstä ei voida soveltaa.