GENERALINIO ADVOKATO
MACIEJ SZPUNAR IŠVADA,
pateikta 2017 m. kovo 8 d.[1]

Byla C-569/15

X
prieš
Staatssecretaris van Financiën

(Hoge Raad der Nederlanden (Nyderlandų Aukščiausiasis Teismas) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 – Socialinė apsauga – Taikytinų teisės aktų nustatymas – 13 straipsnio 2 dalies a punktas ir 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis – Dviejų valstybių narių teritorijoje paprastai dirbantis asmuo – Darbuotojas, kuris, išėjęs trijų mėnesių nemokamų atostogų, kitoje valstybėje narėje dirba pagal darbo sutartį“

Įvadas

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas *Hoge Raad der Nederlanden* (Nyderlandų Aukščiausiasis Teismas) nagrinėjamoje byloje tarp X ir S*taatssecretaris van Financiën* (valstybės finansų sekretorius) dėl pajamų mokesčio ir socialinio draudimo mokesčio sumokėjimo už 2009 metus.

2. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo Teisingumo Teismo pateikti gaires dėl Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 13 straipsnio 2 dalies a punkte ir 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje nustatytų kolizinių normų išaiškinimo[2]. Visų pirma prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kelia klausimą, ar darbuotoją, dirbančią pagal darbo sutartį, kuri per tris savo nemokamų atostogų mėnesius dirba kitoje valstybėje narėje, siekiant nustatyti taikytinus teisės aktus, reikia laikyti dviejų valstybių narių teritorijoje paprastai dirbančiu asmeniu.

1 Originalo kalba: anglų.

2 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje, iš dalies pakeistas 1996 m. gruodžio 2 d. Tarybos reglamentu (EB) Nr. 118/97 (OL L 28, 1997, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 1 t., p. 57) (toliau – Reglamentas Nr. 1408/71). Reglamentas Nr. 1408/71 nuo 2010 m. gegužės 1 d. panaikintas ir pakeistas 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo (OL L 166, 2004, p. 1; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 5 t., p. 72). Tačiau jis taikomas pagrindinei bylai *ratione temporis*.

Teisinis pagrindas

3. Reglamento Nr. 1408/71 1 straipsnyje pateikiama tokia sąvokų „pagal darbo sutartį dirbantis ir savarankiškai dirbantis asmuo“ apibrėžtis:

„a) pagal darbo sutartį dirbantis asmuo arba savarankiškai dirbantis asmuo atitinkamai reiškia:

bet kurį asmenį, apdraustą privalomu arba neprivalomu nuolatiniu draudimu nuo vieno ar daugiau draudiminių [draudžiamųjų] įvykių, kuriuos apima pagal darbo sutartį dirbančių asmenų arba savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos sistemos arba valstybės tarnautojų speciali sistema“.

4. Šio reglamento 13 straipsnyje nustatyta:

„1. Laikantis 14c ir 14f straipsnių, asmenims, kuriems taikomas šis reglamentas, taikomi tik vienos valstybės narės teisės aktai. Tokie teisės aktai nustatomi remiantis šios antraštinės dalies nuostatomis.

2. Laikantis 14–17 straipsnių:

a) vienos valstybės narės teritorijoje pagal darbo sutartį dirbančiam asmeniui taikomi tos valstybės teisės aktai net jeigu jis gyvena kitos valstybės narės teritorijoje arba įmonės, kurioje jis dirba, buveinė juridiškai įregistruota ar veiklos vieta arba jį nusamdęs asmuo yra kitos valstybės narės teritorijoje“.

5. Šio reglamento 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje nustatyta:

„2. [Paprastai] [d]viejų ar daugiau valstybių narių teritorijoje pagal darbo sutartį dirbančiam asmeniui teisės aktai taikomi taip:

<…>

b) asmeniui, kitam negu nurodytas a punkte, taikomi:

   i) valstybės narės, kurios teritorijoje jis gyvena, teisės aktai, jeigu jis dirba iš dalies toje teritorijoje arba jeigu jis susijęs su keliomis įmonėmis, kurių būstinės yra juridiškai įregistruotos arba keliais darbdaviais, kurių veiklos vieta yra įvairių valstybių narių teritorijoje [jeigu jis susijęs su keliomis įmonėmis, kurių būstinės yra juridiškai įregistruotos skirtingų valstybių narių teritorijoje, arba su keliais darbdaviais, kurių veiklos vieta yra skirtingose valstybėse narėse].“

Pagrindinės bylos faktinės aplinkybės

6. X yra Nyderlandų pilietė, gyvenanti ir dirbanti Nyderlanduose.

7. Su savo darbdaviu Nyderlanduose ji susitarė, kad nuo 2008 m. gruodžio 1 d. iki 2009 m. vasario 28 d. pagal specialų susitarimą ji pasiims nemokamų atostogų. Buvo susitarta, kad jos darbo sutartis liks toliau galioti ir kad 2009 m. kovo 1 d. ji grįš į savo įprastas pareigas.

8. Per nemokamas atostogas X buvo Austrijoje ir dirbo slidinėjimo instruktore Austrijoje įsteigtam darbdaviui. Per šiuos mėnesius Nyderlanduose ji nedirbo jokio darbo.

9. X ir *Staatssecretaris van Financiën* (valstybės finansų sekretorius) ginčas pagrindinėje byloje susijęs su pajamų mokesčio ir socialinio draudimo įmokų apskaičiavimu už 2009 metus. Visų pirma ginčas susijęs su tuo, ar 2009 m. sausio ir vasario mėn. X buvo apdrausta privalomuoju draudimu pagal Nyderlandų socialinės apsaugos sistemą ir todėl privalėjo mokėti nacionalines draudimo įmokas.

10. *Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden* (Arnhemo Leuvardeno apeliacinis teismas, Nyderlandai) apeliacine tvarka priimtame sprendime dėl *Rechtbank Gelderland* (Gelderlando apylinkės teismas) sprendimo konstatavo, kad X ir Nyderlandų darbdavio darbo santykiai tęsėsi nemokamų atostogų laikotarpiu ir kad per tuos du mėnesius taip pat buvo taikomi Nyderlandų teisės aktai.

11. X apskundė šį teismo sprendimą teisės klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui.

12. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad kasaciniame skunde keliamas klausimas, pagal kurią Reglamento Nr. 1408/71 nuostatą nustatomi 2009 m. sausio ir vasario mėn. taikytini teisės aktai. Minėto teismo teigimu, tai galėtų būti šio reglamento 13 straipsnio 2 dalies a punkte nustatyta bendroji kolizinė norma arba 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje nustatyta specialioji norma, kurioje nurodyti paprastai dviejų ar daugiau valstybių narių teritorijoje pagal darbo sutartį dirbantys asmenys. Kadangi nagrinėjamais mėnesiais X faktiškai dirbo tik Austrijoje, galima teigti, kad jai buvo taikomi tik Austrijos teisės aktai. Tačiau, kaip nusprendė žemesnės instancijos teismas, galima būtų teigti ir taip, kad ji paprastai dirbo dviejų valstybių narių – Nyderlandų ir Austrijos – teritorijoje. Tai rodytų, kad pagal Reglamento Nr. 1408/71 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį taikytini Nyderlandų teisės aktai.

13. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonė, ar Nyderlandus galima laikyti valstybe nare, kurioje X paprastai dirbo pagal darbo sutartį per nemokamas atostogas, atsižvelgiant į darbą pagal darbo sutartį Austrijoje. Bylai reikšmingu laikotarpiu pagal nacionalinę teisę ji dirbo Nyderlandų darbdaviui, nors buvo išėjusi nemokamų atostogų ir faktiškai nedirbo jokio darbo Nyderlanduose. Tačiau kyla klausimas, ar pagal Reglamento Nr. 1408/71 14 straipsnio 2 dalį X reikia laikyti „paprastai“ dirbančia pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse. Kyla dar vienas klausimas – ar darbo vietą reikėtų vertinti per ilgesnį laikotarpį, pavyzdžiui, kalendorinius metus. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad, jei būtų taikomas trumpesnis laikotarpis, būtų dažnai iš naujo vertinama draudimo situacija ir galbūt dažnai keičiami taikytini teisės aktai, tad dėl to atitinkamam asmeniui tektų administracinė našta.

Prejudicinis klausimas ir procedūra Teisingumo Teisme

14. Tokiomis aplinkybėmis *Hoge Raad der Nederlanden* (Nyderlandų Aukščiausiasis Teismas) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Reglamento Nr. 1408/71 II antraštinę dalį reikia aiškinti taip, kad Nyderlanduose gyvenantis darbuotojas, kuris paprastai dirba Nyderlanduose ir kuriam suteikiamos trijų mėnesių nemokamos atostogos, šiuo laikotarpiu laikomas toliau dirbančiu pagal darbo sutartį Nyderlanduose, jeigu: (i) nurodytą laikotarpį tęsiasi darbo santykiai ir (ii) šis laikotarpis, taikant Nyderlandų nedarbo įstatymą (*Werkloosheidswet*), laikomas laikotarpiu, per kurį vykdoma veikla pagal darbo sutartį?

2. a) Kokie teisės aktai pagal Reglamentą Nr. 1408/71 laikomi taikytinais, jeigu šis darbuotojas per nemokamas atostogas kitoje valstybėje narėje dirba pagal darbo sutartį?

2. b) Ar atsakymui į pateiktą klausimą svarbu tai, kad atitinkamas asmuo du kartus paskesniais metais ir po vieną kartą kiekvienus toliau ėjusius trejus metus maždaug nuo vienos iki dviejų savaičių pagal darbo sutartį dirbo toje pačioje kitoje valstybėje narėje, nors jam nebuvo suteiktos nemokamos atostogos Nyderlanduose?“

15. 2015 m. spalio 30 d. nutartį dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą Teisingumo Teismo kanceliarija gavo 2015 m. lapkričio 5 d. Rašytines pastabas pateikė Nyderlandų, Čekijos vyriausybės ir Europos Komisija. Per 2016 m. gruodžio 14 d. vykusį teismo posėdį Nyderlandų vyriausybė ir Komisija pateikė pastabas žodžiu.

Analizė

16. Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar, siekiant nustatyti taikytinus teisės aktus, Reglamento Nr. 1408/71 14 straipsnio 2 dalį reikia aiškinti taip, kad vienoje valstybėje narėje (Nyderlanduose) gyvenantis ir pagal darbo sutartį dirbantis asmuo, kuris trims mėnesiams išeina nemokamų atostogų, kad dirbtų pagal darbo sutartį kitoje valstybėje narėje (Austrijoje), šiuo laikotarpiu laikomas paprastai dirbančiu pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse.

17. Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, kokie teisės aktai nustatyti kaip taikytini tokiam asmeniui pagal Reglamento Nr. 1408/71 II antraštinės dalies nuostatas.

18. Mano nuomone, abu klausimai glaudžiai persipynę tarpusavyje. Jei atsakymas į pirmąjį klausimą būtų teigiamas ir X būtų laikoma paprastai dirbančia pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse, pagal Reglamento Nr. 1408/71 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje nustatytą kolizinę normą jai būtų taikomi valstybės narės, kurios teritorijoje ji gyvena, t. y. Nyderlandų, teisės aktai. Tačiau jei X būtų laikoma nedirbusia pagal darbo sutartį Nyderlanduose per savo nemokamas atostogas, nagrinėjamais mėnesiais jai būtų taikomi Austrijos teisės aktai.

19. Tada kyla klausimas, ar, taikant Reglamento Nr. 1408/71 II antraštinėje dalyje įtvirtintas kolizines normas, X situacija jos Nyderlandų darbdavio atžvilgiu per jos nemokamų atostogų laikotarpį laikytina (įprasto) darbo pagal darbo sutartį laikotarpiu.

20. Suinteresuotųjų šalių pozicijos, kurias šalys šiuo klausimu pateikė Teisingumo Teisme, skiriasi.

21. Nyderlandų vyriausybė ir Komisija, nors ir remdamosi šiek tiek skirtingais argumentais, teigia, kad X per savo nemokamų atostogų laikotarpį ir toliau dirbo pagal darbo sutartį Nyderlanduose. Nyderlandų vyriausybė pažymi, kad jos darbo sutartis per tą laiką buvo išlaikyta ir kad ji toliau buvo draudžiama kaip darbuotoja pagal Nyderlandų socialinės apsaugos teisės aktus. Pagal Nyderlandų teisės aktus toks režimas yra galimas ne ilgiau kaip 78 nemokamų atostogų savaites.

22. Komisija pažymi, kad vien dėl darbo santykių sustabdymo ribotą laikotarpį atitinkamas asmuo negali netekti savo, kaip „pagal darbo sutartį dirbančio asmens“, statuso. Lemiama yra tai, kad, nepaisant šio sustabdymo, asmuo ir toliau draudžiamas nuo rizikų pagal Reglamento Nr. 1408/71 1 straipsnio a punkte nurodytą socialinės apsaugos sistemą [3].

3 Nurodomas 2005 m. birželio 7 d. Sprendimas *Dodl ir Oberhollenzer* (C-543/03, EU:C:2005:364, 31 ir 34 punktai).

23. Čekijos vyriausybė laikosi priešingos pozicijos ir teigia, kad nemokamų atostogų laikotarpis, per kurį atitinkamas asmuo nedirba jokio darbo savo darbdaviui Nyderlanduose ir negauna jokio užmokesčio, nustatant taikytinus teisės aktus negali būti laikomas darbo pagal darbo sutartį laikotarpiu. Čekijos vyriausybė papildomai pažymi, kad šio laikotarpio kvalifikavimas pagal nacionalinę teisę kaip darbo pagal darbo sutartį laikotarpio neturėtų turėti įtakos šiai išvadai.

24. Pažymiu, jog Reglamento Nr. 1408/71 II antraštinės dalies nuostatos, į kurias įeina 13 ir 14 straipsniai, sudaro išsamią ir darnią įstatymų kolizijos normų sistemą, kurios tikslas – Sąjungoje judantiems darbuotojams taikyti tik vienos valstybės narės socialinės apsaugos sistemą, kad taikant nacionalinės teisės aktus būtų išvengta sutapimų ir dėl to susiklostančių sudėtingų situacijų [4].

25. Šioje byloje reikia nustatyti, ar nagrinėjamai situacijai taikoma Reglamento Nr. 1408/71 13 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta kolizinė norma (*lex loci laboris*), ar jo 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje nustatyta specialioji taisyklė (*lex domicilii*), taikytina asmeniui, paprastai dirbančiam pagal darbo sutartį dviejų ar daugiau valstybių narių teritorijoje.

26. Šiuo klausimu reikia išsiaiškinti, ar X paprastai dirbo pagal darbo sutartį Austrijoje ir Nyderlanduose, kaip tai suprantama pagal pastarąją nuostatą.

27. Pirma, kalbant apie X darbą Austrijoje, neįžvelgiu jokių esminių priežasčių, kurios galėtų trukdyti atsižvelgti į šį darbą nustatant, ar ji paprastai dirbo pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse. Visų pirma, kaip teisingai pažymi Komisija, tris mėnesius iš eilės trunkantis darbas pagal darbo sutartį tikrai gali būti laikomas tik nedidelės apimties veikla, į kurią reikėtų neatsižvelgti nustatant taikytinus teisės aktus. Iš šios bylos faktinių aplinkybių matyti, kad per tris nemokamų atostogų mėnesius X faktiškai vykdė ekonominę veiklą tik Austrijoje. Aišku, kad į šią veiklą negalima neatsižvelgti taikant Reglamento Nr. 1408/71 kolizines normas.

28. Antra, daugiau neaiškumų kyla, kai reikia nuspręsti, ar X per nemokamas atostogas ir toliau dirbo pagal darbo sutartį Nyderlanduose, nes iš tikrųjų šiuo laikotarpiu ji nevykdė jokios veiklos šioje valstybėje narėje.

29. Reikėtų pažymėti, kad reglamento 1 straipsnyje, susijusiame su jo taikymo sritimi *ratione personae*, sąvokos „pagal darbo sutartį dirbantis asmuo“ ir „savarankiškai dirbantis asmuo“ pirmiausia apibrėžiamos nurodant „bet kurį asmenį, apdraustą privalomu arba neprivalomu nuolatiniu draudimu nuo vieno ar daugiau draudiminių [draudžiamųjų] įvykių, kuriuos apima [atitinkama socialinės apsaugos] sistema.“

30. Asmuo yra „pagal darbo sutartį dirbantis asmuo“, kaip jis suprantamas pagal reglamentą, jei jis apdraustas privalomuoju arba neprivalomuoju draudimu bent nuo vienos rizikos, kurią apima šio reglamento 1 straipsnio a punkte nurodyta socialinės apsaugos sistema, neatsižvelgiant į darbo santykių egzistavimą [5].

31. Sprendime *Dodl ir Oberhollenzer* [6] Teisingumo Teismas pažymėjo, kad tai, ar asmuo ir toliau patenka į Reglamento Nr. 1408/71 taikymo sritį *ratione personae*, lemia ne darbo santykių statusas, o tai, ar jis yra apdraustas nuo rizikų pagal 1 straipsnio a punkte nurodytą socialinės apsaugos sistemą. Vien pagrindinių darbo santykių įsipareigojimų sustabdymas tam tikram laikotarpiui negali iš darbuotojo atimti pagal darbo sutartį dirbančio asmens statuso [7].

4 Visų pirma žr. 1994 m. kovo 24 d. Sprendimą *Van Poucke* (C-71/93, EU:C:1994:120, 22 punktas).

5 1998 m. gegužės 12 d. Sprendimas *Martínez Sala* (C-85/96, EU:C:1998:217, 36 punktas) ir 1998 m. birželio 11 d. Sprendimas *Kuusijärvi* (C-275/96, EU:C:1998:279, 21 punktas).

6 2005 m. birželio 7 d. sprendimas (C-543/03, EU:C:2005:364).

7 2005 m. birželio 7 d. Sprendimas *Dodl ir Oberhollenzer* (C-543/03, EU:C:2005:364 31 punktas). Taip pat žr. generalinio advokato L. Geelhoed išvados byloje *Dodl ir Oberhollenzer* (C-543/03, EU:C:2005:112) 12 punktą.

32. Manau, kad, kaip teigia Komisija, ši jurisprudencija taip pat yra reikšminga šioje byloje nagrinėjamai situacijai.

33. Žinoma, to, kad asmeniui taikoma socialinės apsaugos sistema, savaime nepakanka norint padaryti išvadą, kad šis asmuo paprastai vykdo veiklą valstybės narės teritorijoje. Pagal 14 straipsnio 2 dalies formuluotę taip pat reikalaujama darbo santykių buvimo [8]. Taigi šioje byloje, siekiant nustatyti, ar X per nemokamas atostogas tęsė savo darbą Nyderlanduose, nors kartu vykdė atskirą veiklą Austrijoje, reikia atsižvelgti, pirma, į tai, ar jos darbo santykiai toliau tęstųsi, jei, pavyzdžiui, jos darbo sutarties vykdymas būtų sustabdytas tik laikinai, ir, antra, ar ji išlaikė savo kaip pagal darbo sutartį dirbančio asmens statusą Nyderlanduose, kaip tai suprantama pagal Reglamento Nr. 1408/71 1 straipsnio a punktą.

34. Dėl pirmojo aspekto iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad darbo santykiai tarp X ir Nyderlandų darbdavio jos nemokamų atostogų laikotarpiu toliau tęsėsi ir faktiškai, ir pagal Nyderlandų teisę (o tai yra nagrinėjamiems darbo santykiams taikytina teisė). Kalbant apie antrąjį aspektą pažymėtina: kadangi bylai reikšmingu laikotarpiu X priklausė Nyderlandų socialinės apsaugos sistemos sričiai, Nyderlanduose ji taip pat išlaikė „pagal darbo sutartį dirbančio asmens“ statusą, kaip tai suprantama pagal Reglamento Nr. 1408/71 1 straipsnio a punktą, neatsižvelgiant į tai, ar tą ribotą laikotarpį ji faktiškai vykdė kokią nors ekonominę veiklą. Iš to darytina išvada, kad, taikant Reglamento Nr. 1408/71 II antraštinę dalį, X reikia laikyti paprastai dirbančia pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse, nors jos darbo santykiai vienoje iš šių valstybių narių ir buvo laikinai sustabdyti.

35. Kaip paaiškino prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, šioje byloje abejonių kilo todėl, kad X buvo suteiktos specialios, nemokamos, atostogos, skirtingai nei tais atvejais, kai darbinė veikla nutraukiama įprastai, pavyzdžiui, apribojant darbo laiką ar išeinant atostogų, nes tai, kad asmuo laikinai nedirba, tiesiogiai lemia ne darbo sutartis, o specialus susitarimas, numatytas Nyderlandų darbo teisėje. Tačiau manau, kad, jei veiklos nutraukimas pagal specialų susitarimą yra laikinas ir atitinkamam asmeniui Nyderlanduose toliau taikoma socialinė apsauga, ši situacija panaši į kitus, tipiškesnius, atvejus, kai vienu metu dviejose valstybėse narėse dirbami du darbai, pavyzdžiui, per mokamas atostogas ar savaitgaliais [9]. Jei X būtų išėjusi mokamų atostogų, kad nagrinėjamu laikotarpiu galėtų papildomai dirbti slidinėjimo instruktore Austrijoje, tai tikriausiai būtų laikoma darbu pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse. Manau, kad tą pačią išvadą reikia daryti ir dėl šios situacijos, kai X buvo išėjusi nemokamų atostogų, nes jos darbo sutartis buvo sustabdyta tik laikinai ir jai buvo toliau taikoma Nyderlandų socialinės apsaugos sistema.

36. Mano nuomone, siūlomas aiškinimas atitinka Reglamento Nr. 1408/71 II antraštinės dalies taisyklių tikslą palengvinti darbuotojų judėjimo laisvę ir laisvę teikti paslaugas, taigi kartu paskatinti tarpusavio ekonominę skvarbą, išvengiant administracinių sunkumų, visų pirma kylančių darbuotojams ir įmonėms [10].

37. Šioje byloje bendrosios kolizinės normos (*lex loci laboris*) taikymas reikštų, kad X situacijai buvo taikomi Nyderlandų teisės aktai, išskyrus vieną 2008 m. mėnesį ir du 2009 m. mėnesius, kai jai būtų buvę taikomi Austrijos teisės aktai. Mano nuomone, toks rezultatas neatitiktų Reglamento Nr. 1408/71 II antraštinėje dalyje nustatytų kolizinių normų tikslo.

8 Dėl panašios sąvokos Reglamento Nr. 883/2004 13 straipsnyje žr. M. Fuchs / R. Cornelissen „EU social security law: a commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009“, Oxford Hart 2015, p. 177.

9 Dėl analogiškų Reglamento Nr. 883/2004 11 ir 13 straipsnių nuostatų žr. Praktinį vadovą dėl taikytinos teisės Europos Sąjungoje, Europos ekonominėje erdvėje (EEE) ir Šveicarijoje (Europos Komisija, 2013), p. 24 ir 25. Reikėtų pažymėti, kad pagal atsakomybės ribojimo pareiškimą Praktinį vadovą parengė Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinė komisija, kurią sudarė valstybių narių atstovai, ir jis parengtas kaip praktinė priemonė, kuri padėtų nustatyti taikytinus socialinės apsaugos teisės aktus, tačiau jame nebūtinai atspindėta oficiali Komisijos pozicija.

10 1970 m. gruodžio 17 d. Sprendimas *Manpower* (35/70, EU:C:1970:120, 10 punktas) ir 2000 m. lapkričio 9 d. Sprendimas *Plum* (C-404/98, EU:C:2000:607, 19 punktas). Dėl Lenkijos Aukščiausiojo Teismo praktikos taip pat žr. K. Ślebzak „Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego“, LEX Wolters Kluwer, Varšuva, 2012, p. 242.

38. Dažnai keičiant taikytinus teisės aktus kyla papildoma administracinė našta. Taigi, nors šioje byloje X pasirinko kvestionuoti Nyderlandų teisės aktų taikytinumą savo nemokamų atostogų laikotarpiu, manau, kad daugeliu atvejų būtų geriau, jei darbuotojui migrantui, atsižvelgiant į susijusius papildomus administracinius veiksmus, būtų ir toliau taikomi vienos valstybės narės teisės aktai. Šią poziciją taip pat tvirtai palaiko Nyderlandų vyriausybė ir Komisija.

39. Galiausiai, visiškai subsidiariai pažymiu, kad toks aiškinimas taip pat atitinka Reglamente Nr. 883/2004 pateiktą „paprastai dviejose ar daugiau valstybių narių pagal darbo sutartį“ dirbančio asmens sąvoką, nes, nors šis reglamentas ir netaikomas šiai bylai *ratione temporis*, juo naudinga vadovautis, nes juo siekiama konsoliduoti iki tol buvusią praktiką. Visų pirma minėtoje apibrėžtyje nurodytas asmuo, kuris „tuo pačiu metu arba pakaitomis toje pačioje įmonėje ar tam pačiam darbdaviui arba skirtingose įmonėse ar skirtingiems darbdaviams vykdo vienos ar daugiau rūšių atskirą veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių“ [11].

40. Atsižvelgdamas į visas šias priežastis, manau, jog, kadangi nemokamos atostogos reiškė tik laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą Nyderlanduose ir kadangi X buvo toliau taikoma Nyderlandų socialinės apsaugos sistema, ji turėtų būti laikoma išlaikiusia asmens, dirbančio pagal darbo sutartį, statusą Nyderlanduose. Todėl jos situacijai nuo 2008 m. gruodžio 1 d. iki 2009 m. vasario 28 d. būtų taikomas Reglamento Nr. 1408/71 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis, nurodantis, kad turi būti taikoma *lex domicilii*, šiuo atveju – Nyderlandų teisės aktai.

41. Siekdamas atsakyti į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo 2 klausimo b punktą, norėčiau pažymėti, jog todėl, kad X reikia aiškiai laikyti nagrinėjamu laikotarpiu paprastai dirbusia pagal darbo sutartį Austrijoje, šioje byloje nustatant taikytinus teisės aktus nesvarbu tai, ar ji dirbo Austrijoje pagal darbo sutartį ir paskesniais metais.

42. Priešingai nei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nurodytoje jurisprudencijoje nagrinėtose situacijose [12], X vienu metu dirbo pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse dviem skirtingiems darbdaviams. Todėl nebūtina atsižvelgti į 12 mėnesių laiko apribojimą, susijusį su laikinu darbuotojų komandiravimu, ar aptarti, ar X darbas pagal darbo sutartį Austrijoje buvo „laikinas“.

43. Baigdamas norėčiau pateikti vieną pastabą.

44. Reglamento Nr. 1408/71 II antraštinėje dalyje įtvirtintomis kolizinėmis normomis siekiama ne tik sudaryti galimybę taikyti vienos valstybės principą, bet ir užtikrinti, kad darbuotojui migrantui, kai jis dirba dviejose ar daugiau valstybių narių, būtų visavertiškai taikoma socialinės apsaugos sistema.

45. Šiuo klausimu, kaip jau pažymėjau ankstesnėje byloje [13], ribinėse situacijose, kaip šioje byloje, reikėtų atsižvelgti į tai, kokio lygio naudą suteikia atitinkamos valstybės narės teisės aktai, kad būtų užtikrinta, jog nagrinėjamais teisės aktais atitinkamam asmeniui būtų taikoma pagal pagrindines socialinės apsaugos sritis siūloma apsauga. Jei pagal tokius teisės aktus siūlomas apsaugos lygis būtų akivaizdžiai nepakankamas, į šią aplinkybę reikėtų atsižvelgti nustatant taikytinus teisės aktus. Visų pirma būtų galima laikinai sustabdyti pagal kolizines normas nustatytų teisės aktų taikymą ir taikyti kitos valstybės narės teisės aktus, kuriuose numatyta tinkama apsauga.

11 Žr. 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 987/2009, nustatančio Reglamento (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo įgyvendinimo tvarką (OL L 284, 2009, p. 1), iš dalies pakeisto Reglamentu (ES) Nr. 465/2012 (OL L 149, p. 4), 14 straipsnio 5 dalį, kurioje numatyta: „5. Taikant pagrindinio reglamento 13 straipsnio 1 dalį, asmuo, kuris „paprastai dirba pagal darbo sutartį dviejose ar daugiau valstybių narių“ reiškia asmenį, kuris tuo pačiu metu arba pakaitomis toje pačioje įmonėje ar tam pačiam darbdaviui arba skirtingose įmonėse ar skirtingiems darbdaviams vykdo vienos ar daugiau rūšių atskirą veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių.“

12 2012 m. spalio 4 d. Sprendimas *Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe* (C-115/11, EU:C:2012:606, 35-37 punktai).

13 Žr. mano išvadą byloje *Franzen ir kt.* (C-382/13, EU:C:2014:2190, 89 ir 90 punktai).

46. Tačiau neatrodo, kad šie baigiamieji argumentai būtų taikomi šiai bylai, nes Nyderlandų vyriausybė per posėdį patvirtino, kad X per jos nemokamas atostogas buvo ir toliau taikomos visos atitinkamos Nyderlandų socialinės apsaugos sistemos sritys.

47. Atsižvelgdamas į pateiktus argumentus, manau, jog Reglamento Nr. 1408/71 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį reikia aiškinti taip, kad tokiomis kaip pagrindinės bylos aplinkybėmis, kai asmuo, gyvenantis ir dirbantis pagal darbo sutartį vienoje valstybėje narėje, trims mėnesiams išeina nemokamų atostogų siekdamas dirbti pagal darbo sutartį kitoje valstybėje narėje kitam darbdaviui, taikytinų teisės aktų nustatymo tikslais šiuo laikotarpiu jis laikomas paprastai dirbančiu pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse. Pagal minėtą nuostatą tokiam asmeniui taikomi jo gyvenamosios vietos valstybės teisės aktai.

Išvada

48. Atsižvelgdamas į išdėstytus argumentus, Teisingumo Teismui siūlau į *Hooge Raad der Nederlanden* (Nyderlandų Aukščiausiasis Teismas) pateiktus prejudicinius klausimus atsakyti taip:

1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims, savarankiškai dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje, iš dalies pakeisto 1996 m. gruodžio 2 d. Tarybos reglamentu (EB) Nr. 118/97, 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį reikia aiškinti taip, kad tokiomis kaip pagrindinės bylos aplinkybėmis, kai asmuo, gyvenantis ir dirbantis pagal darbo sutartį vienoje valstybėje narėje, trims mėnesiams išeina nemokamų atostogų siekdamas dirbti pagal darbo sutartį kitoje valstybėje narėje kitam darbdaviui, taikytinų teisės aktų nustatymo tikslais šiuo laikotarpiu jis laikomas paprastai dirbančiu pagal darbo sutartį dviejose valstybėse narėse. Pagal minėtą nuostatą tokiam asmeniui taikomi jo gyvenamosios vietos valstybės teisės aktai.