Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 13 października 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Zabezpieczenie społeczne pracowników migrujących – Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 – Artykuł 11 ust. 3 lit. a) i e) – Osoba mająca miejsce zamieszkania w jednym państwie członkowskim i wykonująca pracę najemną w innym państwie członkowskim – Umowa(-y) o pracę zawarta(-e) z jedną agencją pracy tymczasowej – Praca tymczasowa – Przerwy – Określenie ustawodawstwa mającego zastosowanie w przerwach między świadczeniem pracy tymczasowej – Ustanie stosunku pracy

W sprawie C-713/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Centrale Raad van Beroep (sąd apelacyjny w sprawach z zakresu zabezpieczenia społecznego i służby cywilnej, Niderlandy) postanowieniem z dnia 17 grudnia 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 grudnia 2020 r., w postępowaniu:

Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank,

przeciwko

X,

i

Y

przeciwko

Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Prechal, prezes izby, M.L. Arastey Sahún, F. Biltgen (sprawozdawca), N. Wahl i J. Passer, sędziowie,

rzecznik generalny: G. Pitruzzella,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

* Język postępowania: niderlandzki.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank – G.J. Oudenes i H. van der Most, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu rządu niderlandzkiego – M.K. Bulterman i P. Huurnink, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – D. Martin i F. van Schaik, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 17 marca 2022 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 11 ust. 3 lit. a) i e) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U. 2004, L 166, s. 1; sprostowanie Dz.U. 2013, L 188, s. 10).

2 Wniosek ten został złożony w ramach dwóch sporów pomiędzy, po pierwsze, Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (zarządem zakładu ubezpieczeń społecznych, Niderlandy) (zwanym dalej „SVB”) a X, oraz po drugie, Y a SVB w przedmiocie odmowy przyznania X i Y świadczeń socjalnych na podstawie niderlandzkiego systemu zabezpieczenia społecznego.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Celem rozporządzenia nr 883/2004, które weszło w życie w dniu 20 maja 2004 r., jest koordynacja krajowych systemów zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z jego art. 91 ma ono zastosowanie od dnia wejścia w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia nr 883/2004 (Dz.U. 2009, L 284, s. 1), czyli od dnia 1 maja 2010 r.

4 Artykuł 1 rozporządzenia nr 883/2004 stanowi:

„Do celów stosowania niniejszego rozporządzenia:

a) określenie »praca najemna« oznacza wszelką pracę lub sytuację równoważną, traktowaną jako taką do celów stosowania ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce;

b) określenie »działalność na własny rachunek« oznacza wszelką pracę lub sytuację równoważną, traktowaną jako tak[a] do celów ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce;

[…]”.

5 Tytuł II tego rozporządzenia, zatytułowany „Określanie mającego zastosowanie ustawodawstwa”, zawiera w szczególności art. 11, zatytułowany „Zasady ogólne”, który stanowi w ust. 1–3:

„1. Osoby, do których stosuje się niniejsze rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego. Ustawodawstwo takie określane jest zgodnie z przepisami niniejszego tytułu.

2. Do celów stosowania przepisów tego tytułu osoby otrzymujące świadczenia pieniężne z powodu lub w konsekwencji swej pracy najemnej lub pracy na własny rachunek uważane są za wykonujące wspomnianą pracę. Nie dotyczy to świadczeń z tytułu inwalidztwa, emerytur ani rent rodzinnych, ani też rent z tytułu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych lub świadczeń pieniężnych z tytułu choroby obejmujących leczenie przez czas nieokreślony.

3. [Z zastrzeżeniem przepisów] art. 12[–]16:

a) osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego;

b) urzędnik służby cywilnej podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, jakiemu podlega zatrudniająca go administracja;

c) osoba otrzymująca zasiłek dla bezrobotnych zgodnie z przepisami art. 65 na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego zamieszkania podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego;

d) osoba powołana lub odwołana ze służby w siłach zbrojnych lub służby cywilnej w państwie członkowskim podlega ustawodawstwu tego państwa członkowskiego;

e) każda inna osoba, do której nie mają zastosowania przepisy lit. a)[–]d) podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, bez uszczerbku dla innych przepisów niniejszego rozporządzenia, gwarantujących jej świadczenia na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku innych państw członkowskich”.

Prawo niderlandzkie

AOW

6 Artykuł 6 ust. 1 i 3 Algemene Ouderdomswet (ustawy o powszechnym systemie emerytalnym, zwanej dalej „AOW”) z dnia 31 maja 1956 r. (Stb. 1956, nr 281), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym (zwanej dalej „AOW”), przewiduje:

„1. Zgodnie z przepisami niniejszej ustawy ubezpieczonym jest ten, kto nie osiągnął jeszcze wieku emerytalnego, oraz

a. jest rezydentem;

b. nie jest rezydentem, lecz podlega obowiązkowi podatkowemu w odniesieniu do dochodów uzyskiwanych z tytułu pracy wykonywanej w Niderlandach lub na szelfie kontynentalnym.

[…]

3. W drodze odstępstwa od ust. 1 i 2 kategoria osób ubezpieczonych może zostać rozszerzona lub ograniczona za pomocą ogólnego środka administracyjnego”.

7 Artykuł 6a AOW stanowi:

„W stosownych przypadkach, na zasadzie odstępstwa od art. 6 i przepisów z niego wynikających,

a. za ubezpieczonego uważa się również osobę, której ubezpieczenie na podstawie niniejszej ustawy wynika z zastosowania postanowień umowy międzynarodowej lub z decyzji organizacji międzynarodowej;

b. za ubezpieczonego nie uznaje się osoby, która na podstawie umowy lub postanowienia organizacji międzynarodowej podlega ustawodawstwu innego państwa”.

8 Z art. 13 ust. 1 AOW wynika, że wysokość emerytury jest obniżana o 2% za każdy rok kalendarzowy, w którym uprawniony do emerytury po ukończeniu 15 roku życia, ale przed ukończeniem 65 roku życia, nie był ubezpieczony.

AKW

9 Artykuł 6 Algemene Kinderbijslagwet (ogólnej ustawy o zasiłkach rodzinnych) z dnia 26 kwietnia 1962 r. (Stb. 1962, nr 160), w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym (zwanej dalej „AKW”), przejmuje w identyczny sposób brzmienie art. 6 AOW.

10 Artykuł 6a AKW stanowi:

„W stosownych przypadkach, na zasadzie odstępstwa od art. 6 i przepisów z niego wynikających,

a) za ubezpieczonego uważa się również osobę, której ubezpieczenie na podstawie niniejszej ustawy wynika z zastosowania postanowień umowy międzynarodowej lub z decyzji organizacji międzynarodowej;

b) do celów rozdziału 3 niniejszej ustawy za »ubezpieczonego« uważa się również osobę, która nie jest ubezpieczona, a która nabyła prawo do świadczeń rodzinnych na podstawie rozporządzenia [nr 883/2004];

c) za ubezpieczonego nie uważa się osoby, która na podstawie umowy międzynarodowej lub decyzji organizacji międzynarodowej podlega ustawodawstwu innego państwa”.

BUB

11 Artykuł 6 Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999 (zarządzenia z 1999 r. w sprawie rozszerzenia i ograniczenia kręgu osób objętych powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych) z dnia 24 grudnia 1998 r. (Stb. 1998, nr 746) (zwanego dalej „BUB"), zatytułowany „Czasowa przerwa w pracy w Niderlandach", stanowi:

„Ubezpieczeniem społecznym pozostaje objęta osoba, która nie mieszka w Niderlandach, ale pracuje wyłącznie w Niderlandach i której praca została czasowo przerwana:

a. z powodu choroby, niepełnosprawności, ciąży, macierzyństwa lub bezrobocia; lub

b. z powodu urlopu, strajku lub lokautu".

Stan faktyczny w postępowaniu głównym i pytania prejudycjalne

Sprawa X

12 Począwszy od dnia 14 stycznia 2013 r. X, obywatelka niderlandzka zamieszkała w Niemczech, rozpoczęła pracę najemną w Niderlandach za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. Umowa o pracę zawarta z tym przedsiębiorstwem przewidywała, że stosunek pracy rozpoczyna się w chwili faktycznego rozpoczęcia pracy tymczasowej i ustaje z mocy prawa niezwłocznie po zakończeniu świadczenia owej pracy na wniosek przedsiębiorstwa użytkownika.

13 W ramach tej umowy X wykonywała szereg prac o charakterze tymczasowym, z przerwami, z których najdłuższa obejmowała okres od dnia 19 października 2013 r. do dnia 30 marca 2014 r., a z których najkrótsze obejmowały okresy od dnia 20 do dnia 25 września 2014 r., a także od dnia 23 do dnia 28 stycznia 2015 r.

14 W czasie tych przerw X była wolontariuszką w Holandii i wykonywała nieodpłatnie prace związane z opieką rodzinną. Wykonywała ona również prace domowe u swoich synów, za które otrzymywała bardzo niskie wynagrodzenie.

15 Decyzją z dnia 6 lipca 2015 r. SVB na wniosek X przekazał jej informacje na temat przysługujących jej uprawnień emerytalno-rentowych na podstawie AOW, z których wynikało, że w dniu 30 stycznia 2015 r. zainteresowana nabyła na podstawie AOW prawo do pełnej emerytury w wysokości 82%. SVB uznał w tym względzie, że w zakresie, w jakim X miała miejsce zamieszkania w Niemczech, była ubezpieczona w niderlandzkim systemie zabezpieczenia społecznego jedynie w okresach, w których rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz agencji pracy tymczasowej w Niderlandach, lecz nie trakcie przerw między świadczeniem pracy tymczasowej.

16 Ponieważ jej odwołanie od tej decyzji zostało oddalone jako bezzasadne decyzją SVB z dnia 21 grudnia 2015 r., X wniosła skargę do rechtbank Amsterdam (sądu rejonowego w Amsterdamie, Niderlandy).

17 Wyrokiem z dnia 3 października 2016 r. sąd ten nakazał SVB podjęcie nowej decyzji. Uznał on, powołując się w szczególności na wyrok z dnia 23 kwietnia 2015 r., Franzen i in. (C-382/13, EU:C:2015:261), że przerwy między świadczeniem pracy tymczasowej wykonywanej przez X należy uznać za okresy urlopu lub bezrobocia w rozumieniu art. 6 BUB, w związku z czym w trakcie wspomnianych przerw X podlegała ustawodawstwu niderlandzkiemu.

18 SVB wniósł apelację od tego wyroku do Centrale Raad van Beroep (sądu apelacyjnego w sprawach z zakresu zabezpieczenia społecznego i służby cywilnej, Niderlandy), będącego sądem odsyłającym w niniejszej sprawie.

19 Sąd odsyłający wskazuje, że ponieważ X nie ukończyła okresu ubezpieczenia w Niemczech, nie może ubiegać się o prawo do emerytury w tym państwie członkowskim.

Sprawa Y

20 Począwszy od dnia 16 lipca 2007 r. Y, obywatel polski mieszkający wraz z rodziną w Polsce, rozpoczął pracę najemną w Niderlandach za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, z którą zawarł kolejne umowy o pracę, przy czym towarzyszył im szereg przerw.

21 W dniu 20 lipca 2015 r. Y zawarł ze wspomnianą agencją umowę o pracę tymczasową na okres ośmiu miesięcy, która przewidywała, że w przypadku zakończenia pracy w przedsiębiorstwie użytkowniku Y był w trakcie trwania tej umowy zobowiązany do podjęcia odpowiedniej pracy zastępczej oraz że umowa ta miała ulec rozwiązaniu w przypadku odmowy lub braku gotowości do wykonywania pracy. Ponieważ ta ostatnia sytuacja miała miejsce, rzeczona umowa wygasła w dniu 31 grudnia 2015 r.

22 Y, który nie pracował w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 7 lutego 2016 r., zawarł z tą samą agencją nową umowę o pracę.

23 Decyzją z dnia 29 marca 2016 r. SVB poinformował Y, że nie jest uprawniony do zasiłku rodzinnego na podstawie niderlandzkiego systemu zabezpieczenia społecznego za styczeń i luty 2016 r., ponieważ nie wykonywał działalności zawodowej w Niderlandach pierwszego dnia roboczego każdego z tych miesięcy.

24 Ponieważ jego odwołanie zostało oddalone decyzją SVB z dnia 20 maja 2016 r., Y wniósł skargę do rechtbank Amsterdam (sądu rejonowego w Amsterdamie).

25 Wyrokiem z dnia 5 stycznia 2017 r. sąd ten oddalił skargę jako bezzasadną. Uznał on, że umowa o pracę z dnia 20 lipca 2015 r. w okresie od dnia 1 stycznia do dnia 7 lutego 2016 r. wygasła, oraz wyjaśnił, że nie zostało wykazane, iż w ramach tej umowy przewidziano urlopy płatne lub bezpłatne. W związku z tym ów okres nie mógł stanowić czasowej przerwy w pracy w rozumieniu art. 6 BUB.

26 Y wniósł apelację od tego wyroku do Centrale Raad van Beroep (sądu apelacyjnego w sprawach z zakresu zabezpieczenia społecznego i służby cywilnej), będącego sądem odsyłającym.

Uwagi wspólne dla obu spraw w postępowaniu głównym

27 Sąd odsyłający zauważa, że X i Y byli ubezpieczeni na podstawie odpowiednio AOW i AKW w okresach, w których wykonywali oni pracę tymczasową w Niderlandach, oraz że spory w postępowaniach głównych dotyczą kwestii, czy ich przynależność do niderlandzkiego systemu zabezpieczenia społecznego ustała w przerwach między świadczeniem rzeczonej pracy tymczasowej. Sąd ten uważa, że konieczne jest w tym celu określenie mającego zastosowanie do okresu tych przerw ustawodawstwa na podstawie rozporządzenia nr 883/2004.

28 Przypomina on w tym względzie, że zgodnie z art. 11 ust. 1 rozporządzenia nr 883/2004 osoby, do których stosuje się to rozporządzenie, podlegają ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego, które jest ustalane zgodnie z przepisami art. 11 ust. 3 tego rozporządzenia.

29 Sąd odsyłający uważa, że aby art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 miał zastosowanie, musi istnieć jakakolwiek praca lub sytuacja równoważna w rozumieniu art. 1 lit. a) tego rozporządzenia, traktowana jako taka do celów stosowania ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce.

30 Tymczasem w niniejszym przypadku sytuacje X i Y w trakcie przerw między świadczeniem przez nich pracy tymczasowej nie stanowią pracy najemnej w rozumieniu art. 1 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004. Zgodnie bowiem z prawem niderlandzkim działalność wykonywana przez X w Niderlandach w owych przerwach nie może być uznana za pracę najemną. Podobnie na mocy wspomnianego prawa niderlandzkiego Y nie wykonywał pracy najemnej we wspomnianych przerwach, ponieważ jego umowa o pracę wygasła. Ponadto nie uzgodniono wcześniej żadnego urlopu bezpłatnego, a umowa o pracę z dnia 8 lutego 2016 r. została zawarta na okres przekraczający pierwotnie przewidziany w poprzedniej umowie termin wygaśnięcia umowy.

31 Sąd odsyłający zastanawia się zatem, czy sytuacje X i Y w przerwach między świadczeniem przez nich pracy tymczasowej można uznać za „sytuacj[e] równoważn[e]” w rozumieniu art. 1 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004.

32 Podnosi on w tym względzie, że w trakcie przerw między świadczeniem przez X i Y pracy tymczasowej nie istniał już stosunek pracy, w związku z czym nie można uznać, że byli oni w tych okresach pracownikami w rozumieniu prawa niderlandzkiego.

33 Sąd odsyłający dodaje, że jak wynika z wyroku z dnia 19 września 2019 r., van den Berg i in. (C-95/18 i C-96/18, EU:C:2019:767), państwo członkowskie miejsca zatrudnienia nie jest zobowiązane do objęcia ustawodawstwem z zakresu zabezpieczenia społecznego pracownika migrującego zamieszkującego na terytorium innego państwa członkowskiego w odniesieniu do okresów, w których podlega on na podstawie tytułu II rozporządzenia nr 883/2004 ustawodawstwu z zakresu zabezpieczenia społecznego tego ostatniego państwa członkowskiego, pomimo że w ustawodawstwie państwa członkowskiego miejsca zatrudnienia nie przyznano temu pracownikowi żadnego prawa do emerytury lub zasiłku rodzinnego. W związku z tym okoliczność, że zainteresowani nie mieli prawa do podobnych świadczeń w państwie członkowskim miejsca zamieszkania, jest pozbawiona znaczenia.

34 Sąd odsyłający ma jednak wątpliwości co do tego, czy ustawodawstwo mające zastosowanie w trakcie przerw między świadczeniem przez X i Y pracy tymczasowej należy określić na podstawie art. 11 ust. 3 lit. e) rozporządzenia nr 883/2004.

35 Utrzymuje on w tym względzie, że z orzecznictwa Trybunału, a w szczególności z pkt 50 wyroku z dnia 23 kwietnia 2015 r., Franzen i in. (C-382/13, EU:C:2015:261), wydanego w ramach rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, w brzmieniu zmienionym i uaktualnionym rozporządzeniem Rady (WE) nr 118/97 z dnia 2 grudnia 1996 r. (Dz.U. 1997, L 28, s. 1), zmienionego rozporządzeniem nr 1992/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) z dnia 18 grudnia 2006 r. (Dz.U. 2006, L 392, s. 1), które może zostać odpowiednio zastosowane w kontekście rozporządzenia nr 883/2004, wynika, że osoby, które zwykle wykonują swoją działalność zawodową w państwie członkowskim, są objęte zakresem stosowania art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004, dopóki nie zaprzestaną definitywnie lub czasowo wykonywania tej działalności, oraz że podlegają one temu ustawodawstwu również w dniach, w których faktycznie nie wykonują tej działalności. Tym samym fakt istnienia stosunku pracy nie ma w tym zakresie decydującego znaczenia. Sąd odsyłający nie wyklucza zatem, że przerwy między świadczeniem przez X i Y pracy tymczasowej, a w szczególności X, nie stanowią w rzeczywistości zakończenia świadczenia pracy najemnej w Niderlandach. Sąd ten zastanawia się nad istotnymi czynnikami, które należy wziąć pod uwagę w tym względzie, w szczególności co do terminu, od którego należy uznać, że osoba, która tak jak X lub Y, nie pozostaje już w stosunku pracy, zaprzestała działalności w państwie członkowskim zatrudnienia.

36 Niemniej jednak sąd odsyłający zauważa, że z pkt 51 tego wyroku wynika również, iż dana osoba automatycznie podlega ustawodawstwu państwa miejsca zamieszkania, jeżeli nie wykonuje pracy zarobkowej i nie pozostaje w stosunku pracy, nawet jeśli zaprzestała czasowo swojej działalności w państwie zatrudnienia, przy czym jedynym wyjątkiem jest sytuacja, w której zainteresowany otrzymuje świadczenie w rozumieniu art. 11 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004.

37 W tych okolicznościach Centrale Raad van Beroep (sąd apelacyjny w sprawach z zakresu zabezpieczenia społecznego i służby cywilnej) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 należy interpretować w ten sposób, że pracownik, który zamieszkuje w jednym państwie członkowskim, a pracuje w innym państwie członkowskim na podstawie umowy o pracę tymczasową, zgodnie z treścią której stosunek pracy ustaje niezwłocznie po zakończeniu świadczenia pracy tymczasowej, a następnie zostaje wznowiony, podlega, w trakcie przerw, ustawodawstwu tego drugiego państwa członkowskiego, tak długo jak pracownik ten nie zawiesi tymczasowo jej wykonywania?

2) Jakie czynniki są istotne dla oceny, czy w tego rodzaju przypadkach dochodzi do tymczasowego zawieszenia świadczenia pracy?

3) Po upływie jakiego okresu należy uznać, że – o ile nie istnieją konkretne przesłanki uzasadniające twierdzenie przeciwne – niepozostający już w umownym stosunku pracy pracownik zawiesił tymczasowo świadczenie pracy w państwie zatrudnienia?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

38 Poprzez swoje trzy pytania prejudycjalne, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 11 ust. 3 lit. a) i e) rozporządzenia nr 883/2004 należy interpretować w ten sposób, że osoba mająca miejsce zamieszkania w jednym państwie członkowskim i świadcząca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej mającej siedzibę w innym państwie członkowskim pracę tymczasową na terytorium tego innego państwa członkowskiego podlega w trakcie przerw między świadczeniem pracy tymczasowej ustawodawstwu państwa członkowskiego zatrudnienia, czy też że osoba ta podlega w trakcie owych przerw ustawodawstwu krajowemu państwa członkowskiego zamieszkania.

39 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przepisy tytułu II rozporządzenia nr 883/2004, w którego skład wchodzi art. 11 ust. 3, stanowią pełny i jednolity system norm kolizyjnych, którego celem jest zapewnienie, by pracownicy przemieszczający się w Unii podlegali systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego, aby zapobiec zbiegowi właściwych ustawodawstw krajowych i uniknąć związanych z tym komplikacji (zob. podobnie wyrok z dnia 20 maja 2021 r., FORMAT Urządzenia i Montaże Przemysłowe, C-879/19, EU:C:2021:409, pkt 30 i przytoczone tam orzecznictwo).

40 W tym celu art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 ustanawia zasadę, zgodnie z którą osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu w zakresie zabezpieczenia społecznego tego państwa członkowskiego.

41 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 63 opinii, istnienie takiego stosunku pracy staje się nieistotne jedynie w wyjątkowym przypadku przewidzianym w art. 11 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004, który zrównuje z osobami wykonującymi pracę najemną lub prowadzącymi działalność na własny rachunek osoby otrzymujące świadczenia pieniężne z powodu lub w wyniku takiej ich pracy lub działalności.

42 Tymczasem w niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że w trakcie przerw między świadczeniem przez X i Y pracy tymczasowej nie korzystali oni ze świadczeń, o których mowa w art. 11 ust. 2 rozporządzenia nr 883/2004.

43 Należy zatem ustalić, czy należy uznać, że w trakcie owych przerw X i Y wykonywali pracę najemną lub że prowadzili oni działalność na własny rachunek w rozumieniu art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004.

44 W tym względzie należy przypomnieć, że art. 1 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004 definiuje pojęcie „pracy najemnej” jako wszelką pracę lub sytuację równoważną, traktowaną jako taką do celów stosowania ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego, w którym taka praca lub sytuacja równoważna ma miejsce.

45 W niniejszym przypadku z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, wynika, że X wykonywała swoją działalność na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas określony, zawierającej klauzulę, zgodnie z którą stosunek pracy powinien rozpocząć się z chwilą faktycznego rozpoczęcia wykonywania pracy i ustać w chwili zakończenia wykonywania tej pracy. Wynika z tego, że w trakcie przerw miedzy świadczeniem pracy tymczasowej między X a agencją pracy tymczasowej nie istniał stosunek pracy.

46 Ponadto, chociaż w owych przerwach X była zarejestrowana w kilku niderlandzkich agencjach pracy tymczasowej, to nie wykonywała ona żadnej pracy tymczasowej na ich rachunek. Co się tyczy działalności wolontariackiej i prac domowych, którą X wykonywała w Niderlandach w trakcie rzeczonych przerw, wystarczy zauważyć, że zdaniem sądu odsyłającego nie można uznać owych prac za pracę najemną lub sytuację równoważną w rozumieniu ustawodawstwa niderlandzkiego.

47 Co się tyczy Y, z postanowienia odsyłającego wynika, że wykonywał on działalność na rachunek agencji pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony, która rozpoczęła się w dniu 20 lipca 2015 r. i zakończyła w dniu 31 grudnia 2015 r., oraz że zawarł on z tą sama agencją nową umowę o pracę, która rozpoczęła się w dniu 8 lutego 2016 r. Tym samym w okresie przerwy pomiędzy tymi dwiema umowami, czyli od dnia 1 stycznia do dnia 7 lutego 2016 r., między Y a agencją pracy tymczasowej stosunek pracy ustał.

48 Wynika z tego, że z powodu zaprzestania działalności zawodowej X i Y nie wykonywali w trakcie przerw między świadczeniem pracy tymczasowej pracy najemnej ani nie znajdowali się w sytuacji równoważnej w rozumieniu ustawodawstwa niderlandzkiego. W konsekwencji nie byli oni objęci zakresem stosowania art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004, a zatem nie podlegali ustawodawstwu niderlandzkiemu.

49 Stwierdzenia tego nie podważa wyrok z dnia 23 kwietnia 2015 r., Franzen i in. (C-382/13, EU:C:2015:261), na który powołują się Komisja i sąd odsyłający. W pkt 50 i 51 tego wyroku Trybunał orzekł bowiem, że ustawodawstwo państwa zatrudnienia znajduje zastosowanie tak długo, jak długo dana osoba wykonuje działalność zawodową na terytorium tego państwa członkowskiego, lecz że osoby, które definitywnie lub tymczasowo zaprzestały działalności zawodowej, podlegają ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym mają miejsce zamieszkania. Wynika z tego, że – jak zauważył rzecznik generalny w pkt 82 i 84 opinii – dla celów stosowania ustawodawstwa państwa członkowskiego miejsca zatrudnienia istnienie ciągłego stosunku pracy zawsze jest konieczne. Konkretne warunki świadczenia pracy, takie jak okoliczność, że praca wykonywana jest w niepełnym wymiarze czasu pracy lub dorywczo, które z tego wynikają, są bez znaczenia, ponieważ nie wpływają na ciągły charakter stosunku pracy.

50 W tych okolicznościach i biorąc pod uwagę stwierdzenie dokonane w pkt 48 niniejszego wyroku, w trakcie przerw między świadczeniem przez X i Y pracy tymczasowej byli objęci zakresem stosowania art. 11 ust. 3 lit. e) rozporządzenia nr 883/2004, który stanowi normę kolizyjną domykającą system, obejmującą swoim zakresem stosowania wszystkie osoby znajdujące się w sytuacji, która nie jest konkretnie uregulowana w innych przepisach rozporządzenia, i która to norma ustanawia pełny system ustalania mającego zastosowanie ustawodawstwa (zob. podobnie wyrok z dnia 8 maja 2019 r., Inspecteur van de Belastingdienst, C-631/17, EU:C:2019:381, pkt 31).

51 Przepis ten stanowi w istocie, że każda inna osoba, do której nie mają zastosowania przepisy lit. a)–d), podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, bez uszczerbku dla innych przepisów niniejszego rozporządzenia, gwarantujących jej świadczenia na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku innych państw członkowskich. Ma on zastosowanie zarówno do osób, które definitywnie zaprzestały wszelkiej działalności zawodowej, jak i do osób, które zaprzestały jej jedynie czasowo (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 listopada 2004 r., Adanez-Vega, C-372/02, EU:C:2004:705, pkt 24).

52 Tymczasem w niniejszym przypadku sytuacja X i Y w trakcie przerw między świadczeniem pracy tymczasowej nie odpowiadała ani sytuacji przewidzianej w art. 11 ust. 3 lit. a) rozporządzenia nr 883/2004, jak wskazano w pkt 45–48 niniejszego wyroku, ani sytuacji przewidzianej w art. 11 ust. 3 lit. b)–d) tego rozporządzenia, ponieważ te ostatnie przepisy odnoszą się do urzędników służby cywilnej, bezrobotnych oraz osób powołanych do lub odwołanych ze służby w siłach zbrojnych lub służby cywilnej.

53 W konsekwencji na przedstawione pytania należy odpowiedzieć, że art. 11 ust. 3 lit. a) i e) rozporządzenia nr 883/2004 należy interpretować w ten sposób, iż osoba mająca miejsce zamieszkania w jednym państwie członkowskim i świadcząca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej mającej siedzibę w innym państwie członkowskim pracę tymczasową na terytorium tego innego państwa członkowskiego podlega w trakcie przerw między świadczeniem pracy tymczasowej ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli na podstawie umowy o pracę stosunek pracy ustał w trakcie owych przerw.

W przedmiocie kosztów

54 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 11 ust. 3 lit. a) i e) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

należy interpretować w ten sposób, że:

osoba mająca miejsce zamieszkania w jednym państwie członkowskim i świadcząca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej mającej siedzibę w innym państwie członkowskim pracę tymczasową na terytorium tego innego państwa członkowskiego podlega w trakcie przerw między świadczeniem pracy tymczasowej ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli na podstawie umowy o pracę stosunek pracy ustał w trakcie owych przerw.

Podpisy