Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
prednesené 31. januára 2018 [1]

Vec C-527/16

Salzburger Gebietskrankenkasse,
Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
za účasti:
Alpenrind GmbH,
Martin-Meat Szolgáltató és Kereskedelmi Kft,
Martimpex-Meat Kft,
Pensionsversicherungsanstalt,
Allgemeine Unfallversicherungsanstalt

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Verwaltungsgerichtshof (Najvyšší správny súd, Rakúsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Migrujúci pracovníci – Sociálne zabezpečenie – Zamestnanci vyslaní do iného členského štátu, než je štát, v ktorom sa nachádza podnik zamestnávateľa – Nariadenie (ES) č. 987/2009 – Článok 5 ods. 1 a článok 19 ods. 2 – Prenosný dokument A1 – Záväzný účinok – Rozhodnutie Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia o zrušení prenosného dokumentu A1 – Retroaktívny účinok prenosného dokumentu A1 – Vydanie prenosného dokumentu A1 po tom, ako zamestnanec začal podliehať systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu – Nariadenie (ES) č. 883/2004 – Článok 12 ods. 1 – Podmienka zákazu nahradenia vyslaných osôb“

I. Úvod

1. Návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Verwaltungsgerichtshof (Najvyšší správny súd, Rakúsko), sa týka výkladu článku 12 ods. 1 nariadenia (ES) č. 883/2004 [2], ako aj článku 5 ods. 1 a článku 19 ods. 2 nariadenia (ES) č. 987/2009 [3].

2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Salzburger Gebietskrankenkasse (salzburská miestna zdravotná poisťovňa, Rakúsko, ďalej len „zdravotná poisťovňa v Salzburgu“) a Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Spolkový minister práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľov, Rakúsko) na jednej strane, a rakúskym podnikom, ako aj dvoma maďarskými podnikmi na druhej strane, vo veci určenia právnych predpisov uplatniteľných v oblasti sociálneho zabezpečenia vo vzťahu k zamestnancom vyslaným do Rakúska.

1 Jazyk prednesu: francúzština.

2 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (Ú. v. EÚ L 166, 2004, s. 1; Mim. vyd. 05/005, s. 72), zmenené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 465/2012 z 22. mája 2012 (Ú. v. EÚ L 149, 2012, s. 4) (ďalej len „nariadenie č. 883/2004“). Pokiaľ ide o verziu nariadenia č. 883/2004 uplatniteľnú na skutkové okolnosti sporu vo veci samej, pozri body 6 a 7 nižšie.

3 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 (Ú. v. EÚ L 284, 2009, s. 1), zmenené nariadením (EÚ) č. 465/2012 (ďalej len „nariadenie č. 987/2009“).

3. Na základe prvej a druhej prejudiciálnej otázky, ktoré položil vnútroštátny súd, má Súdny dvor spresniť účinky spojené s prenosným dokumentom A1[4], ktorý bol vydaný v súlade s článkom 19 ods. 2 nariadenia č. 987/2009, na účely osvedčenia právnej úpravy uplatniteľnej na osobu podľa ustanovenia hlavy II nariadenia č. 883/2004. Vnútroštátny súd sa v tomto smere svojou prvou otázkou pýta, či je prenosný dokument A1 záväzný voči súdu hostiteľského členského štátu podľa článku 267 ZFEÚ. V prípade kladnej odpovede sa vnútroštátny súd svojou druhou otázkou v podstate pýta, či je prenosný dokument A1 záväzný aj v prípade, že Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „správna komisia“)[5] vydala rozhodnutie o zrušení tohto dokumentu, ale inštitúcia, ktorá ho vydala, nezrušila tento dokument. Vnútroštátny súd sa okrem toho pýta, či má prenosný dokument A1 záväzný účinok v prípade, keď k vydaniu tohto dokumentu došlo po tom, ako sa na dotknutého zamestnanca začal vzťahovať systém sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu, a ak áno, na možné retroaktívne účinky uvedeného dokumentu.

4. Vnútroštátny súd sa svojou treťou prejudiciálnou otázkou pýta na výklad článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, podľa ktorého osoba, ktorú zamestnávateľ vyslal vykonávať prácu do iného členského štátu, za istých podmienok naďalej podlieha právnym predpisom sociálneho zabezpečenia prvého členského štátu. Vnútroštátny súd sa v tomto smere v podstate pýta, či podmienka uvedená v tomto ustanovení, vyžadujúca, aby vyslaná osoba nebola „vyslaná, aby nahradila inú osobu“ (ďalej len „podmienka zákazu nahradenia“), nie je splnená v prípade, keď sa nahradenie uskutoční vo forme vyslania, ktoré neurobil ten istý zamestnávateľ, ale iný zamestnávateľ a či je v tomto kontexte dôležité vedieť, či obaja zamestnávatelia majú svoje sídlo v tom istom členskom štáte alebo či medzi nimi existuje osobné a/alebo organizačné prepojenie.

II. Právo Únie

A. Nariadenie č. 883/2004

5. Článok 11, nazvaný „Všeobecné pravidlá“, ktorý je súčasťou hlavy II nariadenia č. 883/2004 s názvom „Určenie príslušnosti právnych predpisov“, v odseku 1 a v odseku 3 písm. a) stanovuje:

„1. Osoby, na ktoré sa toto nariadenie vzťahuje, podliehajú právnym predpisom len jedného členského štátu. Tieto právne predpisy sa určia v súlade s touto hlavou.

…

3. S výhradou článkov 12 až 16:

a) osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba v členskom štáte podlieha právnym predpisom tohto členského štátu;

…“

4 Prenosný dokument A1 nahradil osvedčenie E 101, ktoré bolo vzorovým tlačivom na potvrdenie právnej úpravy uplatniteľnej v oblasti sociálneho zabezpečenia podľa predchádzajúcich nariadení Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva (Ú. v. ES L 149, 1971, s. 2; Mim. vyd. 05/001, s. 35), a nariadenia Rady (EHS) č. 574/72 z 21. marca 1972, ktorým sa stanovuje postup pri vykonávaní nariadenia (EHS) č. 1408/71 (Ú. v. ES L 74, 1972, s. 1; Mim. vyd. 05/001, s. 83).

5 Pokiaľ ide o správnu komisiu, pozri najmä články 71 a 72 nariadenia č. 883/2004.

6. Článok 12, nachádzajúci sa v tej istej hlave nariadenia č. 883/2004 a nazvaný „Osobitné pravidlá“, vo svojom pôvodnom znení v odseku 1 stanovoval:

„Osoba, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec v členskom štáte v mene zamestnávateľa, ktorá zvyčajne tam vykonáva svoju činnosť a ktorá je svojim zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce nepresahuje 24 mesiacov a ak daná osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu.“

7. V spornom období vo veci samej, teda od 1. februára 2012 do 13. decembra 2013, bol článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 zmenený nariadením č. 465/2012 s účinnosťou od 28. júna 2012.[6] Konkrétne znenie „ak daná osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu“, nachádzajúce sa v poslednej časti tohto ustanovenia, bolo nahradené znením „že *táto* osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú *vyslanú* osobu“[7].

8. Článok 76 s názvom „Spolupráca“, nachádzajúci sa v hlave V nariadenia č. 883/2004 s názvom „Rôzne ustanovenia“, vo svojom odseku 6 stanovuje:

„V prípade ťažkostí pri výklade alebo uplatňovaní tohto nariadenia, ktoré by mohlo ohroziť práva osoby, na ktorú sa vzťahuje, inštitúcia príslušného členského štátu alebo členského štátu bydliska danej osoby kontaktuje inštitúciu (inštitúcie) daného členského štátu (členských štátov). Ak sa nemôže nájsť riešenie v rámci primeranej doby, dané orgány môžu prizvať správnu komisiu, aby zasiahla.“

B. Nariadenie č. 987/2009

9. Článok 5 s názvom „Právna relevantnosť dokumentov a podporných dokladov vystavených v inom členskom štáte“, zaradený do hlavy I nariadenia č. 987/2009 s názvom „Všeobecné ustanovenia“, stanovuje:

„1. Dokumenty vydané inštitúciou členského štátu, ktoré osvedčujú situáciu osoby na účely uplatnenia základného nariadenia a vykonávacieho nariadenia, ako aj podporné doklady, na základe ktorých boli dokumenty vydané, uznávajú inštitúcie iných členských štátov, pokiaľ ich členský štát, v ktorom boli vydané, nezrušil ani nevyhlásil za neplatné.

2. V prípade pochybností o platnosti dokumentu alebo pravdivosti skutočností, z ktorých vychádzajú tvrdenia, ktoré sú v ňom uvedené, inštitúcia členského štátu, ktorej sa dokument predložil, požiada inštitúciu, ktorá dokument vydala, o poskytnutie potrebných objasnení a v prípade potreby o zrušenie tohto dokumentu. Vydávajúca inštitúcia prehodnotí dôvody na vydanie dokumentu a prípadne ho zruší.

3. V prípade pochybností týkajúcich sa informácií poskytnutých dotknutou osobou, platnosti dokumentu alebo podporných dokladov, alebo pravdivosti skutočností, z ktorých vychádzajú tvrdenia, ktoré sú v nich uvedené, inštitúcia miesta pobytu alebo bydliska vykoná v zmysle odseku 2 na žiadosť príslušnej inštitúcie v rámci svojich možností potrebné overenie týchto informácií alebo tohto dokumentu.

4. Ak dotknuté inštitúcie nedospejú k dohode, môžu príslušné úrady predložiť záležitosť správnej komisii, a to najskôr jeden mesiac od dátumu, keď inštitúcia, ktorá dostala dokument, predložila svoju žiadosť. Správna komisia sa pokúsi o zosúladenie stanovísk do šiestich mesiacov od dátumu, keď jej bola záležitosť predložená.“

6 Pozri článok 3 nariadenia č. 465/2012. Pokiaľ ide o sporné obdobie vo veci samej, pozri bod 15 nižšie.

7 Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pokiaľ ide o cieľ tejto zmeny uvedeného článku 12 ods. 1, pozri poznámku pod čiarou 69 nižšie.

10. Článok 19 s názvom „Poskytovanie informácií dotknutým osobám a zamestnávateľom“, nachádzajúci sa v hlave II nariadenia č. 987/2009 s názvom „Určenie uplatniteľných právnych predpisov“, vo svojom odseku 2 stanovuje:

„Príslušná inštitúcia členského štátu, ktorého právne predpisy sú uplatniteľné podľa hlavy II základného nariadenia, na požiadanie dotknutej osoby alebo zamestnávateľa poskytne osvedčenie, že tieto právne predpisy sú uplatniteľné, prípadne uvedie, dokedy a za akých podmienok sú uplatniteľné.“

III. Spor vo veci samej, prejudiciálne otázky a konanie pred Súdnym dvorom

11. Alpenrind GmbH so sídlom v Rakúsku je spoločnosťou pôsobiacou v oblasti predaja dobytku a mäsa. Od roku 1997 prevádzkuje v Salzburgu prenajatý bitúnok.

12. Alpenrind (resp. spoločnosť S GmbH ako jej právna predchodkyňa) uzavrela v roku 2007 so spoločnosťou Martin-Meat Szolgáltató és Kereskedelmi Kft (ďalej len „Martin-Meat“) so sídlom v Maďarsku zmluvu, v ktorej sa Martin-Meat zaviazala k výkonu prác porcovania mäsa a k baliacim prácam. Tieto práce boli vykonávané v priestoroch spoločnosti Alpenrind zamestnancami vyslanými do Rakúska. [8] Martin-Meat vykonávala tieto práce až do 31. januára 2012.

13. Dňa 24. januára 2012 Alpenrind uzavrela so spoločnosťou Martimpex-Meat Kft so sídlom v Maďarsku zmluvu, v ktorej sa Martimpex-Meat Kft zaviazala k výkonu prác porcovania mäsa a k baliacim prácam v období od 1. februára 2012 do 31. januára 2014. Tieto práce boli vykonávané v priestoroch spoločnosti Alpenrind zamestnancami vyslanými do Rakúska.

14. Od 1. februára 2014 Alpenrind opäť poverila Martin-Meat, aby jej zamestnanci vykonávali uvedené práce týkajúce sa porcovania mäsa vo vyššie uvedených zariadeniach.

15. Viac ako 250 pracovníkom, ktorých v spornom období, teda od 1. februára 2012 do 13. decembra 2013, zamestnávala Martimpex-Meat, vydala príslušná maďarská sociálna poisťovňa prenosné dokumenty A1 potvrdzujúce uplatnenie maďarských právnych predpisov o sociálnom zabezpečení na týchto zamestnancov podľa článkov 11 až 16 nariadenia č. 883/2004 a článku 19 nariadenia č. 987/2009. Vnútroštátny súd uvádza, že tieto dokumenty boli vydané „čiastočne spätne a čiastočne v prípadoch, v ktorých rakúska sociálna poisťovňa už vydala (neprávoplatné) rozhodnutie o povinnom poistení dotknutého zamestnanca podľa rakúskych právnych predpisov“ [9]. Každý z týchto dokumentov uvádza Alpenrind ako zamestnávateľa v mieste, kde sa vykonávala zárobková činnosť.

16. Zdravotná poisťovňa v Salzburgu rozhodnutím z 13. decembra 2013 stanovila povinné poistenie vyššie uvedených zamestnancov v Rakúsku v spornom období v súlade s rakúskou právnou úpravou v oblasti sociálneho zabezpečenia.

17. Bundesverwaltungsgericht (Spolkový správny súd, Rakúsko) rozsudkom zo 7. marca 2016 zrušil rozhodnutie zdravotnej poisťovne v Salzburgu pre nedostatok právomoci. Vnútroštátny súd uvádza, že tento rozsudok bol odôvodnený najmä skutočnosťou, že „pre každú z osôb podliehajúcich rakúskemu povinnému poisteniu bol vydaný [prenosný] dokument A1 príslušnou maďarskou sociálnou poisťovňou, podľa ktorého je daná osoba od určitého času zamestnancom [spoločnosti Martimpex-Meat], zamestnaným a povinne poisteným v Maďarsku, a predpokladá sa, že na čas uvedený v príslušných formulároch, ktorý zahŕňa predmetné obdobie, bude táto osoba vyslaná do Rakúska [do spoločnosti Alpenrind]“.

8 Pokiaľ ide o kvalifikáciu zmluvného vzťahu medzi spoločnosťami Martin-Meat a Alpenrind s ohľadom na smernicu 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (Ú. v. ES L 18, 1997, s. 1; Mim. vyd. 05/002, s. 431), pozri rozsudok z 18. júna 2015, Martin-Meat (C-586/13, EU:C:2015:405).

9 Maďarská vláda spochybňuje tvrdenie vnútroštátneho súdu, podľa ktorého boli dotknuté prenosné dokumenty A1 vydané potom, než sa na dotknutých zamestnancov začal vzťahovať rakúsky systém sociálneho zabezpečenia. Pozri v tejto súvislosti body 55 a 56 nižšie.

18. Zdravotná poisťovňa v Salzburgu a spolkový minister práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľov podali opravný prostriedok „Revision“ proti tomuto rozsudku na Verwaltungsgerichtshof (Najvyšší správny súd), napádajúc absolútny záväzný účinok prenosných dokumentov A1. Podľa týchto účastníkov konania sa uvedený záväzný účinok zakladá na zásade lojálnej spolupráce medzi členskými štátmi zakotvenej v článku 4 ods. 3 ZEÚ. Príslušná maďarská inštitúcia v prejednávanej veci túto zásadu porušila. Spolkový minister práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľov predložil v konaní o opravnom prostriedku „Revision“ v tomto smere dokumenty, z ktorých vyplýva, že správna komisia 20. a 21. júna 2016 dospela k záveru, že Maďarsko sa nesprávne vyhlásilo za príslušné v prípade dotknutých zamestnancov a že z tohto dôvodu mali byť prenosné dokumenty A1 zrušené.

19. Správna komisia svojimi závermi z 20. a 21. júna 2016 schválila, jednomyseľným rozhodnutím delegácií, ktoré neboli účastníkmi sporu, stanovisko zmierovacieho výboru správnej komisie (ďalej len „zmierovací výbor“) z 9. mája 2016 v spore medzi Rakúskou republikou a Maďarskom.[10] Z tohto stanoviska vyplýva, že konanie pred správnou komisiou malo svoj pôvod v niekoľkoročnom spore medzi Rakúskou republikou a Maďarskom o určení uplatniteľnej právnej úpravy na pracovníkov vyslaných do Rakúska spoločnosťami Martin-Meat a Martimpex-Meat v rámci dohôd uzavretých týmito spoločnosťami so spoločnosťou Alpenrind. Tento spor sa radí do kontextu všeobecnejšej diskusie v správnej komisii týkajúcej sa výkladu podmienky zákazu nahradenia uvedenej v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.[11]

20. Zmierovací výbor vo svojom stanovisku z 9. mája 2016 rozhodol v prospech postoja Rakúskej republiky, domnievajúc sa v podstate, že okolnosť, podľa ktorej je osoba vyslaná *iným* zamestnávateľom než tým, ktorý vyslal predchádzajúceho zamestnanca, nemôže vylúčiť, že túto situáciu možno kvalifikovať ako „nahradenie“ v zmysle článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.[12] Zmierovací výbor sa na tomto základe domnieval, že v prejednávanom prípade prenosné dokumenty A1, ktoré boli vydané voči nahrádzajúcim zamestnancom, boli vydané neoprávnene a mali byť zrušené v zásade odo dňa, kedy bola príslušná maďarská inštitúcia informovaná a získala dôkazy o situácii v hostiteľskom členskom štáte. Uznajúc však, že retroaktívne zrušenie prenosných dokumentov A1 by spôsobilo značné administratívne ťažkosti a malo by nepriaznivé účinky na dotknutých zamestnancov, zmierovací výbor poukázal na možnosť, aby Rakúska republika a Maďarsko uzavreli v tomto smere dohodu.[13]

21. Je nesporné, že prenosné dokumenty A1 vydané voči dotknutým zamestnancom neboli zrušené ani vyhlásené za neplatné príslušnou maďarskou inštitúciou na základe konania pred správnou komisiou. V tomto smere z pripomienok uvedených maďarskou a rakúskou vládou vyplýva, že medzi orgánmi týchto dvoch členských štátov došlo k dialógu týkajúcemu sa spôsobov zrušenia uvedených dokumentov, ale že tento dialóg je v súčasnosti prerušený v očakávaní rozhodnutia Súdneho dvora o tejto prejudiciálnej otázke.

10 Pozri bod IV hlavných záverov 347. zasadnutia správnej komisie, ktoré sa uskutočnilo v Amsterdame 20. a 21. júna 2016 (C.A. 827/16) a stanovisko zmierovacieho výboru z 9. mája 2016 *Opinion of the conciliation board in case CB-4/15 concerning Austria and Hungary, Subject: Replacement of posted workers* (AC 336/16). Pokiaľ ide o procesný vývoj sporu, pozri bod 1 uvedeného stanoviska.

11 Táto diskusia sa odrazila v praktickej príručke vydanej správnou komisiou k uplatniteľnému právu v Európskej únii (EÚ), v Európskom hospodárskom priestore (EHP) a vo Švajčiarsku. Pozri poznámku pod čiarou 71 nižšie. Článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 je citovaný v bodoch 6 a 7 vyššie.

12 Pozri bod 4 vyššie uvedeného stanoviska zmierovacieho výboru z 9. mája 2016.

13 Pozri bod 5 vyššie uvedeného stanoviska zmierovacieho výboru z 9. mája 2016. Zmierovací výbor v tomto smere uvádza, že vrátenie už zaplatených odvodov a preplatenie každého plnenia, ktoré už bolo poskytnuté dotknutým zamestnancom, by mohlo spôsobiť „administratívnu nočnú moru“.

22. Rozhodnutím zo 14. septembra 2016, ktoré bolo Súdnemu dvoru doručené 14. októbra 2016, Verwaltungsgerichtshof (Najvyšší správny súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Vzťahuje sa záväzný účinok dokumentov stanovených v článku 19 ods. 2 nariadenia [č. 987/2009], zakotvený v článku 5 tohto nariadenia, aj na konanie pred súdom v zmysle článku 267 ZFEÚ?

2. V prípade, že sa odpovie kladne na prvú otázku:

   a) platí uvedený záväzný účinok aj vtedy, ak sa predtým uskutočnilo konanie pred správnou komisiou pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré neviedlo k dohode, ani k zrušeniu sporných dokumentov?

   b) platí uvedený záväzný účinok aj vtedy, ak je dokument A1 vyhotovený až potom, ako hostiteľský členský štát oficiálne konštatuje povinné poistenie podľa svojich právnych predpisov? Platí v takýchto prípadoch záväzný účinok aj retroaktívne?

3. V prípade, že za určitých podmienok ide o obmedzený záväzný účinok dokumentov v zmysle článku 19 ods. 2 [nariadenia č. 987/2009]:

   je v rozpore so zákazom nahradenia obsiahnutým v článku 12 ods. 1 [nariadenia č. 883/2004], ak k nahradeniu nedôjde formou vyslania tým istým zamestnávateľom, ale iným zamestnávateľom? Záleží v tejto súvislosti na tom, či:

   a) má tento zamestnávateľ sídlo v tom istom členskom štáte ako prvý zamestnávateľ alebo

   b) je medzi prvým a druhým zamestnávateľom osobné a/alebo organizačné prepojenie?“

23. Písomné pripomienky predložila zdravotná poisťovňa v Salzburgu, Alpenrind, Martin-Meat a Martimpex-Meat,[14] rakúska, belgická, česká, nemecká, írska, maďarská a poľská vláda, ako aj Európska komisia. Na pojednávaní, ktoré sa konalo 28. septembra 2017, predniesli ústne pripomienky zdravotná poisťovňa v Salzburgu, Alpenrind, Martin-Meat a Martimpex-Meat, rakúska, česká, írska, francúzska, maďarská a poľská vláda, ako aj Komisia.

IV. Analýza

A. O prvej prejudiciálnej otázke

24. Vnútroštátny súd sa svojou prvou prejudiciálnou otázkou v podstate pýta, či sa článok 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009 má vykladať v tom zmysle, že prenosný dokument A1 vydaný príslušnou inštitúciou členského štátu podľa článku 19 ods. 2 uvedeného nariadenia, potvrdzujúci, že zamestnanec podlieha systému sociálneho zabezpečenia tohto členského štátu v zmysle ustanovenia hlavy II nariadenia č. 883/2004, je záväzný pre súd iného členského štátu podľa článku 267 ZFEÚ.[15]

14 Spoločnosti Martin-Meat a Martimpex-Meat boli spoločne zastúpené pred Súdnym dvorom.

15 Musím spomenúť prebiehajúce legislatívne práce smerujúce k zmene nariadení č. 883/2004 a 987/2009, ktoré sa týkajú najmä článkov 5 a 19 nariadenia č. 987/2009. Pozri návrh Komisie z 13. decembra 2016 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a nariadenie (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 [COM(2016) 815 final] (článok 2 body 7 a 11 uvedeného návrhu a súvisiace vysvetlenia v dôvodovej správe).

25. Tak ako všetky dotknuté strany, ktoré Súdnemu dvoru predložili v tomto smere pripomienky, s výnimkou zdravotnej poisťovne v Salzburgu,[16] sa z nasledujúcich dôvodov domnievam, že táto otázka si zaslúži kladnú odpoveď.[17]

26. Predovšetkým treba konštatovať, že z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že kým nie je osvedčenie E 101 (predchodca prenosného dokumentu A1[18]) zrušené alebo vyhlásené za neplatné, má právne účinky vo vnútroštátnom právnom poriadku členského štátu, do ktorého zamestnanec odišiel, aby tam vykonával prácu, a je záväzné pre inštitúcie tohto členského štátu. Z toho vyplýva, že súdny orgán hostiteľského členského štátu nie je oprávnený preskúmať platnosť osvedčenia E 101, pokiaľ ide o skutočnosti, na základe ktorých bolo takéto potvrdenie vydané.[19]

27. Ako konštatoval Súdny dvor, v súčasnosti platné nariadenie č. 987/2009 kodifikovalo judikatúru Súdneho dvora tým, že najmä zakotvilo záväzný charakter osvedčenia E 101 a výlučnú právomoc inštitúcie, ktorá ho vydala, posúdiť platnosť uvedeného potvrdenia.[20] Článok 5 ods. 1 tohto nariadenia totiž stanovuje, že dokumenty vydané inštitúciou členského štátu, ktoré osvedčujú situáciu osoby na účely uplatnenia nariadení č. 883/2004 a 987/2009, ako aj podporné doklady, na základe ktorých boli dokumenty vydané, uznávajú inštitúcie iných členských štátov, pokiaľ ich členský štát, v ktorom boli vydané, nezrušil ani nevyhlásil za neplatné.[21]

28. Podľa môjho názoru žiadna skutočnosť neumožňuje predpokladať, že normotvorca Únie mal pristúpením k tejto kodifikácii v úmysle obmedziť záväzný účinok dokumentov uvedených v článku 5 nariadenia č. 987/2009 iba na inštitúcie sociálneho zabezpečenia členských štátov a odchýliť sa tak od ustálenej judikatúry Súdneho dvora, podľa ktorej je osvedčenie E 101 záväzné aj voči vnútroštátnym súdom iných členských štátov.[22]

29. Je síce pravda, že v článku 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009 nie sú uvedené súdne orgány iných členských štátov. Treba však konštatovať, že uvedené ustanovenie je formulované v znení, ktoré vo veľkej miere zodpovedá zneniu, ktoré Súdny dvor použil vo svojej judikatúre týkajúcej sa osvedčenia E 101. Súdny dvor tak konštatoval, že osvedčenie E 101 je záväzné voči *príslušnej inštitúcii* členského štátu, v ktorom pracovník vykonáva prácu a že *pokiaľ nie je toto potvrdenie zrušené alebo vyhlásené za neplatné*, uvedená inštitúcia musí brať do úvahy skutočnosť, že na tohto pracovníka sa už vzťahuje právna úprava sociálneho zabezpečenia členského štátu, kde má sídlo podnik, ktorý ho zamestnáva, a v dôsledku toho táto inštitúcia nemôže začleniť predmetného pracovníka do svojho vlastného systému sociálneho zabezpečenia.[23] Okrem toho článok 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009 výslovne stanovuje, že dokumenty uvedené v tomto ustanovení sa uznávajú, *pokiaľ ich členský štát, v ktorom boli vydané*, nezrušil ani nevyhlásil za neplatné, čo posilňuje záver, že toto ustanovenie neumožňuje *inému* členskému štátu spochybniť platnosť uvedených dokumentov prostredníctvom svojich súdnych orgánov.

16 Francúzska vláda neodpovedala na túto otázku.

17 Je potrebné uviesť, že vnútroštátny súd v návrhu na začatie prejudiciálneho konania neuviedol žiadnu informáciu v tom zmysle, že skutočnosti, o ktorých má rozhodnúť v spore vo veci samej, preukazujú podvod alebo zneužitie práva. Vychádzam teda z predpokladu, podľa ktorého sa prvá prejudiciálna otázka netýka osobitných prípadov podvodu alebo zneužitia, ale týka sa všeobecnejšej otázky, či je prenosný dokument A1 záväzný pre súdy členských štátov. Pozri tiež bod 77 nižšie. Pokiaľ ide o hypotézu, podľa ktorej súd hostiteľského členského štátu rozhodol, že osvedčenie E 101 bolo získané alebo použité podvodom, pozri moje návrhy vo veci Altun a i. (C-359/16, EU:C:2017:850).

18 Pozri poznámku pod čiarou 4 vyššie.

19 Pozri nedávny rozsudok z 27. apríla 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309, body 48 a 49 a citovaná judikatúra). K judikatúre Súdneho dvora týkajúcej sa záväzného charakteru osvedčenia E 101 pozri moje návrhy, ktoré som predniesol vo veci Altun a i. (C-359/16, EU:C:2017:850, body 32 až 34). Obmedzením súdneho preskúmania jeho platnosti sa osvedčenie E 101 odlišuje od ostatných druhov osvedčení. V tomto smere pozri rozsudok z 12. februára 2015, Bouman (C-114/13, EU:C:2015:81, body 26 a 27). Pozri tiež poznámku pod čiarou 61 nižšie.

20 Rozsudok z 27. apríla 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309, bod 59). Pozri tiež moje návrhy vo veci A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:12, bod 56) a vo veci Altun a i. (C-359/16, EU:C:2017:850, bod 20).

21 Uvedený článok 5 je citovaný v bode 9 vyššie. Pokiaľ ide o definíciu pojmu „inštitúcia“, pozri článok 1 písm. p) nariadenia č. 883/2004.

22 Pozri bod 26 a poznámku pod čiarou 19 vyššie.

23 Pozri nedávny rozsudok z 27. apríla 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309, body 41 a 43, ako aj citovaná judikatúra).

30. Ani prípravné práce, ktoré sa týkajú nariadenia č. 987/2009, neobsahujú zmienku o úmysle normotvorcu Únie odchýliť sa od judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa záväzného účinku osvedčenia E 101 vo vzťahu k vnútroštátnym súdom. Naopak z návrhu, ktorý viedol k prijatiu uvedeného nariadenia vyplýva, že sa snažil iba *zjednodušiť a zmodernizovať* ustanovenia nariadenia č. 574/72. [24]

31. Navyše treba konštatovať, že z odôvodnenia 12 nariadenia č. 987/2009 vyplýva, že opatrenia a postupy stanovené v tomto nariadení „vyplývajú *z judikatúry [Súdneho dvora*], rozhodnutí správnej komisie a viac ako tridsaťročných skúseností s uplatňovaním koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia v kontexte základných slobôd zakotvených v zmluve“ [25]. Toto konštatovanie umožňuje domnievať sa, že ak by mal normotvorca Únie zámer odchýliť sa od judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa záväzného účinku osvedčenia E 101, bol by to výslovne uviedol.

32. Napokon, pokiaľ ide o článok 6 nariadenia č. 987/2009, na ktorý odkazuje vnútroštátny súd, treba konštatovať, že toto ustanovenie stanovuje dočasné uplatňovanie právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia, ak existuje rozdiel medzi stanoviskami inštitúcií alebo úradov dvoch alebo viacerých členských štátov o určení uplatniteľných právnych predpisov. [26] Podľa mňa však žiaden údaj neumožňuje domnievať sa, že normotvorca Únie mal prostredníctvom tohto ustanovenia v úmysle obmedziť záväzný účinok dokumentov uvedených v článku 5 daného nariadenia. V tomto smere treba konštatovať, že podľa svojho odseku 1 sa uvedený článok 6 uplatňuje, „pokiaľ nie je v nariadení [č. 987/2009] ustanovené inak“ [27].

33. Na základe predchádzajúcich úvah sa podľa môjho názoru treba domnievať, že normotvorca Únie chcel prijatím nariadenia č. 987/2009 a najmä jeho článku 5 ods. 1 iba kodifikovať judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa záväzného účinku osvedčenia E 101. Z týchto dôvodov sa domnievam, že uvedená judikatúra je *mutatis mutandis* uplatniteľná na prenosný dokument A1.

34. Okrem toho dodávam, že výklad článku 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009, ktorý by obmedzoval záväzný účinok prenosného dokumentu A1 len na inštitúcie sociálneho zabezpečenia členských štátov, by dané ustanovenie mohol zbaviť potrebného účinku. Ako konštatoval Súdny dvor v súvislosti s osvedčením E 101, ak by sa pripustilo, že príslušná vnútroštátna inštitúcia by mohla prostredníctvom podania návrhu na súd členského štátu prijímajúceho dotknutého pracovníka, do ktorého právomoci ona patrí, spôsobiť, že uvedené osvedčenie bude vyhlásené za neplatné, systém založený na lojálnej spolupráci medzi príslušnými inštitúciami členských štátov by mohol byť spochybnený. [28]

35. V tomto smere treba konštatovať, že hoci predchádzajúci právny rámec upravený nariadeniami č. 1408/71 a 574/72 neobsahoval ustanovenie zodpovedajúce článku 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009, Súdny dvor napriek tomu zakladal svoju judikatúru týkajúcu sa záväzného účinku osvedčenia E 101 najmä na rešpektovaní zásady jedinej právnej úpravy uplatniteľnej v oblasti sociálneho zabezpečenia, uvedenej v článku 13 ods. 1 nariadenia č. 1408/71 (ktorý zodpovedá súčasnému článku 11 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 [29]), a zásady právnej istoty osôb, ktoré sa pohybujú v rámci Únie, ako aj na povinnostiach vyplývajúcich zo zásady lojálnej spolupráce medzi členskými štátmi, uvedenej v článku 4 ods. 3 ZEÚ. [30] Tieto úvahy ostávajú podľa môjho názoru v plnom rozsahu platné v rámci nariadení č. 883/2004 a 987/2009.

24 Pozri najmä body 1 a 3 dôvodovej správy k návrhu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa stanovuje postup na vykonávanie nariadenia (ES) č. 883/2004, predloženej Komisiou 31. januára 2006 [KOM(2006)16 v konečnom znení].

25 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

26 Uvedený článok 6 v tomto smere vo svojom odseku 1 stanovuje poradie priorít uvádzajúce v prvom rade právne predpisy členského štátu, v ktorom osoba skutočne vykonáva zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť, ak zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť vykonáva len v jednom členskom štáte.

27 Pokiaľ ide o článok 6 nariadenia č. 987/2009, pozri tiež bod 66 nižšie.

28 Pozri rozsudok z 27. apríla 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309, bod 47 a citovaná judikatúra).

29 Článok 11 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 je citovaný v bode 5 vyššie.

30 Pozri moje návrhy, ktoré som predniesol vo veci A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:12, body 45 až 57) a vo veci Altun a i. (C-359/16, EU:C:2017:850, body 35 až 37).

36. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prvú prejudiciálnu otázku, že článok 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009 sa má vykladať v tom zmysle, že prenosný dokument A1 vydaný príslušnou inštitúciou členského štátu podľa článku 19 ods. 2 uvedeného nariadenia, osvedčujúci, že zamestnanec podlieha systému sociálneho zabezpečenia tohto členského štátu na základe ustanovenia hlavy II nariadenia č. 883/2004, je záväzný pre súd iného členského štátu podľa článku 267 ZFEÚ [31] dovtedy, kým nie je zrušený alebo vyhlásený za neplatný.

B. O druhej prejudiciálnej otázke

37. Druhá prejudiciálna otázka, ktorá sa kladie iba v prípade kladnej odpovede na prvú otázku, sa delí na dve časti týkajúce sa dvoch veľmi špecifických hypotéz. Vnútroštátny súd sa v prvej časti pýta na záväzný účinok prenosného dokumentu A1 v prípade, že sa uskutočnilo konanie pred správnou komisiou [druhá prejudiciálna otázka písm. a)]. Tento súd sa v druhej časti otázky pýta, či má prenosný dokument A1 záväzný účinok v prípade, že bol vydaný až potom, ako začal dotknutý zamestnanec podliehať systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu, a v prípade kladnej odpovede, či má daný dokument v takom prípade retroaktívny účinok [druhá prejudiciálna otázka písm. b)]. Týmito dvoma hypotézami sa budem zaoberať postupne.

1. Prvá hypotéza: konanie začaté pred správnou komisiou [druhá prejudiciálna otázka písm. a)]

38. Vnútroštátny súd sa svojou druhou prejudiciálnou otázkou písm. a) pýta na záväzný účinok prenosného dokumentu A1 v prípade, ak sa predtým uskutočnilo konanie pred správnou komisiou, ktoré neviedlo k dohode, ani k zrušeniu sporných dokumentov.

39. Vnútroštátny súd vo svojom odôvodnení uvádza, že táto otázka sa týka toho, či „aspoň po konaní pred správnou komisiou, ktoré neviedlo k dohode (v zmysle, že inštitúcie oboch členských štátov teraz vychádzajú z platnosti a pravdivosti potvrdenia) ani nespôsobilo, že sa zruší sporný dokument (či už z dôvodu, že nedošlo k príslušnému odporúčaniu správnej komisie alebo preto, že inštitúcia, ktorá ho vydala, odporúčanie neuposlúchla), sa prelomí záväzný účinok dokumentu a otvorí sa možnosť konania o určenie povinného poistenia“.

40. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu a z pripomienok predložených Súdnemu dvoru vyplýva, že v prejednávanej veci sa dotknuté členské štáty obrátili na správnu komisiu, ktorá vydala rozhodnutie o zrušení predmetných prenosných dokumentov A1. Okrem toho z neho vyplýva, že uvedené dokumenty neboli zrušené príslušnou maďarskou inštitúciou podľa postupu uvedeného touto komisiou. [32]

41. Za týchto podmienok sa domnievam, že druhá prejudiciálna otázka písm. a) sa má chápať tak, že v podstate smeruje k určeniu toho, či je prenosný dokument A1 záväzný aj v takej situácii, o akú ide vo veci samej, kedy správna komisia vydala rozhodnutie o zrušení tohto dokumentu, ale inštitúcia, ktorá ho vydala, uvedený dokument nezrušila. [33]

31 Pokiaľ ide o odkaz vnútroštátneho súdu na článok 267 ZFEÚ, v mojich návrhoch vo veci Altun a i. (C-359/16, EU:C:2017:850, body 22 až 26) som už vysvetlil dôvody, na základe ktorých sa domnievam, že prejudiciálne konanie nie je vhodné na vyriešenie otázky, či osvedčenie E 101 (teraz prenosný dokument A1) bolo v konkrétnom prípade vydané správne.

32 Pozri body 18 až 21 vyššie.

33 Je potrebné uviesť, že na rozdiel od toho, čo navrhuje írska a maďarská vláda, druhá prejudiciálna otázka písm. a) nemá hypotetický charakter. Hoci totiž v prejednávanej veci maďarská vláda pravdepodobne súhlasila s rozhodnutím správnej komisie, podľa ktorého mali byť predmetné prenosné dokumenty A1 zrušené, maďarské orgány doteraz nevykonali toto zrušenie. Okrem toho, hoci je pravda, ako zdôrazňuje írska vláda, že zmierovací výbor vo svojom stanovisku z 9. mája 2016 uviedol možnosť, aby Rakúska republika a Maďarsko uzavreli dohodu o presnom postupe zrušenia predmetných prenosných dokumentov A1 a o nápravách, ktoré treba vykonať vo vzťahu k dotknutým zamestnancom, treba konštatovať, že takáto dohoda medzi uvedenými členskými štátmi nebola až do súčasnosti uzatvorená. Pozri body 18 až 21 vyššie.

42. Zdravotná poisťovňa v Salzburgu a rakúska, belgická, česká[34] a francúzska vláda v podstate navrhujú odpovedať na túto otázku záporne. Títo účastníci konania a dotknuté strany uvádzajú najmä porušenie zásady lojálnej spolupráce medzi členskými štátmi, zakotvenej v článku 4 ods. 3 ZEÚ, v prípade, že inštitúcia, ktorá vydala dokument, nevyhlási prenosný dokument za neplatný alebo ho nezruší v súlade s rozhodnutím správnej komisie. Ostatní účastníci konania a dotknuté strany, ktorí predložili svoje pripomienky Súdnemu dvoru, naproti tomu tvrdia, že konanie pred správnou komisiou nemôže mať vplyv na záväzný účinok prenosného dokumentu A1. To je aj môj názor a to z nasledujúcich dôvodov.

43. V prvom rade je potrebné konštatovať, že prejednávaná vec sa odlišuje od veci, v ktorej bol vydaný rozsudok A-Rosa Flussschiff[35], v tom, že v predmetnom prípade dotknuté členské štáty začali konanie pred správnou komisiou, ktorá vydala rozhodnutie o zrušení predmetných prenosných dokumentov A1.[36] Podľa môjho názoru však tento rozdiel nemôže ovplyvniť záver, ktorý vyplýva z uvedeného rozsudku, vychádzajúc z ustálenej judikatúry Súdneho dvora,[37] že osvedčenie E 101 (teraz prenosný dokument A1) zaväzuje tak inštitúcie sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom je práca vykonávaná, ako aj súdy tohto členského štátu.

44. Domnievam sa totiž, že výklad článku 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009, podľa ktorého prenosný dokument A1 stráca svoj záväzný účinok v takej situácii, o akú ide vo veci samej, by v skutočnosti znamenal, že rozhodnutiam, ktoré vydala správna komisia, by sa priznal záväzný charakter. Takýto výsledok je podľa môjho názoru nezlučiteľný so súčasným právnym rámcom.

45. V tomto smere treba pripomenúť, že Súdny dvor v rozsudku Romano[38] uviedol, že tak z primárneho práva v oblasti právomocí zverených Radou Európskej únie Komisii na účely vykonania pravidiel, ktoré Rada stanoví, ako aj zo súdneho systému zavedeného Zmluvou [EHS] vyplýva, že taký orgán, akým je správna komisia, nemôže byť poverený Radou, aby prijímal „akty normatívnej povahy“. Podľa Súdneho dvora, aj keď rozhodnutie takého orgánu môže poskytovať pomoc inštitúciám, ktoré sú poverené uplatňovaním práva Únie, nemá takú povahu, aby tieto inštitúcie zaväzovalo dodržiavať určité metódy alebo prijímať určité výklady pri uplatňovaní pravidiel Únie. Súdny dvor na základe toho prijal záver, že sporné rozhodnutie prijaté touto správnou komisiou „nezaväzuje“ vnútroštátny súd.[39]

46. Hoci je samozrejme možné pýtať sa, v následnosti na zmeny primárneho práva zavedené najmä Lisabonskou zmluvou, či sa táto judikatúra bude ďalej uplatňovať, najmä pokiaľ ide o možnosť zveriť takému orgánu, akým je správna komisia, právomoc rozhodnúť o aktoch, ktoré majú mať právne účinky,[40] žiadna skutočnosť neumožňuje domnievať sa, že normotvorca Únie mal skutočne v úmysle priznať správnej komisii takúto právomoc.

34 Česká vláda konkrétne uvádza, že ak by platila hypotéza uvedená v druhej prejudiciálnej otázke písm. a), prenosný dokument A1 by dočasne stratil svoj záväzný účinok a v takom prípade by bolo vhodné odvolať sa na článok 6 nariadenia č. 987/2009 týkajúci sa dočasného uplatňovania právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia. Pokiaľ ide o uvedený článok, pozri bod 32 vyššie.

35 Rozsudok z 27. apríla 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309).

36 Súdny dvor v bode 56 rozsudku z 27. apríla 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309), rozhodol, že „francúzske orgány nevyužili možnosť začať dialóg so švajčiarskou inštitúciou sociálneho poistenia, ani sa dokonca nepokúsili vec predložiť správnej komisii, takže skutočnosti, ktoré viedli k tomuto sporu, nemôžu poukázať na údajné nedostatky postupu, ktorý vymedzila judikatúra Súdneho dvora, alebo preukázať nemožnosť vyriešiť prípadné situácie nekalej hospodárskej súťaže či sociálneho dumpingu“.

37 K judikatúre Súdneho dvora týkajúcej sa záväzného charakteru osvedčenia E 101 pozri bod 26 a poznámku pod čiarou 19 vyššie.

38 Rozsudok zo 14. mája 1981, Romano (98/80, EU:C:1981:104, bod 20).

39 Pozri rozsudok z 22. januára 2014, Spojené kráľovstvo/Parlament a Rada (C-270/12, EU:C:2014:18, bod 63 a citovaná judikatúra). V tomto zmysle pozri tiež rozsudky z 5. decembra 1967, van der Vecht (19/67, EU:C:1967:49, s. 457 a 459); z 5. júla 1988, Borowitz (21/87, EU:C:1988:362, bod 19); z 1. októbra 1992, Grisvard a Kreitz (C-201/91, EU:C:1992:368, bod 25), a z 10. februára 2000, FTS (C-202/97, EU:C:2000:75, bod 32 a citovaná judikatúra).

40 Pozri najmä návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Jääskinen vo veci Spojené kráľovstvo/Parlament a Rada (C-270/12, EU:C:2013:562, body 60 až 88) a rozsudok z 22. januára 2014, Spojené kráľovstvo/Parlament a Rada (C-270/12, EU:C:2014:18, body 63 až 65). V tomto smere pozri článok 263 prvý odsek ZFEÚ, podľa ktorého Súdny dvor preskúmava najmä „zákonnosť aktov *orgánov alebo úradov či agentúr Únie*, ktoré zakladajú *právne účinky* voči tretím stranám“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát). Navyše podľa článku 267 prvého odseku písm. b) ZFEÚ Súdny dvor rozhoduje o otázkach, ktoré sa týkajú „platnosti a výkladu aktov inštitúcií, *orgánov alebo úradov alebo agentúr* Únie“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

47. Článok 72 nariadenia č. 883/2004, ktorý vymenúva úlohy správnej komisie, totiž v písmene a) stanovuje, že uvedená komisia „sa zaoberá všetkými správnymi otázkami a otázkami výkladu, ktoré vznikajú z ustanovení [nariadenia č. 883/2004], alebo ustanovení nariadenia [č. 987/2009] alebo z ktorejkoľvek dohody alebo dojednania dohodnutých v ich rámci *bez toho, aby boli dotknuté práva daných orgánov, inštitúcií a osôb obrátiť sa na súd v zmysle právnych predpisov členských štátov, [nariadenia č. 883/2004] alebo zmluvy*“ [41]. Súdny dvor rozhodol, pokiaľ ide o takmer zhodné ustanovenie článku 43 skoršieho nariadenia č. 3 [42], že „rozhodovací orgán [správna komisia] je definovaný samotným znením článku 43“ a že „toto znenie ponecháva nedotknuté právomoci súdnych orgánov posudzovať platnosť a obsah ustanovení [nariadenia č. 3], *vo vzťahu ku ktorým majú rozhodnutia [tejto komisie] iba poradnú hodnotu*“ [43].

48. Navyše, pokiaľ ide o začatie konania pred správnou komisiou, článok 76 ods. 6 nariadenia č. 883/2004 stanovuje, že ak sa nemôže nájsť riešenie v rámci primeranej doby, dané orgány môžu prizvať správnu komisiu, aby zasiahla. Článok 5 ods. 4 nariadenia č. 987/2009 ďalej spresňuje, že správna komisia sa pokúsi o zosúladenie stanovísk do šiestich mesiacov od dátumu, keď jej bola záležitosť predložená. [44] Výraz „pokúsi sa“, ktorý je uvedený aj v článku 6 ods. 3 nariadenia č. 987/2009, ako aj v rozhodnutí A1 správnej komisie, [45] podľa mňa jasne naznačuje nezáväznú povahu konania pred touto komisiou. [46]

49. Aj judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa osvedčenie E 101 sa mi zdá byť založená na predpoklade, podľa ktorého rozhodnutia správnej komisie nemajú záväzný účinok. Súdny dvor touto judikatúrou určil možnosti, ktoré má členský štát k dispozícii v prípade nezhody s jedným alebo viacerými členskými štátmi o určení uplatniteľných právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia v konkrétnom prípade. [47] Podľa Súdneho dvora je v prvom rade potrebné pokračovať v dialógu s inštitúciou, ktorá vydala predmetný dokument. V prípade, keď dotknuté inštitúcie nedospeli k dohode, majú následne právo sa obrátiť na správnu komisiu. Napokon, ak správna komisia nedokáže zosúladiť stanoviská príslušných inštitúcií, hostiteľský členský štát môže bez toho, aby tým boli dotknuté prípadné súdne opravné prostriedky existujúce v členskom štáte, v ktorom sa nachádza inštitúcia vydávajúca potvrdenie, začať konanie o nesplnenie povinnosti pred Súdnym dvorom v súlade s článkom 259 ZFEÚ. [48] Naproti tomu, Súdny dvor v tomto kontexte neuvádza možnosť podať žalobu o *neplatnosť* podľa článku 263 ZFEÚ proti rozhodnutiu správnej komisie, čo by pritom podľa mňa bolo logické, ak by sa Súdny dvor domnieval, že rozhodnutia tejto komisie majú záväzný účinok. [49]

41 Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pozri tiež bod 3 rozhodnutia A1 správnej komisie z 12. júna 2009 o zavedení postupu dialógu a zmierovacieho postupu týkajúceho sa platnosti dokumentov, určenia uplatniteľných právnych predpisov a poskytovania dávok podľa nariadenia (ES) č. 883/2004 (Ú. v. EÚ C 106, 2010, s. 1).

42 Nariadenie Rady o sociálnom zabezpečení migrujúcich pracovníkov (Ú. v. ES 1958, s. 561).

43 Rozsudok z 5. decembra 1967, van der Vecht (19/67, EU:C:1967:49, s. 457), kurzívou zvýraznil generálny advokát. Podľa znenia uvedeného článku 43 písm. a) bude vytvorená správna komisia poverená „všetkými správnymi otázkami a otázkami výkladu, ktoré vznikajú z ustanovení tohto nariadenia, alebo ustanovení neskorších nariadení alebo z ktorejkoľvek dohody alebo dojednania dohodnutých v ich rámci bez toho, aby boli dotknuté práva daných orgánov, inštitúcií a osôb obrátiť sa na súd v zmysle právnych predpisoch členských štátov, tohto nariadenia alebo Zmluvy“.

44 Článok 76 ods. 6 nariadenia č. 883/2004 a článok 5 ods. 4 nariadenia č. 987/2009 sú citované, postupne, v bodoch 8 a 9 vyššie.

45 Pozri bod 18 vyššie uvedeného rozhodnutia A1 správnej komisie.

46 Táto analýza nemôže byť spochybnená skutočnosťou, že článok 89 ods. 3 nariadenia č. 987/2009 ukladá vo všeobecnosti príslušným úradom povinnosť zabezpečiť, „aby ich inštitúcie poznali a uplatňovali všetky právne a iné ustanovenia Spoločenstva vrátane rozhodnutí správnej komisie“. Toto ustanovenie podľa mňa nemožno vykladať tak, že správnej komisii priznáva právomoc vydávať akty, ktoré budú vyvolávať právne účinky.

47 Táto judikatúra bola čiastočne kodifikovaná v článku 5 ods. 2 až 4 nariadenia č. 987/2009, ktoré sú citované v bode 9 vyššie.

48 Pozri v tomto zmysle nedávny rozsudok z 27. apríla 2017, A-Rosa Flussschiff (C-620/15, EU:C:2017:309, body 44 až 46 a citovaná judikatúra).

49 Na pripomenutie, podľa článku 263 prvého odseku ZFEÚ Súdny dvor tiež preskúmava zákonnosť aktov orgánov alebo úradov či agentúr Únie, ktoré zakladajú právne účinky voči tretím stranám.

50. Na základe predchádzajúcich úvah sa domnievam, že podľa aktuálneho stavu režimu zavedeného nariadeniami č. 883/2004 a 987/2009 rozhodnutia správnej komisie týkajúce sa rozdielnych stanovísk medzi dvoma alebo viacerými členskými štátmi o určení uplatniteľných právnych predpisov nemajú v konkrétnom prípade záväzný účinok. Podľa môjho názoru z toho vyplýva, že konanie pred správnou komisiou nemôže mať vplyv na záväzný účinok prenosného dokumentu A1.

51. Inými slovami, domnievam sa, že dokonca aj v situácii, o akú ide vo veci samej, keď sa dotknuté členské štáty obrátili na správnu komisiu podľa článku 76 ods. 6 nariadenia č. 883/2004 a článku 5 ods. 4 nariadenia č. 987/2009[50] a v ktorej táto komisia vydala rozhodnutie o zrušení prenosného dokumentu A1, je tento dokument záväzný až dovtedy, kým ho vydávajúca inštitúcia nezruší alebo nevyhlási za neplatný.

52. Podľa mňa to platí nezávisle na prípadnom porušení povinností vyplývajúcich zo zásady lojálnej spolupráce zakotvenej v článku 4 ods. 3 ZEÚ členským štátom, v ktorom sa nachádza vydávajúca inštitúcia, v rámci konania pred správnou komisiou. Pokiaľ sa hostiteľský členský štát domnieva, že prvý členský štát si nesplnil povinnosti, ktoré mu vyplývajú podľa práva Únie, má možnosť podať žalobu o nesplnenie povinnosti podľa článku 259 ZFEÚ alebo sa obrátiť na Komisiu s návrhom, aby ona sama začala konanie proti danému členskému štátu.[51]

53. So zreteľom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na druhú prejudiciálnu otázku písm. a) v tom zmysle, že prenosný dokument A1 je záväzný aj v takej situácii, o akú ide vo veci samej, keď správna komisia vydala rozhodnutie o zrušení tohto dokumentu, ale vydávajúca inštitúcia uvedený dokument nezrušila.

2. Druhá hypotéza: retroaktívny účinok prenosného dokumentu A1 [druhá prejudiciálna otázka písm. b)]

54. Vnútroštátny súd sa svojou druhou prejudiciálnou otázkou písm. b) v podstate pýta, či má prenosný dokument A1 záväzný účinok aj vtedy, ak bol tento dokument vydaný až potom, ako bol dotknutý zamestnanec podriadený systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu, a v prípade kladnej odpovede, či má tento dokument retroaktívny účinok.

55. V prvom rade konštatujem, že táto otázka nemá hypotetický charakter, ako to uvádza maďarská vláda. Táto vláda najmä tvrdí, že v predmetnom prípade nebolo preukázané, že príslušná maďarská inštitúcia vydala prenosné dokumenty A1 retroaktívne po tom, čo rakúske orgány rozhodli, že dotknutí zamestnanci podliehajú rakúskemu systému sociálneho zabezpečenia.

56. Treba pripomenúť, že v rámci konania uvedeného v článku 267 ZFEÚ je Súdny dvor oprávnený rozhodovať len o výklade ustanovení práva Únie na základe skutkového stavu opísaného vnútroštátnym súdom. Súdny dvor teda nie je oprávnený rozhodovať o skutkovom stave vo veci samej, keďže táto úloha patrí do výlučnej právomoci vnútroštátneho súdu.[52] Vnútroštátny súd však vo svojom rozhodnutí uvádza, že predmetné prenosné dokumenty A1 boli vydané *čiastočne so spätnou účinnosťou a čiastočne v prípadoch, v ktorých sa rozhodlo o tom, že dotknutí zamestnanci podliehajú rakúskemu systému sociálneho zabezpečenia*.[53] Z uvedeného vyplýva, že je potrebné odpovedať na druhú prejudiciálnu otázku písm. b).

50 Článok 76 ods. 6 nariadenia č. 883/2004 a článok 5 ods. 4 nariadenia č. 987/2009 sú citované postupne v bodoch 8 a 9 vyššie.

51 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 29. mája 1997, Denuit (C-14/96, EU:C:1997:260, bod 34 a citovaná judikatúra). Domnievam sa, že nie je potrebné, aby Súdny dvor v rámci prejednávanej veci rozhodol o otázke, či skutočnosť, že členský štát nekonal v súlade s rozhodnutím správnej komisie, vedie k porušeniu zásady lojálnej spolupráce stanovenej v článku 4 ods. 3 ZEÚ.

52 Pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. septembra 2008, CEPSA (C-279/06, EU:C:2008:485, bod 28 a citovaná judikatúra).

53 Pozri bod 15 vyššie. Zdravotná poisťovňa v Salzburgu na pojednávaní tiež uviedla, že predmetné prenosné dokumenty A1 boli vydané tak predtým, ako aj potom, ako rakúske orgány rozhodli, že dotknutí zamestnanci podliehajú rakúskemu systému sociálneho zabezpečenia.

57. Domnievam sa, podobne ako Alpenrind, Martin-Meat a Martimpex-Meat, česká, írska, maďarská, poľská vláda, ako aj Komisia a na rozdiel od zdravotnej poisťovne v Salzburgu a rakúskej, belgickej, nemeckej [54] vlády, že na túto otázku treba odpovedať kladne. Myslím si totiž, že z dôvodov, ktoré uvediem nižšie, je prenosný dokument A1 záväzný aj v prípade, keď bol tento dokument vydaný potom, ako bolo rozhodnuté, že dotknutý zamestnanec podlieha systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu, a že v takom prípade môže mať uvedený dokument retroaktívny účinok.

58. Ako uvádza vnútroštátny súd, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že osvedčenie E 101 môže mať retroaktívny účinok. Súdny dvor tak konštatoval, že príslušná inštitúcia sa vydaním tohto osvedčenia obmedzuje na vyhlásenie, že dotknutý pracovník bude naďalej podliehať právnej úprave členského štátu, v ktorom sa nachádza táto inštitúcia, počas celého obdobia, v priebehu ktorého vykonáva prácu na území iného členského štátu. Podľa Súdneho dvora však k tomuto vyhláseniu, hoci je vhodné, aby bolo vydané pred začatím predmetného obdobia, môže dôjsť aj v priebehu tohto obdobia, či dokonca po jeho uplynutí. Za týchto podmienok nič nebráni tomu, aby malo osvedčenie E 101 retroaktívny účinok. [55]

59. Táto judikatúra je podľa mňa uplatniteľná *mutatis mutandis* na nový právny rámec. [56] V tomto kontexte treba konštatovať, že článok 15 nariadenia č. 987/2009, ktorý sa týka postupu uplatňovania najmä článku 12 nariadenia č. 883/2004, vo svojom odseku 1 výslovne stanovuje, že „v prípade, že osoba vykonáva činnosť v inom členskom štáte, ako je príslušný členský štát podľa hlavy II [nariadenia č. 883/2004], zamestnávateľ alebo dotknutá osoba, pokiaľ ide o osobu, ktorá nevykonáva činnosť ako zamestnanec, *podľa možnosti vopred* informujú o tejto skutočnosti príslušnú inštitúciu členského štátu, ktorého právne predpisy sa uplatňujú. Táto inštitúcia bezodkladne sprostredkuje informácie o právnych predpisoch uplatniteľných na dotknutú osobu v súlade s… článkom 12 [nariadenia č. 883/2004] dotknutej osobe a inštitúcii, ktorú určil príslušný orgán členského štátu, v ktorom sa činnosť vykonáva“ [57].

60. Vnútroštátny súd však kladie otázku, či má prenosný dokument A1 záväzný účinok aj v prípade, že je vydaný až potom, ako bolo rozhodnuté, že dotknutý zamestnanec podlieha systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu. Podľa tohto súdu by sa totiž bolo možné domnievať, že akty, ktoré stanovujú toto podliehanie, predstavujú tiež „dokumenty“ uvedené v článku 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009, čo by znamenalo, že tieto akty majú tiež záväzné účinky voči orgánom iných členských štátov.

61. Táto úvaha nie je presvedčivá.

62. Po prvé sa domnievam, že tento výklad nie je v súlade so znením nariadenia č. 987/2009. Na pripomenutie, článok 5 ods. 1 uvedeného nariadenia sa týka dokumentov vydaných inštitúciou členského štátu, ktoré *osvedčujú* situáciu osoby na účely uplatnenia nariadení č. 883/2004 a 987/2009, ako aj podporných dokladov. [58] Rozhodnutie o tom, že určitá osoba podlieha systému sociálneho zabezpečenia členského štátu, však „neosvedčuje“ situáciu tejto osoby v zmysle článku 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009, ale smeruje skôr, podľa môjho názoru, k *určeniu* právnej situácie tejto osoby. Navyše podľa článku 19 ods. 2 nariadenia č. 987/2009 príslušná inštitúcia členského štátu, ktorého právne predpisy sú uplatniteľné podľa hlavy II nariadenia č. 883/2004, *na požiadanie* dotknutej osoby

54 Nemecká vláda sa konkrétne domnieva, že prenosný dokument A1 nemá záväzný účinok, pokiaľ bol tento dokument vydaný až po tom, ako hostiteľský členský štát oficiálne konštatoval povinné poistenie podľa svojich právnych predpisov a vysielajúci členský štát *bol o tom informovaný*.

55 Pozri rozsudok z 30. marca 2000, Banks a i. (C-178/97, EU:C:2000:169, body 53 a 54). Pozri tiež rozsudok zo 4. októbra 2012, Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, bod 43), z ktorého vyplýva, že osvedčenie E 101 sa *v zásade* vystavuje pred začiatkom alebo na začiatku obdobia, ktorého sa týka. Pozri tiež bod 6 rozhodnutia č. 181 správnej komisie z 13. decembra 2000 o výklade článkov 14 ods. 1, 14a ods. 1 a 14b ods. 1 a 2 nariadenia č. 1408/71 (Ú. v. ES L 329, 2001, s. 73).

56 Pozri bod 33 vyššie.

57 Kurzívou zvýraznil generálny advokát.

58 Uvedený článok 5 ods. 1 je citovaný v bode 9 vyššie.

alebo zamestnávateľa poskytne osvedčenie, že tieto právne predpisy sú uplatniteľné.[59] Rozhodnutie o tom, že určitá osoba podlieha systému sociálneho zabezpečenia členského štátu, však nie je vydané „na požiadanie dotknutej osoby alebo zamestnávateľa“ v zmysle uvedeného ustanovenia, ale skôr z iniciatívy dotknutých orgánov.

63. Po druhé, ako som už vysvetlil v týchto návrhoch, je potrebné domnievať sa, že normotvorca Únie mal prijatím článku 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009 zámer kodifikovať judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa záväzného účinku osvedčenia E 101.[60] Táto judikatúra sa však týka iba osvedčení E 101 (teraz prenosný dokument A1), a nie ďalších druhov dokumentov.[61] Navyše v tomto kontexte sa mi zdá, že rozsudok Banks a i. sa týkal situácie, ktorá zodpovedá tej, o ktorú ide vo veci samej, v ktorej boli dotknuté osvedčenia E 101 vydané, aspoň čiastočne, *po* rozhodnutí o tom, že dotknutí zamestnanci podliehajú systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu.[62] Táto okolnosť však neovplyvnila posúdenie Súdneho dvora, podľa ktorého mali uvedené osvedčenia záväzný účinok.

64. Napokon po tretie sa domnievam, že výklad, podľa ktorého rozhodnutie o tom, že osoba podlieha systému sociálneho zabezpečenia členského štátu, možno kvalifikovať ako „dokument“ uvedený v článku 5 ods. 1 nariadenia č. 987/2009, by mohol vyvolať nevhodné, či dokonca svojvoľné následky. Ako totiž uvádza poľská vláda, tento prístup by mohol spôsobiť preteky s časom medzi orgánmi členských štátov, v ktorých by sa každý snažil vydať ako prvý rozhodnutie o tom, že dotknuté osoby podliehajú jeho režimu sociálneho zabezpečenia, čo by mohlo ohroziť právnu situáciu dotknutých osôb.[63] Členské štáty by totiž v takom prípade mali finančný záujem byť prvými.

65. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na druhú prejudiciálnu otázku písm. b) v tom zmysle, že prenosný dokument A1 je záväzný aj v prípade, že tento dokument bol vydaný potom, ako bolo rozhodnuté, že dotknutý zamestnanec podlieha systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu, a že v takom prípade môže mať uvedený dokument retroaktívny účinok.

66. V tejto súvislosti dodávam, že otázka, či vydaním prenosného dokumentu A1 potom, ako sa na dotknutého zamestnanca začal vzťahovať systém sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu, vydávajúca inštitúcia prípadne porušila svoju povinnosť lojálnej spolupráce podľa článku 4 ods. 3 ZEÚ, alebo či sa dotknuté orgány mali v takej situácii odvolať na článok 6 nariadenia č. 987/2009, nemá vplyv na záväzný účinok tohto dokumentu.[64] Na pripomenutie, pokiaľ sa členský štát domnieva, že iný členský štát si nesplnil povinnosti, ktoré mu vyplývajú podľa práva Únie, má možnosť podať žalobu o nesplnenie povinnosti podľa článku 259 ZFEÚ.[65]

59 Uvedený článok 19 ods. 2 je citovaný v bode 10 vyššie. Pozri tiež článok 15 ods. 1 nariadenia č. 987/2009, podľa ktorého príslušná inštitúcia členského štátu, ktorého právne predpisy sa uplatňujú, poskytne dotknutej osobe *prenosný dokument* uvedené v článku 19 ods. 2 nariadenia č. 987/2009.

60 Pozri body 27 až 33 vyššie.

61 Pokiaľ ide o rozlíšenie medzi účinkami, ktoré vyvoláva osvedčenie E 101, a účinkami, ktoré vyvolávajú ostatné druhy dokumentov, pozri rozsudky z 12. februára 2015, Bouman (C-114/13, EU:C:2015:81, body 26 a 27), a z 9. septembra 2015, X a van Dijk (C-72/14 a C-197/14, EU:C:2015:564, body 47 až 50).

62 Rozsudok z 30. marca 2000, Banks a i. (C-178/97, EU:C:2000:169). Pozri najmä body 5 až 7 uvedeného rozsudku.

63 Na pripomenutie, judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa záväzného účinku osvedčenia E 101 sa zakladá najmä na úvahách týkajúcich sa právnej istoty osôb, ktoré sa pohybujú v rámci Únie. Pozri bod 35 vyššie. V tomto kontexte musím spomenúť, že z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že zdravotná poisťovňa v Salzburgu v konaní pred vnútroštátnym súdom uviedla, že „podľa nej jediným spôsobom vedúcim k vydaniu rozhodnutia vo veci samej [bolo] vydať rozhodnutie o povinnom poistení, napriek predloženiu [prenosných] dokumentov A1 maďarskej inštitúcie“.

64 Pokiaľ ide o vzťah medzi článkami 5 a 6 nariadenia č. 987/2009, pozri bod 32 vyššie.

65 Pozri tiež bod 52 vyššie.

C. O tretej prejudiciálnej otázke

1. O predmete otázky a navrhovaných výkladoch

67. Tretia prejudiciálna otázka sa týka výkladu podmienky zákazu nahradenia uvedenej v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.[66] Vnútroštátny súd uvádza, že táto otázka sa kladie iba v prípade, ak by prenosný dokument A1 mal za určitých podmienok iba obmedzený záväzný účinok. So zreteľom na odpoveď, ktorú navrhujem dať na prvú a druhú prejudiciálnu otázku, teda v zásade nie je potrebné odpovedať na tretiu prejudiciálnu otázku.

68. Pre úplnosť a vzhľadom na skutočnosť, že tretia prejudiciálna otázka je jadrom rozporu medzi Rakúskou republikou a Maďarskom, ktorý predstavuje pozadie sporu vo veci samej,[67] však uvediem pripomienky k tejto otázke.

69. Podľa článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 „osoba, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec v členskom štáte v mene zamestnávateľa, ktorá zvyčajne tam vykonáva svoju činnosť a ktorá je svojim zamestnávateľom vyslaná do iného členského štátu, aby tam vykonávala prácu v mene zamestnávateľa, naďalej podlieha právnym predpisom prvého členského štátu za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce nepresahuje 24 mesiacov a *ak daná osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu*“[68]. V priebehu sporného obdobia vo veci samej bolo spojenie „ak daná osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu“ nahradené spojením „že *táto* osoba tam nie je vyslaná, aby nahradila inú *vyslanú* osobu“[69].

70. Vnútroštátny súd má pochybnosti o dosahu tejto podmienky zákazu nahradenia a najmä o otázke, či je táto podmienka porušená v takej situácii, o akú ide vo veci samej, keď k nahradeniu dôjde vo forme vyslania, ktoré neuskutočnil ten istý zamestnávateľ, ale iný zamestnávateľ. Vnútroštátny súd v tomto smere uvádza, že zatiaľ čo osoby, ktoré v spornom období vyslala Martimpex-Meat, skutočne nenahradili žiadneho zamestnanca tejto spoločnosti, pravdepodobne nahradili zamestnancov spoločnosti Martin-Meat.[70] Vnútroštátny súd sa okrem toho pýta, či je v tomto smere dôležité vedieť, či obaja zamestnávatelia majú svoje sídlo v tom istom členskom štáte [tretia prejudiciálna otázka písm. a)], alebo či medzi uvedenými zamestnávateľmi existuje osobné a/alebo organizačné prepojenie [tretia prejudiciálna otázka písm. b)].

71. Pred Súdnym dvorom sú obhajované dva prístupy týkajúce sa výkladu podmienky zákazu nahradenia, uvedenej v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

72. Podľa prvého prístupu, ktorý zodpovedá stanovisku zastávanému zdravotnou poisťovňou v Salzburgu, rakúskou, belgickou, českou, nemeckou a francúzskou vládou, ako aj Komisiou, podmienka zákazu nahradenia bráni každému nahradeniu vyslaných zamestnancov bez ohľadu na to, či boli tieto vyslania uskutočnené tým istým zamestnávateľom alebo inými zamestnávateľmi. Z toho by vyplývalo, že táto podmienka nie je splnená, pokiaľ zamestnávateľ B vyšle zamestnanca do iného členského štátu na účely výkonu práce, ktorá bola dovtedy vykonávaná zamestnancom vyslaným

66 Musím uviesť, že vyššie uvedený návrh Komisie z 13. decembra 2016 sleduje zmenu článku 12 nariadenia č. 883/2004. Pozri článok 1 bod 13 uvedeného návrhu a súvisiace vysvetlenia v dôvodovej správe.

67 Pozri body 18 až 21 vyššie.

68 Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že v prejednávanej veci nie je spochybnené, že očakávané obdobie práce nepresiahlo dvadsaťštyri mesiacov, ako to vyžaduje článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

69 Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Z prípravných prác týkajúcich sa nariadenia č. 465/2012 vyplýva, že cieľom tejto zmeny bolo spresniť, že *vyslaná* osoba nemôže byť nahradená inou vyslanou osobou po uplynutí obdobia vyslania prvej osoby, pričom vynechanie pojmu „vyslanou“ v pôvodnej verzii nariadenia č. 883/2004 bolo náhodné. Pozri bod 5 dôvodovej správy k návrhu Komisie z 20. decembra 2010 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa mení nariadenie (ES) č. 883/2004 [KOM(2010) 794 v konečnom znení]. Pozri tiež body 6 a 7 vyššie.

70 Pozri body 12 a 13 vyššie.

zamestnávateľom A, a to bez ohľadu na skutočnosť, či títo dvaja zamestnávatelia majú sídlo v tom istom členskom štáte alebo či je medzi nimi osobné a/alebo organizačné prepojenie. Tento široký výklad podmienky zákazu nahradenia zodpovedá *mutatis mutandis* tomu, ktorý je uvedený v praktickej príručke vydanej správnou komisiou.[71]

73. Podľa druhého prístupu, zodpovedajúcemu stanovisku zastávanému spoločnosťou Alpenrind, maďarskou a poľskou vládou, je potrebné prijať reštriktívnejší výklad podmienky zákazu nahradenia. Táto podmienka by totiž nebola porušená v prípade, keď ide o vyslania uskutočnené odlišnými zamestnávateľmi, pričom v tomto smere nie je podstatné, či dotknutí zamestnávatelia majú sídlo v tom istom členskom štáte.[72]

74. Tieto dva prístupy sa zakladajú na úplne odlišných *perspektívach*. Podľa prvého prístupu treba podmienku zákazu nahradenia posudzovať nielen z hľadiska vysielajúceho členského štátu, ale aj z hľadiska hostiteľského členského štátu. Táto podmienka by teda bránila tomu, aby boli niektoré úlohy alebo funkcie vykonávané v hostiteľskom členskom štáte nepretržitým spôsobom vyslanými zamestnancami, ktorí nepodliehajú systému sociálneho zabezpečenia tohto členského štátu.

75. Tento prístup v praxi na jednej strane znamená, že zamestnávateľ B sa nemôže odvolať na režim stanovený v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 pri vyslaní svojich zamestnancov do iného členského štátu na účely poskytnutia služby, pokiaľ zamestnávateľ A dovtedy využíval tento režim na účely poskytovania rovnakej služby v tomto členskom štáte. Na druhej strane príjemca služby v hostiteľskom členskom štáte (teda v prejednávanej veci Alpenrind) podľa tohto prístupu nemôže uzavrieť následné a odlišné zmluvy s inými podnikmi, týkajúce sa výkonu tých istých prác vyslanými zamestnancami, ktorí nepodliehajú systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu.

76. Druhý prístup sa naopak zakladá na perspektíve vysielajúceho členského štátu a zamestnávateľa vysielajúceho zamestnancov. Podľa tohto prístupu je z hľadiska uvedeného zamestnávateľa dôležité iba vedieť, či došlo alebo nedošlo k nahradeniu vyslaných zamestnancov.

77. V prvom rade treba konštatovať, že vnútroštátny súd neuviedol nijaký údaj v tom zmysle, že skutočnosti, o ktorých rozhoduje v spore vo veci samej, by mohli predstavovať podvod alebo zneužitie práva.[73] Vychádzam teda z predpokladu, podľa ktorého sa tretia prejudiciálna otázka netýka osobitných prípadov podvodu alebo zneužitia.

71 Pozri prvú časť bod 7 praktickej príručky správnej komisie k uplatniteľnému právu v Európskej únii (EÚ), v Európskom hospodárskom priestore (EHP) a vo Švajčiarsku z decembra 2013, z ktorej vyplýva, že „vyslaný zamestnanec nemôže byť v hostiteľskom členskom štáte A priamo nahradený, a to ani zamestnancom, ktorého vyslal ten istý podnik v členskom štáte B, ani zamestnancom, ktorého vyslal iný podnik v členskom štáte B, ani zamestnancom, ktorého vyslal podnik so sídlom v členskom štáte C.... Ak však bola činnosť v hostiteľskom členskom štáte A už predtým vykonávaná osobou vyslanou z členského štátu B, potom túto osobu nemôže priamo nahradiť iná vyslaná osoba bez ohľadu na to, z ktorého členského štátu bola vyslaná. Pritom je irelevantné, ktorý podnik alebo členský štát tohto nového zamestnanca vyslal – vyslaného zamestnanca nemôže okamžite nahradiť iný vyslaný zamestnanec“. Chcem upozorniť, že táto verzia praktickej príručky bola uverejnená až po spornom období, o ktoré ide vo veci samej. Predchádzajúca verzia praktickej príručky správnej komisie z januára 2011 neobsahovala toto vysvetlenie.

72 Ani Martin-Meat a Martimpex-Meat, ani írska vláda neodpovedali na tretiu prejudiciálnu otázku.

73 Pozri tiež poznámku pod čiarou 17 vyššie.

78. Treba ďalej konštatovať, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu neobsahuje žiaden údaj v tom zmysle, že by v prejednávanej veci existovali osobné a/alebo organizačné prepojenia medzi dotknutými zamestnávateľmi, teda spoločnosťami Martin-Meat a Martimpex-Meat, ani, prípadne, o povahe týchto prepojení.[74] Vnútroštátny súd sa však svojou treťou prejudiciálnou otázkou písm. b) pýta na význam existencie týchto prepojení medzi dotknutými zamestnávateľmi na účely výkladu článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.[75]

79. V nasledujúcej analýze preskúmam po prvé otázku, či v prípade, že medzi dotknutými zamestnávateľmi neexistuje osobné a/alebo organizačné prepojenie, podmienka zákazu nahradenia uvedená v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 bráni tomu, aby zamestnávateľ vyslal zamestnanca do iného členského štátu na účely výkonu práce, ktorú dovtedy vykonával zamestnanec vyslaný iným zamestnávateľom (časť 2).

80. Už teraz musím uviesť, že podľa môjho názoru treba na túto otázku odpovedať záporne. Z nižšie uvedených dôvodov sa totiž domnievam, že široký výklad podmienky zákazu nahradenia je nedôvodný a že nič nebráni zamestnávateľovi B, aby pristúpil k vyslaniu v súlade s článkom 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, ak zamestnávateľ A predtým uskutočnil takého vyslanie.

81. Po druhé preskúmam časti a) a b) tretej prejudiciálnej otázky, ktorými sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či okolnosti, podľa ktorých na jednej strane zamestnávatelia majú sídlo v tom istom členskom štáte a na druhej strane existuje medzi nimi osobné a/alebo organizačné prepojenie, môžu zmeniť odpoveď, ktorú treba dať na tretiu prejudiciálnu otázku. V tomto smere v prvom rade vysvetlím dôvody, na základe ktorých sa domnievam, že miesto sídla každého z dotknutých zamestnávateľov nie je relevantné na účely podmienky zákazu nahradenia (časť 3). Potom sa budem v krátkosti zaoberať prípadom, v ktorom medzi dotknutými zamestnávateľmi existujú osobné a/alebo organizačné prepojenia (časť 4).

2. O výklade článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004

a) O režime stanovenom v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004

82. Ustanovenia hlavy II nariadenia č. 883/2004, do ktorej patrí článok 12 ods. 1, predstavujú úplný a jednotný systém kolíznych noriem, ktorých cieľom je dosiahnuť, aby sa na pracovníkov, ktorí sa pohybujú v rámci Únie, vzťahoval systém sociálneho zabezpečenia len jedného členského štátu, aby sa predišlo súbehu uplatniteľných vnútroštátnych predpisov a komplikáciám, ktoré z toho môžu vyplývať.[76]

83. Článok 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004 uvádza všeobecné pravidlo väzby, podľa ktorého osoba vykonávajúca činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba v členskom štáte podlieha právnym predpisom tohto členského štátu (*lex loci laboris*).[77] Podľa článku 12 ods. 1 uvedeného nariadenia osoba vyslaná svojím zamestnávateľom do iného členského štátu, naďalej

74 Martin-Meat a Martimpex-Meat tvrdia, že medzi dvoma spoločnosťami neexistuje žiadne majetkové prepojenie, ani prepojenie v organizácii či v správe. Maďarská vláda podobne tvrdí, že v prejednávanej veci ide o odlišné právnické osoby. Rakúska vláda naopak uvádza, že existuje výrazná zhoda, pokiaľ ide o názvy a organizačnú štruktúru týchto dvoch zamestnávateľov, a čiastočne aj vyslaných zamestnancov.

75 Chcem spresniť, že podľa môjho názoru tretia prejudiciálna otázka písm. b) nemá hypotetický charakter, ktorý by mohol viesť k jej neprípustnosti v súlade s judikatúrou Súdneho dvora. Na základe rozhodnutia vnútroštátneho súdu sa mi totiž zdá, že vnútroštátny súd v tomto štádiu nerozhodol o otázke, či v prejednávanej veci existujú alebo neexistujú osobné a/alebo organizačné prepojenia medzi dotknutými zamestnávateľmi, keďže táto otázka by sa kládla iba vtedy, ak by mal Súdny dvor zamietnuť široký výklad podmienky zákazu nahradenia.

76 Pozri v podobnom zmysle v súvislosti s článkom 14 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71 (predchodca článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004) rozsudok z 9. novembra 2000, Plum (C-404/98, EU:C:2000:607, bod 18 a citovaná judikatúra). Pokiaľ ide o zásadu jedinej uplatniteľnej právnej úpravy, pozri článok 11 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, ktorý je citovaný v bode 5 vyššie.

77 Pozri bod 5 vyššie. Pozri tiež odôvodnenie 17 nariadenia č. 883/2004.

podlieha právnym predpisom prvého členského štátu. Inými slovami, článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 stanovuje *možnosť* pre zamestnávateľa, aby za určitých podmienok vyslal svojich zamestnancov do iného členského štátu bez toho, aby sa na týchto zamestnancov musel vzťahovať systém sociálneho zabezpečenia tohto druhého členského štátu.

84. Uvedený článok 12 ods. 1 má za cieľ najmä podporiť slobodné poskytovanie služieb v prospech podnikov, ktoré ho využijú tým, že vyšlú pracovníkov do iného členského štátu, než je štát, v ktorom sú usadené. Toto ustanovenie má totiž pomôcť prekonať prekážky voľného pohybu pracovníkov a takisto povzbudiť vzájomné hospodárske prenikanie odstránením administratívnych komplikácií, predovšetkým pre pracovníkov a podniky.[78]

85. Treba spresniť, že na rozdiel od toho, čo navrhuje zdravotná poisťovňa v Salzburgu, rakúska, belgická, česká, nemecká a francúzska vláda, ako aj Komisia, článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 nemôže byť kvalifikovaný ako „výnimka“. Ako výslovne vyplýva z jeho názvu, predstavuje totiž *osobitné pravidlo*, ktoré sa týka osobitnej situácie odôvodňujúcej iné kritérium väzby.[79] Súdny dvor v tomto kontexte konštatoval, pokiaľ ide o článok 14 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71 (predchodca článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004), že „v určitých *osobitných situáciách* by však jasné a jednoduché uplatnenie všeobecného pravidla uvedeného v článku 13 ods. 2 písm. a) [teraz článok 11 ods. 3 písm. a) nariadenia č. 883/2004] [nariadenia č. 1408/71] mohlo viesť k riziku, že tak pracovník, ako aj zamestnávateľ a inštitúcie sociálneho zabezpečenia sa nevyhnú administratívnym komplikáciám, ktoré by mohli byť prekážkou výkonu voľného pohybu osôb spadajúcich pod uvedené nariadenie…. Pre takéto situácie sú *osobitné pravidlá* obsiahnuté najmä v článku 14 nariadenia č. 1408/71 [teraz článok 12 nariadenia č. 883/2004]“[80].

86. Za týchto podmienok sa domnievam, že neexistuje nijaký dôvod na osobitne reštriktívny spôsob výkladu článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

b) O podmienke zákazu nahradenia uvedenej v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004

87. Podľa článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 vyslaná osoba naďalej podlieha systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu za predpokladu, najmä, že „nie je vyslaná, aby nahradila inú vyslanú osobu“.

88. Táto podmienka zákazu nahradenia sa nenachádzala v pôvodnej verzii článku 13 písm. a) nariadenia č. 3 (predchodca článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004), ale bola do znenia uvedeného ustanovenia vložená nariadením č. 24/64/EHS[81]. Z prvého odôvodnenia tohto nariadenia vyplýva, že „uplatnenie článku 13 písm. a) [nariadenia č. 3] viedlo k niektorým zneužitiam a že je potrebné zmeniť toto ustanovenie na zamedzenie šírenia tohto zneužitia pri súčasnom zachovaní možnosti pre vyslaných pracovníkov naďalej podliehať právnej úprave štátu, v ktorom zvyčajne vykonávajú prácu“ [*neoficiálny preklad*].

78 Pozri v podobnom zmysle v súvislosti s článkom 14 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71 (predchodca článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004) rozsudok z 9. novembra 2000, Plum (C-404/98, EU:C:2000:607, bod 19 a citovaná judikatúra). Pozri tiež odôvodnenia 1 a 2 rozhodnutia A2 správnej komisie z 12. júna 2009 týkajúceho sa výkladu článku 12 nariadenia (ES) č. 883/2004 (Ú. v. EÚ C 106, 2010, s. 5).

79 Článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 je citovaný v bodoch 6 a 7 vyššie. Pozri tiež odôvodnenie 18 nariadenia č. 883/2004, podľa ktorého „v špecifických situáciách, v ktorých sú oprávnené iné kritériá uplatniteľnosti, je potrebné sa od tohto všeobecného pravidla odchýliť“.

80 Kurzívou zvýraznil generálny advokát. Pozri rozsudok zo 4. októbra 2012, Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe (C-115/11, EU:C:2012:606, bod 31).

81 Nariadenie Rady z 10. marca 1964 o zmene a doplnení článku 13 nariadenia č. 3 a článku 11 nariadenia č. 4 (právna úprava uplatniteľná na vyslaných pracovníkov a na pracovníkov zvyčajne vykonávajúcich činnosť vo viacerých krajinách) (Ú. v. ES 1964, 47, s. 746).

89. Podľa môjho výkladu vývoja podmienky zákazu nahradenia chcel normotvorca Únie touto podmienkou vyplniť zjavnú medzeru zistenú v nariadení č. 3, pozostávajúcu v skutočnosti, že niektorí zamestnávatelia obchádzali podmienku týkajúcu sa doby vyslania [82] tým, že uskutočnili výmeny vyslaných zamestnancov potrebné na účely toho, aby títo zamestnanci mohli naďalej podliehať právnej úprave vysielajúceho členského štátu, v ktorom boli sociálne odvody nižšie ako v hostiteľskom členskom štáte. [83] Podmienka zákazu nahradenia bola následne bez podstatných zmien zachovaná v článku 14 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71 a neskôr v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004. [84]

90. V prejednávanej veci sa kladie otázka, či sa normotvorca Únie zavedením podmienky zákazu nahradenia snažil predísť aj *„iným“* situáciám, než sú tie, v ktorých ten istý zamestnávateľ vymieňa svojich vyslaných zamestnancov na účely obídenia podmienky týkajúcej sa doby vyslania, a najmä, či chcel zakázať následné vyslania vykonávané inými zamestnávateľmi.

91. Podľa môjho názoru to tak nie je.

92. Po prvé, ani v znení nariadení č. 3, 1408/71 a 883/2004, ani v prípravných prácach k nim nevidím žiadnu skutočnosť, ktorá by preukazovala takýto úmysel normotvorcu.

93. Hoci znenie článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, podľa ktorého vyslaná osoba „nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu“, nie je jednoznačné, napriek tomu sa domnievam, že svedčí v prospech výkladu, podľa ktorého podmienka zákazu nahradenia nemá za cieľ zabrániť následným vyslaniam uskutočneným inými zamestnávateľmi. Podľa mňa totiž pojmy „vyslaná, aby nahradila“, ktoré sú uvedené vo všetkých jazykových verziách článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 s výnimkou nemeckej jazykovej verzie, v ich doslovnom znení znamenajú, že zamestnanec je vyslaný zamestnávateľom *na účely* nahradenia iného vyslaného zamestnanca. [85]

94. Okrem prípadu zneužitia však vyslanie zamestnávateľom B nemá za cieľ nahradiť zamestnanca vyslaného zamestnávateľom A. Sleduje skôr poskytnutie služby v hostiteľskom členskom štáte. V tomto smere dodávam, že nie je ani isté, že zamestnávateľ B vedel o predchádzajúcom vyslaní, ktoré uskutočnil zamestnávateľ A. [86]

82 Pôvodný článok 13 písm. a) nariadenia č. 3 stanovoval „pravdepodobné trvanie“ práce nepresahujúce dvanásť mesiacov, ktoré mohlo byť predĺžené na dvadsaťštyri mesiacov. Na pripomenutie, článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 stanovoval „očakávané trvanie“ práce nepresahujúce dvadsaťštyri mesiacov. Pozri bod 6 vyššie.

83 Pozri v tomto zmysle návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Dutheillet de Lamothe vo veci Manpower (35/70, neuverejnené, EU:C:1970:104, s. 1265), ktorý uvádza, že „[článok 13 písm. a) nariadenia č. 3] viedol k zneužitiu. Niektoré podniky otvárali staveniská mimo krajiny ich pôvodu a uskutočňovali výmeny vyslaných zamestnancov potrebné na to, aby títo zamestnanci naďalej podliehali právnej úprave tejto krajiny, v ktorej boli sociálne odvody nižšie ako v krajine, v ktorej boli zamestnaní. Tieto praktiky boli zistené najmä vo Francúzsku v stavebnom a drevárskom priemysle. Na druhej strane sa zistilo, najmä vo vzťahoch medzi Holandskom a Nemeckom, že „osoby uskutočňujúce nábor“ alebo „sprostredkujúci podnikatelia“, ktorí nemali postavenie zamestnávateľov v prvom štáte, dávali podnikateľom z druhého štátu k dispozícii pracovníkov, ktorí ostali podriadení právnej úprave sociálneho zabezpečenia prvého štátu“. Vyjadrenia generálneho advokáta sa týkajú predovšetkým zavedenia pojmu „vyslanie“ v znení článku 13 písm. a) nariadenia č. 3. Pozri tiež piatu výročnú správu Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia migrujúcich pracovníkov, január až december 1963, s. 12 a 56. Pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Jacobs vo veci FTS (C-202/97, EU:C:1999:33, bod 26), ktorý tiež odkazuje na zavedenie podmienky zákazu nahradenia.

84 Článok 13 písm. a) nariadenia č. 3, zmenený nariadením č. 24/64, stanovoval, že vyslaný zamestnanec „nie je vyslaný nahradiť iného zamestnanca, ktorému uplynula doba vyslania“ [*neoficiálny preklad*]. Článok 14 ods. 1 písm. a) nariadenia č. 1408/71 stanovoval, že vyslaný pracovník „nie je vyslaný nahradiť iného pracovníka, ktorý ukončil dobu svojho vyslania“. Článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 je citovaný v bodoch 6 a 7 vyššie.

85 Niektoré jazykové verzie dokonca stanovujú, že osoba nemôže byť vyslaná, „aby“ nahradila inú vyslanú osobu. Pozri najmä dánsku jazykovú verziu („ikke udsendes for at afløse en anden person“), anglickú jazykovú verziu („not sent to replace another person“) a švédsku jazykovú verziu („inte sänds ut för att ersätta någon annan person“). Nemecká jazyková verzia naproti tomu stanovuje, že osoba *nenahradí* inú osobu („nicht eine andere [entsandte] Person ablöst“). Zmeny článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 zavedené nariadením č. 465/2012 nijako neovplyvňujú túto analýzu rôznych jazykových verzií. Pozri body 6 a 7 vyššie.

86 Na pripomenutie, analýza uvedená v tejto časti sa týka hypotézy, že medzi dotknutými zamestnávateľmi neexistujú osobné a/alebo organizačné prepojenia. Pozri body 78 a 79 vyššie.

95. Okrem toho výraz „vyslaná, aby nahradila“ podporuje podľa mňa stanovisko, podľa ktorého podmienka zákazu nahradenia musí byť posudzovaná iba z hľadiska zamestnávateľa, ktorý vysiela zamestnanca. Na pripomenutie, článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 stanovuje podmienky, v ktorých tento zamestnávateľ môže vyslať svojich zamestnancov bez toho, aby museli podliehať systému sociálneho zabezpečenia daného členského štátu.[87] Uvedené ustanovenie v tomto smere uvádza podmienku, podľa ktorej vyslaná osoba nemôže byť vyslaná (uvedeným zamestnávateľom), aby nahradila inú vyslanú osobu. Zo štylistického hľadiska tak podmienka zákazu nahradenia vychádza z perspektívy zamestnávateľa vysielajúceho zamestnanca.

96. Domnievam sa teda, že nejde o „nahradenie“ v zmysle článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, pokiaľ zamestnávateľ B vysiela zamestnanca na účely výkonu práce, ktorá bola dovtedy vykonávaná zamestnancom vyslaným zamestnávateľom A. Inými slovami, domnievam sa, že nič nebráni zamestnávateľovi B, aby pristúpil k tomuto vyslaniu. Vyplýva z toho tiež, že príjemcovi služby v hostiteľskom členskom štáte sa nebráni uzavrieť následné a odlišné zmluvy s inými podnikmi, týkajúce sa výkonu rovnakých prác vyslanými zamestnancami, ktorí nepodliehajú systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu.

97. V tomto smere dodávam, že opačný výklad by mal za následok, že zamestnávateľ B by sa nachádzal v nevýhodnejšej situácii ako zamestnávateľ A len na základe skutočnosti, že tento zamestnávateľ A ako prvý využil možnosť, ktorú stanovuje článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 (pravidlo „kto prv príde, ten prv melie“). Podľa mňa však nič neumožňuje domnievať sa, že normotvorca Únie chcel dosiahnuť takýto výsledok. Tento výklad by teda podľa môjho názoru viedol k zavedeniu novej podmienky do daného ustanovenia, ktorá nevyplýva z jeho znenia, čo by podľa mňa bolo v rozpore so zásadou právnej istoty dotknutých osôb.[88]

98. V tomto kontexte sa treba domnievať, že normotvorca Únie prijatím nariadenia č. 883/2004 perfektne poznal problematiku týkajúcu sa nahradenia vyslaných zamestnancov a že vedel aj o prípadných hospodárskych výhodách, ktoré prináša článok 12 ods. 1 uvedeného nariadenia pre zamestnávateľa a následne pre jeho zmluvného partnera v hostiteľskom členskom štáte. Ak by chcel predísť následným vyslaniam uskutočneným inými zamestnávateľmi, nepochybne by tak urobil oveľa jasnejšou formuláciou.

99. Po druhé, pokiaľ ide o cieľ sledujúci predísť zneužitiu, domnievam sa, že v zásade nič neumožňuje domnievať sa, že ide o otázku zneužitia, keď zamestnávateľ B vyšle svojich zamestnancov v súlade s článkom 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 na účely výkonu prác, ktoré boli dovtedy vykonávané zamestnancami vyslanými zamestnávateľom A. Navyše pripomínam, že v takom prípade zamestnávateľ B nemá nevyhnutne znalosť o predchádzajúcom vyslaní, ktoré uskutočnil zamestnávateľ A.[89]

100. Napokon po tretie sa domnievam, že široký výklad podmienky zákazu nahradenia, podľa ktorého táto podmienka zahŕňa tiež následné vyslania uskutočnené inými zamestnávateľmi, môže ohroziť ciele, ktoré sleduje článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004. Na pripomenutie, cieľom tohto ustanovenia je najmä podporiť slobodné poskytovanie služieb a voľný pohyb pracovníkov, ako aj povzbudiť vzájomné hospodárske prenikanie odstránením administratívnych komplikácií, predovšetkým pre pracovníkov a podniky.[90]

87 Pozri tiež bod 83 vyššie.

88 Podľa judikatúry Súdneho dvora zásada právnej istoty najmä vyžaduje, aby boli právne pravidlá jasné, presné a predvídateľné, pokiaľ ide o ich účinky, zvlášť, keď môžu mať nepriaznivé dôsledky pre jednotlivcov. Pozri najmä rozsudok z 18. decembra 2008, Altun (C-337/07, EU:C:2008:744, bod 60).

89 Na pripomenutie, vnútroštátny súd neuviedol žiadnu informáciu o tom, že skutočnosti, o ktorých má rozhodnúť v spore vo veci samej, by mohli predstavovať podvod alebo zneužitie práva. Pozri bod 77 vyššie.

90 Pozri bod 84 vyššie.

101. Široký výklad podmienky zákazu nahradenia by v praxi znamenal, že zamestnávateľ by mohol mať v dobe vyslania pochybnosti, pokiaľ ide o otázku, či sa na situáciu vyslaného zamestnanca vzťahuje alebo nevzťahuje článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, a teda či uvedený zamestnanec počas svojho vyslania podlieha systému sociálneho zabezpečenia vysielajúceho členského štátu alebo hostiteľského členského štátu. Zamestnávateľ B sa totiž môže oprávnene domnievať, že podmienky uvedené v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 sú splnené. Ak sa však následne ukáže, že v hostiteľskom členskom štáte vykonával dovtedy predmetnú prácu zamestnanec vyslaný zamestnávateľom A, zamestnávateľ B musí podľa tohto výkladu súhlasiť s tým, že zamestnanec, ktorého vysiela, bude podliehať systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu. Platilo by to napriek prípadnému vydaniu prenosného dokumentu A1 príslušnou inštitúciou vysielajúceho členského štátu, potvrdzujúceho podliehanie uvedeného zamestnanca systému sociálneho zabezpečenia tohto členského štátu. [91]

102. Takýto vývoj by mohol podstatne zmeniť hospodárske podmienky, za ktorých zamestnávateľ B poskytuje svoje služby v hostiteľskom členskom štáte, [92] a viedol by navyše k administratívnym komplikáciám pre zamestnávateľa B a dotknutého zamestnanca, týkajúcim sa najmä podriadenia uvedeného zamestnanca systému hostiteľského členského štátu, žiadania späť odvodov, ktoré už boli zaplatené vo vysielajúcom členskom štáte, a zrušenia prenosného dokumentu A1 vydávajúcou inštitúciou. Domnievam sa, že existencia tejto neistoty pre zamestnávateľa B nie je v súlade so zásadou právnej istoty a že môže obmedziť slobodné poskytovanie služieb a voľný pohyb zamestnancov v Únii v rozpore s cieľom, ktorý sleduje článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

103. So zreteľom na všetky predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na tretiu prejudiciálnu otázku v tom zmysle, že podmienka zákazu nahradenia uvedená v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 nebráni tomu, aby zamestnávateľ vyslal zamestnanca na účely výkonu práce, ktorú dovtedy vykonával zamestnanec vyslaný iným zamestnávateľom.

104. Pre úplnosť musím zdôrazniť, že výklad, ktorý obhajujem, pokiaľ ide o článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, sa líši od toho, ktorý zastáva správna komisia. [93] V tomto smere stačí konštatovať, že normotvorca Únie môže zmeniť uvedené nariadenie, pokiaľ si želá rozšíriť podmienku zákazu nahradenia stanovenú v tomto ustanovení na následné vyslania uskutočnené inými zamestnávateľmi. Za daného právneho rámca však nevidím žiaden dôvod vybrať si taký výsledok.

3. O hypotéze, podľa ktorej majú zamestnávatelia svoje sídlo v tom istom členskom štáte [tretia prejudiciálna otázka písm. a)]

105. Vnútroštátny súd sa svojou treťou prejudiciálnou otázkou písm. a) v podstate pýta, či okolnosť, že dotknutí zamestnávatelia majú svoje sídlo v tom istom členskom štáte, môže mať vplyv na odpoveď, ktorú treba dať na tretiu prejudiciálnu otázku.

106. Podľa môjho názoru je nepochybné, že táto otázka si zaslúži negatívnu odpoveď.

91 Pozri v tomto smere prvú časť bodu 7 vyššie uvedenej praktickej príručky správnej komisie z decembra 2013, z ktorej vyplýva, že „z hľadiska príslušnej inštitúcie vysielajúceho členského štátu mohli byť na prvý pohľad splnené podmienky vyslania v čase posudzovania týchto podmienok vyslania“.

92 Martin-Meat a Martimpex-Meat v prejednávanej veci uvádzajú, že rakúske orgány sociálneho zabezpečenia zaslali spoločnosti Martimpex-Meat 21. marca 2016 výzvu na zaplatenie odvodov za uvedených zamestnancov vo výške viac než 4 milióny eur navýšených o úroky z omeškania, čiže celkovo vo výške asi 5 miliónov eur.

93 Pozri bod 72 a poznámku pod čiarou 71 vyššie.

107. Predchádzajúca analýza totiž neodhalila žiadnu skutočnosť, ktorá by mohla odôvodniť rozlišovanie v závislosti od miesta sídla každého z dotknutých zamestnávateľov. Domnievam sa teda, že podmienka zákazu nahradenia uvedená v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004 nebráni tomu, aby zamestnávateľ vyslal zamestnanca na účely výkonu práce, ktorú dovtedy vykonával zamestnanec vyslaný iným zamestnávateľom, bez ohľadu na to, či uvedení zamestnávatelia majú alebo nemajú svoje sídlo v tom istom členskom štáte.

108. Navrhujem teda, aby Súdny dvor odpovedal na tretiu prejudiciálnu písm. a) v tom zmysle, že na účely tretej prejudiciálnej otázky nie je podstatné vedieť, či dotknutí zamestnávatelia majú svoje sídlo v tom istom členskom štáte.

4. O hypotéze, podľa ktorej medzi zamestnávateľmi existuje osobné a/alebo organizačné prepojenie [tretia prejudiciálna otázka písm. b)]

109. Vnútroštátny súd sa svojou treťou prejudiciálnou otázkou písm. b) v podstate pýta, či okolnosť, že medzi dotknutými zamestnávateľmi existuje osobné a/alebo organizačné prepojenie, môže mať vplyv na odpoveď, ktorú treba dať na tretiu prejudiciálnu otázku.

110. Treba pripomenúť, že analýza, ktorú som práve uviedol v súvislosti s výkladom podmienky zákazu nahradenia stanovenej v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, sa týka hypotézy, podľa ktorej medzi dotknutými zamestnávateľmi neexistuje osobné a/alebo organizačné prepojenie.[94] Okrem toho pripomínam, že vnútroštátny súd neuviedol žiadnu skutočnosť, že by v prejednávanej veci existovali osobné a/alebo organizačné prepojenia medzi dotknutými zamestnávateľmi, ani, v takom prípade, o povahe týchto prepojení.[95]

111. Za týchto podmienok sa obmedzujem na konštatovanie, že v prípade, keď medzi dotknutými zamestnávateľmi *existuje* osobné a/alebo organizačné prepojenie, je podľa môjho názoru potrebné preskúmať, či vyslania vykonané uvedenými zamestnávateľmi sledujú obídenie podmienky zákazu nahradenia stanovenej v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004. Len pripomínam, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa osoby podliehajúce súdnej právomoci nemôžu podvodne alebo zneužívajúcim spôsobom dovolávať právnych noriem Únie a uplatnenie právnej úpravy Únie nemožno rozšíriť tak, aby krylo zneužívajúce konanie zo strany hospodárskych subjektov.[96]

112. Vnútroštátny súd však neposkytol žiadne údaje o tom, že skutočnosti, o ktorých rozhoduje v spore vo veci samej, môžu predstavovať podvod alebo zneužitie práva.[97] Za týchto podmienok sa domnievam, že Súdny dvor sa nemusí hlbšie zaoberať touto otázkou.

113. Na základe predchádzajúcich úvah navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na tretiu prejudiciálnu otázku písm. b) v tom zmysle, že v prípade, keď medzi dotknutými zamestnávateľmi existuje osobné a/alebo organizačné prepojenie, je potrebné preskúmať, či vyslania uskutočnené uvedenými zamestnávateľmi sledujú obídenie podmienky zákazu nahradenia stanovenej v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.

94 Pozri bod 79 vyššie.

95 Pozri bod 78 vyššie.

96 Pozri rozsudok z 22. novembra 2017, Cussens a i. (C-251/16, EU:C:2017:881, bod 27 a citovaná judikatúra).

97 Pozri bod 77 vyššie.

V. Návrh

114. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálne otázky, ktoré položil Verwaltungsgerichtshof (Najvyšší správny súd, Rakúsko), takto:

1. Článok 5 ods. 1 nariadenia (ES) č. 987/2009 Európskeho parlamentu a Rady zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, zmeneného nariadením (EÚ) č. 465/2012 Európskeho parlamentu a Rady z 22. mája 2012, sa má vykladať v tom zmysle, že prenosný dokument A1 vydaný príslušnou inštitúciou členského štátu podľa článku 19 ods. 2 nariadenia č. 987/2009, zmeneného nariadením č. 465/2012, osvedčujúci, že zamestnanec podlieha systému sociálneho zabezpečenia tohto členského štátu na základe ustanovenia hlavy II nariadenia (ES) č. 883/2004 Európskeho parlamentu a Rady z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, zmeneného nariadením č. 465/2012, je záväzný pre súd iného členského štátu podľa článku 267 ZFEÚ dovtedy, kým nie je zrušený alebo vyhlásený za neplatný.

2. Prenosný dokument A1 je záväzný aj v takej situácii, o akú ide vo veci samej, keď správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia vydala rozhodnutie o zrušení tohto dokumentu, ale vydávajúca inštitúcia nezrušila uvedený dokument.

   To platí aj v prípade, že tento dokument bol vydaný po tom, ako bolo rozhodnuté, že dotknutý zamestnanec podlieha systému sociálneho zabezpečenia hostiteľského členského štátu. V takom prípade môže mať uvedený dokument retroaktívny účinok.

3. Článok 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004, zmeneného nariadením č. 465/2012, sa má vykladať v tom zmysle, že podmienka zákazu nahradenia uvedená v tomto ustanovení nebráni tomu, aby zamestnávateľ vyslal zamestnanca do iného členského štátu na účely výkonu práce, ktorú dovtedy vykonával zamestnanec vyslaný iným zamestnávateľom, a to bez ohľadu na to, či dotknutí zamestnávatelia majú svoje sídlo v tom istom členskom štáte.

   Pokiaľ však medzi dotknutými zamestnávateľmi existuje osobné a/alebo organizačné prepojenie, je potrebné preskúmať, či vyslania uskutočnené uvedenými zamestnávateľmi sledujú obídenie podmienky zákazu nahradenia stanovenej v článku 12 ods. 1 nariadenia č. 883/2004.