Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA JANA MAZAKA [*JÁN MAZÁK*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2012. gada 3. maijā [1]

Lieta C-115/11

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

(Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie (Polija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Migrējošu darba ņēmēju sociālais nodrošinājums — Piemērojamo tiesību aktu noteikšana — Persona, kas parasti ir nodarbināta divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā — Darba veikšana secīgos laika posmos un balstoties uz secīgiem darba līgumiem — E 101 sertifikāts — Atšķirība starp darba līgumu un faktisko darbību

I – Ievads

1. Ar 2010. gada 15. decembra rīkojumu, kas Tiesā saņemts 2011. gada 2. martā, *Sąd Apelacyjny w Warszawie* (Varšavas apelācijas tiesa) (Polija) saskaņā ar LESD 267. pantu uzdeva Tiesai jautājumus prejudiciāla nolēmuma saņemšanai par to, kā interpretēt 14. panta 2. punkta b) apakšpunktu Padomes 1971. gada 14. jūnija Regulā (EEK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem, pašnodarbinātām personām un viņu ģimenes locekļiem, kas pārvietojas Kopienā, redakcijā, kas radusies no Padomes 1996. gada 2. decembra Regulas (EK) Nr. 118/97 [2], kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra Regulu (EK) Nr. 1992/2006 [3] (turpmāk tekstā – "Regula Nr. 1408/71" vai "Regula").

2. Jautājums tika uzdots tiesvedības laikā starp uzņēmumu *Format Urządzenia i Montaże Przemysłowe Sp. z o. o.* (turpmāk tekstā – "*Format*") un darbinieku *Wiesław Kita*, no vienas puses, un *Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie* (Sociālā nodrošinājuma pārvalde, 1. nodaļa, Varšava, turpmāk tekstā – "*ZUS*"), no otras puses, par *Wiesław Kita* piemērojamo tiesību normu noteikšanu saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71.

3. Saistībā ar šo iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai persona, kas ir tādos apstākļos kā *Wiesław Kita*, var tikt uzskatīta par "personu, kas parasti ir nodarbināta divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā", piemērojot Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunktu, un vai tad izņēmuma gadījumā var tikt piemēroti tās dalībvalsts tiesību akti, kurā nodarbinātā persona dzīvo – šajā gadījumā Polijas tiesību akti.

1 — Oriģinālvaloda – angļu.
2 — OV 1997, L 28, 1. lpp.
3 — OV L 392, 1. lpp.

II – Atbilstošās tiesību normas

4. Ciktāl tas attiecas uz konkrēto situāciju, Regulas Nr. 1408/71 13. pantā ar nosaukumu "Vispārīgi noteikumi" attiecībā uz piemērojamo tiesību aktu noteikšanu ir paredzēts šādi:

"1. Ievērojot 14.c un 14.f pantu, uz personām, kam piemēro šo regulu, attiecas tikai vienas dalībvalsts tiesību akti. Minētos tiesību aktus nosaka saskaņā ar šo sadaļu.

2. Ievērojot 14. līdz 17. pantu:

a) persona, kas ir nodarbināta vienā dalībvalstī, ir pakļauta šīs valsts tiesību aktiem arī tad, ja tā dzīvo citā dalībvalstī vai ja citā dalībvalstī atrodas tā uzņēmuma vai indivīda juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta, kurš nodarbina šo personu;

[..]."

5. Regulas Nr. 1408/71 14. panta ar nosaukumu "Īpašie noteikumi, ko piemēro personām, kuras strādā algotu darbu, izņemot jūrniekus", 1. punktā un 2. punktā, ciktāl tas attiecas uz konkrēto situāciju, ir noteikts šādi:

"13. panta 2. punkta a) apakšpunktu piemēro, ņemot vērā šādus izņēmumus un apstākļus:

1) a) uz personu, kuru kādā dalībvalstī nodarbina uzņēmums, ar ko šī persona ir parasti saistīta, un kuru šis uzņēmums nosūta uz citu dalībvalsti strādāt minētā uzņēmuma labā, turpina attiekties pirmās dalībvalsts tiesību akti ar noteikumu, ka šāda darba paredzamais ilgums nepārsniedz 12 mēnešus un šo personu nesūta nomainīt citu personu, kuras norīkojuma laiks ir beidzies;

   b) ja darba ilgums neparedzētu apstākļu dēļ pārsniedz sākotnēji paredzēto laiku un kļūst garāks par 12 mēnešiem, tad turpina piemērot pirmās dalībvalsts tiesību aktus, līdz darbs tiek pabeigts, ar noteikumu, ka tam piekrīt tās dalībvalsts kompetentā iestāde, kurā ir norīkota attiecīgā persona, vai arī tās norīkotā organizācija; šāda piekrišana ir jāpieprasa pirms sākotnējā 12 mēnešu laikposma beigām. Šādu piekrišanu tomēr var dot tikai uz laikposmu, kas nepārsniedz 12 mēnešus.

2) Persona, kas parasti ir nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs, ir pakļauta tiesību aktiem, ko nosaka šādi:

   a) persona, kas pieder pie ceļojumu vai lidojumu personāla tādā uzņēmumā, kurš uz citu vai sava rēķina nodrošina starptautiskus pasažieru vai preču pārvadājumus pa dzelzceļu, autoceļiem, gaisu vai iekšzemes ūdensceļiem, ir pakļauta tās valsts tiesību aktiem, kurā atrodas šī uzņēmuma juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta, ar šādiem ierobežojumiem:

      [..]

   b) uz personu, kas nav minēta a) apakšpunktā, attiecas:

      i) tās dalībvalsts tiesību akti, kurā viņš dzīvo, ja viņš savas darbības veic pa daļai šajā valstī vai ja viņš ir saistīts ar vairākiem uzņēmumiem vai vairākiem uzņēmējiem, kuru juridiskās adreses vai uzņēmējdarbības vietas atrodas dažādās valstīs;

      ii) tās dalībvalsts tiesību akti, kurā atrodas tā uzņēmuma vai uzņēmēja juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta, kurš viņu nodarbina, ja viņa dzīvesvieta neatrodas kādā no tām dalībvalstīm, kur viņš veic savas darbības."

III – Fakti, tiesvedība un prejudiciālie jautājumi

6. Saskaņā ar lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu *Format*, kura juridiskā adrese ir Varšavā, ir būvniecības apakšuzņēmējs, kurš darbojas dažādu dalībvalstu tirgos. 2008. gadā tas bija iesaistīts apmēram 15–18 būvniecības projektos, kas tika īstenoti piecos vai sešos tirgos vienlaikus. *Format modus operandi* bija pieņemt darbā Polijā savervētus darba ņēmējus un nosūtīt viņus darbā uz dažādās dalībvalstīs īstenotiem būvprojektiem, atkarībā no uzņēmuma prasībām un veicamo darbu veida.

7. Darba ņēmējs, kuru vēlējās norīkot uz citu būvvietu, saņēma aizbraukšanas rīkojumu. Ja būvniecības līgums beidzās un attiecīgajam darbiniekam nebija darba, viņš atgriezās Polijā un gaidīja darba [piedāvājumu], turklāt viņam tika piešķirts vai nu neapmaksāts atvaļinājums, vai tika izbeigts darba līgums. Tas bija atkarīgs no darba daudzuma, kas 2008. un 2009. gadā (krīzes gadi) bija mazāks. Faktiski darba ņēmējam vajadzēja strādāt Eiropas Savienības valstīs. Neviens no *Format* darba ņēmējiem 2008. un 2009. gadā nestrādāja Polijā.

8. Precīzāk, ciktāl tas attiecas uz *Wiesław Kita*, viņa dzīvesvieta Regulas Nr. 1408/71 1. panta h) punktā iekļautās definīcijas izpratnē (viņa parastā dzīvesvieta) saskaņā ar iesniedzējtiesas teikto ir Polija.

9. Trīs gadījumos *Wiesław Kita* bija pieņemts darbā uz pilnu laiku *Format*, pamatojoties uz noteikta laika darba līgumiem.

10. Pirmais līgums uz noteiktu laiku tika noslēgts uz laiku no 2006. gada 17. jūlija līdz 2007. gada 31. janvārim un tika pagarināts līdz 2007. gada 22. decembrim. Šis līgums tika izbeigts 2006. gada 30. novembrī. [Tā] 2. panta 2. punktā bija noteikts, ka darba vieta ir: darbu un būvniecības laukumi Polijā un Eiropas Savienības teritorijā (Īrijā, Francijā, Lielbritānijā, Vācijā, Somijā) saskaņā ar darba devēja norādījumiem. Tomēr *Wiesław Kita*, izmantojot šo līgumu, strādāja tikai Francijā.

11. *ZUS* – kā kompetentā pensiju iestāde – attiecībā uz laiku no 2006. gada 17. jūlija līdz 2007. gada 22. decembrim izsniedza E 101 sertifikātu, kā tas paredzēts Regulas (EEK) Nr. 574/72[4] 11.a pantā, pamatojoties uz Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunktu, apstiprinot, ka *Wiesław Kita* bija jāpiemēro Polijas tiesību akti. Pēc līguma izbeigšanās sertifikāts tika grozīts tā, ka tas bija piemērojams līdz 2006. gada 30. novembrim.

12. Otrais darba līgums uz noteiktu laiku tika noslēgts starp *Format* un *Wiesław Kita* 2007. gada 2. janvārī uz laiku no 2007. gada 4. janvāra līdz 2008. gada 21. decembrim. Šī līguma 2. panta 2. punktā bija noteikts, ka darba vieta ir: Polijā un Eiropas Savienības teritorijā (Īrijā, Francijā, Lielbritānijā, Vācijā, Somijā) atkarībā no darba devēja norādījumiem.

13. *Wiesław Kita*, pamatojoties uz šo līgumu, strādāja ārpus Polijas Francijā. Līgums tika izbeigts ar 2008. gada 5. aprīļa pušu vienošanos, bet no 2007. gada 22. augusta līdz 2007. gada 31. decembrim *Wiesław Kita* nevarēja strādāt slimības dēļ. Tāpēc 2008. gada 8. janvārī *ZUS* grozīja E 101 sertifikātu, kas bija izdots attiecībā uz laiku, kurš bija paredzēts minētajā līgumā, tā, ka tas bija piemērojams līdz 2007. gada 22. augustam.

14. Ar 2008. gada 23. jūlija lēmumu (turpmāk tekstā – "apstrīdētais lēmums"), kas bija adresēts *Format* un *Wiesław Kita*, *ZUS* – rīkojoties, pamatojoties uz Polijas tiesību aktiem un Regulas Nr. 1408/71 14. panta 1. punkta a) apakšpunktu un 14. panta 2. punkta b) apakšpunktu, – atteicās izsniegt E 101 sertifikātu par *Wiesław Kita* piemērojamām tiesību normām vai šajā sertifikātā apliecināt, ka laikā no 2008. gada 1. janvāra līdz 2008. gada 21. decembrim un no 2009. gada

4 — Padomes 1972. gada 21. marta Regula (EEK) Nr. 574/72, ar kuru nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EEK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm, kas pārvietojas Kopienā (OV L 74, 1. lpp., OV Īpašais izdevums latviešu valodā: 5. nod., 1. sēj., 83.–160. lpp.), redakcijā, kas bija piemērojama attiecīgajā laikā (OV L 264, 24. lpp.).

1. janvāra līdz 2009. gada 31. decembrim uz viņu attiecās Polijas sociālā nodrošinājuma sistēma. Saskaņā ar minēto lēmumu *Wiesław Kita* nebija persona, kas parasti ir nodarbināta vairākās Eiropas Savienības vai Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstīs, bet darba ņēmējs, kurš tiek nosūtīts darbā, ņemot vērā darba ņēmēja stāvokli.

15. 2008. gada 24. jūlijā, pēc apstrīdētā lēmuma pasludināšanas, starp *Format* un *Wiesław Kita* tika noslēgts trešais darba līgums uz noteiktu laiku. Šis līgums bija noslēgts uz laiku no 2008. gada 30. jūlija līdz 2012. gada 31. decembrim un darba vieta tika noteikta tāda pati kā divos iepriekšējos līgumos. Tomēr 2008. gada 24. jūlija līguma papildinājumā tika noteikts, ka darba veikšanas vieta Somijā ir atomelektrostacija Olkiluoto [*Olkiluoto*]. Pēc strādāšanas Somijā *Wiesław Kita* no 2008. gada 1. novembra līdz 2009. gada 30. septembrim piešķīra neapmaksātu atvaļinājumu, tādējādi atbrīvojot viņu no jebkāda pienākuma veikt apmaksātu darbu. Darba līgums tika izbeigts ar 2009. gada 16. marta pušu vienošanos.

16. *Format* pārsūdzēja apstrīdēto lēmumu *Sąd Okręgowy – Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie* (Apgabaltiesa – Varšavas sociālo lietu tiesa), kas ar 2009. gada 12. februāra nolēmumu noraidīja prasību, pamatojoties uz to, ka nosacījumi, lai pieņemtu, ka *Wiesław Kita* ticis nosūtīts veikt darbu atbilstoši Regulas Nr. 1408/71 14. panta 1. punkta a) apakšpunktam, nebija izpildīti, jo *Format* savu darbību neīstenoja galvenokārt valstī, kur atradās tā juridiskā adrese. Turklāt *Sąd Okręgowy* arī atzina, ka *Wiesław Kita* "parasti nebija nodarbināts divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā", bet gan vairāku vai vairāk nekā 10 mēnešu laikposmā ir veicis pastāvīgu darbu vienas (un tās pašas) dalībvalsts (Francija, tad Somija) teritorijā, tāpēc viņam ir piemērojams vispārējs noteikums par koordinēšanu Kopienas līmenī, saskaņā ar kuru piemērojamie tiesību akti ir jānosaka atbilstoši darba veikšanas vietas principam.

17. Gan *Format*, gan *Wiesław Kita* ir vērsušies ar apelācijas sūdzību pret *Sąd Okręgowy* spriedumu iesniedzējtiesā.

18. Tiesvedībā, ko izskata iesniedzējtiesa, *Format* apgalvo, ka sistēma, saskaņā ar kuru darba ņēmēji strādā, ir tā, kas paredzēta Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkumā, kas nenosaka, ka ir jāveic darbs divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā vienlaikus, tāpat kā tajā nav atsauces uz jebkāda veida aprēķinu laika posmiem vai uz to, cik bieži darba ņēmējs maina atrašanās vietu vai šķērso robežas.

19. *Wiesław Kita* izsaka šo pašu apsvērumu, savā apelācijas sūdzībā apgalvojot, ka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkumā ietvertā noteikuma piemērošana viņa situācijā ir atbilstoša, jo viņš jau ir bijis "parasti nodarbināts divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā" savu darba attiecību ar *Format* laikā, t.i., atbilstoši līgumiem, kas noslēgti attiecībā uz sešu dalībvalstu teritoriju, lai gan līdz šim viņš strādājis tikai divu dalībvalstu (Francija un Somija) teritorijā. Turklāt, ja viņam būtu jāpāriet strādāt uz būvvietu Polijā, uz viņu attiektos arī 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkums.

20. Iesniedzējtiesa lūgumā sniegt prejudiciālo nolēmumu norāda, ka citā lietā, kas attiecās uz *Format* strādājošu darba ņēmēju, *Sąd Najwyższy* (Augstākā tiesa) nosprieda, ka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkumā ietvertais jēdziens "persona, kas parasti nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs," nebija pilnībā skaidrs. Šis jēdziens varot nozīmēt gan i) darba ņēmēju, kurš vienu (un to pašu) darba tiesisko attiecību ietvaros tajā pašā laikposmā (vienlaikus) pildīja pienākumus vairākās dalībvalstīs, gan arī ii) personu, kas, pamatojoties uz darba līgumu, kurš noslēgts ar vienu (un to pašu) darba devēju, secīgos laikposmos strādā daudzās dalībvalstīs. Tomēr, ņemot vērā Regulas mērķus un it īpaši mērķi pārvarēt administratīvos vai tehniskos sarežģījumus, kas rastos no *lex loci laboris* principa piemērošanas situācijā, kad pastāv darba attiecības uz noteiktu laiku, un

veicināt darbaspēka brīvu apriti, pēc tiesas domām, būtu saprātīgi uzskatīt personu par "parasti nodarbinātu" vairāku dalībvalstu teritorijā Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkuma izpratnē, ja saistībā ar vienām (un tām pašām) darba attiecībām šai personai ir pienākums ilgstoši (parasti) strādāt vairākās dalībvalstīs, ārpus savas dzīvesvietas dalībvalsts.

21. Saskaņā ar iesniedzējtiesas norādīto šāda interpretācija rada divus jautājumus. Pirmkārt, nav skaidrs, vai to secīgo laikposmu, kuros tiek veikti pienākumi atsevišķās dalībvalstīs, ilgums un intervālu starp šiem laikposmiem ilgums ir būtisks rādītājs. To nosakot, jāņem vērā Regulas Nr. 1408/71 14. panta 1. punkta a) apakšpunkta, kurā paredzēts īslaicīgs 12 mēnešu maksimālais laiks attiecībā uz darbinieku īslaicīgu nosūtīšanu, noteikumi.

22. Otrkārt, rodas jautājums par to, vai Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkums ir jāpiemēro, ja pienākums saskaņā ar darba līgumu ilgstoši strādāt vairākās dalībvalstīs ietver pienākumu veikšanu darba ņēmēja dzīvesvietas dalībvalstī, ja strādāšana tieši šajā dalībvalstī tomēr izrādās izslēgta līguma noslēgšanas brīdī. Ja atbilde ir noliedzoša, rodas nākamais jautājums par to, vai ir piemērojams Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkums.

23. Šādos apstākļos *Sąd Apelacyjny* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai fakts, ka persona, kam piemērojams Padomes [..] Regulas (EEK) Nr. 1408/71 [..] 14. panta 2. punkta pirmais teikums, ir "persona, kas parasti ir nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs", attiecībā uz kuru 14. panta 2. punkta b) apakšpunktā ir precizēts, ka tā ir persona, uz kuru neattiecas 14. panta 2. punkta a) apakšpunkts – darba ņēmēja gadījumā, kuru darba tiesisko attiecību ietvaros nodarbina viens (un tas pats) darba devējs, nozīmē:

a) ka tā ir jāuzskata par tādu personu tad, ja nodarbinātības rakstura dēļ tā (vienlaikus) tajā pašā laikposmā, kas ietver arī samērā īsus periodus, ir nodarbināta dažādās dalībvalstīs un saistībā ar to bieži šķērso valstu robežas,

kā arī

b) tā ir jāuzskata par tādu personu arī tad, ja vienu (un to pašu) darba tiesisko attiecību ietvaros tā ir ilgstoši nodarbināta (parasti) vairākās dalībvalstīs, tostarp valstī, kuras teritorijā tā dzīvo, vai vairākās citās dalībvalstīs, kas nav tās dzīvesvietas valsts,

– neatkarīgi no secīgo laikposmu ilguma, kuros tā pilda savus pienākumus atsevišķās dalībvalstīs, un starp tiem esošo pārtraukumu ilguma vai ar laika ierobežojumu?

2) Vai, pamatojoties uz iepriekš b) punktā sniegto interpretāciju, Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkums var tikt piemērots situācijā, kurā attiecībā uz pienākumu ilgstoši strādāt dažādās dalībvalstīs, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām starp darba ņēmēju un vienu (un to pašu) darba devēju, tiek ņemta vērā pienākumu izpilde tajā dalībvalstī, kurā darba ņēmējs dzīvo, pat ja tāda situācija – darba veikšana tieši šajā valstī – darba līguma noslēgšanas brīdī, šķiet, ir izslēgta, un vai noliedzošas atbildes gadījumā var tikt piemērots Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkums?"

IV – Tiesiskā analīze

A – *Ievada apsvērumi*

24. Pirms analīzes uzsākšanas būtu jānorāda atsevišķi ievada apsvērumi, lai noteiktu problēmas, kas izriet no uzdotajiem jautājumiem.

25. Ar saviem jautājumiem, kuri jāskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai laikposmos, kas apskatīti tās izskatāmajā lietā, bija jāuzskata, ka uz *Wiesław Kita* – atbilstoši piemērojot Regulu Nr. 1408/07 un it īpaši tās 14. pantā noteiktos izņēmumus – attiecās Polijas tiesību akti sociālā nodrošinājuma jomā, t.i., savas dzīvesvietas dalībvalsts tiesību akti, kas nozīmētu, ka *ZUS* – kā kompetentajai iestādei – vajadzēja izsniegt E 101 sertifikātu, kas apliecinātu pievienošanu attiecīgajai sociālā nodrošinājuma sistēmai.

26. Saistībā ar minēto ir jāuzsver, pirmkārt, ka no lūguma sniegt prejudiciālo nolēmumu izriet, ka iesniedzējtiesa izsaka pieņēmumu, ka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 1. punkta a) apakšpunkts par darbinieku nosūtīšanu uz noteiktu laiku nav piemērojams *Wiesław Kita* situācijā, šķiet, pamatojoties uz to, ka *Format* kā viņa darba devēja sabiedrība parasti neveic būtisku darbību Polijā, dalībvalstī, kurā ir tās juridiskā adrese, kā tam jābūt saskaņā ar attiecīgā noteikuma nosacījumiem [5].

27. Es neapšaubīšu šo novērtējumu saistībā ar šo tiesvedību, jo arī tiesas sēdes laikā ir apstiprināts, ka attiecīgajos laikposmos *Format* Polijā faktiski neveica nekādus celtniecības darbus.

28. Tādējādi valsts tiesa uzdod jautājumus būtībā tikai par to, vai tāda situācija, kā *Wiesław Kita* gadījumā, var būt Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkuma vai 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkuma piemērošanas jomā, ņemot vērā, ka abu noteikumu piemērošana atbilstoši minētās regulas 14. panta 2. punkta pirmā teikuma nosacījumiem ir atkarīga no tā, vai [persona] ir "persona, kas parasti ir nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs".

29. Šajā ziņā tālāk ir būtiski norādīt, ka izskatāmās lietas faktos – kā daži šīs tiesvedības dalībnieki jau ir pareizi secinājuši un it īpaši kā tas atainojas 2) jautājuma formulējumā – ir atšķirības starp, pirmkārt, attiecīgo darba līgumu, kas noslēgti starp *Format* un *Wiesław Kita*, noteikumiem, un, otrkārt, to, kā šie līgumi ir faktiski piemēroti, kas arī izskaidro, ka valsts tiesas uzdotie jautājumi nav pilnībā skaidri.

30. Tādējādi darba līgumos darba vieta katrā situācijā bija norādīta kā darbības un būvvietas Polijā un Eiropas Savienības teritorijā (Īrijā, Francijā, Lielbritānijā, Vācijā, Somijā) atbilstoši darba devēja rīkojumiem.

31. Patiesībā tomēr, kā tas izriet no valsts tiesas un lietas dalībnieku sniegtās informācijas, *Wiesław Kita* situācijā secīgi darba līgumi uz noteiktu laiku tika slēgti ar vienu (un to pašu) darba devēju (*Format*), saskaņā ar ko darbinieks pastāvīgi strādāja vairākus mēnešus vai vairāk nekā 10 mēnešus vienā (un tajā pašā) dalībvalstī, t.i., saskaņā ar pirmā izskatāmā līguma noteikumiem – tāpat kā atbilstoši citu uz noteiktu laiku noslēgto līgumu noteikumiem, kas noslēgti pirms tā, – Francijā un atbilstoši nākamā līguma nosacījumiem – Somijā. Jāpiebilst, ka saskaņā ar valsts tiesas secinājumiem *Wiesław Kita* parastā dzīvesvieta Regulas Nr. 1408/71 1. panta h) punkta izpratnē bija Polijā, pat laikā, kad viņš strādāja Francijā vai Somijā.

32. Šķiet arī, ka visos gadījumos, beidzot darbu, darbiniekam tika piešķirts neapmaksāts atvaļinājums un pēc tam darba līgums pirms termiņa tika izbeigts, pusēm vienojoties. Turklāt šķiet, ka nav strīda par to, kā arī tas ir 2) jautājuma pamatā esošs pieņēmums, ka saskaņā ar šiem līgumiem *Wiesław Kita* patiesībā vispār nestrādāja savas dzīvesvietas dalībvalsts, Polijas, teritorijā.

5 — Šajā ziņā skat. it īpaši 2000. gada 10. februāra spriedumu lietā C-202/97 *FTS* (*Recueil*, I-883. lpp., 45. punkts).

33. Manuprāt, lai sniegtu valsts tiesai atbilstošu un noderīgu atbildi, ir jēdzieniski jānodala, pirmkārt, jautājums par Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkuma un 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkuma piemērošanas nosacījumu interpretāciju un, otrkārt, atšķirības iezīme izskatāmajā lietā starp darba līgumiem un tajos "paredzētajām" darba veikšanas vietām – pamatojoties uz ko *Format* pieprasīja E 101 sertifikātu –, un to, kā šajos līgumos noteiktie pienākumi tika faktiski veikti praksē.

34. Tādējādi es tagad, ņemot vērā iepriekš izklāstīto *Wiesław Kita* faktisko stāvokli, izskatīšu iepriekš minēto Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta noteikumu prasības un tad pievērsīšos jautājumam par atšķirībām starp attiecīgo līgumu noteikumiem un to faktisko izpildi. Pēdējā minētā iezīme būtībā rada jautājumu par to, kā – vai drīzāk, pamatojoties uz kādiem faktiem un pierādījumiem, – kompetentajai iestādei E 101 sertifikāta izdošanas nolūkā ir jānosaka, vai attiecīgajā gadījumā ir izpildītas prasības, lai varētu piemērot vienu no Regulas 14. panta 2. punktā paredzētajiem izņēmumiem.

B – *Lietas dalībnieku galvenie apsvērumi*

35. Attiecībā uz izskatāmo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu rakstiskos apsvērumus ir iesniedzis *Format* un *ZUS*, kā arī Polijas, Beļģijas un Vācijas valdības un Komisija. Izņemot Vācijas valdību, šie lietas dalībnieki piedalījās arī 2012. gada 29. februāra tiesas sēdē.

36. *Format* apgalvo, ka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkts attiecas arī uz personu, kurai saistībā ar vienām (un tām pašām) darba attiecībām ir pastāvīgi jāstrādā vairākās dalībvalstīs neatkarīgi no tā, cik gari ir secīgie laikposmi, kuros šie pienākumi tiek veikti attiecīgajās dalībvalstīs, un no tā, cik ilgs laiks ir starp šiem laikposmiem, un būtībā ierosina, ka uz uzdotajiem jautājumiem būtu jāatbild apstiprinoši. Pārējie lietas dalībnieki – kuru attiecīgos apsvērumus es arī sīki neizklāstīšu – ierosina dažādas minētajā noteikumā iekļautā jēdziena "persona, kas parasti ir nodarbināta divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā", definīcijas, un lielākā daļa apgalvo, ka ir jāpiemēro šaurāka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkuma interpretācija, nekā *Format* ierosinātā.

C – *Vērtējums*

37. Vispirms jāatgādina, ka Regulas Nr. 1408/71 II sadaļa, kurā ietilpst 14. panta 2. punkts, saskaņā ar pastāvīgo Tiesas judikatūru ir daļa no pilnīgas un vienotas kolīziju normu sistēmas, kuras mērķis ir nodrošināt, ka darbinieki, kas pārvietojas Kopienas iekšienē, tiek pakļauti tikai vienas dalībvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmai, lai novērstu to, ka ir piemērojami vairāku dalībvalstu tiesību akti, un izvairītos no sarežģījumiem, kas tādēļ rastos. Šis princips ir precīzāk izklāstīts Regulas Nr. 1408/71 13. panta 1. punktā, kurā ir paredzēts, ka darbinieks, uz kuru attiecas šie tiesību akti, ir pakļauts tikai vienas dalībvalsts tiesību aktiem [6].

38. Saistībā ar minēto Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punktā ir izklāstīti izņēmumi no šīs regulas 13. panta 2. punkta a) apakšpunkta, saskaņā ar kuriem darbinieks ir pakļauts tās dalībvalsts tiesību aktiem, kuras teritorijā viņš ir nodarbināts (*lex loci laboris* princips) [7].

39. Kā ir skaidrs no Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta pirmā teikuma, šie izņēmumi attiecas uz personām, kuras "parasti ir nodarbinātas divās vai vairākās dalībvalstīs".

6 — Skat., *inter alia*, 2008. gada 20. maija spriedumu lietā C-352/06 *Bosmann* (Krājums, I-3827. lpp., 16. punkts), 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *FTS* (20. punkts), 1995. gada 16. februāra spriedumu lietā C-425/93 *Calle Grenzshop Andresen* (*Recueil*, I-269. lpp., 9. punkts), 1997. gada 13. marta spriedumu lietā C-131/95 *Huijbrechts* (*Recueil*, I-1409. lpp., 17.punkts) un 1998. gada 11. jūlija spriedumu lietā C-275/96 *Kuusijärvi* (*Recueil*, I-3419. lpp., 28. punkts).

7 — Šajā ziņā skat. 2000. gada 9. novembra spriedumu lietā C-404/98 *Plum* (*Recueil*, I-9379. lpp., 14. un 15. punkts).

40. Saistībā ar minēto Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunktā, kas attiecas uz šādām personām (kas nepieder pie ceļojumu vai lidojumu personāla uzņēmumā 14. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē), ir noteikts, pirmkārt, saskaņā ar 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkumu, ka attiecīgajai personai ir jāpiemēro tās dalībvalsts tiesību akti, kurā viņa dzīvo, ja viņa savas darbības daļēji veic šajā dalībvalstī [8].

41. Tomēr šajā ziņā ir jānorāda – kā to ir uzsvērusi Beļģijas valdība –, ka *Wiesław Kita* situācija, šķiet, neatbilst šiem nosacījumiem, ciktāl nav strīda par to, ka attiecīgajā laikā viņš neveica nekādu darbību Polijas teritorijā, savā dzīvesvietas dalībvalstī. Tādējādi, manuprāt – bet atkarībā no galīgā lēmuma, ko par šo jautājumu pieņems valsts tiesa, un nozīmes, ko saistībā ar šo piedēvēs darba līguma formulējumam, kā tas norādīts iepriekš, – ņemot vērā šo iemeslu vien, ir izslēgta iespēja, ka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkums ir piemērojams šīs lietas apstākļos.

42. No otras puses, Regulas 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkumā ir noteikts, ka uz personu attiecas tās dalībvalsts tiesību akti sociālā nodrošinājuma jomā, kurā atrodas tā uzņēmuma vai uzņēmēja juridiskā adrese, kurš viņu nodarbina, ja viņa dzīvesvieta neatrodas kādā no tām dalībvalstīm, kur viņš veic savas darbības.

43. Lai arī saskaņā ar lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ietverto informāciju *Wiesław Kita*, šķiet, atbilst pēdējam nosacījumam, Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkuma piemērojamība viņa situācijai – tāpat kā 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkuma piemērojamība – ir atkarīga no tā, vai viņu var uzskatīt par "personu, kura parasti ir nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs".

44. Tiesa, ka Regulā nav iekļauta izsmeļošāka minētā jēdziena definīcija, bet vismaz, iesākumam, vispārīgi var teikt, ka tā acīmredzami apzīmē darbu, kas netiek veikts vienas un tās pašas dalībvalsts teritorijā, bet kas parasti un pastāvīgi – t.i., parasti, nevis tikai izņēmuma gadījumā vai īslaicīgi – notiek vairāku dalībvalstu teritorijā [9].

45. Daži darbu veidu piemēri, kas paredzēti ar 14. panta 2. punkta pirmo teikumu, ir paredzēti pašā Regulā un Tiesas judikatūrā.

46. Tādējādi, kā izriet no Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta a) apakšpunkta, ceļojumu vai lidojumu personāls tādā uzņēmumā, kurš nodrošina starptautiskus transporta pakalpojumus, faktiski ir jāuzskata par personām, kas parasti ir nodarbinātas vairākās dalībvalstīs.

47. Turklāt Tiesa ir apstiprinājusi, piemēram, ka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkums attiecas uz tāda darbinieka situāciju, kas dzīvo vienā dalībvalstī un ko nodarbina tikai uzņēmums, kura juridiskā adrese ir citā dalībvalstī, kurš darba attiecību laikā regulāri – vairākas stundas katru nedēļu un laika posmu, kas ir ilgāks par 12 mēnešiem, – veic darbības pirmajā dalībvalstī [10].

48. Šie gadījumi attiecas uz situācijām, kad faktiski [darba] attiecību ietvaros persona strādā vairāk vai mazāk vienlaikus vai līdztekus vairākās, t.i., vismaz divās, dalībvalstīs.

8 — Šajā noteikumā paredzētais otrais gadījums – saistība ar vairākiem uzņēmumiem vai vairākiem uzņēmējiem – nav būtisks saistībā ar šo lietu.

9 — Ir jāuzsver saistībā ar citu Regulas Nr. 1408/71 14. panta noteikumu interpretāciju, kā it īpaši 14. panta a) punkta 1. apakšpunkta un 14. panta 1. punkta a) apakšpunkta noteikumu interpretāciju, ka Tiesa dažos gadījumos ir pretstatījusi "parasti" ar "īslaicīgi", vai arī ir uzskatījusi, ka "parasti" ir sinonīms "pastāvīgi": skat., piemēram, 7. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Plum*, 20. un 21. punkts, 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *FTS*, 22. un 23. punkts, un 2000. gada 30. marta spriedumu lietā C-178/97 *Banks* u.c. (*Recueil*, I-2005. lpp., 25. punkts).

10 — Skat. 6. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Calle Grenzshop Andresen* (15. punkts).

49. Manuprāt, tomēr ir iespējams, ka jēdziens parasts darbs vairāku dalībvalstu teritorijā attiecas uz tādu situāciju, uz ko norāda valsts tiesa, kurai ir raksturīga secīga vai mainīga darba uzdevumu vai projektu īstenošana vairākās dalībvalstīs.

50. Saistībā ar minēto ir jānorāda, ka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunktā ietverto izņēmumu mērķis – tāpat kā situācijā ar citiem izņēmumiem noteikumos par nodarbinātības valsti, kas ir paredzēti Regulas 14.–17. pantā, – ir pārvarēt šķēršļus, kas varētu kavēt darba ņēmēju brīvu pārvietošanos, un veicināt savstarpēju ekonomisku mijiedarbību, izvairoties no administratīviem sarežģījumiem, it īpaši tiem, kas rodas darba ņēmējiem un uzņēmumiem [11].

51. Šādi šķēršļi un sarežģījumi var arī skaidri rasties situācijā, kurā ir iesaistīts darba ņēmējs, kura darbs iepriekš norādītajā izpratnē vienlaikus nenotiek vairākās dalībvalstīs, bet sastāv no darba uzdevumiem, kurus veic dažādās dalībvalstīs secīgos laikposmos vai pamīšus.

52. Saistībā ar minēto un attiecībā uz šo pašu tēmu paskaidrojošs – lai gan tas attiecas uz jauno Regulu (EK) Nr. 883/2004 [12], kas *ratione temporis* nav piemērojama šajā gadījumā, – ir arī tas, ka saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 987/2009 [13] 14. panta 5. punktu persona, kas "parasti veic darbību nodarbinātas personas statusā divās vai vairākās dalībvalstīs", ir tāda, kas to dara vienlaikus, kā arī tāda persona, kas pastāvīgi veic dažādas darbības divās vai vairākās dalībvalstīs.

53. Saistībā ar šo ir vērts minēt, ka saskaņā ar šo noteikumu pēdējais minētais noteikums ir piemērojams neatkarīgi no [dalībvalstu] maiņas biežuma un regularitātes.

54. Tāpat šķiet sarežģīti no Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta secināt, tā kā tas nav paredzēts nevienā noteikumā, noteiktu [dalībvalstu] maiņas biežumu vai noteiktu ilgumu, ko nedrīkst pārsniegt darbības laikposms vienā no attiecīgajām dalībvalstīm, lai varētu piemērot minēto noteikumu, kā to dažādos veidos tiesas sēdes laikā ir norādījuši lietas dalībnieki.

55. No otras puses, kā ir norādījusi iesniedzējtiesa un Komisija, nevar neņemt vērā, ka attiecībā uz Regulas Nr. 1408/71 14. panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzēto izņēmumu likumdevējs skaidri ir uzskatījis, ka darba ņēmēja nosūtīšana uz citām dalībvalstīm uz laiku līdz 12 mēnešiem ir "pagaidu" un "īslaicīga", tādējādi attaisnojot izņēmumu no noteikuma par nodarbinātības dalībvalsti, kas ir pamatots ar savstarpējas ekonomiskas mijiedarbības veicināšanu un izvairīšanos no administratīviem sarežģījumiem [14].

56. Ņemot vērā šīs pašas pazīmes, visdrīzāk nav pieņemama situācija, ka persona, kas secīgos darba laikposmos veic darbības dažādās dalībvalstīs, varētu tikt uzskatīta par personu, kas "parasti ir nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs", ja nepārtraukta darba laikposma ilgums vienā dalībvalstī nav ilgāks par 12 mēnešiem.

57. Tomēr ir vēl viens aspekts, ko arī ir minējuši daži lietas dalībnieki un kas man šķiet izšķirošāks attiecībā uz faktiem, uz kuriem balstās šī lieta. Ir apstrīdams, ka uz jautājumu, vai kāds ir "parasti" nodarbināts vairāku dalībvalstu teritorijā – t.i., vai šīs personas darbam patiesi ir raksturīgs secīgs, pārmaiņus notiekošs darbs dažādās dalībvalstīs, – var atbildēt tikai attiecībā uz konkrēto situāciju, kas, manuprāt, ir darba attiecības, kā ir noteikts darba līgumā.

11 — Šajā ziņā skat., *inter alia*, 7. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Plum* (19. un 20. punkts), 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *FTS* (28. un 29. punkts) un 1970. gada 17. decembra spriedumu lietā 35/70 *Manpower* (*Recueil*, 1251. lpp., 10. punkts).

12 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regula par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 166, 1. lpp.).

13 — Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 16. septembra Regula, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu (OV L 284, 1. lpp.).

14 — Šajā ziņā skat., *inter alia*, 7. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Plum* (19. un 20. punkts); skat. arī 6. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Calle Grenzshop Andresen* (9.–11. punkts).

58. Manuprāt, Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta pirmajā teikumā paredzētā nodarbinātības situācija nav situācija, kurā, piemēram, konkrētā gadā persona sāk strādāt dalībvalstī A un nākamajā gadā, pamatojoties uz citu darba līgumu, citu darbu dalībvalstī B, bet gan drīzāk pastāvīgas un ilgstošas darba attiecības, kas vienlaikus vai secīgos laikposmos tiek īstenotas vairāku dalībvalstu teritorijā [15].

59. Tātad ir skaidrs, ka pretēji – ja persona veic darbu saskaņā ar vienu darba līgumu un laikā, uz kuru attiecas šīs darba attiecības, strādā tikai vienā dalībvalstī – šo personu nevar uzskatīt par tādu, kas parasti ir nodarbināta divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā. Jāpiebilst, ka minētais būtu piemērojams arī situācijā, kad saskaņā ar secīgu, atsevišķu darba līgumu ar vienu un to pašu darba devēju konkrētā persona tiek nodarbināta citas dalībvalsts teritorijā, nekā pirmajā darba līgumā noteiktā valsts [16].

60. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, es vēlētos ierosināt, ka pirmā atbildes daļa, kas būtu sniedzama iesniedzējtiesai, būtu noteikt, ka Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta pirmajā teikumā esošais jēdziens "persona, kas parasti ir nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs," ir jāinterpretē kā tāds, kas attiecas arī uz personu, kura laikposmā, uz ko attiecas un kas atrodas viena un tā paša darba līguma, kurš noslēgts ar vienu darba devēju, ietvaros, veic darba uzdevumus nevis vienlaikus vai līdztekus, bet secīgos laikposmos vismaz divu dalībvalstu teritorijā, lai gan nepārtraukta darba laikposma ilgums katrā dalībvalstī nedrīkst pārsniegt 12 mēnešus.

61. Turklāt, kas attiecas uz jautājumu – saistībā ar E 101 sertifikāta izsniegšanu – par iespējamām atšķirībām starp attiecīgā darba līguma nosacījumiem un darba ņēmēja, uz kuru šis līgums attiecas, faktisko situāciju, ir skaidrs, pirmkārt, ka, nosakot, vai uz personu attiecas konkrētais Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta noteikums, kompetentajai iestādei ir pareizi jārīkojas, tas nozīmē, ka tā var paziņot, ka dzīvesvietas dalībvalsts tiesību akti sociālā nodrošinājuma jomā ir piemērojami visā noteiktajā laikposmā tikai tad, ja attiecīgā darba ņēmēja situācija faktiski un patiešām atbilst konkrētajām Regulas prasībām.

62. Saistībā ar minēto – saskaņā ar Tiesas judikatūru – LESD 4. panta 3. punktā (iepriekš EKL 10. pants) ietverto lojālas sadarbības principa īstenošanu izdevējinstitūcijai ir jāveic atbilstoša to faktu izvērtēšana, kas attiecas uz tiesību normu piemērošanu, kas nepieciešamas, lai noteiktu piemērojamos sociālā nodrošinājuma tiesību aktus un tādējādi, lai nodrošinātu E 101 sertifikātā ietvertās informācijas pareizību [17].

63. Saistībā ar šo tomēr ir jāatceras, ka E 101 sertifikāts noteikti tiek izsniegts – un tādējādi iepriekš minētais faktu izvērtējums tiek veikts – pirms tā laikposma sākuma, uz kuru tas attiecas, un būtībā nosaka pieņēmumu par piemērojamiem tiesību aktiem [18]. Tādējādi kompetentā iestāde to izdod, pamatojoties uz paredzamo darba ņēmēja nodarbinātības situāciju, kura tādējādi galvenokārt ir jānosaka, pamatojoties uz darba līgumu, kurā ir izklāstītas attiecīgā darba iezīmes.

15 — Šajā ziņā sal. ar 1973. gada 12. jūlija spriedumu lietā 13/73 *Hakenberg* (*Recueil*, 935. lpp., 19. punkts).

16 — Kā Beļģijas valdība ir pareizi norādījusi šajā ziņā, ja tādas secīgas un atsevišķas līgumiskās attiecības kā tās, kas ir šīs lietas faktisko apstākļu pamatā, Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta piemērošanas nolūkos uzskatītu par vienām, ilgstošām darba attiecībām, tas faktiski radītu to, ka *a posteriori* tiktu noteikts dažādais, secīgi mainīgais darba raksturs, kas patiesi būtu mākslīgi un radītu labvēlīgus apstākļus pārkāpumiem un [noteikumu] apiešanai.

17 — Skat. 9. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Banks* u.c. (38. punkts) un 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *FTS* (38. punkts).

18 — Šajā ziņā sal. ar 9. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Banks* u.c. (43. un 53. punkts).

64. Ja tomēr, ņemot vērā citus būtiskus faktorus un netiešus pierādījumus, šķiet, ka darba ņēmēja nodarbinātības situācija faktiski ir būtiski atšķirīga no viņa darba līgumā izklāstītās, iepriekš minētais pienākums pareizi piemērot Regulu Nr. 1408/71 nozīmē, ka kompetentajai iestādei ir pienākums, neatkarīgi no šī līguma formulējuma, balstīt savus secinājumus uz darba ņēmēja faktisko situāciju un attiecīgajā gadījumā atteikt E 101 sertifikāta izdošanu. Tāpat arī tad, ja fakti, uz kuriem ir balstīts sertifikāts, vēlāk izrādās būtiski nepareizi, kompetentajai iestādei – vai tiesvedības laikā attiecīgajai tiesai – noteiktā situācijā var lūgt atsaukt sertifikātu vai atzīt to par spēkā neesošu [19].

65. Izvērtējot faktus, lai noteiktu piemērojamos sociālā nodrošinājuma tiesību aktus E 101 sertifikāta izdošanai, izsniedzošā iestāde papildus darba līguma formulējumam var ņemt vērā tādus faktorus kā to, kādā veidā līdzīgi līgumi starp darba devēju un attiecīgo darbinieku ir iepriekš tikuši īstenoti praksē vai, vispārīgāk, attiecīgā uzņēmuma veikto darbību raksturojošās iezīmes [20], ciktāl šie faktori var atklāt īsto konkrētā darba raksturu vai arī norādīt uz ļaunprātīgu rīcību.

66. No tā arī izriet, ka tad, ja, pamatojoties uz minēto novērtējumu, šķiet, ka, neraugoties uz iesniegtā darba līguma formulējumu, uzreiz ir skaidrs, ka konkrētais darba ņēmējs neatbilst vienai no prasībām attiecīgā Regulas Nr. 1408/71 noteikuma piemērošanai – kā, piemēram, prasībai, ko valsts tiesa ir norādījusi 2) jautājumā, ka, lai piemērotu Regulas 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkumu, darbs ir jāveic darbinieka dzīvesvietas dalībvalstī –, šo noteikumu nevar piemērot.

67. Ņemot vērā iepriekš minēto, es ierosinu, ka otrajā atbildes daļā, kas jāsniedz iesniedzējtiesai, ir jāsecina, ka, lai E 101 sertifikāta izsniegšanas nolūkos noteiktu, vai personas situācija ietilpst Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkuma vai 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkuma piemērošanas jomā, ir jāveic atbilstošs to faktu izvērtējums, kas attiecas uz šo noteikumu piemērošanu, lai nodrošinātu, ka konkrētā darba ņēmēja situācija patiešām atbilst šajos noteikumos ietvertajām prasībām. Šis vērtējums ir jāveic galvenokārt, pamatojoties uz darba līgumu, bet var ņemt vērā arī citus būtiskus faktorus, kā to, kādā veidā līdzīgi līgumi starp uzņēmumu un attiecīgo personu ir iepriekš tikuši īstenoti praksē un, vispārīgāk, attiecīgā uzņēmuma veikto darbību raksturojošās iezīmes. Ja tad, šķiet, ir skaidrs, ka, neraugoties uz iesniegtā darba līguma formulējumu, personas situācija patiesībā neatbilst kādai no prasībām, kas ir ietvertas Regulas Nr. 1408/71 noteikumos – kā, piemēram, 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkumā vai 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkumā –, šo noteikumu nevar piemērot.

V – Secinājumi

68. Iepriekš minēto iemeslu dēļ es ierosinu uz *Sąd Apelacyjny* uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

— Padomes 1971. gada 14. jūnija Regulas (EEK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem, pašnodarbinātām personām un viņu ģimenes locekļiem, kas pārvietojas Kopienā, redakcijā, kas radusies no Padomes 1996. gada 2. decembra Regulas (EK) Nr. 118/97, kas grozīta ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 18. decembra Regulu (EK) Nr. 1992/2006 (turpmāk tekstā – "Regula Nr. 1408/71"), 14. panta 2. punkta pirmajā teikumā ietvertais jēdziens "persona, kas parasti ir nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs" ir jāinterpretē kā tāds, kas attiecas arī uz personu, kura laikposmā, uz ko attiecas un kas atrodas viena un tā paša darba līguma, kurš noslēgts ar vienu darba devēju, ietvaros, veic darba uzdevumus nevis vienlaikus vai līdztekus, bet secīgos laikposmos vismaz divu dalībvalstu teritorijā, lai gan nepārtraukta darba laikposma ilgums vienā dalībvalstī nedrīkst pārsniegt 12 mēnešus;

19 — Sal. ar 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *FTS* (55. punkts) un 9. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Banks* u.c. (43. punkts).

20 — Šajā ziņā sal. ar 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *FTS* (42. un 43. punkts).

— lai E 101 sertifikāta izsniegšanas nolūkos noteiktu, vai personas situācija ietilpst Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkuma vai 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkuma piemērošanas jomā, ir jāveic atbilstošs to faktu izvērtējums, kas attiecas uz šo noteikumu piemērošanu, lai nodrošinātu, ka konkrētā darba ņēmēja situācija patiešām atbilst šajos noteikumos ietvertajām prasībām. Šis vērtējums ir jāveic galvenokārt, pamatojoties uz darba līgumu, bet var ņemt vēra arī citus būtiskus faktorus, kā to, kādā veidā līdzīgi līgumi starp uzņēmumu un attiecīgo personu ir iepriekš tikuši īstenoti praksē un, vispārīgāk, attiecīgā uzņēmuma veikto darbību raksturojošās iezīmes. Ja tad, šķiet, ir skaidrs, ka, neraugoties uz iesniegtā darba līguma formulējumu, personas situācija patiesībā neatbilst kādai no prasībām, kas ietvertas Regulas Nr. 1408/71 noteikumos – kā, piemēram, 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkumā vai 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) ievilkumā –, šo noteikumu nevar piemērot.