Downloaded via the EU tax law app / web

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 4 oktober 2012 (*)

”Social trygghet – Bestämmande av tillämplig lagstiftning – Förordning (EEG) nr 1408/71– Artikel 14.2 b – Den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier – Successiva anställningsavtal – Arbetsgivaren har sitt säte i den medlemsstat där arbetstagaren är stadigvarande bosatt – Arbete som uteslutande utförs i andra medlemsstater”

I mål C-115/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av S?d Apelacyjny – S?d Pracy i Ubezpiecze? Spo?ecznych w Warszawie (Polen) genom beslut av den 15 december 2010, som inkom till domstolen den 2 mars 2011, i målet

Format Urz?dzenia i Monta?e Przemys?owe sp. z o.o.

mot

Zak?ad Ubezpiecze? Spo?ecznych,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.N. Cunha Rodrigues samt domarna A. Rosas, A. Ó Caoimh (referent), A. Arabadjiev och CG. Fernlund,

generaladvokat: J. Mazák,

justitiesekreterare: handläggaren R. ?ere?,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 29 februari 2012,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Format Urz?dzenia i Monta?e Przemys?owe sp. z o.o., genom W. Bara?ski, adwokat,

– Zak?ad Ubezpiecze? Spo?ecznych, genom J. Czarnowski och M. Drewnowski, radcowie prawni,

– Wies?aw Kita, genom W. Bara?ski, adwokat,

– Polens regering, genom M. Szpunar, A. Siwek-?lusarek och J. Fa?dyga, samtliga i egenskap av ombud,

– Belgiens regering, genom M. Jacobs och L. Van den Broeck, båda i egenskap av ombud,

– Tysklands regering, genom T. Henze, J. Möller och A. Wiedmann, samtliga i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom V. Kreuschitz och M. Owsiany-Hornung, båda i

egenskap av ombud,

och efter att den 3 maj 2012 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 14.2 b i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, i dess ändrade och uppdaterade lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 118/97 av den 2 december 1996 (EGT L 28, 1997, s. 1), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1992/2006 av den 18 december 2006 (EUT L 392, s. 1) (nedan kallad förordning nr 1408/71).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan bolaget Format Urz?dzenia i Monta?e Przemys?owe sp. z o. o. (nedan kallat Format), med deltagande av en av dess anställda, Wies?aw Kita, och Zak?ad Ubezpiecze? Spo?ecznych (socialförsäkringsinstitution, nedan kallat ZUS). Målet rör bestämmande av tillämplig lagstiftning för Wieslaw Kita enligt förordning nr 1408/71.

Tillämpliga bestämmelser

3 Det anges i sjätte skälet i förordning nr 1408/71 att bestämmelserna om samordning ska säkerställa att arbetande som flyttar inom Europeiska gemenskapen, samt deras medförsäkrade och efterlevande, bibehåller de rättigheter och förmåner som de har förvärvat eller håller på att förvärva.

4 Detta mål måste, enligt sjunde skälet i förordningen, uppnås bland annat genom att man lägger samman alla perioder som det tas hänsyn till i de olika medlemsstaternas lagstiftning för förvärvandet och bibehållandet av rätten till förmåner.

5 Det framgår av åttonde skälet i samma förordning att det är lämpligt att anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen i regel omfattas av en medlemsstats sociala trygghetssystem, så att man undviker kumulering genom flera medlemsstaters tillämpliga lagstiftning och de komplikationer som följer av detta.

6 I artikel 1 h i förordning nr 1408/71 stadgas att beteckningen bosättning i förordningen ska förstås som stadigvarande bosättning.

7 I avdelning II, med rubriken ”Bestämmande av tillämplig lagstiftning”, i förordning nr 1408/71, föreskrivs följande i artikel 13, med rubriken ”Allmänna regler”:

”1. Om något annat inte följer av artiklarna 14c och 14f skall personer för vilka denna förordning gäller omfattas av lagstiftningen i endast en medlemsstat. Denna lagstiftning skall bestämmas enligt bestämmelserna i denna avdelning.

2. Om något annat inte följer av artiklarna 14–17 gäller följande:

a) Den som är anställd för arbete inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna medlemsstats lagstiftning, även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium eller om det företag eller den person som han är anställd hos har sitt säte eller är bosatt inom en annan medlemsstats territorium.

…

f) Den för vilken lagstiftningen i en medlemsstat upphör att gälla utan att lagstiftningen i en annan medlemsstat blir tillämplig på honom enligt någon av reglerna i föregående punkter eller enligt något undantag eller någon särskild bestämmelse i artikel 14–17 skall omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium han är bosatt uteslutande enligt bestämmelserna i den lagstiftningen.”

8 I samma avdelning i förordning nr 1408/71 stadgas följande i artikel 14, med rubriken ”Särskilda regler för andra anställda än sjömän”:

”Artikel 13.2 a skall tillämpas med beaktande av följande undantag och omständigheter:

1) a) Den som arbetar inom en medlemsstats territorium hos ett företag, till vilket han normalt är knuten, och som av detta företag sänds till en annan medlemsstats territorium för att utföra arbete där för detta företags räkning skall fortsätta att omfattas av den förstnämnda medlemsstatens lagstiftning, under förutsättning att detta arbete inte väntas vara längre än tolv månader och han inte sänds ut för att ersätta någon som har fullgjort sin utsändningsperiod.

…

2) För den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier skall fråga om tillämplig lagstiftning avgöras på följande sätt:

a) En person som hör till den resande eller flygande personalen hos ett företag som för andras eller egen räkning bedriver internationell befordran av passagerare eller gods med järnväg, landsvägstransporter, flyg eller inrikes sjöfart och som har sitt säte inom en medlemsstats territorium skall omfattas av denna stats lagstiftning …

…

b) Andra anställda än de som anges i a skall omfattas av

i) lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium den anställde är bosatt, om han till viss del utför arbetet inom detta territorium eller om han är knuten till flera företag eller arbetsgivare inom olika medlemsstaters territorier,

ii) lagstiftningen i den medlemsstat inom vars territorium det företag eller den person, som anställt honom har sitt säte eller är bosatt, om han inte är bosatt inom något av de medlemsstaters territorier där han utför arbetet.”

9 Den sammanläggning som nämns i sjunde skälet i förordning nr 1408/71 föreskrivs särskilt i artiklarna 10a.2, 18, 38, 45, 64 och 72 i denna.

10 I enlighet med artikel 12a punkterna 2 och 4 i rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpningen av förordning (EEG) nr 1408/71, i dess ändrade och uppdaterade lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 118/97 av den 2 december 1996 (EGT L 28, 1997, s. 1), i dess lydelse enligt kommissionens förordning (EG) nr 311/2007 av den 19 mars 2007 (EUT L 82, s. 6), ska myndigheterna i den behöriga medlemsstaten, i den mening som avses i förordning nr 1408/71, utfärda ett intyg till den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier i den mening som avses i artikel 14.2 b i den sistnämnda förordningen. På intyget ska det anges att personen i fråga omfattas av lagstiftningen i den behöriga medlemsstaten.

11 Detta intyg – för vilket det finns en standardblankett i beslut nr 202 från Administrativa kommissionen för social trygghet för migrerande arbetare, av den 17 mars 2005, om de standardblanketter som behövs för tillämpningen av rådets förordningar (EEG) nr 1408/71 och (EEG) nr 574/72 (E 001, E 101, E 102, E 103, E 104, E 106, E 107, E 108, E 109, E 112, E 115, E 116, E 117, E 118, E 120, E 121, E 123, E 124, E 125, E 126 och E 127) (EUT L 77, 2006, s. 1) – är allmänt känt under namnet ” E 101-blankett” eller ” E 101-intyg”.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

12 Enligt begäran om förhandsavgörande bedriver Format, som har sitt säte i Warszawa (Polen), byggverksamhet som underentreprenör och är verksamt på marknaderna i vissa medlemsstater. År 2008 var Format verksamt i fem eller sex medlemsstater, på cirka 15 till 18 samtidiga byggprojekt. Format anställde sina arbetstagare i Polen för att sedan placera dem i de byggprojekt som genomfördes i de olika medlemsstaterna utifrån företagets behov och arten av det arbete som skulle genomföras.

13 En arbetstagare som Format hade för avsikt att placera på en annan byggnadsplats fick en reseorder. När ett byggnadskontrakt upphörde och det inte fanns något arbete för arbetstagaren återvände han till Polen. Arbetstagaren fick då antingen obetald ledighet, eller så hävdes anställningsavtalet. Arbetstagaren skulle i princip arbeta i länderna i Europeiska unionen.

14 Den hänskjutande domstolen har dragit slutsatsen att Wieslaw Kita var bosatt i Polen i den mening som avses i artikel 1 h i förordning nr 1408/71 under de perioder som är i fråga i det nationella målet.

15 Wieslaw Kita hade en tidsbegränsad heltidsanställning hos Format under tre perioder.

16 Det första avtalet slöts för perioden från den 17 juli 2006 till den 31 januari 2007 och förlängdes genom ett tillägg till den 22 december 2007. Avtalet hävdes emellertid den 30 november 2006. I avtalet angavs såsom plats för det arbete som skulle utföras ”företag och byggnadsindustrin i Polen och inom Europeiska unionen (Irland, Frankrike, Storbritannien, Tyskland och Finland) enligt arbetsgivarens instruktion”. Wieslaw Kita arbetade enbart i Frankrike enligt detta avtal. ZUS utfärdade ett E 101-intyg till Wieslaw Kita avseende tillämplig lagstiftning för perioden från den 17 juli 2006 till den 22 december 2007 med stöd av artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71. Efter det att avtalet hävts den 30 november 2006 ändrades intyget till att avse perioden från den 17 juli till den 30 november 2006.

17 Det andra anställningsavtalet träffades för tiden från den 4 januari 2007 till den 21 december 2008. Platsen för arbetet var densamma som i det första avtalet. Wieslaw Kita arbetade i Frankrike i enlighet med det andra avtalet. Med tillämpning av samma bestämmelser som i det första avtalet, utfärdade ZUS ett E 101-intyg till Wieslaw Kita för perioden från den 4 januari 2007 till den 21 december 2008. Wieslaw Kita var emellertid under tiden från den 22 augusti 2007 till den 31 december 2007 oförmögen att arbeta till följd av sjukdom, och avtalet upphörde den 5 april 2008. ZUS ändrade därför det E 101-intyg som utfärdats för avtalsperioden så att det endast gällde från den 4 januari till den 22 augusti 2007.

18 I beslut av den 23 juli 2008, ställt till Format och Wieslaw Kita (nedan kallat det omtvistade beslutet), vägrade ZUS, med stöd av polsk rätt och artikel 14.1 a och 14.2 b i förordning nr 1408/71, att utfärda ett E 101-intyg avseende tillämplig lagstiftning, som bekräftade att Wieslaw Kita omfattades av det polska socialförsäkringssystemet under perioderna från den 1 januari 2008 till den 21 december 2008 samt från den 1 januari 2008 till den 31 december 2009. Enligt beslutet var Wieslaw Kita inte en person ”som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters

territorier” i den mening som avses i artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71, utan en anställd som sändes ut i förhållande till arbetsgivarens situation.

19 Den 24 juli 2008, efter det att det omtvistade beslutet meddelats, träffades ett tredje avtal för perioden från den 30 juli 2008 till den 31 december 2012, och platsen för arbetet angavs på samma sätt som i de två föregående avtalen. I ett tillägg till avtalet den 24 juli 2008 angavs emellertid att arbetet skulle utföras på kärnkraftverket i Olkiluoto, Finland. Efter att ha arbetat i Finland erhöll Wieslaw Kita obetald ledighet från den 1 november 2008 till den 30 september 2009. Anställningsavtalet upphörde genom en överenskommelse mellan parterna den 16 mars 2009.

20 I dom av den 12 februari 2009 ogillade S?d Okr?gowy – S?d Ubezpiecze? Spo?ecznych w Warszawie (regional domstol för social trygghet i Warszawa) den talan som hade väckts av Format mot det omtvistade beslutet, på den grunden att förutsättningarna för att anta att arbetstagaren hade sänts ut i den mening som avses i artikel 14.1 a i förordning nr 1408/71 inte var uppfyllda, eftersom Format inte bedrev sin huvudsakliga verksamhet i den medlemsstat där det hade sitt säte. Nämnda domstol fann vidare att Wieslaw Kita inte normalt arbetade inom två eller flera medlemsstaters territorier, utan snarare hade arbetat varaktigt under en period om några månader eller mer än tio månader inom en och samma medlemsstats territorium (först Frankrike och sedan Finland). I hans fall gällde därför den allmänna regeln om samordning, enligt vilken frågan om vilka föreskrifter som ska tillämpas avgörs utifrån var arbetet utförs.

21 Format och Wieslaw Kita överklagade domen av den 12 februari 2009 till den hänskjutande domstolen.

22 Format har gjort gällande att dess system för anställning är ett sådant som avses i artikel 14.2 b ii i förordning nr 1408/71. Enligt denna bestämmelse krävs det inte att det föreligger en anställning inom två eller flera medlemsstaters territorium inom samma period. Inte heller hänvisas det till någon form av beräkningsperiod eller till hur ofta arbetstagaren byter arbetsplats eller passerar landgränser.

23 Wieslaw Kita delar Formats uppfattning. I sitt överklagande har han anfört att artikel 14.2 b ii i förordning nr 1408/71 är tillämplig på hans situation, eftersom han tidigare ”normalt arbetade inom fler än två medlemsstaters territorier” inom ramen för sitt anställningsförhållande med Format, det vill säga enligt de avtal som träffats avseende arbete som skulle utföras inom sex medlemsstaters territorier, även om arbetet hittills endast utförts i två av dessa länder (Frankrike och Finland). Vidare skulle även artikel 14.2 b i i nämnda förordning vara tillämplig om Wieslaw Kita skulle flyttas till en byggarbetsplats i Polen.

24 Den hänskjutande domstolen bedömer att formuleringen ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier” i artikel 14.2 b ii i förordning nr 1408/71 inte är entydig.

25 S?d Apelacyjny – S?d Pracy i Ubezpiecze? Spo?ecznych w Warszawie beslutade mot denna bakgrund att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1. Innebär den omständigheten att artikel 14.2 i förordning [nr 1408/71] är tillämplig på ’den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier’ – för vilken det i artikel 14.2 b preciseras att det rör sig om andra anställda än dem som anges i punkt a –, för en anställd som enligt sitt anställningsavtal sysselsätts av en och samma arbetsgivare,

a) att vederbörande ska anses vara en sådan person om han eller hon, på grund av anställningens art, utför arbete under samma tid (samtidigt) i olika medlemsstater, inbegripet under relativt korta perioder, och i samband med detta ofta passerar gränsen,

och

b) att vederbörande ska anses vara en sådan person även när han eller hon, enligt ett och samma anställningsavtal, är skyldig att fortlöpande (stadigvarande) utföra arbetet i flera medlemsstater, inbegripet i den stat där vederbörande är bosatt, eller i flera andra medlemsstater än bosättningsstaten,

antingen oberoende av längden på den sammanhängande period under vilken den anställde fullgör sina skyldigheter i de enskilda medlemsstaterna och hur långa avbrotten däremellan är, eller med tidsbegränsningar i dessa avseenden?

2) Om den tolkning som angetts ovan i punkt b godtas, kan då artikel 14.2 b ii i förordning nr 1408/71 tillämpas, när den skyldighet som följer av ett anställningsavtal mellan en arbetstagare och en och samma arbetsgivare avseende ett arbete som varaktigt ska utföras i flera medlemsstater inbegriper fullgörandet av skyldigheter i den anställdes bosättningsstat, även om en sådan situation, det vill säga arbete i bosättningsstaten, tycks vara utesluten när anställningsavtalet undertecknas, och om frågan besvaras nekande, kan då artikel 14.2 b i i förordning nr 1408/71 tillämpas?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Upptagande till sakprövning

26 Den belgiska regeringen har gjort gällande att det nationella målet avser en anställd som inom ramen för successiva avtal har utfört sitt arbete i en enda medlemsstat, nämligen i Frankrike, och sedermera i Finland. Att godkänna det resonemang som tolkningsfrågorna vilar på skulle innebära att det inte längre gjordes någon åtskillnad mellan en utsänd anställd i den mening som avses i förordning nr 1408/71 och en arbetstagare som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier i den mening som avses i förordningen. Att i efterhand bedöma att en arbetstagare som arbetsgivaren har sänt ut vid flera tillfällen i själva verket har arbetat växelvis i flera länder skulle kunna leda till rättsosäkerhet för såväl de berörda arbetstagarna och arbetsgivarna som de behöriga myndigheter som ska avgöra sådana situationer. Den belgiska regeringen sluter sig till att tolkningsfrågorna inte kan prövas i sak.

27 Den belgiska regeringens resonemang avser i själva verket inte huruvida begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning, utan huruvida den är välgrundad. Begäran om förhandsavgörande ska således prövas.

Prövning i sak

28 Den hänskjutande domstolen har ställt de två frågorna, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71 ska tolkas så, att den som inom ramen för successiva anställningsavtal, där flera medlemsstater anges som arbetsplats, i praktiken endast arbetar i en medlemsstat i taget under den period som varje avtal avser – under de omständigheter som är för handen i det nationella målet – kan omfattas av begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier” i den mening som avses i denna bestämmelse. Om frågan besvaras jakande, omfattas en sådan persons situation av punkt 2 b i eller ii i artikeln?

29 Bestämmelserna i avdelning II i förordning nr 1408/71, vari artikel 14.2 ingår, utgör enligt fast rättspraxis ett fullständigt och enhetligt system av lagvalsregler, vars mål är att arbetstagare som flyttar inom unionen ska omfattas av endast en medlemsstats system för social trygghet, i syfte att undvika att olika nationella lagstiftningar tillämpas samtidigt och undgå de komplikationer som skulle kunna uppstå därav (se, för ett liknande resonemang, bland annat dom av den 23 september 1982 i mål 276/81, Kuijpers, REG 1982, s. 3027, punkt 10, av den 10 februari 2000 i mål C-202/97, FTS, REG 2000, s. I-883, punkt 20 och där angiven rättspraxis, och av den 9 november 2000 i mål C-404/98, Plum, REG 2000, s. I-9379, punkt 18).

30 I artikel 13.2 a i förordning nr 1408/71 anges i detta syfte principen att en anställd omfattas av lagstiftningen om social trygghet i den medlemsstat där vederbörande arbetar (se dom av den 17 maj 1984 i mål 101/83, Brusse, REG 1984, s. 2223, punkt 15).

31 Denna princip gäller emellertid ”[o]m något annat inte följer av artiklarna 14–17” i förordning nr 1408/71. I vissa situationer finns det nämligen en risk för att en undantagslös tillämpning av den allmänna regeln i artikel 13.2 a i förordningen inte skulle förhindra, utan tvärtom skapa, administrativa svårigheter för såväl arbetstagaren som arbetsgivaren och institutionerna för social trygghet, vilket skulle kunna hindra den fria rörligheten för personer som omfattas av nämnda förordning (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Brusse, punkt 16). Bestämmelser som tillämpas särskilt på sådana situationer återfinns bland annat i artikel 14 i förordning nr 1408/71.

32 Det framgår av handlingarna att den hänskjutande domstolen har utgått ifrån att artikel 14.1 a i förordning nr 1408/71 om tillfällig utsändning av arbetstagare inte är tillämplig på Wieslaw Kitas situation, på den grunden att Format – det bolag som anställt honom – normalt inte bedriver någon verksamhet av betydelse i Polen – den medlemsstat där bolaget har sitt säte – vilket fordras för en korrekt tillämpning av den bestämmelsen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 december 1970 i mål 35/70, Manpower, REG 1970, s. 1251, punkt 16, samt domarna i de ovannämnda målen FTS, punkterna 23 och 45, och Plum, punkt 22). Denna utgångspunkt har inte bestritts vid domstolen.

33 Såsom den hänskjutande domstolen har påpekat och såsom följer av artikel 14.2 a i förordning nr 1408/71 kan dessutom en person som normalt arbetar mer eller mindre samtidigt i mer än en medlemsstat omfattas av begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier”, i den mening som avses i nämnda artikel 14.2 (se, analogt, dom av den 16 februari 1995 i mål C-425/93, Calle Grenzshop Andresen, REG 1995, s. I-269, punkt 15).

34 Det har emellertid inte satts i fråga att en sådan situation i praktiken inte motsvarar situationen i det nationella målet, och detta oberoende av de avtalsperioder som nämns i punkterna 16, 17 och 19 ovan.

35 Den hänskjutande domstolen undrar mot denna bakgrund om begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier” i den mening som avses i artikel 14.2 i

förordning nr 1408/71 – förutom arbetstagare som arbetar i mer än en medlemsstat samtidigt – även omfattar dem som åtminstone enligt sina anställningsavtal ska arbeta i flera medlemsstater, utan att arbetet behöver utföras i flera medlemsstater samtidigt eller nästan på samma gång.

36 Den hänskjutande domstolen har härvid påpekat att artikel 14.2 i förordning nr 1408/71 inte uppställer några tidsgränser vad gäller eventuella successiva arbetsperioder i mer än en medlemsstat.

37 Europeiska kommissionen anser på denna punkt att det mot bakgrund av artikel 14.1 a i förordningen är möjligt att uppställa en högsta tidsgräns om tolv månader. ZUS och den tyska regeringen har emellertid gjort gällande att successiva arbetsperioder endast kan omfattas av artikel 14.2 i förordningen om ingen av perioderna överstiger en månad. Den polska regeringen anser å sin sida att det i avsaknad av kriterier för att särskilja de fall som omfattas av artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71 från de fall som omfattas av artikel 13.2 a i förordningen inte är möjligt att ge begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier” en vid tolkning med avseende på den praktiska tillämpningen av nämnda förordning. Format har anfört att när det är svårt att fastställa var arbetet i fråga utförs ska det i varje fall ges företräde åt kriteriet avseende den anställdes hemvist, och därigenom bland annat undvika diverse administrativa problem som följer av upprepade förändringar av system för social trygghet.

38 Det är emellertid inte nödvändigt att uttala sig i frågan för att kunna ge den hänskjutande domstolen ett användbart svar.

39 Såsom kommissionen har understrukit är det nämligen i varje fall så att en person ”normalt” måste arbeta inom två eller flera medlemsstaters territorium för att omfattas av artikel 14.2 i förordning nr 1408/71.

40 Härav följer att om den berörda personen normalt arbetar i en enda medlemsstat, kan han eller hon inte omfattas av tillämpningsområdet för nämnda artikel 14.2.

41 För att lämna ett användbart svar till den hänskjutande domstolen ska det under dessa omständigheter beaktas att det finns en skillnad mellan å ena sidan anställningsavtalen i det nationella målet och de anställningsorter som förutsågs i dessa – på grundval av vilka Format begärde en blankett E 101 – och, å andra sidan, det sätt på vilket arbetet faktiskt utfördes enligt dessa avtal.

42 Den institution som utfärdar ett E 101-intyg ska göra en korrekt bedömning av de omständigheter som är relevanta för tillämpningen av bestämmelser om tillämplig lagstiftning avseende social trygghet, och följaktligen säkerställa att uppgifterna i intyget är korrekta (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet FTS, punkt 51, och dom av den 30 mars 2000 i mål C-178/97, Banks m.fl., REG 2000, s. I-2005, punkt 38).

43 Eftersom ett E 101-intyg normalt är avsett att utfärdas före eller i början av den period det avser, är det också då som ovannämnda bedömning av omständigheterna görs, på grundval av den förväntade arbetssituationen för den anställde i fråga. Det är därför beskrivningen i avtalshandlingarna av arbetets art är särskilt viktig för denna bedömning i praktiken.

44 Ur detta perspektiv finns det anledning att särskilt beakta arbetets art sådan den anges i avtalshandlingarna för att bedöma om det förutsägbara arbetet innebär arbete som – inte endast punktvis – är uppdelat på flera medlemsstater, dock förutsatt att villkoren i dessa handlingar överensstämmer med det ifrågavarande förutsägbara arbetet vid tidpunkten för begäran om ett E 101-intyg, eller – i förekommande fall – det arbete som faktiskt utförs före eller efter en sådan begäran.

45 I förekommande fall kan den berörda institutionen, vid bedömningen av omständigheterna i syfte att slå fast vilken lagstiftning om social trygghet som är tillämplig för utfärdande av ett E 101-intyg, förutom avtalshandlingarnas lydelse, beakta sådana faktorer som det sätt på vilket anställningsavtalen mellan berörd arbetsgivare och arbetstagare tidigare tillämpats i praktiken, de omständigheter som rådde när dessa avtal slöts, och, mer allmänt, särdragen av och formen för den verksamhet som berört företag bedriver, i den mån som sådana omständigheter kan belysa den faktiska arten av arbetet i fråga.

46 När det framgår av andra relevanta omständigheter än av avtalshandlingarna att en anställds situation faktiskt skiljer sig från den som beskrivs i sådana handlingar, innebär emellertid den ovan i punkt 42 nämnda skyldigheten att tillämpa förordning nr 1408/71 på ett korrekt sätt att det ankommer på den berörda institutionen att, oavsett avtalshandlingarnas utformning, grunda sin bedömning på den anställdes faktiska situation och, i förekommande fall, vägra att utfärda ett E 101-intyg.

47 Det framgår vidare av rättspraxis att det ankommer på den institution som redan har utfärdat ett E 101-intyg att ompröva huruvida det var berättigat att utfärda det och att, i förekommande fall, återkalla detsamma när den behöriga institutionen i en medlemsstat där den anställde arbetar uttrycker tvivel i fråga om huruvida de omständigheter som ligger till grund för intyget är riktiga och/eller huruvida kraven i avdelning II i förordning nr 1408/71 har iakttagits (se, analogt, vad avser artikel 14.1 i förordning nr 1408/71, domarna i de ovannämnda målen FTS, punkt 56, och Banks m.fl., punkt 43).

48 I de avtal som är i fråga i det nationella målet, omnämnda i punkterna 16 och 17 ovan, angavs såsom plats för arbetet ”företag och byggnadsindustrin i Polen och inom Europeiska unionen (Irland, Frankrike, Storbritannien, Tyskland och Finland) enligt arbetsgivarens instruktion”. Såsom framgår av ostridiga handlingar som den hänskjutande domstolen, Format och ZUS har tillställt domstolen, utförde emellertid Wieslaw Kita, inom ramen för nämnda avtal, varaktigt arbete under flera månader eller mer än tio månader inom en enda medlemsstats territorium, det vill säga i Frankrike. Wieslaw Kita arbetade i övrigt endast i Finland inom ramen för det efterföljande avtal som på nytt hade slutits för en begränsad tid mellan Format och Wieslaw Kita. Det framgår av handlingarna att Wieslaw Kita erhöll obetald ledighet enligt vart och ett av de tre avtalen när arbetet hade slutförts, och att det ifrågavarande avtalet hävdes i förtid genom en överenskommelse mellan parterna.

49 Med beaktande av redogörelsen i punkterna 39 och 40 ovan, kan det under dessa omständigheter inte göras gällande att en anställd som befinner sig i en sådan situation som Wieslaw Kita kan omfattas av begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier” i den mening som avses i artikel 14.2 i förordning nr 1408/71.

50 Under liknande omständigheter kan emellertid principen i artikel 13.2 a i förordning nr 1408/71 vara tillämplig, liksom i förekommande fall – under perioder av avbrott mellan anställningsavtalen – den princip som följer av samma artikel 13.2 f.

51 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva vilka följder det som angetts i

punkterna 49 och 50 ovan får för det nationella målet.

52 Mot denna bakgrund ska frågorna besvaras enligt följande: Artikel 14.2 b i förordning nr 1408/71 ska tolkas så, att den som inom ramen för successiva anställningsavtal, där flera medlemsstater anges som arbetsplats, i praktiken endast arbetar i en medlemsstat i taget under den period som varje avtal avser – under sådana omständigheter som dem i det nationella målet –, inte kan omfattas av begreppet ”den som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier”, i den mening som avses i bestämmelsen.

Rättegångskostnader

53 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

Artikel 14.2 b i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, i dess ändrade och uppdaterade lydelse enligt rådets förordning (EG) nr 118/97 av den 2 december 1996, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1992/2006 av den 18 december 2006, ska tolkas så, att den som inom ramen för successiva anställningsavtal, där flera medlemsstater anges som arbetsplats, i praktiken endast arbetar i en medlemsstat i taget under den period som varje avtal avser – under sådana omständigheter som dem i det nationella målet –, inte kan omfattas av begreppet ”person som normalt arbetar inom två eller flera medlemsstaters territorier”, i den mening som avses i bestämmelsen.

Underskrifter

* Rättegångsspråk: polska.