Praktiline juhend

Kohaldatavate õigusaktide kohta

Euroopa Liidus (EL),
Euroopa Majanduspiirkonnas (EMP)
ja Šveitsis

European Commission
Employment, Social Affairs and Equal Opportunities
Social Europe

Märkus:

Käesoleva praktilise juhendi valmistas ette ja kiitis heaks sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise halduskomisjon.
Juhendi eesmärk on pakkuda töövahend, mis aitab institutsioonidel, tööandjatel ja kodanikel määrata kindlaks, millise liikmesriigi õigusakte ühes või teises olukorras kohaldada. See ei kajasta Euroopa Komisjoni ametlikku seisukohta.

Halduskomisjon koosneb liikmesriikide esindajatest. Norra, Island, Liechtenstein ja Šveits osalevad vaatlejatena. Halduskomisjon tegeleb haldusküsimustega, sotsiaalkindlustuse koordineerimist käsitlevate määruste sätete tõlgendamisega ning ELi liikmesriikide vahelise koostöö edendamise ja arendamisega.

Euroopa Komisjon osaleb samuti koosolekutel ja osutab sekretariaaditeenuseid.

Sisukord

SISSEJUHATUS 5

1. Miks on käesolev juhend vajalik? 5

2. Lühidalt õigusaktidest 5

I OSA. TÖÖTAJATE LÄHETAMINE 7

1. Millist sotsiaalkindlustussüsteemi kohaldatakse ajutiselt teise liikmesriiki lähetatud töötajate suhtes? 7

2. Kuidas määratletakse töötajate lähetamist konkreetsetes ühenduse õigusaktides? 7

3. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kas tööandja tegutseb tavaliselt lähetavas riigis? 8

4. Millal on võimalik rääkida otsesest seosest lähetava ettevõtja ja lähetatud töötaja vahel? 9

5. Kuidas käsitleda töötajaid, kes on tööle võetud ühes liikmesriigis selleks, et töötada teises liikmesriigis? 10

6. Kuidas käsitleda juhtumeid, mil töötaja lähetatakse tööle mitme ettevõtja heaks? 11

7. Kas on olukordi, kus lähetamist reguleerivaid sätteid on täiesti võimatu kohaldada? 11

8. Kuidas käsitleda ajutiselt teises liikmesriigis töötavaid füüsilisest isikust ettevõtjaid? 13

9. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kas isik tegutseb tavaliselt lähetavas riigis füüsilisest isikust ettevõtjana? 13

10. Mida tähendab sama tegevus? 14

11. Milliseid menetlusi tuleb lähetamise korral järgida? 15

12. Kokkulepped lähetamist reguleerivatest õigusaktidest tehtavate erandite kohta 15

13. Kui lähetus on lõppenud, millal võib isik taotleda uut lähetust? 16

14. Milline seisukoht on võetud määruse 1408/71 alusel juba lubatud ja alustatud lähetuste suhtes? Kas neid ajavahemikke võetakse arvesse määruse 883/2004 alusel lubatud 24-kuulise perioodi arvestamisel? 17

15. Lähetuse peatamine või katkestamine 17

16. Lähetusperioodil toimunud muutustest teatamine 18

17. Teavitamine ja nõuete järgimise järelevalve 18

II OSA. TEGEVUS KAHES VÕI MITMES LIIKMESRIIGIS 19

1. Millist sotsiaalkindlustussüsteemi kohaldatakse isikute suhtes, kes töötavad tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis? 19

2. Millal saab isikut käsitleda tegutsevana tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis? 22

3. Kuidas määratleda olulist osa tegevusest? 25

4. Oluline osa tegevusest ja rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajad 27

4.a. Kuidas määrata kindlaks õigusaktid, mida kohaldatakse lennumeeskonna ja salongipersonali liikmete suhtes pärast 28. juunit 2012? 28

5. Millisel ajavahemikul tuleks tegevuse olulist osa hinnata? 31

6. Mida teha siis, kui töögraafikud või töömudelid muutuvad? 31

7. Kuidas määrata kindlaks registrisse kantud asukoht või tegevuskoht? 32

8. Milliseid menetlusi peab isik kahes või mitmes liikmesriigis töötades järgima? 34

9. Kuidas käsitleda tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis tegutsevaid füüsilisest isikust ettevõtjaid? 35

10. Millal saab isikut käsitleda tavaliselt tegutsevana füüsilisest isikust ettevõtjana kahes või mitmes liikmesriigis? 35

11. Kuidas määratletakse olulist osa tegevusest füüsilisest isikust ettevõtjana? 35

12. Milliseid menetlusi peab füüsilisest isikust ettevõtja kahes või mitmes liikmesriigis töötades järgima? 36

13. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kus asub tegevuste huvikese? 36

14. Kuidas käsitleda isikut, kes teeb palgatööd ja tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana eri liikmesriikides? 37

III OSA. ELUKOHA KINDLAKSMÄÄRAMINE 38

1. Millistel juhtudel omab isiku elukoht määruse 883/2004 kohaselt tähtsust? 38

2. Kuidas määratletakse elukoha mõistet? 38

3. Kriteeriumid elukoha kindlaksmääramiseks 40

4. Mõned näited, mille puhul võib elukoha kindlaksmääramine olla keeruline 41

IV OSA. ÜLEMINEKUSÄTTED 46

1. Kas kehtivad mingid erikorraldused, kui kohaldatavate õigusaktide üle on määruse 1408/71 või määruse 883/2004 alusel enne 28. juunit 2012 juba otsustatud? 46

2. Millisest kuupäevast kohaldatavad õigusaktid kehtima hakkavad, kui isik, kelle suhtes kehtib üleminekukord, taotleb hindamist määruse 883/2004 uute eeskirjade alusel? 48

Sissejuhatus

1. Miks on käesolev juhend vajalik?

Määruse 883/2004[1] artikli 76 kohaselt peavad liikmesriigid[2] omavahel suhtlema ning ergutama kogemuste ja parima halduspraktika vahetamist, et aidata kaasa ühenduse õigusaktide ühetaolisele kohaldamisele. Seda põhimõtet toetab institutsioonidevahelise tõhusa teabevahetuse põhimõte ning kodanike ja tööandjate kohustus esitada täpset ja õigeaegset teavet.

Juhendi eesmärk on pakkuda ühenduse sätete rakendamisse kaasatud mitmesugustel praktilistel ja haldustasanditel ajakohast töövahendit, mis aitab institutsioonidel, tööandjatel ja kodanikel kindlaks määrata, millise liikmesriigi õigusakte ühes või teises olukorras kohaldada.

2. Lühidalt õigusaktidest

Üldine põhimõte on see, et määruste reguleerimisalasse kuuluvate isikute suhtes kohaldatakse üksnes ühe liikmesriigi õigusakte[3]. Tavaliselt kohaldatakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus nad tegutsevad. Seda põhimõtet nimetatakse *lex loci laboris*. Ka isikute suhtes, kes saavad töötajana või füüsilisest isikust ettevõtjana teatud lühiajalisi rahalisi hüvitisi, kohaldatakse tegevuskoha liikmesriigi õigusakte. Kõigi muude isikute suhtes kohaldatakse elukohajärgse liikmesriigi õigusakte *(lex domicilii)*.

Teatud konkreetsetes olukordades on aga õigustatud muudest kriteeriumidest kui tegelikust töötamise kohast lähtumine. Sellised olukorrad on seotud näiteks töötajate ajutise lähetamisega teise liikmesriiki, isiku töötamisega rohkem kui ühes liikmesriigis või teatud töötajate kategooriatega, näiteks riigiteenistujatega.

Elukoha kindlaksmääramine on oluline eelkõige seoses mitteaktiivsete isikutega ja juhul, kui töötatakse kahes või enamas liikmesriigis.

Sätted, mille alusel otsustatakse, millise liikmesriigi õigusakte kohaldada, on sätestatud määruse 883/2004 artiklites 11–16, ning asjaomased rakendussätted määratletakse määruse 987/2009[4] artiklites 14–21 (edaspidi „määrused"). Neid sätteid on tõlgendatud ka sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise halduskomisjoni (edaspidi „halduskomisjon") otsuses A2[5].

[1] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta, ELT L 166, 30.4.2004, lk 1 (parandus ELT L 200, 7.6.2004, lk 1), mida on viimati muudetud määrusega (EL) nr 465/2012, ELT L 149, 8.6.2012, lk 4 (edaspidi „määrus 883/2004" ja „määrus 465/2012").
[2] Edaspidi viidatakse mõistega „liikmesriigid" ka EMP EFTA riikidele ja Šveitsile.
[3] Määruse 883/2004 artikli 11 lõige 1.
[4] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. septembri 2009. aasta määrus (EÜ) nr 987/2009, milles sätestatakse määruse 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord, ELT L 284, 30.10.2009, lk 1, viimati muudetud määrusega (EL) nr 465/2012, ELT L 149, 8.6.2012, lk 4 (edaspidi „määrus 987/2009").
[5] 12. juuni 2009. aasta otsus nr A2 Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 tõlgendamise kohta, mis käsitleb ajutiselt väljaspool pädeva riigi territooriumi töötavate lähetatud töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes kohaldatavaid õigusakte, ELT C 106, 24.4.2010, lk 5 (edaspidi „halduskomisjoni otsus A2").

Käesolev juhend on jagatud neljaks osaks:

- I osa käsitleb töötajate lähetamist
- II osa käsitleb tegutsemist rohkem kui ühes liikmesriigis
- III osa käsitleb elukoha kindlaksmääramist
- IV osa käsitleb üleminekusätteid

I osa. Töötajate lähetamine

1. Millist sotsiaalkindlustussüsteemi kohaldatakse ajutiselt teise liikmesriiki lähetatud töötajate suhtes?

Mõnikord soovib ühes liikmesriigis (lähetav riik) asuv tööandja saata töötaja tööle teise liikmesriiki (töökohariik)[6]. Selliseid töötajaid nimetatakse *lähetatud töötajateks*.

Ühenduse eeskirjade kohaselt tuleb Euroopa Liidus liikuvate töötajate suhtes kohaldada ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustusõigusakte[7]. Määruste kohaselt kohaldatakse nende töötajate suhtes, kes töö tõttu liiguvad ühest liikmesriigist teise, uue töökohariigi õigusaktidega kehtestatud sotsiaalkindlustusskeemi.

Et võimalikult suurel määral ergutada töötajate ja teenuste liikumisvabadust ning vältida asjatuid ja kulukaid haldus- ja muid raskusi, mis ei oleks töötajate, ettevõtete ega halduskorralduse huvides, on ühenduse kehtivate õigusnormidega lubatud teatud erandid eespool osutatud üldpõhimõttest.

Peamine erand on nõue säilitada töötaja seotus selle liikmesriigi sotsiaalkindlustusskeemiga, kus tema tööandja tavaliselt tegutseb (lähetav riik), kui töötaja saadetakse teise liikmesriiki (töökohariiki) algusest peale kindlaks määratud ajaks (maksimaalselt 24 kuuks) ja kui jäävad kehtima teatud tingimused, mida käsitletakse üksikasjalikumalt allpool.

Neid olukordi, mille puhul antakse vabastus kindlustusmaksete tasumisest töökohariigis ja mida nimetatakse **töötajate lähetamiseks**, reguleerib määruse 883/2004 artikkel 12.

Neid nii töötajate kui ka füüsilisest isikust ettevõtjate kohta kehtivaid sätteid kirjeldatakse täpsemalt allpool.

2. Kuidas määratletakse töötajate lähetamist konkreetsetes ühenduse õigusaktides?

Kooskõlas määruse eespool osutatud sätetega kehtivad isiku suhtes, kes töötab liikmesriigi territooriumil **tööandja heaks, kes tavaliselt selles liikmesriigis tegutseb,** ning kelle see tööandja saadab teise liikmesriiki **selle tööandja heaks** tööd tegema, jätkuvalt lähetava liikmesriigi õigusaktid, tingimusel et:

- sellise töö eeldatav kestus ei ületa 24 kuud *ja*
- teda ei saadeta teist lähetatud isikut asendama.

Lähetused on mõeldud tööandjate (ja töötajate) jaoks, kel on vaja saata inimesi ajutiselt tööle teise riiki. Seega ei tohi lähetamist kasutada ettevõtete või lepinguliste

[6] Töökohariik on riik, kuhu isik läheb töötama (või tegutsema füüsilisest isikust ettevõtjana), nagu on määratletud määruse 883/2004 artikli 1 punktides a ja b.
[7] Määruse 883/2004 artikli 11 lõige 1.

suhete pidevaks varustamiseks personaliga sel moel, et eri töötajaid lähetatakse korduvalt samale tööle ja samal eesmärgil.

Lisaks lähetuse ajutisele iseloomule ja asjaolule, et lähetust ei tohi kasutada teise töötaja asendamiseks, tuleb selle erisätte puhul silmas pidada veel mitut tähtsat aspekti.

Esiteks peab tööandja **tavaliselt tegutsema** lähetavas riigis. Peale selle tähendab töötaja tööandja heaks tegutsemise säte seda, et kogu lähetusperioodil peab lähetava tööandja ja lähetatud töötaja vahel olema **otsene seos**.

3. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kas tööandja tegutseb tavaliselt lähetavas riigis?

Tavaliselt seal tegutsemise all mõeldakse seda, et **oluline osa** ettevõtja tavalisest tegevusest toimub selle liikmesriigi territooriumil, kus ettevõtja on asutatud. Kui ettevõtja tegevus piirdub sisejuhtimisega, ei loeta ettevõtjat tavaliselt selles liikmesriigis tegutsevaks. Et otsustada ettevõtja tegevuse olulise osa üle, tuleb arvesse võtta kõiki tema tegevust iseloomustavaid kriteeriume. Need kriteeriumid peavad olema sobivad, arvestades iga ettevõtja eripära ja tegevuse tegelikku iseloomu.

Olulist osa tegevusest lähetavas liikmesriigis saab kontrollida mitmesuguste objektiivsete tegurite kaudu, millest eriti olulised on järgmised. **Juhime tähelepanu, et tegemist ei ole ammendava loeteluga, sest kriteeriume tuleb kohandada igale konkreetsele juhtumile ning arvesse tuleb võtta ettevõtja tegevuse iseloomu selles riigis, kus ettevõtja on asutatud. Samuti võib osutuda vajalikuks võtta arvesse muid kriteeriume, mis sobivad kokku ettevõtja eripäraga ja tema tegevuse tegeliku iseloomuga riigis, kus ettevõtja on asutatud:**

- koht, kus lähetav ettevõte on registreeritud ja kus asub tema juhatus;
- lähetava ettevõtte haldustöötajate arv lähetavas riigis ja töökohariigis – kui lähetavas riigis töötavad üksnes ettevõtja haldustöötajad, välistab see *per se* lähetamist reguleerivate sätete kohaldamise ettevõtja suhtes;
- lähetatud töötaja töölevõtmise koht;
- koht, kus täidetakse enamik lepinguid klientidega;
- õigus, mida kohaldatakse lähetava ettevõtja ning tema klientide ja töötajate vaheliste lepingute suhtes;
- lähetavas riigis ja töökohariigis sõlmitud lepingute arv;
- lähetava ettevõtja käive lähetavas riigis ja töökohariigis asjaomasel tüüpilisel ajavahemikul (nt kui 25 % käibest tekib lähetavas riigis, võib see olla piisav näitaja, kuid kui lähetavas riigis tekib vähem kui 25 % käibest, võib vajalikuks osutuda juhtumi hoolikam kontroll)[8];
- ettevõtja lähetavas liikmesriigis tegutsemise aeg.

Hinnates, kas oluline osa ettevõtja tegevusest toimub lähetavas riigis, peavad institutsioonid kontrollima, kas lähetust taotlev tööandja on asjaomaste töötajate

[8] Põhimõtteliselt saab käivet hinnata ettevõtja eelmise 12 kuu avaldatud raamatupidamisaruannete põhjal. Äsja asutatud ettevõtja puhul on aga asjakohasem hinnata käivet alates tegevuse alustamisest (või lühema ajavahemiku käivet, kui see annab ettevõtja tegevusest parema ülevaate).

tegelik tööandja. Eriti tähtis on see olukordades, kus tööandja kasutab nii alalisi kui ka renditöötajaid.

Näide

Ettevõtja A liikmesriigist X saab värvimistööde tellimuse liikmesriigist Y. Töö kestab eeldatavalt kaks kuud. Lisaks seitsmele alalisele töötajale on ettevõtjal A vaja liikmesriiki Y saata veel kolm ajutist töötajat rendiagentuurist B; need kolm ajutist töötajat on juba varem ettevõtja A heaks töötanud. Ettevõtja A palub rendiagentuuril B saata need kolm ajutist töötajat koos oma seitsme töötajaga liikmesriiki Y.

Eeldusel, et kõik muud lähetamise tingimused on täidetud, kohaldatakse ajutiste renditöötajate suhtes samamoodi nagu alaliste töötajate suhtes jätkuvalt liikmesriigi X õigusakte. Ajutiste töötajate tööandja on muidugi rendiagentuur B.

4. Millal on võimalik rääkida otsesest seosest lähetava ettevõtja ja lähetatud töötaja vahel?

Õigusnormide tõlgendamisest ning ühenduse väljakujunenud kohtupraktikast ja igapäevatavadest tuleneb mitu põhimõtet juhtumite kohta, mil on olemas **otsene seos** lähetava ettevõtja ja lähetatud töötaja vahel. Need põhimõtted on muu hulgas järgmised:

- vastutus töölevõtmise eest;
- peab olema ilmne, et leping kehtis ja kehtib selle sõlminud osaliste vahel kogu lähetusperioodil ja tuleneb töölevõtmiseni viinud läbirääkimistest;
- töölepingu (tööandja algatusel) lõpetamise õigus peab olema üksnes lähetaval ettevõtjal;
- lähetavale ettevõtjale peab jääma õigus kindlaks määrata lähetatava töötaja töö iseloom – seejuures mitte tehtava töö üksikasjad ja töömeetodid, vaid lõpptoote või osutatava teenuse üldisemad tingimused;
- töötaja tasustamise kohustus lasub töölepingu sõlminud ettevõtjal. Seejuures ei võeta arvesse töötaja tegeliku tasustamise korraldusega seotud võimalikke kokkuleppeid lähetavas riigis asuva tööandja ja töökohariigis asuva ettevõtja vahel;
- õigus töötajat distsiplinaarkorras karistada jääb lähetavale ettevõtjale.

Mõned näited

a) Liikmesriigis A asuv ettevõtja A saadab töötaja ajutiselt tööle liikmesriigis B asuvasse ettevõttesse B. Töötaja leping ettevõtjaga A jääb jõusse ning on ainus leping, mille alusel tal on õigus saada töötasu.

   Lahendus: ettevõtja A on lähetatud töötaja tööandja, sest töötaja töötasunõue on suunatud üksnes ettevõtjale A. See kehtib ka juhul, kui ettevõtja B hüvitab töötasu osaliselt või täielikult ettevõtjale A, arvates selle liikmesriigis B tegevuskuludena maha maksustatavast tulust.

b) Liikmesriigis A asuv ettevõtja A saadab töötaja ajutiselt tööle liikmesriigis B asuvasse ettevõttesse B. Töötaja leping ettevõtjaga A jääb jõusse. Ka tema töötasunõuded on suunatud ettevõtjale A. Töötaja sõlmib aga täiendava töölepingu ettevõtjaga B ja saab ka ettevõtjalt B töötasu.

Lahendus a: liikmesriigis B töötamise aja jooksul on töötajal kaks tööandjat. Üksnes liikmesriigis B töötades kohaldatakse töötaja suhtes liikmesriigi B õigusakte vastavalt määruse 883/2004 artikli 11 lõike 3 punktile a. See tähendab, et ettevõtja A makstavat töötasu võetakse arvesse liikmesriigis B tasumisele kuuluvate sotsiaalkindlustusmaksete kindlaksmääramisel.

Lahendus b: kui töötaja töötab aeg-ajalt ka liikmesriigis A, tuleb määruse 883/2004 artikli 13 lõike 1 alusel otsustada, kas kohaldada liikmesriigi A või B õigusakte.

c) Liikmesriigis A asuv ettevõtja A saadab töötaja ajutiselt tööle liikmesriigis B asuvasse ettevõttesse B. Tööleping ettevõtjaga A peatatakse ajaks, mil töötaja töötab liikmesriigis B. Töötaja sõlmib liikmesriigis B töötamise ajaks töölepingu ettevõtjaga B ja nõuab oma töötasu ettevõtjalt B. Lahendus: tegemist ei ole lähetamisega, sest peatatud töösuhe ei tähenda piisavat tööõiguslikku seost, mille alusel saaks jätkuvalt kohaldada lähetava riigi õigusakte. Vastavalt määruse 883/2004 artikli 11 lõike 3 punktile a kohaldatakse töötaja suhtes liikmesriigi B õigusakte.

Kui põhimõtteliselt kohaldatakse liikmesriigi B sotsiaalkindlustusõigusakte, võib mõlemal juhul (näited b ja c) kokku leppida erandis vastavalt määruse 883/2004 artiklile 16, võttes arvesse asjaolu, et töötamine liikmesriigis B on ajutine, ja tingimusel, et erand on töötaja huvides ja erandi tegemiseks esitatakse taotlus. Selliseks kokkuleppeks on vajalik mõlema asjaomase liikmesriigi heakskiit.

5. Kuidas käsitleda töötajaid, kes on tööle võetud ühes liikmesriigis selleks, et töötada teises liikmesriigis?

Töötajate lähetamise sätted võivad hõlmata isikuid, kes võetakse tööle ühes liikmesriigis, et lähetada nad tööle teises liikmesriigis. Määrustes nõutakse aga, et teise liikmesriiki lähetatav isik oleks seotud tema tööandja asukohariigi sotsiaalkindlustussüsteemiga vahetult enne töökohale asumist[9]. Vähemalt **ühe kuu** pikkuse ajavahemiku puhul võib selle nõude täidetuks lugeda; lühemaid perioode tuleb hinnata igal üksikjuhul eraldi, võttes arvesse kõiki muid seotud tegureid[10]. Töötamine lähetava riigi mis tahes tööandja heaks vastab sellele nõudele. Ei ole vajalik, et töötaja töötaks sel ajavahemikul selle tööandja heaks, kes taotleb tema lähetamist. Tingimus on täidetud ka üliõpilaste ja pensionäride puhul ja isikute puhul, kes on kindlustatud elukoha alusel ja seotud lähetava riigi sotsiaalkindlustussüsteemiga.

Selliste töötajate suhtes kohaldatakse kõiki tavalisi tingimusi, mis üldiselt kehtivad töötajate lähetamise kohta.

[9] Määruse 987/2009 artikli 14 lõige 1.
[10] Halduskomisjoni otsus A2.

Mõned näited selle kohta, mida tähendab seotus sotsiaalkindlustussüsteemiga vahetult enne töökohale asumist konkreetsetel juhtudel.

a) Liikmesriigis A asuv tööandja A lähetab 1. juunil muu hulgas töötajad X, Y ja Z kümneks kuuks liikmesriiki B, et töötada seal tööandja A heaks.

b) Töötaja X asus tööandja A heaks tööle 1. juunil. Vahetult enne tööle asumist elas ta liikmesriigis A, kus tema suhtes kohaldati liikmesriigi A õigusakte, sest ta osales ülikoolis kursusel.

c) Ka töötaja Y asus tööandja A heaks tööle 1. juunil. Vahetult enne tööle asumist elas ta liikmesriigis A, kus ta oli piirialatöötaja ja seetõttu kohaldati tema suhtes liikmesriigi C õigusakte.

d) Töötaja Z, kes samuti asus tööandja A heaks tööle 1. juunil, oli töötanud liikmesriigis A alates 1. maist. Töötamise tõttu kohaldati tema suhtes liikmesriigi A õigusakte. Vahetult enne 1. maid kohaldati töötaja Z suhtes aga kümne aasta jooksul töösuhte tõttu liikmesriigi B õigusakte.

Lahendus: üks lähetava liikmesriigi õigusaktide jätkuva kohaldamise nõudeid on see, et vahetult enne lähetamist pidi töötaja suhtes kohaldatama lähetava liikmesriigi sotsiaalkindlustusõigusakte. Nõutud ei ole aga seda, et töötaja töötaks vahetult enne lähetamist lähetava ettevõtja heaks. Töötajate X ja Z suhtes kohaldati liikmesriigi A õigusakte vahetult enne 1. juunit ning seega vastavad nad selles suhtes lähetava liikmesriigi õigusaktide jätkuva kohaldamise nõudele. Töötaja Y suhtes kohaldati aga vahetult enne 1. juunit liikmesriigi C õigusakte. Et tema suhtes ei kohaldatud vahetult enne lähetamist lähetava liikmesriigi õigusakte, tuleb tema suhtes põhimõtteliselt kohaldada liikmesriigi B õigusakte, kus ta tegelikult töötab.

6. Kuidas käsitleda juhtumeid, mil töötaja lähetatakse tööle mitme ettevõtja heaks?

Asjaolu, et lähetatud töötaja töötab eri aegadel või samal ajavahemikul samas töökohariigis mitme ettevõtja heaks, ei välista lähetamist reguleerivate sätete kohaldamist. Sel juhul on peamine ja otsustav asjaolu see, et töötaja peab jätkuvalt töötama lähetava ettevõtja heaks. Seega tuleb alati kontrollida otsese seose pidevat olemasolu lähetatud töötaja ja lähetava ettevõtja vahel kogu lähetusperioodi vältel.

Kaht üksteisele vahetult järgnevat lähetust eri liikmesriikidesse käsitatakse artikli 12 lõike 1 tähenduses eri lähetustena. Lähetust reguleerivaid sätteid ei kohaldata juhtudel, mil isik töötab tavaliselt samaaegselt eri liikmesriikides. Sel juhul tuleb olukorda käsitleda alusmääruse artiklist 13 lähtudes.

7. Kas on olukordi, kus lähetamist reguleerivaid sätteid on täiesti võimatu kohaldada?

On mitu olukorda, kus ühenduse sätted *a priori* välistavad lähetamist reguleerivate sätete kohaldamise.

Eelkõige on need olukorrad, kus:

- ettevõte, kuhu töötaja on lähetatud, saadab töötaja tööle kõnealuse ettevõttega samas liikmesriigis asuva muu ettevõtte heaks;
- ettevõte, kuhu töötaja on lähetatud, saadab töötaja tööle muus liikmesriigis asuva ettevõtte heaks;
- töötaja võetakse tööle ühes liikmesriigis selleks, et teises liikmesriigis asuv ettevõte saadaks ta tööle kolmandas liikmesriigis asuva ettevõtte heaks, ning lähetava riigi sotsiaalkindlustussüsteemiga eelneva seotuse nõuded ei ole täidetud;
- töötaja võtab ühes liikmesriigis tööle teises liikmesriigis asuv ettevõte, et saata töötaja tööle esimesse liikmesriiki;
- töötaja lähetatakse asendama teist lähetatud töötajat;
- töötaja on sõlminud töölepingu selle ettevõttega, kelle heaks ta tööle lähetatakse.

Põhjused, miks lähetamist reguleerivate sätete kohaldamine on rangelt välistatud, on sel juhul selged: suhete keerukus teatud olukordade puhul, samuti tagatise puudumine **otsese seose** kohta töötaja ja lähetava ettevõtja vahel, on ilmses vastuolus eesmärgiga vältida halduslikku keerukust ja olemasoleva kindlustuse killustamist, mis ongi lähetamist reguleerivate sätete mõte. Vältida tuleb ka lähetamist reguleerivate sätete väärkasutust.

Erandjuhtudel on võimalik juba lähetatud isikut asendada tingimusel, et lähetuse ettenähtud ajavahemik ei ole möödunud. See kehtib näiteks juhul, kui töötaja lähetatakse 20 kuuks, kuid haigestub 10 kuu pärast raskelt ja ta tuleb välja vahetada. Selles olukorras on mõistlik lubada teise isiku lähetamist kokkulepitud ajavahemiku ülejäänud 10 kuuks.

Keeldu asendada üks lähetatud isik teise lähetatud isikuga ei tule kaaluda mitte üksnes lähetava riigi seisukohast, vaid ka vastuvõtva riigi seisukohast. Lähetatud töötajat ei saa vastuvõtvas liikmesriigis A kohe asendada lähetava liikmesriigi B sama ettevõtja lähetatud töötajaga ega mõne teise lähetavas liikmesriigis B asuva ettevõtja lähetatud töötajaga ega liikmesriigis C asuva ettevõtja lähetatud töötajaga.

Lähetava liikmesriigi pädeva asutuse seisukohast võib lähetamistingimuste hindamisel näida, et lähetamistingimused on täidetud. Kui liikmesriigi A vastuvõtvas ettevõttes teostas varem tegevust lähetavast liikmesriigist B pärit lähetatud töötaja, ei saa seda töötajat siiski asendada kohe ükskõik millise liikmesriigi uue lähetatud töötajaga. Ei ole vahet, millisest lähetavast ettevõttest või liikmesriigist tuleb uus lähetatud töötaja – üht lähetatud töötajat ei saa asendada kohe teise lähetatud töötajaga.

<u>Näide (tähtajatu raamleping)</u>

X on rendiagentuur, mis on spetsialiseerunud lihunike vahendamisele liikmesriigis A asuvasse lihalõikusettevõttesse. Agentuur X sõlmib lepingu liikmesriigis B asuva tapamajaga Y: X saadab sinna töötajaid liha lõikama. Tasu (tapamajalt Y tööandjale

X) selle teenuse eest makstakse sõltuvalt lõigatud liha kogusest tonnides. Töö, mida erinevad lähetatud töötajad teevad, ei ole alati täpselt ühesugune, ent põhimõtteliselt võib igat lähetatud töötajat kasutada lihalõikamisprotsessi ükskõik millise osaga seotud töökohal. Tavaliselt kestab töötaja lähetusperiood kümme kuud. Tööandja X ja tapamaja Y on sõlminud raamlepingu, mis võimaldab tapamajal Y paluda saata lähetatud lihunikke järgmisteks perioodideks (nt igaks aastaks), kuid see raamleping ise ei ole tähtajaline. Peale selle on olemas veel liikmesriigis C asuv tööandja Z, kes saadab tapamajja Y oma töötajaid. Mõne aja pärast selgub kontrollimise tulemusel, et tapamajas Y on liha lõiganud üksnes ja pidevalt tööandjate X ja Z lähetatud töötajad.
See on näide ühe lähetatud töötaja lubamatust asendamisest teise lähetatud töötajaga. Porditava dokumendi A1 välja andnud asutus peaks selle dokumendi tagasi võtma ja töötaja suhtes tuleks kohaldada töökohariigi õigusakte alates päevast, mil lähetava riigi pädevale asutusele edastati teave ja tõendid töökohariigis valitseva olukorra kohta. Kui tegemist on olnud pettusega, võib kõnealuse dokumendi tagasi võtta ka tagasiulatuvalt.

Kui lähetatud töötaja asendatakse kohe teise lähetatud töötajaga, kohaldatakse lähetatud töötaja suhtes alates tema tegevuse algusest töökohariigi sotsiaalkindlustusalaseid õigusakte, kuna määruse 883/2004 artikli 12 erand tema puhul enam ei kehti.

8. Kuidas käsitleda ajutiselt teises liikmesriigis töötavaid füüsilisest isikust ettevõtjaid?

Mõnikord soovib ühes liikmesriigis (lähetav riik) tegutsev füüsilisest isikust ettevõtja ajutiselt töötada teises liikmesriigis (töökohariik).

Kui füüsilisest isikust ettevõtja suhtes kohaldatakse ajutiselt töökohariigi õigusakte, põhjustaks see haldusraskusi ja segadust nagu ka lähetatud töötajate puhul. Samuti võib füüsilisest isikust ettevõtja kaotada hüvitisi.

Seetõttu on ajutiselt teises liikmesriigis töötavate füüsilisest isikust ettevõtjate jaoks määrustes ette nähtud erisäte, mis sarnaneb lähetatud töötajate sättega, kuid ei ole täpselt sama.

Sätte kohaselt kohaldatakse isiku suhtes, kes **tavaliselt tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana lähetavas liikmesriigis** ja kes läheb tegelema **sama** tegevusega teise liikmesriiki, jätkuvalt lähetava riigi õigusakte, tingimusel et sellise töö eeldatav kestus ei ületa 24 kuud[11].

9. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kas isik tegutseb tavaliselt lähetavas riigis füüsilisest isikust ettevõtjana?

Määruste kohaselt tähendab isik, kes tavaliselt tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana, isikut, kes tavaliselt olulisel määral tegutseb selle liikmesriigi territooriumil, kus ta on füüsilisest isikust ettevõtjana registreeritud. Eelkõige kehtib see isiku kohta, kes:

[11] Määruse 883/2004 artikli 12 lõige 2.

Social Europe

- on füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsenud mõnda aega enne teise liikmesriiki asumise kuupäeva ja
- täidab tema äritegevusele selles liikmesriigis esitatavad kohustuslikud nõuded, kus ta on registreeritud, ning säilitab selles liikmesriigis vahendid, mis võimaldavad tal tegutseda pärast naasmist.

Otsuse tegemisel selle kohta, kas isik tegutseb tavaliselt lähetavas liikmesriigis füüsilisest isikust ettevõtjana, on oluline jälgida järgmisi kriteeriume. Uurimine võib hõlmata hinnangu andmist sellele, kas:

- isikul on lähetavas riigis tegevuskoht;
- isik maksab lähetavas riigis makse;
- isikul on lähetavas riigis käibemaksukohustuslase registreerimisnumber;
- isik on registreeritud lähetava riigi kaubanduskojas või kutseorganisatsioonis;
- isikul on lähetavas riigis kutsekaart.

Määruste kohaselt peab füüsilisest isikust ettevõtja, kes soovib kohaldada lähetamist reguleerivaid sätteid, olema oma tegevust teostanud juba mõnda aega enne lähetamise kuupäeva. Kahekuulist ajavahemikku võib pidada selle nõude täitmiseks, lühemaid perioode tuleb hinnata üksikjuhtumi põhiselt[12].

10. Mida tähendab sama tegevus?

Otsustades, kas isik läheb teise liikmesriiki teostama sama tegevust, mida ta teostab lähetavas riigis, tuleb arvesse võtta tegevuse tegelikku iseloomu. Ei ole oluline, kuidas seda liiki tegevust töökohariigis liigitatakse, s.o kas seda loetakse töötamiseks või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemiseks.

Et teha kindlaks, kas tegemist on sama tööga, tuleb töö, mida isik tegema läheb, kindlaks määrata eelnevalt, s.o enne lähetavast riigist lahkumist. Füüsilisest isikust ettevõtja peaks suutma seda tõestada, näiteks esitades töö kohta sõlmitud lepingud.

Üldiselt käsitatakse füüsilisest isikust ettevõtja tegutsemist samas valdkonnas sama tegevusena. Peab aga tunnistama, et isegi ühes ja samas valdkonnas võib töö olla väga mitmekesine ja seda üldreeglit ei pruugi olla võimalik alati kohaldada.

Näited

a) A on isik, kes tavaliselt töötab füüsilisest isikust ettevõtjast puusepana riigis X. Ta siirdub riiki Y, kus ta töötab füüsilisest isikust ettevõtjast lihunikuna. Seda ei käsitleta sama tegevusena, sest tema töö riigis Y ei sarnane tööga riigis X.

   Isikul B on riigis X ehitusettevõte ja ta võtab vastu tellimusi torustike ja juhtmestike paigaldamiseks. B sõlmis riigis Y lepingu juhtmestiku paigaldamise ja vundamendi parandamise kohta.

[12] Halduskomisjoni otsus A2.

b) B-le võib kohaldada artikli 12 lõike 2 sätteid, sest ta kavatseb siirduda riiki Y sama töö tegemiseks, s.o samas valdkonnas (ehitus) tegutsemiseks.

c) C tegutseb riigis X füüsilisest isikust ettevõtjana, kus tema töö seisneb transporditeenuste osutamises. C siirdub ajutiselt riiki Y, et täita juhtmestiku paigaldamise ja vundamendi parandamise leping. Et riigis Y tehtav töö erineb riigis X tehtavast tööst (eri valdkonnad: X – transport, Y – ehitus), ei saa C-le alusmääruse artikli 12 punkti 2 sätteid kohaldada.

d) D on riigis X füüsilisest isikust ettevõtjast jurist, kelle eriala on kriminaalõigus. Ta saab tellimuse riigis Y, kus ta nõustab suurettevõtjat ettevõtte juhtimise valdkonnas. Kuigi tema töövaldkond on erinev, tegutseb ta siiski õiguse valdkonnas ja saab seega kohaldada lähetamist reguleerivaid sätteid.

11. Milliseid menetlusi tuleb lähetamise korral järgida?

Ettevõtja, kes lähetab töötaja teise liikmesriiki, või füüsilisest isikust ettevõtja puhul ettevõtja ise peab võtma ühendust lähetava liikmesriigi pädeva asutusega; võimaluse korral tuleks seda teha enne lähetuse algust.

Lähetava riigi pädev asutus teatab töökohariigi asutusele viivitamata, mis riigi õigusakte kohaldatakse. Lähetava riigi pädev asutus peab teatama ka asjaomasele isikule ja tema tööandjale, juhul kui tegemist on töötajaga, mis tingimustel võib jätkuvalt kohaldada lähetava riigi õigusakte, ja et kogu lähetusperioodi jooksul võidakse tingimuste täitmist kontrollida.

Kui töötaja või füüsilisest isikust ettevõtja lähetatakse teise liikmesriiki, annab pädev asutus töötajale või tema tööandjale tõendi A1 (endine tõend E 101). See tõend tõendab, et töötaja suhtes kohaldatakse kuni teatud kuupäevani lähetatud töötajate erisätet. Vajaduse korral tuleks tõendile märkida see, mis tingimustel töötaja suhtes lähetatud töötajate erisätet kohaldatakse.

12. Kokkulepped lähetamist reguleerivatest õigusaktidest tehtavate erandite kohta

Määruste kohaselt ei tohi lähetus kesta kauem kui 24 kuud.

Määruse 883/2004 artiklis 16 lubatakse kahe või mitme liikmesriigi pädevate võimuorganite ühisel kokkuleppel sätestada erandid kohaldatavaid õigusakte reguleerivatest sätetest. Erandite hulka kuuluvad ka lähetamise erisätted, mida kirjeldati eespool. Artikli 16 kohaste kokkulepete puhul on vajalik mõlema asjaomase liikmesriigi institutsioonide nõusolek ning neid kokkuleppeid tohib kasutada üksnes isiku või isikute kategooria huvides. Seega, ehkki liikmesriikidevahelised kokkulepped võivad olla halduslikult otstarbekad, ei tohi otstarbekus olla selliste kokkulepete sõlmimise ainus põhjus, vaid igal juhul tuleb eelkõige keskenduda asjaomase isiku või asjaomaste isikute huvidele.

Näiteks kui on teada, et töötaja lähetuse eeldatav kestus ületab 24 kuud ja töötaja suhtes soovitakse jätkuvalt kohaldada lähetava riigi õigusakte, peavad lähetav riik ja töökohariik saavutama artikli 16 kohase kokkuleppe. Artikli 16 kohaseid kokkuleppeid võib kasutada ka lähetuse tagasiulatuvaks lubamiseks, kui see on asjaomase töötaja huvides, nt juhul, kui kohaldati vale liikmesriigi õigusakte. Tagasiulatuvalt tuleks neid kokkuleppeid kasutada siiski üksnes väga erandlikel juhtudel.

Kui on võimalik ette näha, et töö kestab kauem kui 24 kuud (või kui see selgub pärast lähetuse algust), esitab tööandja või asjaomane isik viivitamata taotluse selle liikmesriigi pädevale asutusele, mille õigusakte asjaomane isik soovib kohaldada. Võimaluse korral tuleks taotlus alati esitada enne lähetust. Kui lähetuse pikendamiseks kauemaks kui 24 kuud taotlust ei esitata või kui asjaomased liikmesriigid ei lepi pärast taotluse saamist artikli 16 alusel kokku lähetava riigi õigusaktide kohaldamise jätkamises, hakatakse alates lähetusperioodi lõpust kohaldama töökohariigi õigusakte.

13. Kui lähetus on lõppenud, millal võib isik taotleda uut lähetust?

Kui töötaja lähetus on lõppenud, ei tohi lubada sama töötaja uut lähetust samasse liikmesriiki seoses samade ettevõtjatega enne, kui eelmise lähetuse lõpust on möödas vähemalt kaks kuud. Eriolukordades on aga võimalik sellest põhimõttest kõrvale kalduda[13].

Teisalt, kui lähetatud töötaja ei saanud tööd lõpule viia ettenägematute asjaolude tõttu, võib tema või tema tööandja taotleda algse lähetuse pikendamist kuni töö lõpetamiseni (kokku kuni 24 kuud) ilma ettenähtud kahekuulise pausita. Põhjendatud taotlus tuleb esitada enne algse lähetusperioodi lõppu.

Näited

a) Töötaja A lähetatakse 12 kuuks liikmesriigist A liikmesriiki B. Sel ajavahemikul haigestub ta kolmeks kuuks raskelt ega saa kavandatud tööd liikmesriigis B lõpule viia. Et töö lõpuleviimist takistavad ettenägematud asjaolud, võib töötaja A või tema tööandja taotleda algse lähetusperioodi kolmekuulist pikendamist vahetult algsele 12 kuule järgnevaks ajaks.

b) Töötaja B lähetatakse 24 kuuks liikmesriigist A liikmesriiki B ehitustööle. Lähetuse ajal ilmneb, et projektiga seotud raskuste tõttu ei ole tööd võimalik 24 kuuga lõpetada. Kuigi töötaja B ei saa tööd lõpetada ettenägematute asjaolude tõttu, ei saa lähetav riik 24 kuule vahetult järgnevaks ajaks algset lähetusperioodi pikendada. Ainus võimalus on institutsioonidevaheline kokkulepe artikli 16 alusel (vt punkt 12). Sellise kokkuleppe puudumisel lõpeb lähetus 24 kuu möödudes.

[13] Vt ka halduskomisjoni otsus A2.

14. Milline seisukoht on võetud määruse 1408/71 alusel juba lubatud ja alustatud lähetuste suhtes[14]? Kas neid ajavahemikke võetakse arvesse määruse 883/2004 alusel lubatud 24-kuulise perioodi arvestamisel?

Määrus 883/2004 ei sisalda sõnaselgeid sätteid vana määruse ja uute määruste kohaselt lõpetatud lähetusperioodide liitmise kohta. Seadusandja selge soov oli aga pikendada lähetuse pikimat lubatud kestust 24 kuuni.

Seega ei saa uute määruste alusel pikendada sama töötaja lähetust samasse liikmesriiki seoses samade ettevõtjatega, kui töötaja on lõpetanud kokku 24 kuud kestnud lähetuse (välja arvatud artikli 16 kohase kokkuleppe korral)[15].
Mõlema määruse alusel lõpetatud lähetuste käsitlemist illustreerivad järgmised näited.

a) Lähetusvorm E 101 ajavahemikuks 1.5.2009–30.4.2010 → lähetust võib pikendada määruse 883/2004 alusel kuni 30.4.2011.

b) Lähetusvorm E 101 ajavahemikuks 1.3.2010–28.2.2011 → lähetust võib pikendada määruse 883/2004 alusel kuni 28.2.2012.

c) Lähetusvorm E 101 ajavahemikuks 1.5.2008–30.4.2009 ja vorm E 102 ajavahemikuks 1.5.2009–30.4.2010 → pikendamine määruse 883/2004 alusel ei ole võimalik, sest maksimaalne 24kuuline lähetusperiood on juba täis.

d) Lähetusvorm E 101 ajavahemikuks 1.3.2009–28.2.2010 ja vorm E 102 ajavahemikuks 1.3.2010–28.2.2011 → pikendamine määruse 883/2004 alusel ei ole võimalik, sest maksimaalne 24kuuline lähetusperiood on juba täis.

e) Lähetustaotlus ajavahemikuks 1.4.2010–31.3.2012. See ajavahemik ei kuulu määruse 1408/71 lähetamist reguleerivate sätete kohaldamisalasse, sest see ületab 12 kuud. Seetõttu on vajalik artikli 17 kohane kokkulepe.

15. Lähetuse peatamine või katkestamine

Töö peatamine lähetusperioodil, olenemata peatamise põhjusest (puhkus, haigus, lähetava ettevõtja pakutav koolitus jms), ei õigusta lähetuse pikendamist lähetuse peatamise aja võrra. Seetõttu lõpeb lähetus täpselt ettenähtud lähetusperioodi lõppedes, olenemata tegevuse peatamist tinginud sündmuste arvust ja kestusest.

Sellest põhimõttest kõrvalekaldumine on aga otsuse A2 kohaselt lubatav eriolukordades, kui lähetusperiood ei ületa kokku 24 kuud (vt punkt 13).

Ühekuulise haigestumise korral ei saa 24 kuuks kavandatud lähetust pikendada 25 kuuni lähetuse algusest arvates.

[14] Nõukogu 14. juuni 1971. aasta määrus (EMÜ) nr 1408/71 sotsiaalkindlustusskeemide kohaldamise kohta ühenduse piires liikuvate töötajate ja nende pereliikmete suhtes, EÜT L 149, 5.7.1971, lk 2 (edaspidi „määrus 1408/71").
[15] Vt ka 17. detsembri 2009. aasta otsus nr A3, milles käsitletakse järjestikuste lähetusperioodide liitmist nõukogu määruste (EMÜ) nr 1408/71 ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004 alusel, ELT C 149, 8.6.2010, lk 3.

Töö pikema peatamise korral võivad asjaomased isikud valida, kas kasutada algselt kavandatud lähetusperioodi või lõpetada lähetus ja lähetada sama isik uuesti, arvestades punktis 13 osutatud vähemalt kahekuulist vahet, või lähetada teine isik, täites seejuures asjakohased kriteeriumid.

16. Lähetusperioodil toimunud muutustest teatamine

Lähetatud töötaja ja tema tööandja peavad teavitama lähetava riigi ametiasutust kõikidest lähetuse jooksul toimuvates muutustest, nimelt:

- kui taotletud lähetust ei ole toimunud või kui see lõpetati ennetähtaegselt;
- kui tegevus katkestatakse muul põhjusel kui haigusest, puhkusest, koolitusest vms tingitud lühiajaline katkestus (vt punktid 13 ja 15);
- kui tööandja saadab lähetatud töötaja tööle lähetava riigi muu ettevõtja heaks, eelkõige ettevõtjate ühinemise või ettevõtja ülemineku korral.

Lähetava riigi pädev asutus peaks vajaduse korral ja taotluse saamisel teavitama töökohariigi asutusi eespool osutatud sündmustest.

17. Teavitamine ja nõuete järgimise järelevalve

Lähetust reguleerivate sätete nõuetekohase kohaldamise tagamiseks peavad selle liikmesriigi pädevad asutused, mille õigusakte töötaja suhtes jätkuvalt kohaldatakse, tagama nii tööandjate kui ka lähetatud töötajate teavitamise lähetuse tingimustest (nt teabevoldikute, veebilehtede kaudu), juhtides nende tähelepanu võimalusele, et lähetuse tingimuste täitmist võidakse otseselt kontrollida.

Andes ettevõtjatele ja töötajatele kõik tagatised, et vältida töötajate vaba liikumist ja teenuste vaba osutamist takistavaid tõkkeid, vastutavad lähetava riigi ja töökohariigi pädevad asutused eraldi või ühiselt kõikide algatuste eest, mille eesmärk on kontrollida lähetust iseloomustavate tingimuste (otsene seos, oluline osa tegevusest, sama tegevus, füüsilisest isikust ettevõtja tegevuse jätkamiseks elukohariigis vajalike vahendite olemasolu) jätkuvat olemasolu.

Menetlused, mida kohaldatakse juhul, kui pädevad asutused ei jõua lähetuse nõuetekohasuses või kohaldatavates õigusaktides kokkuleppele, on sätestatud halduskomisjoni otsuses A1[16].

[16] 12. juuni 2009. aasta otsus nr A1, mis käsitleb dialoogi- ja lepitusmenetluse kehtestamist seoses dokumentide kehtivusega, kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisega ja hüvitiste maksmisega Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004 alusel, ELT C 106, 24.2.2010, lk 1.

II osa. Tegevus kahes või mitmes liikmesriigis[17]

1. Millist sotsiaalkindlustussüsteemi kohaldatakse isikute suhtes, kes töötavad tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis[18]?

Isikute puhul, kes töötavad tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis, kehtivad erisätted. Need on sätestatud määruse 883/2004 artiklis 13. Nagu kõigi sätete puhul, milles määratakse kindlaks kohaldatavad õigusaktid, on ka nende sätete kavandamisel kantud hoolt selle eest, et korraga kohaldatakse vaid ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustusalaseid õigusakte.

Olukorras, kus isik teeb tavaliselt palgatööd, tuleb esimese asjana kindlaks määrata, kas **oluline osa isiku tegevusest toimub elukohajärgses liikmesriigis[19].**

a) Kui vastus on **„jah”**, nähakse artikli 13 lõikega 1 ette **elukohajärgse liikmesriigi[20]** õigusaktide kohaldamine.

Näide

Härra X elab Hispaanias. Tema tööandja asukoht on Portugalis. X töötab kaks päeva nädalas Hispaanias ja kolm päeva nädalas Portugalis. Kuna X töötab viiest päevast kaks Hispaanias (40 % oma tööajast), toimub seal „oluline osa tema tegevusest”. Kohaldatakse Hispaania õigusakte.

b) Kui vastus on **„ei”**, nähakse artikli 13 lõikega 1 ette, et isiku suhtes, kes töötab tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis, kohaldatakse:

(i) **selle liikmesriigi** õigusakte, **kus** asub **tööd andva ettevõtja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht**, kui isik **töötab ühe ettevõtja või tööandja heaks**.

Näide

Proua Z-i tööandja registrisse kantud asukoht on Kreekas. Z töötab ühe päeva kodus Bulgaarias ning ülejäänud aja Kreekas. Kuna üks päev nädalas moodustab 20 % tegevusest, ei toimu „oluline osa” Z-i tegevusest Bulgaarias. Kohaldatakse Kreeka õigusakte.

ii) **selle liikmesriigi** õigusakte, **kus** asuvad **tööd andvate ettevõtjate registrisse kantud asukohad või tegevuskohad**, kui isik töötab kahe ettevõtja heaks, kelle registrisse kantud asukohad või tegevuskohad asuvad samas liikmesriigis;

Näide

---

[17] Määruse 883/2004 artikkel 13.
[18] Erisätted on kehtestatud meremeestele ning lennumeeskonnale ja salongipersonalile, kelle jaoks on määruse 883/2004 artikli 11 lõigetes 4 ja 5 loodud õiguslik fiktsioon.
[19] Mõiste „oluline osa tegevusest” on määratletud punktis 3.
[20] Määruse 883/2004 artikli 1 punktis j määratletakse elukohana kohta, kus isik tavaliselt elab. Elukoha kindlaksmääramise kriteeriumid leiab määruse 987/2009 artiklist 11.

Härra Y töötab neljal päeval nädalas teadlasena ühes Madalmaade ülikoolis. Ta elab üle piiri Belgias ja sõidab nädalas kolmel päeval Madalmaadesse, neljandal päeval töötab ta kodus Belgias. Lisaks tööle ülikoolis töötab ta nädalas ühel päeval Madalmaades asuvas õigusbüroos. Härra Y töötab kahe tööandja heaks, kelle mõlema registrisse kantud asukoht asub samas liikmesriigis (Madalmaades). Kuna Y ei teosta olulist osa oma tegevusest elukohajärgses liikmesriigis, kohaldatakse tema suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus asuvad tema tööandjad. Järelikult kohaldatakse Madalmaade õigusakte.

iii) **selle** muu liikmesriigi kui elukohajärgse liikmesriigi õigusakte, kus asub **tööd andva ettevõtja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht**, kui isik töötab kahe ettevõtja heaks, kellest ühe registrisse kantud asukoht on isiku elukohajärgses liikmesriigis ja teise registrisse kantud asukoht on mõnes teises liikmesriigis[21].

Näide

Proua X on ärijuht kahes ettevõttes: üks neist asub Poolas ja teine Tšehhi Vabariigis. Ta elab Poolas Saksamaa piiri lähedal. Igal nädalal töötab ta Poola ettevõtte heaks kolm päeva Saksamaal. Tšehhi ettevõtte heaks töötab ta üks päev nädalas Slovakkias ja üks päev Tšehhi Vabariigis.
Oluline osa proua X tegevusest ei toimu tema elukohajärgses liikmesriigis (Poolas). Ta töötab kahe ettevõtja heaks – üks neist asub tema elukohajärgses liikmesriigis ja teine asub väljaspool tema elukohajärgset liikmesriiki. Sellises olukorras tuleks kohaldada selle teise liikmesriigi (st Tšehhi Vabariigi) õigusakte.

See säte on kehtestatud määrusega 465/2012, et vältida olukorda, kus väikesemahulise, ent mitte väikese mõjuga tegevuse teostamine tööandja heaks, kelle registrisse kantud asukoht või tegevuskoht asub elukohajärgses liikmesriigis, võib viia selleni, et n-ö tagaukse kaudu hakatakse kohaldama taas elukohajärgse liikmesriigi õigusakte.

iv) **elukohajärgse liikmesriigi** õigusakte, kui isik **töötab mitme ettevõtja või mitme tööandja heaks**, kelle **registrisse kantud asukohad või tegevuskohad asuvad eri liikmesriikides väljaspool elukohajärgset liikmesriiki**;

Näide

Härra Y elab Ungaris. Tal on kaks tööandjat: üks Austrias ja teine Sloveenias. Ta töötab üks päev nädalas Sloveenias. Ülejäänud neli päeva töötab ta Austrias.

Ehkki Y töötab eri tööandjate heaks, kelle asukoht asub eri liikmesriikides väljaspool tema elukohajärgset liikmesriiki (Ungarit), kohaldatakse Ungari õigusakte, kuna ei ole võimalik kindlaks teha üht liikmesriiki, kus asuvad väljaspool tema elukohajärgset liikmesriiki tema tööandjate registrisse kantud asukohad või tegevuskohad.

[21] See säte on pärast määruse (EÜ) nr 465/2012 jõustumist tehtud oluline muudatus artikli 13 lõikesse 1. Lisateavet selle kohta, kuidas toimida üleminekul ühelt kohaldatavalt õigusaktilt teisele, leiab punktist 15.

v) kui isik töötab kahes või enamas liikmesriigis **tööandja heaks, kes on registreeritud väljaspool Euroopa Liitu**, ja kui kõnealune isik elab ühes liikmesriigis, ilma et ta tegeleks seal olulise osaga oma tegevusest, kohaldatakse tema suhtes **elukohajärgse liikmesriigi** õigusakte.

Näide

Preili P elab Belgias. Tema tööandja ettevõte on registreeritud Ameerika Ühendriikides. P töötab tavaliselt pool päeva nädalas Itaalias ja kolm päeva nädalas Prantsusmaal. Lisaks töötab ta ühe päeva kuus Ameerika Ühendriikides. Itaalias ja Prantsusmaal toimuva ametialase tegevuse suhtes kohaldatakse Belgia õigusakte vastavalt määruse 987/2009 artikli 14 lõikele 11.

Sätted, mida kohaldatakse isikute suhtes, kes töötavad tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis, sarnanevad määruse 1408/71 artikli 14 sätetega, kuid on koondatud ühte kesksesse sättesse. Eelkõige on muudetud sätetega välja jäetud määruse 1408/71 erisätted, milles käsitletakse rahvusvahelises raudtee-, maantee- ja siseveeteede sektoris töötavaid isikuid, ning samuti riigiteenistujate suhtes kohaldatavad erisätted. Neis võetakse kasutusele ka mõiste „oluline osa tegevusest", et teha kindlaks, millise liikmesriigiga on isikul sotsiaalkindlustust silmas pidades kõige tihedam seos.

Neid sätteid kohaldatakse paljude töötajate, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes (vt punkt 9). Nende sätetega on hõlmatud muu hulgas rahvusvaheliste vedude veoautojuhid, rongijuhid, rahvusvahelised kullerid, IT-eksperdid, nõustajad ja teised spetsialistid, kes töötavad kahes või mitmes liikmesriigis.

Määruse 465/2012 jõustumisega vaadeldakse kõikide olukordade puhul, kui isik töötab kahes või mitmes liikmesriigis, eelkõige seda, kus toimub „oluline osa tegevusest". On **üks erand**, mis tuleneb nende sätete praktilisest kohaldamisest. Kui ühe või mitme tööandja või ettevõtja heaks töötava isiku elukoht ning tema tööandja(te) või ettevõtja(te) registrisse kantud asukoht või tegevuskoht on samas liikmesriigis, kohaldatakse alati elukohajärgse liikmesriigi õigusakte. Sel juhul ei ole vaja teha kindlaks, kas oluline osa tegevusest toimub või ei toimu elukohajärgses liikmesriigis.

Vastavalt määruse 883/2004 artikli 11 lõikele 2 käsitletakse isikuid, kes saavad rahalist hüvitist seoses oma tööga või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisega või selle tõttu,[22] nimetatud tegevusega tegelejatena. Isikut, kes saab lühiajalist hüvitist ühes liikmesriigis, kuid tegutseb samal ajal mõnes teises liikmesriigis, käsitletakse seepärast isikuna, kes tegeleb kahe tegevusega kahes liikmesriigis, ning tema suhtes kohaldatakse artikli 13 sätteid. Kui elukohajärgses liikmesriigis makstav hüvitis tuleneb isiku tegevuse „olulisest osast", kohaldatakse selle isiku suhtes elukohajärgse liikmesriigi õigusakte.

Liikmesriigid leppisid kokku, et isiku suhtes, kes saab töötushüvitisi elukohajärgses liikmesriigis ning tegeleb samal ajal osaajalise kutse- või äritegevusega mõnes teises liikmesriigis, tuleb nii kindlustusmaksete kui ka hüvitistega seoses kohaldada ainult

[22] Näiteks rahalist haigushüvitist või töötushüvitist.

esimesena nimetatud riigi õigusakte,[23] ning soovitasid, et seda lahendust sätestavad kokkulepped tuleb sõlmida vastavalt määruse 883/2004 artikli 16 lõikele 1.

Kui aga isik saab pikaajalist hüvitist[24] ühes liikmesriigis ja tegutseb samal ajal teises liikmesriigis, ei käsitleta seda kui tegutsemist kahes või enamas liikmesriigis ning kohaldatavad õigusaktid määratakse kindlaks vastavalt määruse 883/2004 artikli 11 lõike 3 sätetele.

2. Millal saab isikut käsitleda tegutsevana tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis?

Määruse 987/2009 artikli 14 lõikes 5 on sätestatud, et isik, „kes tavaliselt töötab kahes või mitmes liikmesriigis", on isik, kes teostab sama ettevõtja või tööandja või eri ettevõtjate või tööandjate heaks samal ajal või vaheldumisi üht või mitut eraldi tegevust kahes või mitmes liikmesriigis.

See säte võeti vastu selleks, et kajastada erinevaid Euroopa Liidu Kohtus juba käsitletud juhtumeid[25]. Selle eesmärk on hõlmata kõik võimalikud olukorrad, mis sisaldavad mitut tegevust ja piiriülest elementi, ning eristada tegevused, mis toimuvad tavaliselt mitme liikmesriigi territooriumil, tegevustest, mida tehakse erandkorras või ajutiselt.

Tegevused, mida teostatakse samal ajal, hõlmavad juhtumeid, kus täiendavad tegevused eri liikmesriikides toimuvad ühel ja samal ajal samade või erinevate töölepingute alusel. Teine ehk lisategevus saab toimuda tasustatava puhkuse ajal või nädalavahetustel, osalise tööaja korral saab kaht eri tegevust kahe eri tööandja heaks teha samal päeval. Näiteks on ühes liikmesriigis müüjana töötav isik selle sättega hõlmatud ka siis, kui ta töötab nädalavahetusel mõnes teises liikmesriigis taksojuhina. Näide samal ajal kahes või mitmes liikmesriigis töötavate isikute kohta on ka rahvusvaheliste autovedude sektori töötajad, kes sõidavad kauba kättetoimetamiseks läbi eri liikmesriikide. Kokkuvõttes võib öelda, et tegevuste kokkulangemine on töömudeli puhul tavaline ning et eri liikmesriikides teostatavate tegevuste vahel ei ole mingit lõhet.

Tegevused, mida teostatakse vaheldumisi, hõlmavad olukordi, kus tegevused ei toimu mitme liikmesriigi territooriumil ühel ja samal ajal, vaid neid tehakse eri liikmesriikides üksteise järel. Selleks et määrata kindlaks, kas tööülesandeid täidetakse üksteise järel, tuleb lisaks tegevuse eeldatavale kestusele arvesse võtta ka asjaomase tööülesande iseloomu. Tegevuste vaheldumise sagedus ei ole tähtis, ent on oluline, et selle puhul esineks teatud korrapära. Tegevuste vaheldumisi teostamine on näiteks see, kui ettevõtte esindaja, kes reisib igal aastal teises liikmesriigis, ajades seal üheksa kuud ettevõtte asju, naaseb aasta ülejäänud kolmeks kuuks tööle oma elukohajärgsesse liikmesriiki.

[23] Lähemalt selle teema kohta vt halduskomisjoni soovitus nr U1, 12.6.2009, ELT C 106, 24.4.2010.
[24] Invaliidsus-, vanadus- või toitjakaotuspensioni, pensioni, mida makstakse tööõnnetuste või kutsehaiguste korral või rahalist haigushüvitist seoses määramata pikkusega raviga.
[25] Vt muu hulgas kohtuasi 13-73: Willy Hakenberg, EKL 1973, lk 935; kohtuasi 8-75: Andlau jalgpalliklubi, EKL 1975, lk 739; kohtuasi C-425/93: Calle Grezshop, EKL 1995, lk I-269.

Kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisel peab elukohajärgne liikmesriik hindama põhjalikult asjaomaseid fakte ja kandma hoolt selle eest, et teave, mille põhjal tõend A1 väljastatakse, on õige[26].

Selle hindamise puhul on eeskätt oluline kindlaks teha, kas eri liikmesriikides töötamise perioodid järgnevad kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramise ajale järgneva 12 kalendrikuu jooksul üksteisele teatud korrapärasusega. Selle hindamise jaoks on eriti oluline töölepingu(te)s esitatud töö iseloomu kirjeldus.

Teiseks peaksid töölepingu(te)s kirjeldatud tegevused olema vastavuses tegevustega, mida töötaja hakkab tõenäoliselt tegema. Hinnates kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisel fakte, võib asjaomane asutus võtta vajaduse korral arvesse ka

- seda, kuidas on varem täidetud asjaomase tööandja ja töötaja vahelisi töölepinguid;
- seda, kuidas töölepingud on sõlmitud (nt kas tegemist on raamlepinguga, milles ei ole tegelik liikmesriik, kus töötaja tööle asub, väga täpselt määratletud), ning
- tööandja teostatava tegevuse iseloomu ja tingimusi.

Kui tegeliku olukorra kohta antav hinnang erineb hinnangust, mis põhineb töölepingul, peab pädev asutus võtma aluseks isiku *tegeliku olukorra* hindamisel tehtud järeldused, mitte töölepingu[27]. Veelgi enam, kui pädev asutus leiab pärast tõendi A1 väljastamist, et tegelik töökorraldus erineb lepingus kirjeldatud olukorrast, ja kahtleb tõendi A1 aluseks olevate faktide õigsuses, peab ta selle tõendi väljastamise alused uuesti läbi vaatama ja võtma tõendi vajaduse korral tagasi.

1. näide

Härra X elab Eestis ja töötab Eestis tegutseva ehitustööde alltöövõtja heaks. Ta kutsutakse tööle ainult vajaduse korral – ta töötab nn raamlepingu alusel. Lepingu tingimuste kohaselt võiks tal paluda töötada Soomes, Eestis, Lätis ja Leedus. See, millal ja kui kauaks ta tööle saadetakse, sõltub töö olemasolust ja tööülesandega seotud nõuetest. Kõigepealt töötab härra X kaks kuud Lätis. Kui töö saab tehtud, raamleping lõpetatakse. Pärast seda, kui ta on oodanud kaks kuud uut tööülesannet, võtab ta uue raamlepingu alusel vastu uue kümne kuu pikkuse töö Leedus.

Selles olukorras töötab härra X mõlema lepingu alusel korraga vaid ühes liikmesriigis. Lepingud ei järgnenud teineteisele vahetult ja kummagi lepingu tingimuste põhjal ei olnud võimalik ennustada, kas härra X hakkab ka tegelikult töötama 12 kalendrikuu jooksul ühel ja samal ajal kahes või mitmes liikmesriigis. Ehkki raamlepingu tingimused viitasid sellele, et härra X võib hakata töötama ühel ja samal ajal või vaheldumisi eri liikmesriikides, **ei kajastunud see tema tegelikus töökorralduses**. Tegelikus töökorralduses ei avaldu kahes või mitmes liikmesriigis tehtava töö korrapärasus, seepärast ei käsitleta kõnealust isikut kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisel isikuna, kes töötab tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis.

[26] Vt samuti kohtuasi C-202/97: Fitzwilliam, EKL 2000, lk I-883, punkt 51, ja kohtuasi C-178/97: Banks, EKL 2000, lk I-2005, punkt 38, ning Euroopa Kohtu 4. oktoobri 2012. aasta otsus kohtuasjas C-115/11: Format, 2012, seni veel avaldamata.
[27] Euroopa Kohtu 4. oktoobri 2012. aasta otsus kohtuasjas C-115/11: Format, 2012, seni veel avaldamata.

2. näide

Härra Z elab Ungaris ja töötab aastaringselt kahel töökohal. Ühe aasta novembrist järgmise aasta aprillini töötab ta Austrias suusainstruktorina ühe Austria ettevõtja heaks. Siis naaseb ta Ungarisse, kus ta koristab ühes põllumajandusettevõttes maist oktoobrini köögivilju. Tal on kaks töölepingut, kummagi tööandjaga üks leping.

Selleks et määrata kindlaks, kas kõnealune isik tegutseb tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis või töötab korraga vaid ühes liikmesriigis, peaks prognoositav tegevus olema tööülesanne, mida täidetakse mitme liikmesriigi territooriumil rohkem kui üks kord. Kõnealust isikut käsitletakse isikuna, kes töötab kahes või mitmes liikmesriigis, vaid siis, kui asjaolud osutavad, et tema töökorraldus jääb järgmisel 12 kalendrikuul samaks. Hooajatöö puhul on oluline järgmises töökohariigis teostatavate tegevuste prognoositavus. Kas teise liikmesriigi tööandjaga on juba sõlmitud tööleping? Kui ei, siis kas isiku viimase 12 kuu töökorraldusest nähtub, et selle isiku **töömudel** asjaomases liikmesriigis on **korduva iseloomuga**? Kas teises liikmesriigis toimuvas tegevuses esineb katkestusi ja kas see häirib kahes liikmesriigis töötamise n-ö tavalist töörütmi? Kui töökorralduse puhul ei ole võimalik leida selgeid märke tööülesannete kordumisest, määratakse kohaldatavad õigusaktid kindlaks iga lepingu ja iga liikmesriigi jaoks eraldi, mitte määruse 883/2004 artikli 13 alusel.

Kui leitakse, et isiku töö eri liikmesriikides on ebaregulaarne, kohaldatakse artiklit 13, kuna eri liikmesriikides töötamine on tema töökorralduse lahutamatu osa ja tööperioodide vahed ei ole nii pikad ega sellise iseloomuga, mis muudaks isiku töökorraldust nii, et asjaomast isikut ei saaks enam käsitleda isikuna, kes töötab tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis. Järgneval 12 kalendrikuul kohaldatavate õigusaktide esimesel hindamisel võib muidugi juhtuda, et töökorralduse ebakindluse või ebaregulaarsuse tõttu jõutakse järeldusele, et isik ei tegutse tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis. Ent kui järgmisel 12 kalendrikuul on võimalik kindlaks teha sarnase töömudeli kordumine, võib isikut käsitleda isikuna, kes töötab kahes või mitmes liikmesriigis.

3. näide

Preili Z töötab Itaalias registreeritud tsirkusekompaniis. Tal on kompaniiga tähtajatu leping. Jaanuarist maini sõidab ta tavaliselt koos trupiga ühest liikmesriigist teise, peatudes igas liikmesriigis umbes ühe kuu, ent on keeruline prognoosida, millal ja kus ta töötab.

Ajal, mil elukohajärgsel liikmesriigil tuleb teha otsus kohaldatavate õigusaktide kohta, on **ette näha**, et preili Z tegutseb oma töölepingu alusel tavaliselt välismaal. Tema juhtumit võib seetõttu käsitleda juhtumina, kus tegevus toimub tavaliselt rohkem kui ühes liikmesriigis. Kohaldatavad õigusaktid määratakse kindlaks määruse 883/2004 artiklis 13 sätestatud eeskirjade alusel kooskõlas määruse 987/2009 artikli 14 lõikega 10.

Mitme tegevuse ja lähetamise eristamisel saab määravaks ühes või mitmes liikmesriigis toimuva tegevuse kestus ja iseloom (kas töö on püsiv, ühekordne või ajutine).

Selleks et vältida võimalikku manipuleerimist eeskirjadega, mis mõjutavad õigusaktide kohaldamist, ei võeta kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisel vastavalt määruse 883/2004 artiklile 13 arvesse **väikese mõjuga tegevusi**.

Väikese mõjuga tegevused on sellised tegevused, mis on alalised, kuid ajakulu ja majandusliku kasu poolest väheolulised. Indikaatorina on soovitatav käsitleda väikese mõjuga tegevustena tegevusi, mis hõlmavad alla 5 % töötaja tavapärasest tööajast[28] ja/või alla 5 % tema kogutasust. Ka tegevuse iseloom (nt tegevused, mis on toetavat laadi, mis ei ole sõltumatud, mida tehakse kodus või mis teenivad põhitegevuse huve) võib olla märk sellest, et see on väikese mõjuga. Isikut, kelle tegevused ühes liikmesriigis on väikese mõjuga ning kes töötab ka mõnes teises liikmesriigis, ei saa käsitleda isikuna, kes tegutseb tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis, ning seepärast ei ole tema tegevus hõlmatud määruse 883/2004 artikliga 13. Sellises olukorras käsitletakse isikut **kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramise eesmärgil** isikuna, kes tegutseb ainult ühes liikmesriigis. Kui isik on väikese mõjuga tegevuse alusel liitunud sotsiaalkindlustussüsteemiga, tuleb osamakseid maksta pädevas liikmesriigis kõigi tegevuste kogutulu pealt. See aitab vältida kuritarvitusi, kui näiteks isik on kohustatud töötama väga lühikest aega mõnes teises liikmesriigis, et hoida kõrvale n-ö esimese liikmesriigi õigusaktide kohaldamisest. Sellisel juhul ei võeta väikese mõjuga tegevusi kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisel arvesse. Väikese mõjuga tegevusi tuleb hinnata iga liikmesriigi puhul eraldi ja neid ei saa kokku koondada.

Määruse 987/2009 artiklis 16 sätestatud korda kohaldatakse jätkuvalt kõikide juhtumite suhtes, kus isik tegutseb ühes riigis ja teostab väikese mõjuga tegevust teises riigis. Selle põhjuseks on artikli 16 sõnastus, millest tuleneb, et seda artiklit kohaldatakse sõltumata töömudelist **kõikide juhtude** suhtes, mil isik *tegutseb* kahes või mitmes liikmesriigis.

3. Kuidas määratleda olulist osa tegevusest[29]?

Ühes liikmesriigis toimuv **oluline osa tegevusest** tähendab seda, et selles liikmesriigis toimub kvantitatiivselt märkimisväärne osa töötaja tegevusest, ilma et see peaks tingimata olema suurem osa sellest tegevusest.

Selleks et määrata kindlaks, kas oluline osa töötaja tegevusest toimub liikmesriigis, võetakse arvesse järgmisi soovituslikke kriteeriume:

- tööaeg ja/või
- töötasu

[28] Vastavalt direktiivile 2003/88/EÜ tööaja korralduse teatavate aspektide kohta on tööaeg „iga ajavahemik, mille jooksul töötaja teeb tööd, on tööandja käsutuses ning tegutseb või täidab oma kohustusi kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või tavadega". Selles kontekstis käsitletakse valvekorda, kus töötaja peab olema tööandja määratud kohas füüsiliselt kohal, tervikuna tööajana, olenemata asjaolust, et sellise valvekorra ajal ei täida asjaomane isik pidevalt kutsealaseid tööülesandeid.

[29] Määruse 987/2009 artikli 14 lõige 8.

Üldise hinnangu andmise kontekstis selgub, et kui vähemalt 25 % isiku tööajast kulub elukohajärgses liikmesriigis töötades ja/või vähemalt 25 % isiku töötasust teenitakse elukohajärgses liikmesriigis, on see **märk** sellest, et **oluline osa töötaja kõikidest tegevustest toimub** selles liikmesriigis.

Kuigi tööaega ja/või töötasu tuleb tingimata arvesse võtta, ei ole tegemist ammendava loeteluga ning arvestada võib ka muid kriteeriume. Enne kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramist peavad määratud asutused võtma arvesse kõiki asjakohaseid kriteeriume ning andma isiku olukorrale üldise hinnangu.

Kui määratakse kindlaks, millise liikmesriigi õigusakte kohaldada, **tuleb** lisaks eespool nimetatud kriteeriumidele võtta arvesse järgmise 12 kalendrikuu prognoositavat olukorda[30]. Tulevase käitumise mõõtmise usaldusväärne mõõdupuu on ka senine tegevus ning seega juhtudel, kui ei ole võimalik tugineda plaanitud töömudelitele või töögraafikutele, on mõistlik vaadata tagasi viimase 12 kuu olukorrale ja kasutada seda tegevuse olulise osa hindamiseks. Kui ettevõte on äsja asutatud, võib hindamine põhineda lühemal sobival ajavahemikul.

Näited

Härra X on IT-konsultant. Ta töötab Austrias ja Belgias ettevõtte heaks, mis asub Belgias. Ta elab Austrias, kus toimub vähemalt 25 % tema tegevusest. Kuna tema elukoht on Austrias ja ta täidab nõuet, et oluline osa tegevusest toimub Austrias, kohaldatakse tema suhtes selle riigi õigusakte. Vt eespool punkti 1 alapunkt a. Kui aga tema tööst vähem kui 25 % toimub (või teenitud töötasust on saadud) Austrias, kohaldatakse selle liikmesriigi õigusakte, kus on ettevõtte registrisse kantud asukoht või tegevuskoht (punkti 1 alapunkti b alapunkt i).

Härra P on puusepp. Ta töötab ettevõtte heaks, mille registrisse kantud asukoht on Prantsusmaal ja kust ta saab oma töötasu. Ta elab Hispaanias, ent viimasel 12 kalendrikuul on toimunud seal vaid 15 % tema tegevusest. Tema töömudel on tõenäoliselt sama ka saabuval 12 kalendrikuul. Kohaldatakse Prantsusmaa õigusakte. Vt punkti 1 alapunkti b alapunkt i.

Härra T-le annavad tööd kaks transpordiettevõtet, mille registrisse kantud asukoht on Madalmaades. Härra T ei ole kunagi Madalmaades töötanud. Ettevõtted vahendavad veoautojuhte mitmele rahvusvahelisele transpordiettevõttele. Härra T ei tööta Madalmaades ega ka Poolas, kus ta elab. Kuna oluline osa tema tegevusest ei toimu tema elukohajärgses liikmesriigis ja kuna ta saab kogu oma sissetuleku Madalmaade ettevõtetelt, kohaldatakse selle liikmesriigi õigusakte, kus asub tema tööandjate registrisse kantud asukoht (väljaspool elukohajärgset liikmesriiki, s.t Madalmaades). Vt punkti 1 alapunkti b alapunkti ii.

Preili Z on jurist. Ta töötab kahes õigusbüroos, millest üks asub Itaalias, teine aga Sloveenias, kus Z ka elab. Suurem osa tema tegevusest (40 %) toimub Itaalias ja tema elukohariigis toimuv tegevus (20 %) ei moodusta olulist osa tema tegevusest. Ka Sloveeniast saadav kogutasu ei moodusta 25 % saadavast tasust. Kuna ühe tema

[30] Määruse 987/2009 artikli 14 lõige 10.

tööandja registrisse kantud asukoht on väljaspool tema elukohajärgset liikmesriiki, kohaldatakse Itaalia õigusakte. Vt punkti 1 alapunkti b alapunkt iii.

Preili Y on jurist. Ta töötab Austrias advokaadibüroo heaks, mille tegevuskoht on Austrias, ning Slovakkias teise advokaadibüroo heaks, mille tegevuskoht on Slovakkias. Ta elab Ungaris. Kohaldatakse Ungari õigusakte. Vt punkti 1 alapunkti b alapunkt iv.

4. Oluline osa tegevusest ja rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajad

Nagu juba märgitud, ei ole määruses 1408/71 esitatud rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajate suhtes kohaldatavaid erisätteid kantud üle uutesse määrustesse. Seega kohaldatakse rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajatele samu üldsätteid, mida kohaldatakse isikutele, kes töötavad kahes või enamas liikmesriigis. Erandit kohaldatakse meremeeste ning lennumeeskonna ja salongipersonali liikmete suhtes. **Lisateavet õigusaktide kohta, mida kohaldatakse lennumeeskonna ja salongipersonali liikmete suhtes pärast määruse 465/2012 jõustumist 28. juunil 2012, leiab punktist 4a.**

Juhendi käesoleva punkti eesmärk on selgitada olukorda seoses teatavate töökorraldustega, mida rakendatakse rahvusvahelise transpordi sektoris. Kui siiski esmasel hindamisel selgub, et töötaja teeb olulise osa tööst elukohajärgses liikmesriigis, ei ole asutustel tarvis kohaldada järgmistes punktides esitatud erikriteeriume.

Nimetatud töötajate rühma **tegevuse olulise osa hindamisel** peetakse tööaega sobivaimaks kriteeriumiks, mille alusel otsus langetada. Ühtlasi on selge, et tegevuse jagamine kahe või mitme liikmesriigi vahel ei pruugi transporditöötaja puhul olla alati sama lihtne kui n-ö tavalise piirülese töö puhul. Et määrata kindlaks kohaldatavad õigusaktid sellistel juhtudel, kus elukohajärgses liikmesriigis tehtud töötunde on keeruline hinnata, võib osutuda vajalikuks töökorralduse detailsem uurimine.

Mõnel transporditöötajal on kindlad töögraafikud ja reisimarsruudid ning reisidele hinnanguliselt kuluv aeg on teada. Isik, kes soovib saada otsust kohaldatavate õigusaktide kohta, peab suutma tõendada (nt esitama töögraafikud või reisikalendrid või muu teabe), kuidas tema tegevus jaguneb ajaliselt elukohajärgses liikmesriigis ja teistes liikmesriikides töötamise vahel.

Kui elukohajärgses liikmesriigis kulutatud töötunnid ei ole teada või kui olukorrast tervikuna ei selgu, kas oluline osa tegevusest on toimunud elukohajärgses liikmesriigis, saab selleks, et määrata kindlaks, kas oluline osa tegevusest on või ei ole toimunud elukohajärgses liikmesriigis, kasutada töötundide asemel mõnda muud meetodit. Sel puhul soovitatakse jagada tegevus eri elementideks või juhtumiteks ning otsus tegevuse ulatuse kohta elukohajärgses liikmesriigis tehakse nende elementide osakaalu põhjal juhtumite koguarvust antud ajavahemikul (nagu on selgitatud punktis 3, peaks hinnang põhinema võimalikult suures ulatuses 12 kalendrikuu töömudelitel).

Autoveo puhul tuleb keskenduda veoste laadimisele ja mahalaadimisele ning eri riikidele, kus see toimub, nagu nähtub järgmistest näidetest.

Näide

Veoautojuht elab Saksamaal ja töötab Madalmaade transpordifirma heaks. Töötaja tegevus toimub peamiselt Madalmaades, Belgias, Saksamaal ja Austrias. Antud ajavahemiku, näiteks nädala,[31] jooksul laadib ta veost 5 korda ja laadib maha samuti 5 korda. Elemente on kokku 10 (5 peale- ja 5 mahalaadimist). Antud nädala jooksul toimub laadimine ja mahalaadimine ühe korra Saksamaal, mis on tema elukohariik. See teeb kokku kaks elementi, mis moodustab koguhulgast 20 %, ning on seega märk sellest, et oluline osa tema tegevusest ei toimu elukohariigis. Seega kohaldatakse Madalmaade õigusakte, kuna see on tööandja registrijärgne asukohariik.

Arvestades antud sektoris esinevaid paljusid erinevaid töökorralduse viise, on võimatu leida igasse olukorda sobivat hindamissüsteemi. Tegevuse olulise osa hindamisel on määrustega selgesõnaliselt ette nähtud tööaja ja töötasu hindamine. Ühtlasi on aga määrustega ette nähtud, et neid kahte kasutatakse indikaatoritena isiku olukorrale üldise hinnangu andmise raames. Seepärast võivad kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramise eest vastutavad määratud asutused lisaks määrustes ja käesolevas juhendis esitatutele kasutada ka muid meetmeid, mida nad peavad konkreetses olukorras sobivamaks.

4.a. Kuidas määrata kindlaks õigusaktid, mida kohaldatakse lennumeeskonna ja salongipersonali liikmete suhtes pärast 28. juunit 2012?

Määruses 465/2012,[32] mida kohaldatakse alates 28. juunist 2012, viidatakse „põhibaasile" kui ainukesele otsustavale kriteeriumile lennumeeskonna ja salongipersonali liikmete suhtes kohaldatavate sotsiaalkindlustusalaste õigusaktide kindlaksmääramisel[33]. Mõiste „põhibaas" kasutuselevõtuga lõi seadusandja määruse 883/2004 artikli 11 lõikes 5 õigusliku fiktsiooni, et lihtsustada lennupersonali suhtes kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramist. Kohaldatavad õigusaktid on otseselt seotud „põhibaasiga", kuna see on koht, kus isik füüsiliselt asub ja millega ta on oma töö tõttu tihedalt seotud.

Kõiki uusi lepinguid, mis on sõlmitud lennumeeskonna ja salongipersonali liikmetega pärast 28. juunit 2012, tuleks seepärast hinnata uue artikli 11 lõike 5 alusel. Määruse 987/2009 artikli 19 lõike 1 kohaselt määrab kohaldatavad õigusaktid kindlaks ja

[31] Nädal on võetud aluseks näite lihtsustamiseks. See ei välista 12 kalendrikuu määramist selleks ajavahemikuks. Seda käsitletakse punktis 3.
[32] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. mai 2012. aasta määrus (EL) nr 465/2012, millega muudetakse määrust (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta ja määrust (EÜ) nr 987/2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 rakendamise kord, ELT L 149, 8.6.2012, lk 4.
[33] Põhibaas on operaatori/lennuettevõtja poolt määruse (EMÜ) nr 3922/91 kohaselt kindlaks määratud koht, kus salongipersonali liige tavaliselt alustab ja lõpetab oma vahetust või vahetuste jada ning kus operaator tavatingimustel ei vastuta asjaomase salongipersonali liikme majutamise eest.

annab porditava dokumendi A1 välja liikmesriik, kus asub „põhibaas", kui asjaomasel isikul on üks püsiv põhibaas. Enne 28. juunit 2012 tööle võetud lennumeeskonna ja salongipersonali liikmeid uued eeskirjad ei puuduta, kui nende olukord ei muutu ja nad ei avalda soovi, et nende suhtes kohaldataks uut eeskirja (vt käesoleva juhendi IV osa).

1. näide

Salongipersonali liige võetakse tööle 1. septembril 2012. Ta elab Belgias ja ta töötab Madalmaades Eindhovenis asuvast põhibaasist lennuettevõtja heaks, kelle registrisse kantud asukoht on Ungaris. Vastavalt artikli 11 lõike 5 kohasele uuele eeskirjale kohaldatakse tema suhtes Madalmaade sotsiaalkindlustusalaseid õigusakte. Madalmaade pädev asutus peab teavitama teda ja tema tööandjat Madalmaade õigusaktides sätestatud kohustustest ning pakkuma neile vajalike toimingute täitmisel abi. Madalmaade pädev asutus peab esitama asjaomase isiku või tema tööandja nõudmisel Madalmaade õigusaktide kohaldamise kohta tõendi[34] ning vajaduse korral märkima, mis kuupäevani ja mis tingimustel neid õigusakte kohaldatakse.

Kui lennumeeskonna või pardapersonali liikmel on kaks või enam põhibaasi, mis asuvad eri liikmesriikides, määrab elukohajärgse liikmesriigi määratud asutus kindlaks pädeva riigi määruse 883/2004 artiklis 13 sätestatud kollisiooninormide põhjal[35]. Sama kehtib lennumeeskonna ja pardapersonali liikmete puhul, kellele on määratud vaid paarikuused lühikesed järjestikused tööülesanded eri liikmesriikides (nt kes on palgatud tööjõuagentuuride vahendusel). Kui nad on vahetanud kohaldatavate õigusaktide viimasele kindlaksmääramisele eelnenud 12 kalendrikuul regulaarselt põhibaasi või kui on tõenäoline, et nad seda järgneval 12 kalendrikuul teevad, tuleb nende olukorda hinnata vastavalt määruse 883/2004 artikli 13 lõikele 1. Selliste juhtumite puhul kohaldatakse määruse 987/2009 artiklis 16 sätestatud korda, mis tähendab, et asjaomase isiku suhtes kohaldatavad õigusaktid määrab kindlaks elukohajärgse liikmesriigi määratud asutus.

2. näide

Piloot elab Saksamaal Trieris ja töötab kahe eri lennuettevõtja heaks, kelle registrisse kantud asukohad on Luksemburgis ja Saksamaal. Lennuettevõtja A nimetatud põhibaas on Luxembourgi lennujaam ja lennuettevõtja B põhibaas on Maini-äärse Frankfurdi lennujaam. Määruse 883/2004 artikli 11 lõikega 5 kehtestatud õigusliku fiktsiooni alusel töötab ta kahes liikmesriigis, kus asuvad tema põhibaasid – Saksamaal ja Luksemburgis. Sellisel erandjuhul, kus töötajal on kaks põhibaasi, peab elukohajärgne liikmesriik määrama kohaldatavad õigusaktid kindlaks vastavalt määruse 883/2004 artiklis 13 sätestatud kollisiooninormidele (määruse 987/2009 artikkel 16). See tähendab, et liikmesriigi määratud asutus hindab, kas oluline osa piloodi kogutegevusest toimub Saksamaal. Selleks võib nimetatud asutus võtta

[34] Porditav dokument A1.
[35] Kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramise korda on kirjeldatud määruse 987/2009 artiklis 16.

lennumeeskonna liikmete puhul aluseks õhkutõusmiste ja maandumiste arvu ning nende toimumise kohad. Sõltuvalt selle hindamise tulemusest kohaldatakse juhul, kui oluline osa tegevusest toimub Saksamaal, Saksamaa õigusakte, ja kui olulist osa tegevusest Saksamaal ei toimu, kohaldatakse Luksemburgi õigusakte.

Kui põhibaas näiteks konkreetsete lennujaamade hooajaliste vajaduste tõttu ajutiselt muutub või kui operaator avab mõnes teises riigis uue põhibaasi, ei vahetu automaatselt asjaomase isiku suhtes kohaldatavad õigusaktid. Lühiajaliste tööülesanne puhul võidakse kohaldada lähetamissätteid, mis võimaldavad kuni 24 kuu pikkust lähetust, ilma et tuleks muuta kohaldatavaid õigusakte, tingimusel et lähetamistingimused on täidetud[36].

Kui olukorda ei ole võimalik lahendada lähetamissätete alusel ja põhibaas muutub pidevalt või regulaarselt, ei tähenda see automaatselt lennumeeskonna ja pardapersonali liikmete suhtes kohaldatavate õigusaktide pidevat vahetumist. Määruse 987/2009 artikli 14 lõikest 10 selgub, et õigusaktide kohaldamist hinnatakse järgmise 12 kalendrikuu prognoositava töö põhjal ja need ei peaks põhimõtteliselt kõnealusel perioodil vahetuma. Nagu on öeldud määruse 465/2012 põhjenduses 18b ja sätestatud käesoleva juhendi punktis 6, tuleks vältida nn jojo-efekti. See tähendab, et õigusaktide kohaldamist lennupersonali liikmete suhtes ei tuleks vähemalt õigusaktide viimasele kindlaksmääramisele järgneva 12 kuu jooksul läbi vaadata, tingimusel et asjaomase isiku olukord ei ole oluliselt muutunud, vaid muutunud on ainult tema tavapärased töömudelid.

3. näide

Küprosel registreeritud tööjõuagentuur, mis tegutseb lennundussektoris, võtab augustis tööle piloodi, kes saadetakse kohe tööle ELis tegutseva lennuettevõtja heaks. Lennud on planeeritud vastavalt reisisektori vajadustele. Lennuettevõtja korraldab lende Hispaaniast ning septembris ja oktoobris elab piloot Madridis. Pärast seda saadetakse piloot taas kaheks kuuks Itaaliasse, kus ta töötab ühe teise lennuettevõtja heaks, kelle põhibaas asub Roomas. Piloodi põhibaas muutub eri liikmesriikide vahel sisuliselt iga paari kuu tagant.

See on näide olukorrast, kus kohaldatakse määruse 883/2004 artiklit 13 ja määruse 987/2009 artiklit 16 (eri liikmesriikides asuvatest põhibaasidest teostatavate muutuvate tegevuste vaheldumine kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisele eelneva või järgneva 12 kalendrikuu jooksul). Piloodi elukohajärgne liikmesriik määrab kohaldatavad õigusaktid kindlaks vastavalt määruse 883/2004 artiklile 13 ja neid ei asendata teiste õigusaktidega vähemalt viimasele kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisele järgneva 12 kalendrikuu jooksul (vt määruse 987/2009 artikli 14 lõige 10 ja käesoleva juhendi punkt 6).

[36] Vt määruse 883/2004 artikkel 12, halduskomisjoni otsus A2 ja käesoleva juhendi I osa.

Teises näites määrab kohaldatavad õigusaktid kindlaks piloodi elukohajärgse liikmesriigi määratud asutus ning sõltuvalt punktis 4 nimetatud elementide hindamisest kohaldatakse kas elukohariigi õigusakte või selle riigi õigusakte, kus asub tööandja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht. Eeldades, et oluline osa piloodi tegevusest ei toimu tema elukohajärgses liikmesriigis ning et Küprose tööandja on tegelikult tegutsev ettevõte, nagu on selgitatud punktis 7, kohaldatakse Küprose õigusakte. Väga liikuvate lennupersonali liikmete puhul, kes on leidnud tööd lennundussektoris näiteks tööjõuagentuuride vahendusel, on soovitatav mitte määrata kohaldatavaid õigusakte kindlaks pikemaks perioodiks kui 12 kalendrikuud, et tagada asjaomase isiku töömudelite ja tema suhtes kohaldatavate õigusaktide korrapärane uuesti hindamine.

Lennumeeskonna ja salongipersonali liikmete puhul kasutatav mõiste „põhibaas" on ELi õiguse kohane mõiste. Seda mõistet kasutatakse määruses 883/2004 alusena, et määrata kindlaks kohaldatavad õigusaktid, ja määrust ennast kohaldatakse sel eesmärgil üksnes ELi territooriumil. Mõistet ei saa kohaldada juhul, kui asjaomase isiku põhibaas, kust ta alustab oma lende ELi eri liikmesriikidesse, asub väljaspool ELi, isegi kui isik on ELi kodanik. Sellises olukorras kohaldatakse jätkuvalt kahes või mitmes liikmesriigis töötamise suhtes kohaldatavaid üldiseid kollisiooninorme.

Olukorras, kus ELi kodanik elab kolmandas riigis, kuid töötab lennumeeskonna või salongipersonali liikmena liikmesriigis asuvast põhibaasist, on kõnealune liikmesriik pädev seoses kogu tema tegevusega ELis. Kolmanda riigi kodanik, kes elab seaduslikult mõnes ELi liikmesriigis ja töötab lennumeeskonna või salongipersonali liikmena mõnes teises liikmesriigis asuvast põhibaasist, kuulub määruse (EL) nr 1231/2010[37] artikli 1 reguleerimisalasse. Sellest tulenevalt on määruse 883/2004 artikli 11 lõike 5 alusel pädev see liikmesriik, kus asub asjaomase isiku põhibaas.

5. Millisel ajavahemikul tuleks tegevuse olulist osa hinnata?

Vt punkt 3 „Kuidas määratleda olulist osa tegevusest?"

6. Mida teha siis, kui töögraafikud või töömudelid muutuvad?

On teada, et töökorraldus võib näiteks rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajatel tihti muutuda. Ei oleks otstarbekas ega asjaomase isiku huvides vaadata kohaldatavad õigusaktid läbi iga kord, kui töögraafik muutub. Kui otsus kohaldatavate õigusaktide kohta on tehtud, ei ole seda reeglina ja eeldusel, et tööandja või asjaomase isiku antud teave oli neile teadaolevalt tõene, vähemalt järgneva 12 kuu jooksul vaja läbi vaadata. See ei piira pädeva asutuse õigust vaadata enda tehtud otsus läbi, kui ta leiab, et selline läbivaatamine on õigustatud.

[37] Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määrus (EL) nr 1231/2010, millega laiendatakse määrust (EÜ) nr 883/2004 ja määrust (EÜ) nr 987/2004 kolmandate riikide kodanikele, keda nimetatud määrused veel ei hõlma üksnes nende kodakondsuse tõttu, ELT L 344, 29.12.2010, lk 1 (edaspidi „määrus 1231/2010").

Eesmärk on tagada õiguslik stabiilsus ja vältida nn jojo-efekti, seda eelkõige väga liikuvate töötajate puhul näiteks rahvusvahelise transpordi valdkonnas.

Seega

- Määratakse kindlaks määruse 883/2004 artikli 13 lõike 1 alusel kohaldatavad õigusaktid, mis reeglina jäävad kehtima järgnevaks 12 kalendrikuuks.
- Võetakse arvesse järgneva 12 kalendrikuu prognoositavat olukorda. Olukorra prognoosimiseks hinnatakse töölepingut ja asjaomase isiku kõiki tegevusi, mille teostamist on võimalik tõendi A1 taotlemise ajal ette näha (vt punkt 2).
- Kui miski ei viita sellele, et töömudelid võiksid järgneva 12 kuu jooksul oluliselt muutuda, tugineb määratud asutus üldise hinnangu andmisel töölepingutele ja viimase 12 kuu tööle ning kasutab tulemust järgneva 12 kuu olukorra prognoosimiseks.
- Kui aga asjaomane isik arvab, et tema töömudel on oluliselt muutunud või muutub, võib see isik või tema tööandja nõuda kohaldatavate õigusaktide ümberhindamist enne 12 kuu möödumist.
- Kui varasem töö puudub või töösuhe on kestnud alla 12 kuu, on ainuke võimalus kasutada olemasolevaid andmeid ning küsida kõigilt asjaomastelt isikutelt kogu asjakohast teavet. Praktikas tuleb sel juhul kasutada töösuhte algusest kehtinud töömudeleid või järgneva 12 kalendrikuu prognoositavat tööd.

Tuleb märkida, et selles punktis sätestatud kord on seotud vaid isiku töömudeliga. Kui isiku olukorras toimub 12 kuu jooksul pärast kohaldatavate õigusaktide kohta otsuse tegemist mõni muu oluline muutus, näiteks töö- või elukohavahetus, peab asjaomane isik ja/või tema tööandja või selle liikmesriigi pädev asutus, kus isik töötab, teavitama elukohariigi määratud asutust, nii et kohaldatavate õigusaktide küsimust saab läbi vaadata. Määratud asutus peab kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramise ümber hindama.

Nagu juba märgitud, võib määratud asutus kohaldatavate õigusaktide kohta tehtud otsuse alati läbi vaadata, kui ta leiab, et selline läbivaatamine on õigustatud. Kui teave, mis anti algse kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramise toimingu ajal, ei olnud tahtlikult väär, hakkavad sellisest ülevaatamisest tulenevad muudatused kehtima alates nende tegemise kuupäevast.

7. Kuidas määrata kindlaks registrisse kantud asukoht või tegevuskoht?

Kui rohkem kui ühes liikmesriigis töötav isik ei tegele olulise osaga oma tegevusest elukohajärgses liikmesriigis, kohaldatakse selle liikmesriigi õigusakte, kus asub tema tööandja või tööandjast ettevõtja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht.

Mõiste **„registrisse kantud asukoht või tegevuskoht"** tähendus määruse 883/2004 II jaotise kohaldamisel on määratletud määruse 987/2009 artikli 14 lõikes 5a kui koht, kus võetakse vastu ettevõtja olulised otsused ja kus on juhatuse asukoht.

See määratlus on tuletatud Euroopa Liidu Kohtu kohtupraktikas antud laiaulatuslike suuniste ja muude ELi eeskirjade põhjal. Põhimõtteliselt ei tohi tunnistada selle valdkonna nõudmisi rahuldavaks varitegevust, mille puhul töötajate sotsiaalkindlustus

on seotud ainult haldusega tegeleva ettevõttega, millel puudub tegelik otsustamisõigus. Järgnevad juhised aitavad asutustel hinnata avaldusi, kui neile tundub, et tegemist võib olla variettevõttega.

Maksustamise valdkonnas (kohtuasi C-73/06: Planzer Luxembourg) tegi Euroopa Kohus otsuse, et mõiste „majandustegevuse asukoht" tähendab kohta, kus võetakse vastu äriühingu üldist juhtimist puudutavad põhilised otsused ja toimub keskne juhtimine. Euroopa Kohus kirjeldas seda järgmises sõnastuses:

„Äriühingu majandustegevuse asukoha kindlaksmääramine eeldab mitme teguri arvestamist, mille hulgas on esimestena registrijärgne asukoht, keskjuhtimise asukoht, juhatuse koosoleku pidamise koht ning tavaliselt eelmisega kokkulangev koht, kus otsustatakse äriühingu üldiste majandussuundade üle. Samuti võivad arvesse tulla teised tegurid, nagu peamiste juhatajate elukoht, üldkoosoleku kokkukutsumise koht, raamatupidamis- ja muude dokumentide hoiukoht ning finantstegevuse, eelkõige pangatehingute tegemise peamine koht[38]".

Määruse 987/2009 artikli 14 lõikes 5a esitatud määratluse täpsustusena võib elukohariigi asutus olemasoleva teabe põhjal või tihedas koostöös selle liikmesriigi asutusega, kus asub tööandja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht, võtta arvesse järgmiseid kriteeriume:

- koht, kus on ettevõtja registrisse kantud asukoht ja juhatus;
- ettevõtja liikmesriigis tegutsemise aeg;
- kõnealuse kontori haldustöötajate arv;
- koht, kus sõlmitakse enamik kliendilepinguid;
- kontor, kus määratakse kindlaks ettevõtte tegevuspõhimõtted ja operatiivküsimused;
- koht, kus toimub põhiline finants-, sealhulgas pangandustegevus;
- koht, mis Euroopa Liidu määruste alusel vastutab selle konkreetse valdkonna regulatiivsete nõuetega seotud asjaajamise ja arvestuse pidamise eest, kus ettevõtja tegutseb;
- töötajate töölevõtmise koht.

Kui eelkirjeldatud kriteeriume arvesse võttes ei ole asutused ikkagi suutelised välistama võimalust, et registrisse kantud asukoha puhul on tegemist variettevõttega, kohaldatakse asjaomase isiku suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus asub üksus, millega ta oma tööga seoses on kõige rohkem seotud[39]. Selle üksuse asukohta käsitletakse määruste tähenduses asjaomase isiku tööandjast ettevõtja registrisse kantud asukoha või tegevuskohana.

Kindlaksmääramisel ei tohi unustada, et nimetatud üksus on asjaomase isiku tegelik *tööandja*, kellel on isikuga otsene seos käesoleva juhendi I osa punkti 4 mõistes.

[38] Kohtuasi C-73/06: Planzer Luxembourg, EKL 2007, lk I-5655, punkt 61.

[39] Vt ka kohtuasi C-29/10: Koelzsch, 2011 (seni avaldamata), punktid 42–45. Maanteevedude puhul nõutakse alates 4. detsembrist 2011 kehtivas määruses (EÜ) nr 1071/2009, millega kehtestatakse ühiseeskirjad autoveo-ettevõtja tegevusalal tegutsemise tingimuste kohta ja tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 96/26/EÜ, muu hulgas seda, et autoveo-ettevõtja tegevusalal tegutsevad ettevõtjad peavad toimima liikmesriigis stabiilselt ja tõhusalt. Selleks on vaja ruume, kus hoida dokumente, mis on seotud põhilise äritegevusega, raamatupidamisega, personalijuhtimisega ning sõidu- ja puhkeajaga, samuti kõiki muid dokumente, millele pädev asutus peab juurde pääsema, et kontrollida määruses (EÜ) nr 1071/2009 sätestatud tingimuste täitmist.

8. Milliseid menetlusi peab isik kahes või mitmes liikmesriigis töötades järgima?

Isik, kes töötab tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis, peab sellest teavitama elukohajärgse liikmesriigi määratud asutust[40]. Kui teatise saab eksikombel mõne teise liikmesriigi asutus, saadetakse see viivitamata isiku elukohajärgse liikmesriigi määratud asutusele. Kui kahe või enama liikmesriigi asutuste vahel on erimeelsusi asjaomase isiku elukoha küsimuses, lahendatakse olukord kõigepealt asutuste vahel, kasutades elukohajärgse liikmesriigi kindlaksmääramiseks asjakohast menetlust ja struktureeritud elektroonilisi sõnumeid[41].

Võttes arvesse käesolevas juhendis esitatud menetlusi, peab **elukohajärgse liikmesriigi** määratud asutus määrama kindlaks, millise liikmesriigi õigusakte kohaldada. Kindlaksmääramine peab toimuma viivitamata ning on esialgu ajutine. Seejärel peab elukohajärgne asutus teavitama kindlaksmääramisest kõigi nende liikmesriikide määratud asutusi, kus tegevus toimub ning kus on tööandja registrisse kantud asukoht või tegevuskoht, kasutades selleks sobivaid struktureeritud elektroonilisi sõnumeid. Kohaldatavad õigusaktid muutuvad lõplikuks, kui nende kindlaksmääramist ei vaidlustata kahe kuu jooksul alates ajast, kui elukohajärgse liikmesriigi määratud asutus teavitas sellest teisi määratud asutusi.

Kui asjaomased liikmesriigid on kohaldatavate õigusaktide suhtes juba määruse 987/2009 artikli 16 lõike 4 alusel kokku leppinud, saab lõpliku otsuse teha algusest peale. Sel juhul ajutise otsuse tegemise nõue ei kehti.

Selle liikmesriigi pädev asutus, kelle õigusakte otsustati kohaldada, teatab sellest viivitamata asjaomasele isikule. Asutus võib selleks kasutada kirja või porditavat dokumenti A1 (tõend õigusaktide kohaldamise kohta[42]). Kui pädev asutus teavitab isikut kohaldatavatest õigusaktidest porditava dokumendi A1 abil, võib ta seda teha ajutiselt või lõplikult. Kui asutus kasutab porditavat dokumenti A1 ajutisest kindlaksmääramisest teavitamiseks, peab ta väljastama asjaomasele isikule uue porditava dokumendi A1, kui kindlaksmääramine on saanud lõplikuks.

Asutus võib valida asjaomase isiku teavitamiseks ka lõpliku porditava dokumendi A1. Kui aga kõnealuse liikmesriigi pädevus vaidlustatakse ja lõplik pädevus erineb esialgsest elukohajärgse liikmesriigi määratud asutuse poolt kindlaks määratud pädevusest, tuleb porditav dokument A1 otsekohe tagasi võtta ja asendada porditava dokumendi A1-ga, mille on väljastanud liikmesriik, kes lõpuks pädevaks määrati. Lisateavet porditava dokumendi A1 kohta leiab porditavate dokumentide kasutamise juhisest[43].

Kui isik, kes töötab tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis, ei teavita sellest oma elukohajärgse liikmesriigi määratud asutust, kohaldatakse tema suhtes määruse

[40] Liikmesriikide sotsiaalkindlustusasutuste loend on toodud aadressil http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/.
[41] Inglise keeles SED = structured electronic document. Vt määruse 987/2009 artikkel 4.
[42] Vt määruse 987/2009 artikli 19 lõige 2.
[43] Vt http://ec.europa.eu/social/.

Social Europe

987/2009 artikli 16 sätteid niipea, kui elukohajärgse liikmesriigi asutus isiku olukorrast teada saab.

9. Kuidas käsitleda tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis tegutsevaid füüsilisest isikust ettevõtjaid?

Füüsilisest isikust ettevõtjate kohta, kes tegutsevad tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis, kehtib erisäte, mille järgi isiku suhtes, kes tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis, kohaldatakse:

- elukohajärgse liikmesriigi õigusakte, kui oluline osa tema tegevusest toimub selles liikmesriigis;
- selle liikmesriigi õigusakte, kus asub tema tegevuste huvikese, kui ta ei ela ühes neist liikmesriikidest, kus toimub oluline osa tema tegevusest.

Tegevuse olulise osa ja isiku huvikeskme hindamise kriteeriumid on esitatud punktides 11 ja 13.

10. Millal saab isikut käsitleda tavaliselt tegutsevana füüsilisest isikust ettevõtjana kahes või mitmes liikmesriigis?

Isik, kes „tavaliselt tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana kahes või mitmes liikmesriigis", on eelkõige isik, kes tegeleb korraga või vaheldumisi ühe või mitme eri tegevusega füüsilisest isikust ettevõtjana kahe või enama liikmesriigi territooriumil. Tegevuste iseloom ei ole kindlaksmääramise juures tähtis. Väikese mõjuga või kõrvaltegevusi, mis on ajakulu ja majandusliku kasu poolest väheolulised, ei võeta määruse 883/2004[44] II jaotise alusel kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisel arvesse. Need tegevused lähevad arvese riiklike sotsiaalkindlustusalaste õigusaktide kohaldamise seisukohalt; kui isik on väikese mõjuga tegevuse alusel sotsiaalkindlustussüsteemiga liitunud, tuleb osamakseid maksta pädevas liikmesriigis kõigi tegevuste kogutulu pealt.

Tuleb hoolikalt jälgida, et ei aetaks segamini määruse 883/2004 artikli 12 lõikes 2 sätestatud ajutisi lähetusi ning sätteid, milles käsitletakse isikuid, kes tegelevad sarnase tegevusega kahes või enamas liikmesriigis. Esimesel juhul täidab isik teises liikmesriigis piiratud aja jooksul ühekordset tööülesannet. Teisel juhul on tegutsemine teises liikmesriigis tavaline osa füüsilisest isikust ettevõtja tegevusest.

11. Kuidas määratletakse olulist osa tegevusest füüsilisest isikust ettevõtjana?

„Oluline osa tegevusest füüsilisest isikust ettevõtjana" elukohajärgses liikmesriigis tähendab, et selles liikmesriigis toimub kvantitatiivselt märkimisväärne osa füüsilisest isikust ettevõtja tegevusest, ilma et see peaks tingimata olema suurem osa sellest tegevusest.

[44] Määruse 987/2009 artikli 14 lõikes 5b on sätestatud, et määruse (EÜ) nr 883/2004 artikliga 13 hõlmatud olukordades ei tuleks arvesse võtta väikese mõjuga tegevusi.

Selleks et määrata kindlaks, kas oluline osa tegevusest füüsilisest isikust ettevõtjana toimub liikmesriigis, **tuleb** arvesse võtta järgmisi kriteeriume:

- käive;
- tööaeg;
- pakutavate teenuste arv ja/või
- tulu.

Kui üldise hinnangu andmise kontekstis selgub, et vähemalt 25 % nimetatud kriteeriumidest on täidetud, on see märk sellest, et oluline osa kõikidest isiku tegevustest toimub elukohajärgses liikmesriigis.

Kuigi neid kriteeriume tuleb tingimata arvesse võtta, ei ole tegemist ammendava loeteluga ning võidakse arvestada ka muid kriteeriume.

Näide

Müürsepp X tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana Ungaris, kus ta ka elab. Mõnel nädalavahetusel pakub ta oma teenuseid füüsilisest isikust ettevõtjana Austria põllumajandusettevõttele. Müürsepp X töötab 5 päeva nädalas Ungaris ja maksimaalselt 2 päeva nädalas Austrias. Seega toimub oluline osa tema tegevusest Ungaris ja kohaldatakse Ungari õigusakte.

12. Milliseid menetlusi peab füüsilisest isikust ettevõtja kahes või mitmes liikmesriigis töötades järgima?

Menetlused, mida tuleb järgida kahes või mitmes liikmesriigis töötava füüsilisest isikust ettevõtja suhtes kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramiseks, on samad, mis kehtivad palgatöötaja suhtes, nagu kirjeldatud eespool punktis 8. Füüsilisest isikust ettevõtja peab ise võtma ühendust elukohajärgse liikmesriigi asutusega.

13. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kus asub tegevuste huvikese?

Kui isik ei ela üheski liikmesriikidest, kus toimub oluline osa tema tegevusest, kohaldatakse tema suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus asub tema tegevuste huvikese.

Tegevuste huvikeskme kindlaksmääramisel tuleb võtta arvesse kõiki selle isiku ametialase tegevuse aspekte, eriti **järgmisi kriteeriume**:

- alaliste rajatiste asukoht, kus kõnealune isik tegutseb;
- tegevuste tavapärane iseloom või kestus;
- osutatud teenuste arv ning
- kõigist asjaoludest ilmnev asjaomase isiku kavatsus.

Lisaks nimetatud kriteeriumidele tuleb selle kindlaksmääramisel, millise liikmesriigi õigusakte kohaldada, võtta arvesse ka järgneva 12 kalendrikuu prognoositavat

olukorda. Arvesse võib võtta ka senist tegevust, kui see annab füüsilisest isikust ettevõtja tegevusest piisavalt usaldusväärse pildi.

Näited

Preili XY on füüsilisest isikust ettevõtja. 60 % tema tegevusest toimub Austrias ja 40 % tema tööajast kulub töötamisele füüsilisest isikust ettevõtjana Slovakkias. XY elab Austrias. Kohaldatakse Austria õigusakte, kuna oluline osa tema tegevusest toimub tema elukohajärgses liikmesriigis.

Härra Z on füüsilisest isikust ettevõtja. Osa tema tegevusest toimub Belgias ja osa Madalmaades. Ta elab Saksamaal. Tal puudub alaline kindel tööruum. Ta töötab aga peamiselt Madalmaades ja teenib seal suurema osa tulust. Ta kavatseb rajada oma äri Madalmaadesse ja on omandamas püsivat tööruumi. Ehkki oluline osa härra Z-i tegevusest ei toimu Madalmaades, nähtub asjaoludest, sealhulgas tema tulevikuplaanidest, et ta kavatseb teha Madalmaadest oma tegevuse huvikeskme. Härra Z-i suhtes kohaldatakse Madalmaade õigusakte.

14. Kuidas käsitleda isikut, kes teeb palgatööd ja tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana eri liikmesriikides?

Isiku suhtes, kes tavaliselt töötab või tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana eri liikmesriikides, kohaldatakse selle liikmesriigi õigusakte, kus ta teeb palgatööd. Kui lisaks tegutsemisele füüsilisest isikust ettevõtjana töötab isik rohkem kui ühes liikmesriigis, kohaldatakse tema suhtes määruse 883/2004 artikli 13 lõikes 1 esitatud kriteeriume, mida on kirjeldatud punktis 1, et määrata kindlaks, milline liikmesriik on pädev tema tegevuse puhul palgatöötajana.

III osa. Elukoha kindlaksmääramine

1. Millistel juhtudel omab isiku elukoht määruse 883/2004 kohaselt tähtsust?

Määruses (EÜ) nr 883/2004 sätestatud kollisiooninormid põhinevad peamiselt *lex loci laboris* põhimõttel. See tähendab, et üldjuhul kohaldatakse liikmesriigis töötava või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutseva isiku suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus ta aktiivselt tegutseb (määruse 883/2004 artikli 11 lõike 3 punkt a).

Siiski kohaldatakse *lex domicilii*'d, st elukohajärgse riigi õigusakte juhul, kui

- isik ei tegele majandustegevusega (nt pensionärid, lapsed, õpilased) vastavalt määruse 883/2004 artikli 11 lõike 3 punktile e või
- kui isik teostab majandustegevust kahes või enamas liikmesriigis või kui töötajal on mitu tööandjat (määruse (EÜ) nr 883/2004 artikkel 13)[45].

Elukoht omab kollisiooninormina suurt tähtsust ka hüvitiste võimaliku kattumise korral.

Artikkel 17: muus liikmesriigis kui pädev liikmesriik elava isiku õigus mitterahalistele haigushüvitistele;
Artikkel 23: pensionäride õigus mitterahalistele haigushüvitistele;
Artikkel 58: lisahüvitise määramine;
Artikkel 65: muus liikmesriigis kui pädev liikmesriik elava töötu isiku õigus töötushüvitistele;
Artikkel 67: teises liikmesriigis elavate pereliikmete õigus perehüvitistele;
Artikkel 68: perehüvitistele prioriteetsuse määramise eeskirjade kattumise puhul;
Artikkel 70: mitteosamakselised rahalised erihüvitised.

2. Kuidas määratletakse elukoha mõistet?

Määruse 883/2004 artikli 1 punktides j ja k eristatakse mõisteid „elukoht" ja „viibimine": „elukoht" on määratletud kui koht, kus isik *tavaliselt* elab, „viibimine" aga *ajutiselt* elamine.

Euroopa Kohus leidis, et elukohajärgne liikmesriik selles tähenduses on „riik, kus asjaomased isikud alaliselt elavad ja kust on leitav nende peamine huvikese." Kohus lisas, et selles kontekstis tuleks arvesse võtta eelkõige töötaja perekondlikku olukorda; põhjuseid, mis on ta viinud kolimiseni; elamise kestus ja järjepidevus; asjaolu (kui see on nii), et tal on stabiilne töökoht ja tema kavatsust nii, nagu see ilmneb kõigist asjaoludest[46].

[45] Välja arvatud juhul, kui muud elemendid on kõnealuse artikli alusel määravad.
[46] Kohtuasi C-90/97: Swaddling, EKL 1999, lk I-1075, punkt 29.

Peamise huvikeskme määratlemisel tuleb lähtuda faktidest, võttes arvesse kõiki asjaolusid, mis osutavad isiku elukohariigi tegelikule valikule[47].

Sellisel elukoha mõiste määratlusel on üleliiduline tähendus,[48] st seda kohaldatakse *per definitionem* ühetaoliselt määrustega 883/2004 ja 987/2009 ette nähtud kõikide hüvitiste suhtes[49]. See tähendab, et kui neis kahes määruses viidatakse mõistele „elukoht", kehtib käesolev Euroopa määratlus määruste kõikide sätete kohta, mis on ette nähtud võimalike kollisioonide lahendamiseks.

Kuna aga need määrused ei ühtlusta, vaid üksnes koordineerivad liikmesriikide sotsiaalkindlustussüsteeme, võivad liikmesriigid põhimõtteliselt kehtestada (oma siseriiklikes õigusaktides) erihüvitise või kindlustuse saamise õigusele täiendavad tingimused teatud sotsiaalkindlustussüsteemis eeldusel, et need kriteeriumid on kooskõlas ELi õigusega, eriti võrdse kohtlemise põhimõtte ja sisserännanud isikute diskrimineerimise keeluga. Kui sellised täiendavad tingimused on seotud minimaalse elamisperioodiga, nähakse määruse 883/2004 artiklis 6 ette, et teises liikmesriigis täitunud perioode võetakse vajalikul määral arvesse.

Täiendavad tingimused võivad tuleneda ka asjaolust, et siseriiklike õigusaktide kohaselt peab mõiste „elukoht" olema liikmesriigis kooskõlas elukoha riikliku määratlusega. Selline riiklik määratlus võib nõuda vähem, erinevaid või täiendavaid kriteeriume, nt õigus hüvitisele, mis peavad ühtlasi olema kooskõlas ELi õigusega[50].

Mõistet „viibimine"[51] iseloomustab selle ajutisus ja isiku kavatsus naasta oma elukohta niipea, kui teises riigis viibimise eesmärk on täidetud. „Viibimine" eeldab seega asjaomase isiku füüsilist viibimist väljaspool oma alalist elukohta.

Kuna kohaldatavate õigusaktide eeskirjades lähtutakse põhimõttest, et iga määruste kohaldamisalasse kuuluva isiku suhtes kohaldatakse üksnes ühe liikmesriigi õigusakte,[52] saab sellest põhimõttest järeldada, et igal sellisel isikul võib olla määruste tähenduses ainult <u>üks</u> elukoht[53].

Samuti saab järeldada, et igal sellisel isikul <u>peab olema</u> elukoht, sest vastasel juhul võib tekkida kohaldatavate õigusaktidega seotud negatiivne konflikt, mida tahetakse määrustega ära hoida.

See elukoht ei pea tingimata jääma määruste territoriaalsesse kohaldamisalasse, st see võib olla ka kolmandas riigis (nt ettevõtte esindaja või muu reisiv töötaja, kelle alaline elukoht asub kolmandas riigis ja kes reisib eri liikmesriikides ärilistel eesmärkidel, kuid naaseb reiside vaheaegadel oma elukohariiki[54]).

[47] Kohtuasi C-76/76: Di Paolo, EKL 1977, lk 315, punktid 17–20 ja kohtuasi C-102/91: Knoch, EKL 1992, lk I-4341, punktid 21 ja 23.
[48] Kohtuasi C-90/97: Swaddling, EKL 1999, lk I-1075, punkt 28.
[49] Elukoha mõiste on määruste 1408/71 ja 574/72 kohaldamise eesmärgil sama.
[50] Seoses alalise elukoha nõude kehtestamisega viidatakse kohtuasjale C-140/12: Brey (kohtulahendite kogumikus veel avaldamata) ja Euroopa Kohtu muule praktikale kõnealuses küsimuses.
[51] Või mis tahes viibimise vorm liikmesriigis, mis ei ole alaline elukoht.
[52] Määruse 883/2004 artikli 11 lõige 1.
[53] Kohtuasi C-589/10: Wencel (kohtulahendite kogumikus veel avaldamata), punktid 43–51.
[54] Kohtuasi C-13/73: Hakenberg, EKL 1973, lk 935, punktid 29–32.

3. Kriteeriumid elukoha kindlaksmääramiseks

Selleks et kehtestada kriteeriumid elukoha kindlaksmääramiseks määruse 883/2004 artikli 1 lõike j tähenduses, mille on kindlaks teinud Euroopa Kohus, on seadusandja sätestanud määruse 987/2009 artiklis 11 normi, mis on ette nähtud isiku elukoha kindlaksmääramiseks „kui kahe või enama liikmesriigi asutuste vahel on erimeelsusi". Kõnealuse uue artikli eesmärk on näha ette vahend, millega tagatakse see, et erandkorras, kus kaks asutust ei suuda isiku elukoha suhtes kokkuleppele jõuda, on alati üks liikmesriik, mida saab tuvastada elukohariigina.

Selleks et määrata kindlaks asjaomase isiku **huvikese**, tuleb kõnealustel asutustel vastavalt määruse (EÜ) nr 987/2009 artikli 11 lõikele 1 ühiselt anda üldhinnang kogu asjakohaste faktidega seotud kättesaadava teabe kohta, mis võib vajaduse korral hõlmata mitmeid kriteeriume.

Elukoha kindlaksmääramise kriteeriumid on selgesõnaliselt mittetäielikud („eriti" Euroopa Kohtu sõnastuses Swaddlingu kohtuasjas ja „võivad hõlmata", nagu on osutatud määruse 987/2009 artiklis 11) ja neid kohaldatakse isiku elukoha kindlaksmääramisel:

- pereolud (perekonnaseis ja perekondlikud sidemed);
- asjaomases liikmesriigis viibimise kestus ja järjepidevus[55];
- tööhõive olukord (mis tahes teostatavate tegevuste olemus ja eripära, eelkõige koht, kus isik tavaliselt neid tegevusi teostab, tegevuse stabiilsus ning mis tahes töötegemiseks sõlmitud lepingu kestus);
- tasustamata tegevuse teostamine;
- õpilaste puhul tuluallikas;
- elukoha olukord, eelkõige see, kui alaline see elukoht on;
- liikmesriik, mida peetakse maksustamise tähenduses isiku elukohaks.
- kolimise põhjused;
- kõigist asjaoludest ilmnev kavatsus.

Nende kriteeriumide alusel eristatakse alalise elukoha objektiivsete omadustega seotud elemente, nagu liikmesriigi territooriumil viibimise kestus ja järjepidevus, ja isiku olukorraga seotud elemente. Kõik need elemendid on puhtalt faktilised kriteeriumid, st neid tuleb hinnata sõltumata nende õiguspärasusest (nt tasustatud tegevuse olemust ja eripära arvestatakse ka ebaseadusliku töötamise puhul).

Asjaomase isiku kavatsust tuleb hinnata selle põhjal, kuidas see ilmneb kõigist asjaoludest. See tähendab, et seda peab toetama faktiline tõendusmaterjal, st seda saab arvesse võtta üksnes siis, kui seda toetavad objektiivsed faktid ja asjaolud. Pelgast väitest, et isik leiab või tahab, et tema elukoht on konkreetses kohas, ei piisa.

Kui kohaldatakse määruse 987/2009 artiklit 11, st juhul kui kahe või enama liikmesriigi asutused on isiku elukoha määramise suhtes eriarvamusel ja asjaomastel faktidel põhinevate eri kriteeriumite hindamisega ei kaasne selget lahendust, sätestatakse määruse 987/2009 artikli 11 lõikes 2, et lõpliku otsuse määrab asjaomase isiku kavatsus.

[55] Siiski ei ole võimalik nõuda teatud minimaalset elamisperioodi; kohtuasi C-90/97: Swaddling, EKL 1999, lk I-1075, punkt 30.

Isikut, kes kolib teise riiki, kaotades oma päritoluriigiga kõik sisulised seosed, ei saa enam pidada seal elavaks isegi siis, kui ta kavatseb sellesse riiki naasta. See kehtib näiteks juhul, kui teisale siirdunud isikust ei jää päritoluriiki maha ühtegi pereliiget, maja ega üürikorterit või aadressi, mille kaudu temaga päritoluriigis ühendust saada.

Eespool kirjeldatud elukoha kindlaksmääramise elemendid või kriteeriumid on mitteammendavad. Neid kohaldatakse üksnes vajadusel, st kõiki kriteeriume ei saa igas olukorras kasutada. Need on saadud Euroopa Kohtu asjaomasest kohtupraktikast ja määruse 987/2009 artikli 11 lõikest 1, kuid rolli võivad mängida ka muud kriteeriumid.

Sageli asutused lihtsalt eeldavad, et isiku elukoht on identne kohaga, mille isik on teatanud oma koduaadressina. Kuigi registreerimist võib arvestada kui märki isiku kavatsusest, ei ole see sugugi määrav ja seda ei saa kasutada ka eeltingimusena, mis võimaldaks kinnitada, et isik elab ühes konkreetses kohas.

Kuigi Euroopa Kohtu ja määruse 987/2009 artikli 11 lõikes 1 sätestatud kriteeriumid ei ole alati sama kaalukad või olulised, puudub nendevaheline hierarhia. Ei ole ühest ja lihtsat kriteeriumit, mida saaks pidada määravaks. Seega tuleb iga üksikjuhtumit hinnata vastavalt selle eriomadustele, mis tehakse kindlaks kõikide asjaomaste faktide ja asjaolude üldise hindamise tulemusena.

4. Mõned näited, mille puhul võib elukoha kindlaksmääramine olla keeruline

Isiku elukohta võib olla eriti keeruline kindlaks määrata kahte liiki olukorras:

a) väga liikuvate isikute puhul, kes liiguvad tihti ühest liikmesriigist teise või kes elavad samaaegselt kahes või enamas liikmesriigis (= mitme võimaliku elukoha vaheline positiivne konflikt), ja

b) ebastabiilsetes tingimustes elavate isikute puhul, nt ajutine majutus, haiglas, õpilaskodus või vanglas viibimine, mida isik võib pidada üksnes ajutiseks olukorraks, kuid tal ei ole mujal alalist elukohta ega aadressi (negatiivne konflikt ilmse alalise elukoha puudumise korral).

Järgnevad **näited** on mõeldud üksnes juhiste ja täiendavate selgituste andmiseks mõnedes lihtsustatud olukordades. Need ei vabasta asjaomast asutust hindamast iga üksikjuhtumit vastavalt selle eriomadustele ja asjaoludele.

Näidete eesmärk on juhtida tähelepanu eriomadustele, mis võivad paljudel juhtudel olla ühised, kuigi enamik päriselu juhtumeid hõlmab enamat kui lihtsalt üks eriomadus, ja näidata, kuidas neid omadusi tuleks elukohaga seotud küsimustes hinnata. Samas ei hinnata ega järeldata näidetes, millise riigi õigusaktid on konkreetses olukorras kohaldatavad või milline riik vastutab hüvitiste maksmise eest.

Nende abil näidatakse põhjendusi, mis võivad viia olemasoleval teabel põhinevate konkreetsete lahendusteni, kuid need ei välista, et kõigi asjaomaste faktide ja asjaolude üldhinnang võiks viia erineva tulemuseni, mis on tingitud juhtumi

täiendavatest või erinevatest aspektidest. Samuti on oluline märkida, et näidetes kirjeldatakse olukorda konkreetsel hetkel ja elukoha hindamine võib olla erinev, kui olukord püsib pikemat aega või asjaolud muul viisil aja jooksul muutuvad.

4.1. Piirialatöötajad

Härra A on koos oma naise ja kahe lapsega Belgias elav Belgia kodanik. Ta töötab Prantsusmaal, kus ta üürib korterit. Tavaliselt naaseb ta igal nädalavahetusel oma pere juurde.

Hinnang
Härra A veedab suurema osa ajast Prantsusmaal. See on ka koht, kus asub tema püsiv töökoht ja peamine tegevusala. Teisalt osutavad tema eluasemekorraldus ja perekondlik olukord selgelt asjaolule, et tema huvikese asub jätkuvalt Belgias. Tal on tihedad sidemed oma perekonna ja oma pere koduga, kuhu ta nädalavahetustel regulaarselt naaseb. See näitab, et ta kavatseb viibida Prantsusmaal üksnes ajutiselt ja üksnes niikaua, kui see on tema töö tõttu vajalik.

Järeldus
Kuna härra A kavatseb Prantsusmaal üksnes ajutiselt viibida ja ta säilitab sel ajal oma perega Belgias tihedaid sidemeid, on tema peamine huvikese ja seega alaline elukoht endiselt Belgias. Härra A on määruse 883/2004 artikli 1 lõike f tähenduses tüüpiline piirialatöötaja[56].

4.2. Hooajatöötaja

Härra B on Poola õpilane, kes töötab alates jõuludest kuni aprillini Austria suusakeskuse hotellis kelnerina. Sel ajal ööbib ta väikeses ruumis samas hotellis, kus ta töötab. Pärast seda perioodi tahab ta naasta Poola oma vanematekoju.

Hinnang
Erinevalt eelmisest näitest ei külasta härra B hooajatöö ajal regulaarselt oma kodumaad. Samas osutab tema eluasemekorraldus Austrias selgelt tõigale, et ta ei kavatse seal alaliselt elada. Ta viibib Austrias üksnes oma töö pärast. Tal ei ole püsivat alalist töökohta, vaid üksnes tähtajaline tööleping. Samuti osutab tema kavatsus naasta pärast töösuhte lõppemist kodumaale, mida kinnitavad tema eluasemekorralduse ja töötingimuste tegelikud asjaolud, sellele, et tema alaline elukoht on olnud alati Poolas.

Järeldus
Sarnaselt enamike hooajatöötajatega, viibib härra B oma töökohamaal üksnes ajutiselt ja säilitab seega hooajatöö ajal oma elukoha kodumaal.

4.3. Lähetatud töötajad (A)

Härra C elab oma perega Prantsusmaal. Tema tööandja lähetab ta kaheks aastaks Belgiasse tööle. Riigipühade ajal naaseb ta Prantsusmaale oma pere juurde. Vastavalt Prantsusmaa ja Belgia vahelisele maksulepingule maksab ta esimese kuue kuu eest

[56] Kohtuasi 76/76: Di Paolo, EKL 1977, lk 315, punktid 17–20.

tulumaksu Prantsusmaale ja ülejäänud aja eest Belgiale. Pärast töölähetuse lõppemist Belgias kavatseb ta naasta oma pere juurde Prantsusmaal.

Hinnang
Lähetus on ajaliselt piiratud ja seepärast oma olemuselt ajutine. Samuti osutab asjaolu, et härra C perekond elab jätkuvalt tema lähetuse ajal Prantsusmaal, sellele, et tema alaline elukoht päritoluriigis säilib ka lähetusperioodi jooksul.
Seda ei muuda ka asjaolu, et maksulepingud sätestavad tavaliselt maksude maksmise päritoluriigis üksnes esimese kuue lähetuskuu jooksul ja pärast seda perioodi töökohariigis.

Järeldus
Härra C elukoht asub jätkuvalt tema päritoluriigis (Prantsusmaa) ka lähetuse ajal.

4.4. Lähetatud töötajad (B)

Härra D elab oma perega Prantsusmaal. Tema tööandja lähetab ta kaheks aastaks Belgiasse tööle. Ta üürib oma maja Prantsusmaal teisele perekonnale välja ja kolib koos perega uude elukohta Belgias.

Hinnang
Erinevalt eelmisest näitest kolib härra D koos oma perega lähetusperioodiks uude töökohariiki. Kuna ta on oma maja Prantsusmaal teisele perekonnale välja üürinud, ei naase ta sinna regulaarselt.

Järeldus
Härra D perekondlik ja tööhõive olukord osutavad, et tema huvikese on sisuliselt üle kandunud Belgiasse ja seega asub tema elukoht lähetusperioodi jooksul Belgias.

4.5. Õpilased (A)

Härra E on õpilane. Tema vanemad elavad Belgias, kuid ta õpib Pariisis, kus ta on üürinud väikese korteri. Tema õpinguid rahastavad tema vanemad. Ta naaseb igal nädalavahetusel oma vanemate juurde.

Hinnang
Härra E õpingud kujutavad endast tasustamata tegevust, mis on üks määruse 987/2009 artikli 11 lõikes 1 loetletud teguritest. Samas aga rahastavad tema õpinguid tema vanemad, kellest ta on endiselt sõltuv. Õpilaste puhul on nende tuluallikas lisatud määruse (EÜ) nr 987/2009 artikli 11 lõikesse 1 erikriteeriumina, millega tuleb arvestada.

Järeldus
Asjaolu, et härra D naaseb regulaarselt igal nädalavahetusel oma vanematekoju ja teda peavad endiselt ülal vanemad, kes rahastavad ka tema õpinguid, osutab selgelt, et tema alaline elukoht asub endiselt Belgias, kus elavad tema vanemad.

4.6. Õpilased (B)

Härra F on õpilane. Tema vanemad elavad Belgias, kuid ta viibib oma õpingute ajal Pariisis, kus ta on üürinud väikese korteri. Tal on õigus saada Prantsusmaa stipendiumi, mis katab kõik tema kulud. Ta veedab enamiku nädalavahetustest Prantsusmaal sõprade seltsis.

Hinnang
Selles olukorras räägib enamik määruse 987/2009 artikli 11 lõikes 1 loetletud tegureid (tasustamata tegevused, tuluallikas, eluasemekorraldus) eelduse kasuks, et härra F-i huvikese on liikunud Prantsusmaale.

Järeldus
Kuna härra F teenib elatist Prantsusmaal ja elab seal iseseisvalt, võib Prantsusmaad pidada tema elukohaks.

4.7. Pensionärid (A)

Härra G on Saksa pensionär. Tal on Saksamaal aiaga maja. Ta veedab koos abikaasaga enamiku oma puhkustest Hispaanias. Pärast pensionile jäämist ostavad nad Hispaania suvituskohas väikese korteri, kus nad olid veetnud enamiku oma puhkusest. Nüüd elavad nad pool aastat oma Hispaania korteris ja pool aastat oma Saksamaa majas.

Hinnang
Sellises olukorras ei anna Saksamaal või Hispaanias viibimise kestus ja järjepidevus ega perekondlik olukord selget vastust. Võiks eeldada, et härra G vahetab oma elukohta iga kuue kuu järel, kuid sellist eeldust kahest vahelduvast elukohast aasta jooksul tuleks vältida.

Asjaolud, et härra G-l ja tema abikaasal on Saksamaal maja ja Hispaanias üksnes väike korter, et nad on Saksamaa kodanikud ja veetnud suurema osa oma aktiivsest elust peamiselt Saksamaal ning saavad üksnes Saksamaa pensioni, räägivad eelduse kasuks, et nende lähimad sidemed, st nende isiklike, sotsiaalsete ja majanduslike huvide kese on seotud Saksamaaga isegi perioodidel, mil nad viibivad Hispaanias.

Järeldus
Härra G ja tema abikaasa elukoht on jätkuvalt Saksamaal isegi nendel perioodidel, kui nad elavad Hispaanias.

4.8. Pensionärid (B)

Ühendkuningriigi kodanik härra H otsustab pensionile jäädes koos abikaasaga kolida Portugali. Ta ostab Portugalis maja, ent jätab alles ka oma maja Ühendkuningriigis, kus elab nüüdsest nende tütre pere. Samas ei pea nad uut maja Portugalis oma elukohaks ja eeldavad, et nende elukoht asub endiselt Ühendkuningriigis.

Hinnang
Erinevalt eelmisest juhust veedavad härra H ja tema abikaasa suurema osa ajast Portugalis. Neil on endiselt maja Ühendkuningriigis, kuid selles elavad nende laste

pered. Nad võivad küll säilitada mõned kultuurilised ja majanduslikud seosed Ühendkuningriigiga, kus nad on üles kasvanud, veetnud suurema osa oma aktiivsest elust ja kust nad saavad pensioni, kuid asjaolu, et nende kodu asub tegelikult täielikult Portugalis, on kaalukam.

Järeldus
Vaatamata nende väljendatud vastupidisele kavatsusele, tuleb härra H ja tema abikaasa elukohaks pidada Portugali.

4.9. Väga liikuvad mitteaktiivsed isikud (A)

Härra I on vallaline ja töötu. Tööotsingu eesmärgil lahkub ta oma perekonna kodust ja kolib teise liikmesriiki, kus tal puudub registreeritud elukoht ja püsiv töökoht, kuid ta ööbib oma sõbra korteris. Ta püüab teenida elatist tänaval muusikat mängides ja raha kogudes.

Hinnang
Härra I-l ei ole tihedaid sotsiaalseid ega majanduslikke sidemeid selles liikmesriigis, kus ta elab. Samuti puudub tal selles riigis stabiilne elukoht ja aadress. Seega saab eeldada, et tema elukoht on jätkuvalt seal, kus elab tema perekond, sest see on tema olukorras kõige stabiilsem näitaja.

Järeldus
Härra I elukoht on teises liikmesriigis viibimise ajal tema päritoluriigis.

4.10. Väga liikuvad mitteaktiivsed isikud (B)

Härra J on vallaline ja töötu. Tööotsingu eesmärgil lõpetab ta päritoluriigis oma korteri üürilepingu ja läheb teise liikmesriiki, võttes kaasa kõik oma isiklikud asjad. Ta ei säilita oma päritoluriigi aadressi ja kinnitab, et ei kavatse sinna naasta.

Hinnang
Härra J-l ei ole tihedaid sotsiaalseid ega majanduslikke sidemeid selles liikmesriigis, kus ta nüüd elab. Samuti puudub tal selles riigis stabiilne elukoht ja aadress. Samas on ta kaotanud kõik seosed oma päritoluriigiga ja ka seal ei ole tal enam alalist elukohta. Tema väljendatud kavatsust toetavad seega tegelikud asjaolud.

Järeldus
Kuigi härra J võib lugeda oma praegust viibimist sõbra korteris üksnes ajutiseks lahenduseks, tuleb seda määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 1 lõike j tähenduses pidada tema alaliseks elukohaks, sest ta ei ole säilitanud ühtegi sidet ega märkimisväärset seost muu kohaga ja seega ei saa tema elukoht olla mujal.

IV osa. Üleminekusätted

1. Kas kehtivad mingid erikorraldused, kui kohaldatavate õigusaktide üle on määruse 1408/71 või määruse 883/2004 alusel enne 28. juunit 2012 juba otsustatud?

Määruse 883/2004 artikli 87 lõikes 8 ja artiklis 87a on sätestatud, et kui uue määruse kasutuselevõtmise tulemusena tuleks isiku suhtes kohaldada mõne muu liikmesriigi kui selle liikmesriigi õigusakte, mis on vastavalt määrusele 1408/71 või enne 28. juunit 2012 vastavalt määrusele 883/2004 juba kindlaks määratud, jääb varasem otsus kehtima, tingimusel et asjaomane olukord ei muutu.

Artikli 87 lõike 8 ja artikli 87a kohaldamise esimene tingimus on see, et määruse 883/2004 või määruse 465/2012 jõustumise tulemusena tuleks isiku suhtes kohaldada mõne muu liikmesriigi kui selle liikmesriigi õigusakte, mis on vastavalt määruse 1408/71[57] II jaotisele või enne 28. juunit 2012 vastavalt määruse 883/2004 II jaotisele juba kindlaks määratud.

Artikli 87 lõike 8 ja artikli 87a kohaldamise teine tingimus on, et asjakohane olukord ei muutu.

Selle sätte eesmärk on vältida uuele määrusele üleminekul kohaldatavate õigusaktide ulatuslikku muutmist ning võimaldada asjaomasele isikule seoses kohaldatavate õigusaktidega n-ö pehmet maandumist, juhul kui määruse 1408/71 või määruse 883/2004 eelmise sõnastuse alusel kohaldatavate õigusaktide (pädev liikmesriik) ja määruse 883/2004 muudetud eeskirjade alusel kohaldatavate õigusaktide vahel esineb lahknevus.

Halduskomisjonis toimunud arutelust ilmnes, et kõik määratud asutused peavad kehtestama lihtsad reeglid ning neid ühtselt kohaldama, et kasutatavaid kriteeriume tajutaks õiglaste, täidetavate ja läbipaistvatena.

Määruse 1408/71 alusel väljastab pädeva liikmesriigi määratud asutus asjaomasele isikule tõendi, mis kinnitab, et tema suhtes kehtivad kõnealuse riigi õigusaktid (määruse 574/72 artikkel 12a[58]). Määruse 883/2004 alusel teavitab pädeva liikmesriigi määratud asutus samuti asjaomast isikut ja esitab taotluse alusel tõendi õigusaktide kohaldamise kohta (määruse 987/2009 artikli 16 lõige 5 ja artikli 19 lõige 2). Kuna määruse 1408/71 või määruse 883/2004 alusel viimati kindlaks määratud pädev liikmesriik, kes väljastas tõendi kohaldatavate õigusaktide kohta, saab kõige paremini kontrollida, kas olukord on jäänud pärast määruse 883/2004 või selle hilisemate muudatuste jõustumist muutumatuks, **on lepitud kokku järgmises**.

[57] Halduskomisjonis lepiti kokku, et määruse 883/2004 artikli 87 lõiget 8 kohaldatakse ka Reini jõel töötavate jõelaevnike suhtes, kelle suhtes kohaldatavad õigusaktid määrati varem kindlaks vastavalt määruse 1408/71 artikli 7 lõikele 2.

[58] Nõukogu 21. märtsi 1972. aasta määrus (EMÜ) nr 574/72, millega määratakse kindlaks määruse (EMÜ) nr 1408/71 sotsiaalkindlustusskeemide kohaldamise kohta ühenduse piires liikuvate töötajate ja nende pereliikmete suhtes rakendamise kord, EÜT L 74, 27.3.1972, lk 1.

- Vajaduse korral hindab viimati määruse 1408/71 või määruse 883/2004 alusel kindlaks määratud pädev liikmesriik, kes väljastas tõendi kohaldatavate õigusaktide kohta (vorm E101, porditav dokument A1), kas asjakohane olukord on jäänud muutumatuks, ning kui see on nii, esitab ta uue tõendi kõnealuste õigusaktide kohaldamise kohta (porditav dokument A1).

Asjakohase olukorra muutus viitab asjaomase isiku või tema tööandja faktilisele olukorrale, mis oleks olnud määruse 1408/71 või määruse 883/2004 II jaotise varasema sõnastuse alusel kohaldatavate õigusaktide viimasel kindlaksmääramisel otsustava tähtsusega. **Järelikult**

- Määruse 883/2004 artikli 87 lõikes 8 ja artiklis 87a viidatud asjakohase olukorra muutumine tähendab seda, et pärast määruse 883/2004 või selle hilisemate muudatuste jõustumist on faktiline olukord, mille alusel määrati kindlaks määruse 1408/71 II jaotise või määruse 883/2004 varasemate eeskirjade alusel kohaldatavad õigusaktid, muutunud, ning et selle muutuse tulemusel oleks asjaomase isiku suhtes kohaldatud mõne muu liikmesriigi kui selle liikmesriigi õigusakte, mis määrati viimati kindlaks määruse 1408/71 II jaotise või määruse 883/2004 alusel.

- Asjakohase olukorra muutumiseks peetakse alati uut töökohta tööandja muutumise mõistes, ühe töösuhte lõppemist või piiriülest elukohamuutust. Kui esineb lahkarvamusi, proovivad asjaosalised asutused leida ühise lahenduse.

- Õigusaktide kohaldamise tõendi (vorm E101, porditav dokument A1) kehtivuse lõppemist ei peeta asjakohase olukorra muutumiseks.

- Isik, kes soovib, et tema suhtes kohaldataks määruse 883/2004 muudetud versiooni alusel kindlaks määratava liikmesriigi õigusakte, peab esitama vastavalt selle määruse artikli 87 lõikele 8 või artiklile 87a avalduse selle liikmesriigi määratud asutusele või oma elukohajärgse liikmesriigi määratud asutusele, kui ta tegutseb kahes või mitmes liikmesriigis.

1. näide

Prantsusmaal elav isik töötab alates 1. jaanuarist 2010 ainult ühe tööandja heaks Prantsusmaal ja Hispaanias, kus on tema tööandja asukoht. Prantsusmaal toimub ainult 15 % tema tegevusest. Prantsusmaa on pädev liikmesriik vastavalt määruse 1408/71 artikli 14 lõike 2 punkti b alapunktile i, kuid mitte vastavalt määruse 883/2004 artikli 13 lõike 1 punktile a. See tähendab, et kohaldatakse artikli 87 lõiget 8 ning pärast määruse 883/2004 jõustumist jäävad kõnealuse isiku puhul kehtima Prantsusmaa õigusaktid, välja arvatud juhul, kui ta valib määruse 883/2004 artikli 87 lõike 8 alusel Hispaania õigusaktid.

2. näide

Saksamaal elav piloot on töötanud alates 2009. aastast lennuettevõtja heaks, kelle registrisse kantud asukoht on Iirimaal. Tema põhibaas asub Luksemburgis. Vastavalt määrusele 1408/71 ei võetud teda sisuliselt tööle Saksamaal ja seepärast on pädev liikmesriik Iirimaa. Samas aga toimus oluline osa tema ametialasest tegevusest pärast 1. maid 2010 määruse 883/2004 tähenduses Saksamaal. Määruse 883/2004 artikli 87 lõike 8 kohaldamisel võiks piloodi suhtes jätkuvalt kohaldada määruse 1408/71 II jaotise alusel viimati kindlaks määratud (Iirimaa) õigusakte. Määruse 883/2004 artikli 87a kohaldamisel võib tema suhtes kohaldada kuni 27. juunini 2022[59] jätkuvalt Iirimaa sotsiaalkindlustusalaseid õigusakte, kui tema asjaomane olukord ei muutu, ehkki tema põhibaas asub Luksemburgis.

Määruseid 883/2004 ja 987/2009 on kohaldatud Šveitsi suhtes alates 1. aprillist 2012 ning Islandi, Liechtensteini ja Norra suhtes alates 1. juunist 2012. Kuna üleminekuperioodil kehtib kaitseklausel, mis hoiab kohaldatavaid õigusakte käsitlevatele uutele eekirjadele ülemineku kuupäeval ära kohaldatavate õigusaktide muutumise, kohaldatakse artiklit 87 samamoodi kogu kümneaastase ajavahemiku jooksul. See tähendab, et kümneaastane üleminekuperiood lõpeb Šveitsi puhul 31. märtsil 2022 ning Islandi, Liechtensteini ja Norra puhul 31. mail 2022.

Määrusega 465/2012 kehtestatud muudatusi, näiteks mõiste „põhibaas" kui otsustava aluse kasutuselevõttu lennumeeskonna ja pardapersonali suhtes kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisel, kohaldatakse Islandi, Liechtensteini ja Norra suhtes alates 2. veebruarist 2013.

Kolmandate riikide kodanike jaoks jõustus 1. jaanuaril 2011 määrus 1231/2010, mille tulemusel lõpeb määruse 883/2004 artikli 87 lõikes 8 sätestatud üleminekuperiood 31. detsembril 2020 ja artiklis 87a sätestatud periood 27. juunil 2022.

2. Millisest kuupäevast kohaldatavad õigusaktid kehtima hakkavad, kui isik, kelle suhtes kehtib üleminekukord, taotleb hindamist määruse 883/2004 uute eeskirjade alusel?

Nagu juba osutatud, võib isik, kelle suhtes kohaldatavad õigusaktid määrati kindlaks vastavalt määrusele 1408/71 või enne 28. juunit 2012 vastavalt määrusele 883/2004, taotleda, et tema suhtes kohaldataks õigusakte muudetud sõnastusega määruse 883/2004 alusel. Seoses üleminekuga määruselt 1408/71 määrusele 883/2004 hakkab kohaldatavate õigusaktidega seotud muutus kehtima 1. maist 2010, st kuupäevast, mil uued määrused muutusid kohaldatavaks, juhul, kui taotlus esitati 31. juuliks 2010. Kui taotlus esitati pärast 31. juulit 2010, st rohkem kui kolm kuud pärast uute määruste kohaldatavaks muutumist, jõustuvad kõik otsused taotluse esitamise kuule järgneva kuu esimesel päeval.

Seoses üleminekuga määrusele 883/2004 ja määruse 465/2012 muutmisega hakkavad 29. septembriks 2012 esitatud taotlused kehtima 28. juunil 2012. Pärast 29. septembrit 2012 esitatud taotlused hakkavad kehtima taotluste esitamise kuule järgneva kuu esimesel päeval.

[59] Kümme aastat alates määruse 465/2012 jõustumisest.