

Praktinis vadovas

Teisės aktai, taikytini

Europos Sąjungoje (ES),
Europos ekonominėje erdvėje (EEE)
ir Šveicarijoje



Atsakomybės ribojimo pareiškimas.

Šį praktinį vadovą parengė ir patvirtino Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinė komisija.

Šio vadovo tikslas – pateikti darbo priemonę, padėsiančią institucijoms, darbdaviams ir piliečiams nustatyti, kurios valstybės narės teisės aktai turėtų būti taikomi tam tikromis aplinkybėmis. Jis neatspindi oficialios Europos Komisijos pozicijos.

Administracinę komisiją sudaro valstybių narių atstovai. Norvegija, Islandija, Lichtenšteinas ir Šveicarija dalyvauja stebėtojų teisėmis. Administracinė komisija yra atsakinga už administracinių klausimų ir klausimų, kylančių dėl socialinės apsaugos koordinavimo reglamentų nuostatų aiškinimo, sprendimą, taip pat už ES valstybių narių bendradarbiavimo skatinimą ir jo plėtojimą.

Europos Komisija taip pat dalyvauja posėdžiuose ir teikia sekretoriato paslaugas.



Turinys

ĮVADAS	5
1. Kodėl mums reikia šio vadovo?	5
2. Taisyklės glaustai	5
I DALIS. DARBUOTOJŲ KOMANDIRAVIMAS	7
1. Kuri socialinės apsaugos sistema taikoma darbuotojams, laikinai komandiruotiems į kitą valstybę narę?	7
2. Kaip apibrėžiamas darbuotojų komandiravimas konkrečiuose Bendrijos teisės aktuose?	7
3. Pagal kokius kriterijus nustatoma, ar darbdavys vykdo savo veiklą „komandiravusioje“ valstybėje?	8
4. Kada tarp komandiravusios įmonės ir komandiruoto darbuotojo yra tiesioginis ryšys?	9
5. O kaip dėl darbuotojų, įdarbintų vienoje valstybėje narėje ir komandiruotų į kitą valstybę narę?	11
6. Atvejis, kai darbuotojas komandiruojamas dirbti keliose įmonėse	12
7. Ar būna atvejų, kai visiškai neįmanoma taikyti nuostatų dėl komandiravimo?	12
8. O kaip dėl savarankiškai dirbančių asmenų, kurie laikinai dirba kitoje valstybėje narėje?	14
9. Pagal kokius kriterijus nustatoma, ar asmuo yra savarankiškai dirbantis asmuo komandiravusioje valstybėje?	14
10. Ką reiškia „panaši“ veikla?	15
11. Kokių komandiravimo procedūrų reikia laikytis?	16
12. Susitarimai dėl komandiravimo teisės aktų išimčių	16
13. Kada pasibaigus komandiruotei asmuo gali teikti prašymą dėl kitos komandiruotės?	17
14. Kokios pozicijos laikomasi dėl komandiravimo, kuriam pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 jau išduotas leidimas ir kuris jau yra prasidėjęs? Ar šie laikotarpiai sumuojami į 24 mėnesių laikotarpį, nustatytą Reglamente (EB) Nr. 883/2004?	17
15. Komandiravimo laikotarpio sustabdymas arba nutraukimas	18
16. Pranešimas apie pokyčius, atsiradusius komandiravimo laikotarpiu	19
17. Informacijos teikimas ir teisės aktų laikymosi stebėseną	19



II DALIS. DARBAS DVIEJOSE AR DAUGIAU VALSTYBIŲ NARIŲ	21
1. Kuri socialinės apsaugos sistema taikoma asmenims, dirbantiems dviejose ar daugiau valstybių narių?	21
2. Kada gali būti laikoma, kad asmuo dirba dviejose ar daugiau valstybių narių?	24
3. Kaip apibrėžiama „didelė veiklos dalis“?	27
4. Didelė veiklos dalis ir tarptautinių reisų transporto darbuotojai	29
4.a. Kaip po 2012 m. birželio 28 d. nustatyti skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams taikytinus teisės aktus?	30
5. Per kokį laikotarpį reikėtų vertinti didelę veiklos dalį?	34
6. Kas būtų, jeigu darbo grafikas arba darbo modelis pasikeistų?	34
7. Kaip nustatyti registruotos buveinės arba veiklos vietą?	35
8. Kokios tvarkos turi laikytis asmuo, jeigu jis dirba dviejose arba daugiau valstybių narių?	36
9. Kokia savarankiškai dviejose ar daugiau valstybių narių dirbančių asmenų padėtis?	37
10. Kada galima laikyti, kad asmuo savarankiškai dirba dviejose ar daugiau valstybių narių?	37
11. Kaip apibrėžiama savarankiškai dirbančio asmens veiklos didelė dalis?	38
12. Kokios tvarkos turi laikytis savarankiškai dirbantis asmuo, jeigu jis dirba dviejose arba daugiau valstybių narių?	38
13. Pagal kokius kriterijus nustatoma, kur yra veiklos interesų centras?	39
14. Kokia yra asmens, kuris dirba skirtingose valstybėse narėse ir pagal darbo sutartį, ir savarankiškai, padėtis?	39
III DALIS. GYVENAMOSIOS VIETOS NUSTATYMAS	40
1. Kokiais atvejais asmens gyvenamoji vieta yra svarbi pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004?	40
2. Kaip apibrėžiamas terminas „gyvenamoji vieta“?	40
3. Gyvenamosios vietos nustatymo kriterijai	42
4. Keletas pavyzdžių, kai gali būti sudėtinga nustatyti gyvenamąją vietą	43
IV DALIS. LAIKINOJO LAIKOTARPIO NUOSTATOS	49
1. Ar taikoma speciali tvarka, kai taikytini teisės aktai jau nustatyti pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 arba iki 2012 m. birželio 28 d. – pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004?	49



2. Nuo kada taikomi taikytini teisės aktai, kai asmuo, kuriam taikoma pereinamoji tvarka, paprašo, kad būtų vertinamas pagal naujas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 taisykles?

51



Įvadas

1. Kodėl mums reikia šio vadovo?

Reglamento (EB) Nr. 883/2004¹ 76 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės² bendrautų tarpusavyje ir skatintų keitimąsi gerąja administravimo patirtimi ir patirtimi apskritai, kad būtų lengviau vienodai taikyti Bendrijos teisę. Ši nuostata grindžiama principu, kuris apima veiksmingą keitimąsi informacija tarp įstaigų bei piliečių ir darbdavių prievolę laiku teikti tikslią informaciją.

Tikimės, kad šis vadovas bus veiksminga įstaigų, darbdavių ir piliečių darbo priemonė, naudojama praktiniais ir administraciniais lygmenimis taikant konkrečias Bendrijos nuostatas, ir padedanti nustatyti, kurios valstybės narės teisės aktai turėtų būti įgyvendinami tam tikromis aplinkybėmis.

2. Taisyklės glaustai

Laikomasi tokio pagrindinio principo: asmenys, kuriems taikomi šie reglamentai, turi laikytis tik vienos valstybės narės teisės aktų³. Pagal darbo sutartį ir savarankiškai dirbantiems asmenims paprastai taikomi tos valstybės narės, kurioje vykdoma veikla, teisės aktai. Šis principas vadinamas *lex loci laboris*. Asmenims, gaunantiems tam tikras trumpalaikes išmokas pinigais pagal darbo sutartį arba savarankiško darbo pagrindu, taip pat taikomi tos valstybės narės, kurioje vykdoma veikla, teisės aktai. Visiems kitiems asmenims taikomi gyvenamosios valstybės narės teisės aktai (*lex domicilii*).

Tačiau būna labai savitų aplinkybių, kai pagrįstais laikomi ne tik faktinės darbo vietos, bet ir kiti kriterijai. Tokios aplinkybės apima laikiną darbuotojo komandiravimą į kitą valstybę narę, asmens darbą dviejose arba daugiau valstybių narių ir tam tikras darbuotojų kategorijas, kaip antai, valstybės tarnautojus.

Nustatyti gyvenamąją vietą ypač svarbu neaktyviems asmenims ir tais atvejais, kai veikla vykdoma dviejose ar daugiau valstybių narių.

Taisyklės, kuriomis nustatoma, kurios valstybės narės teisės aktai taikomi, yra išdėstytos Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11–16 straipsniuose, o susijusios įgyvendinimo nuostatos nustatytos Reglamento (EB) Nr. 987/2009⁴ 14–21 straipsniuose (toliau – reglamentai). Šias taisykles taip pat aiškina Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo administracinė komisija (toliau – Administracinė komisija) Sprendime Nr. A2⁵.

¹ 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo, OL L 166, 2004 4 30, p. 1, klaidų ištaisymas OL L 200, 2004 6 7, p. 1, su paskutiniais pakeitimais, padarytais Reglamentu (ES) Nr. 465/2012, OL L 149, 2012 6 8, p. 4 (toliau – Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamentas (ES) Nr. 465/2012).

² Šiame tekste sąvoka „valstybė narė“ taip pat apima EEE ir ELPA valstybes bei Šveicariją.

³ Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 1 dalis.

⁴ 2009 m. rugsėjo 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 įgyvendinimo tvarką, OL L 284, 2009 10 30, p. 1, su pakeitimais, padarytais Reglamentu (ES) Nr. 465/2012, OL L 149, 2012 6 8, p. 4 (toliau – Reglamentas (EB) Nr. 987/2009).

⁵ 2009 m. birželio 12 d. Sprendimas Nr. A2 dėl Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnio dėl teisės aktų taikymo komandiruotiems darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, laikinai



Šį vadovą sudaro keturios dalys:

- I dalyje apžvelgiami darbuotojų komandiravimo klausimai;
- II dalyje nagrinėjamas veiklos vykdymas dviejose arba daugiau valstybių narių;
- III dalyje aprašoma, kaip nustatoma gyvenamoji vieta;
- IV dalyje aptariamos pereinamojo laikotarpio nuostatos



I dalis. Darbuotojų komandiravimas

1. Kuri socialinės apsaugos sistema taikoma darbuotojams, laikinai komandiruotiems į kitą valstybę narę?

Kartais darbdavys vienoje valstybėje narėje („komandiravusi valstybė“) siunčia darbuotoją dirbti į kitą valstybę narę („valstybė, kurioje asmuo dirba“)⁶. Tokie darbuotojai vadinami *komandiruotais darbuotojais*.

Pagal Bendrijos taisyklės Europos Sąjungoje judantiems darbuotojams taikomi tik vienos valstybės narės socialinės apsaugos teisės aktai⁷. Apskritai, reglamentuose nurodoma, kad asmenims, kurie dėl darbo iš vienos valstybės narės persikelia į kitą, taikomos valstybės, į kurią jie atvyko dirbti, teisės aktuose įtvirtintos socialinės apsaugos sistemos nuostatos.

Kad būtų galima kuo labiau paskatinti darbuotojų ir paslaugų judėjimo laisvę ir išvengti nereikalingų ir brangių administracinių ir kitokių problemų, kurios kenkia darbuotojams, įmonėms ir administracijoms, galiojančiose Bendrijos nuostatose nustatytos tam tikros minėto bendro principo išimtys.

Pagrindinė išimtis – tai reikalavimas darbuotojams taikyti tos valstybės narės, kurioje paprastai savo veiklą vykdo juos įdarbinusi įmonė (komandiravusi valstybė), socialinės apsaugos sistemos nuostatas, jeigu darbuotojus ši įmonė išsiunčia į kitą valstybę narę (valstybę, kurioje asmuo dirba) ribotam laikotarpiui (daugiausia 24 mėnesiams) ir laikomasi toliau išsamiai aptartų sąlygų.

Tokiais atvejais, kai valstybė, kurioje asmuo dirba, atleidžiama nuo socialinio draudimo įmokų (tai **darbuotojų komandiravimo atvejai**), taikomas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnis.

Toliau aprašomos ir pagal darbo sutartį, ir savarankiškai dirbantiems asmenims taikomos taisyklės.

2. Kaip apibrėžiamas darbuotojų komandiravimas konkrečiuose Bendrijos teisės aktuose?

Pagal pirmiau minėto reglamento nuostatas asmeniui, kuris dirba pagal darbo sutartį valstybėje narėje darbdavio, **kuris paprastai ten verčiasi savo veikla, vardu** ir kurį darbdavys išsiunčia į kitą valstybę narę dirbti **to darbdavio vardu**, toliau taikomi pirmosios valstybės narės teisės aktai, jei

- numatyta darbo trukmė neviršija 24 mėnesių *ir*
- darbuotojas nesiunčiamas pakeisti kito komandiruoto asmens.

⁶ „Reglamento (EB) Nr. 883/2004 1 straipsnio a ir b dalyse teigiama, kad „valstybė, kurioje asmuo dirba“ yra valstybė, į kurią asmuo vyksta vykdyti veiklos pagal darbo sutartį (arba kaip savarankiškai dirbantis asmuo).

⁷ Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 1 dalis.



Komandiravimo taisyklėmis norima padėti darbdaviams (ir darbuotojams), kai žmonės turi laikinai dirbti kitoje šalyje. Tačiau jų negalima taikyti, norint aprūpinti darbuotojais įmonę arba sudaryti nuolatinės darbo sutartis, daug kartų komandiruojant įvairius darbuotojus tuo pačiu tikslu ir į tas pačias darbo vietas.

Taigi, be to, kad komandiravimas yra laikino pobūdžio ir neskirtas pakeisti kito darbuotojo, reikia paminėti dar keletą svarbių dalykų, susijusių su šia taisykle.

Visų pirma, darbdavys privalo **savo veiklą vykdyti** komandiravusioje valstybėje. Be to, taisyklė, kad darbuotojas „vykdo veiklą darbdavio vardu“, reiškia, kad visu komandiravimo laikotarpiu tarp komandiravusio darbdavio ir komandiruoto darbuotojo turi būti **tiesioginis ryšys**.

3. Pagal kokius kriterijus nustatoma, ar darbdavys vykdo savo veiklą „komandiravusioje“ valstybėje?

Pasakymas „kuri ten vykdo savo veiklą“ reiškia, kad įmonė vykdo savo **pagrindinę veiklą** tos valstybės narės teritorijoje, kurioje yra įsteigta. Jeigu įmonės veikla apsiriboja tik vidaus valdymu, tuomet nelaikoma, kad ji savo veiklą vykdo toje valstybėje narėje. Nustatant, ar įmonė vykdo savo pagrindinę veiklą, privalu atsižvelgti į visus kriterijus, kurie apibūdina tos įmonės vykdomą veiklą. Kriterijai turi atitikti konkrečias kiekvienos įmonės ypatybes ir tikrąjį vykdomos veiklos pobūdį.

Ar komandiravusioje valstybėje vykdoma pagrindinė veikla, galima patikrinti pasitelkus daugybę objektyvių veiksnių, tačiau toliau išvardyti veiksniai yra itin svarbūs. **Būtina pažymėti, kad tai nėra išsamus sąrašas, nes kiekvienam konkrečiam atvejui reikia taikyti vis kitus kriterijus ir atsižvelgti į įmonės vykdomos veiklos pobūdį valstybėje, kurioje ji yra įsteigta. Be to, reikia atsižvelgti ir į kitus kriterijus, kurie tinka konkrečioms įmonės ypatybėms ir tikrajam įmonės veiklos pobūdžiui toje valstybėje, kurioje ji yra įsteigta:**

- vieta, kurioje yra komandiravusios valstybės registruota buveinė ir administracija;
- komandiravusios įmonės administracijos darbuotojų skaičius komandiravusioje valstybėje ir valstybėje, kurioje komandiruoti asmenys dirba – jeigu komandiravusioje valstybėje dirba vien tik administracijos darbuotojai, tai *per se* dingsta galimybė tai įmonei taikyti komandiravimą reglamentuojančias nuostatas;
- komandiruojamų darbuotojų įdarbinimo vieta;
- vieta, kurioje sudaroma daugiausia sutarčių su klientais;
- teisės aktai, taikomi sutartims, kurias komandiravusi įmonė sudaro su savo klientais ir darbuotojais;
- sutarčių, vykdomų komandiravusioje valstybėje ir valstybėje, kurioje komandiruoti asmenys dirba, skaičius;
- komandiravusios įmonės apyvarta komandiravusioje valstybėje ir valstybėje, kurioje komandiruoti asmenys dirba, per atitinkamą tipinį laikotarpį (pvz., maždaug 25 proc. apyvarta nuo visos apyvartos komandiravusioje valstybėje



galėtų būti pakankamas rodiklis, tačiau atvejus, kai apyvarta yra mažesnė negu 25 proc., reikia nagrinėti atidžiau)⁸;

- kiek laiko įmonė yra įsteigta komandiravusioje valstybėje narėje.

Vertindamos, ar komandiravusioje valstybėje įmonė vykdo pagrindinę veiklą, įstaigos taip pat privalo patikrinti, ar darbdavys, kuris prašo komandiruoti darbuotojus, yra faktinis jų darbdavys. Tai itin svarbu tuomet, kai darbdavys turi ir nuolatinių darbuotojų, ir įdarbinimo agentūrų darbuotojų.

Pavyzdys

Įmonė A iš valstybės narės X gavo užsakymą atlikti dažymo darbus valstybėje narėje Y. Darbus tikimasi baigti per du mėnesius. Įmonė A į valstybę narę Y be septynių nuolatinių darbuotojų turi išsiųsti dar tris laikinus darbuotojus iš laikino įdarbinimo agentūros B; tie laikini darbuotojai jau dirbo įmonėje A. Įmonė A prašo laikino įdarbinimo agentūros B komandiruoti į valstybę narę Y tuos tris laikinus darbuotojus kartu su septyniais įmonės darbuotojais.

Jeigu laikomasi visų kitų komandiravimo reikalavimų, laikino įdarbinimo agentūros darbuotojams, kaip ir nuolatiniams įmonės darbuotojams, toliau taikomi valstybės narės X teisės aktai. Laikinių darbuotojų darbdavys, be abejonės, yra laikino įdarbinimo agentūra B.

4. Kada tarp komandiravusios įmonės ir komandiruoto darbuotojo yra tiesioginis ryšys?

Aiškinant komandiravusios įmonės ir komandiruoto darbuotojo **tiesioginį ryšį** reglamentuojančias nuostatas, Bendrijos precedentinę teisę ir kasdienę praktiką, nustatyti keli principai:

- atsakomybė dėl įdarbinimo;
- turi būti akivaizdu, kad sutartis buvo ir yra taikoma komandiravimo laikotarpiu ją sudariusiems šalims, ir ji buvo pasirašyta po derybų, kurios baigėsi sprendimu įdarbinti;
- teisę nutraukti darbo sutartį (atleisti) turi tik komandiravusi įmonė;
- komandiravusi įmonė privalo išlaikyti teisę nustatyti komandiruotų darbuotojų atlikto darbo „pobūdį“, ne išsamiai apibūdinant darbo rūšį ir jo atlikimo būdą, o bendrais bruožais apibrėžiant galutinį to darbo produktą arba pagrindinę paslaugą;
- prievolę mokėti darbuotojams darbo užmokestį turi prisiimti įmonė, su kuria darbuotojas yra pasirašęs darbo sutartį. Tai nedaro įtakos jokiems kitiems komandiravusios valstybės darbdavio ir valstybės, kurioje komandiruoti asmenys dirba, įmonės susitarimams dėl to, kaip darbuotojams mokamas faktinis užmokestis;
- komandiravusi įmonė turi teisę darbuotojams taikyti drausmines priemones.

⁸ Iš principo apyvartą galima vertinti pagal įmonės skelbiamą 12 pastarųjų mėnesių finansinę ataskaitą. Tačiau jeigu įmonė yra įsteigta neseniai, labiau tiktų vertinti jos apyvartą nuo tada, kai ji pradėjo vykdyti savo veiklą (arba trumpesnj laikotarpį, jeigu jis labiau atspindi jos veiklą).



Pavyzdžiai

- a) Valstybėje narėje A įsisteigusi įmonė A išsiunčia darbuotoją į užsienį laikinam darbui įmonėje B, kuri yra valstybėje narėje B. Darbuotojo sutartis su įmone A galioja toliau, nes iš jos darbuotojas turi teisę reikalauti darbo užmokesčio.

Sprendimas. Įmonė A yra komandiruo to darbuotojo darbdavys, kadangi tik įmonė A privalo vykdyti darbuotojo reikalavimą gauti darbo užmokestį. Tai galioja netgi tada, kai įmonė B apmoka dalį darbo užmokesčio arba jį visą įmonei A, atskaitydama jį kaip veiklos išlaidas iš mokesčių valstybėje narėje B.

- b) Valstybėje narėje A įsisteigusi įmonė A išsiunčia darbuotoją į užsienį laikinam darbui įmonėje B, kuri yra valstybėje narėje B. Darbuotojo sutartis su įmone A toliau galioja. Įmonė A jam taip pat turi mokėti darbo užmokestį. Tačiau darbuotojas sudaro dar vieną darbo sutartį su įmone B ir iš tos įmonės B taip pat gauna darbo užmokestį.

A sprendimas. Tol, kol darbuotojas dirba valstybėje narėje B, jis turi du darbdavius. Kai darbuotojas dirba tik valstybėje narėje B, jam taikomi valstybės narės B teisės aktai pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 3 dalies a punktą. Tai reiškia, kad nustatant socialinio draudimo įmokas, kurias reikia mokėti valstybėje narėje B, atsižvelgiama į įmonės A mokamą darbo užmokestį.

B sprendimas. Jeigu darbuotojas kartais dirba ir valstybėje narėje A, nustatant, kurios valstybės narės (A ar B) teisės aktai taikomi, vadovaujamasi Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnio 1 dalies nuostatomis.

- c) Valstybėje narėje A įsisteigusi įmonė A išsiunčia darbuotoją į užsienį laikinam darbui įmonėje B, kuri yra valstybėje narėje B. Darbo sutartis su įmone A laikinai nutraukiama, kol darbuotoja vykdo veiklą valstybėje narėje B. Darbuotoja su įmone B sudaro darbo sutartį, kuri galioja tol, kol ji vykdo savo veiklą valstybėje narėje B ir pretenduoja gauti darbo užmokestį iš šios įmonės. Sprendimas. Tai nėra komandiravimo atvejis, nes laikinai nutraukti darbo santykiai nėra pakankamai susiję su darbo teisės aktais, kad būtų galima toliau taikyti komandiravusios valstybės teisės aktus. Pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 3 dalies a punktą darbuotojai taikomi valstybės narės B teisės aktai.

Jeigu iš principo taikomi valstybės narės B socialinės apsaugos teisės aktai, pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 16 straipsnį abiem atvejais (b ir c pavyzdžiai) galima daryti išimtį, atsižvelgiant į tai, kad darbas valstybėje narėje B yra laikinas, jei išimtis yra naudinga darbuotojui ir daroma šiuo tikslu. Tokiam susitarimui turi pritarti abi susijusios valstybės narės.



5. O kaip dėl darbuotojų, įdarbintų vienoje valstybėje narėje ir komandiruočių į kitą valstybę narę?

Darbuotojų komandiravimo taisyklės gali būti taikomos ir tiems asmenims, kurie įdarbinami tam, kad paskui būtų komandiruoti į kitą valstybę narę. Tačiau reglamentuose iš tikrųjų reikalaujama, kad į kitą valstybę narę komandiruojamam asmeniui iš karto prieš jį įdarbinant būtų taikomos tos valstybės narės socialinės apsaugos sistemos nuostatos, kurioje yra įsteigta jo darbdavio įmonė⁹. Gali būti laikoma, kad šį reikalavimą atitinka bent **vieno mėnesio** laikotarpis, o trumpesnius laikotarpius reikia vertinti kiekvienu atskiru atveju, atsižvelgiant į visus susijusius veiksnius¹⁰. Darbas bet kokio komandiruojančios valstybės darbdavio įmonėje atitinka šį reikalavimą. Nebūtina, kad per šį laikotarpį asmuo būtų dirbęs darbdaviui, kuris prašo komandiruoti šį darbuotoją. Šį reikalavimą taip pat atitinka studentai arba pensininkai, arba asmenys, kurie yra apdrausti dėl gyvenamosios vietos ir kuriems taikomos komandiravusios valstybės socialinės apsaugos sistemos nuostatos.

Šie darbuotojai taip pat turi laikytis visų kitų įprastų komandiravimo sąlygų.

Pateikiame keletą pavyzdžių, kurie rodo, ką tam tikrais atvejais reiškia formuluotė „socialinės apsaugos sistemos nuostatos taikomos iki pat darbuotojo įdarbinimo“.

- a) Birželio 1 d. valstybėje narėje A esantis darbdavys A, be kitų darbuotojų, komandiruoja darbuotojus X, Y ir Z į valstybę narę B dešimties mėnesių laikotarpiui vykdyti veiklos darbdavio A vardu.
- b) Darbuotojas X pradėjo dirbti darbdavio A įmonėje birželio 1 d. Iki pat darbo pradžios darbuotojas gyveno valstybėje narėje A ir jam buvo taikomi valstybės narės A teisės aktai, kadangi jis lankė universiteto kursus.
- c) Darbuotoja Y taip pat pradėjo dirbti darbdavio A įmonėje birželio 1 d. Ji gyveno valstybėje narėje A iki pat darbo pradžios; ji buvo pasienio darbuotoja ir jai buvo taikomi valstybės narės C teisės aktai.
- d) Darbuotojas Z, kuris taip pat pradėjo dirbti darbdavio A įmonėje birželio 1 d., valstybėje narėje A dirbo nuo gegužės 1 d. Dėl to, kad čia dirbo, jam buvo taikomi valstybės narės A teisės aktai. Tačiau iki gegužės 1 d. darbuotojui Z 10 metų buvo taikomi valstybės narės B teisės aktai dėl darbo santykių.

Sprendimas. Vienas iš reikalavimų, kad komandiravusi valstybė toliau taikytų savo teisės aktus, yra tas, kad komandiravusios valstybės socialinės apsaugos teisės aktai turi būti taikomi darbuotojams iki pat jų komandiravimo pradžios. Tačiau nereikalaujama, kad darbuotojai būtų dirbę komandiravusioje įmonėje iki pat komandiravimo pradžios. Darbuotojams X ir Z buvo taikomi valstybės narės A teisės aktai iki pat birželio 1 d., taigi tai atitinka reikalavimą, kad jiems būtų nepertraukiamai taikomi komandiravusios valstybės teisės aktai. Tačiau darbuotojai Y iki birželio 1 d. buvo taikomi valstybės narės C teisės aktai. Kadangi jai nebuvo taikomi komandiravusios valstybės teisės aktai iki pat komandiravimo pradžios, teoriškai ji turi laikytis valstybės narės B teisės aktų, kurioje ji faktiškai dirba.

⁹ Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 1 dalis.

¹⁰ Administracinės komisijos sprendimas Nr. A2.



6. Atvejis, kai darbuotojas komandiruojamas dirbti keliose įmonėse

Jeigu komandiruotas asmuo įvairiais laikotarpiais arba tuo pačiu laikotarpiu dirba keliose įmonėse toje pačioje valstybėje, į kurią atvyko dirbti, jam vis tiek taikomos komandiravimą reglamentuojančios nuostatos. Šiuo atveju esminė ir lemiamą sąlyga yra ta, kad darbuotojas privalo tęsti darbą komandiravusios įmonės vardu. Taigi būtina visuomet tikrinti, ar tarp komandiruoto darbuotojo ir komandiravusios įmonės yra tiesioginis ryšys ir ar jis tęsiasi.

Jeigu asmuo komandiruojamas į kelias skirtingas valstybes nares iš eilės, kiekvienas išvykimas laikomas nauja komandiravimu, apibrėžta 12 straipsnio 1 dalyje. Komandiravimą reglamentuojančios nuostatos netaikomos tais atvejais, kai asmuo įprastinėmis aplinkybėmis tuo pačiu metu dirba keliose skirtingose valstybėse. Šiuo atveju taikomos pagrindinio reglamento 13 straipsnio nuostatos.

7. Ar būna atvejų, kai visiškai neįmanoma taikyti nuostatų dėl komandiravimo?

Pasitaiko nemažai atvejų, kai pagal Bendrijos taisykles *a priori* atmetama galimybė taikyti komandiravimą reglamentuojančias nuostatas.

Taip atsitinka, kai:

- įmonė, į kurią buvo komandiruotas darbuotojas, perleidžia jį kitai įmonei toje valstybėje narėje, kurioje ji yra įsikūrusi;
- įmonė, į kurią buvo komandiruotas darbuotojas, perleidžia jį įmonei, kuri yra įsikūrusi kitoje valstybėje narėje;
- darbuotojas įdarbinamas valstybėje narėje, kad jį išsiųstų antroje valstybėje narėje įsikūrusi įmonė trečioje valstybėje narėje įsikūrusiai įmonei, o tai neatitinka reikalavimo, kad asmeniui turi būti taikomos komandiravusios valstybės socialinės apsaugos sistemos nuostatos iki įdarbinimo pradžios;
- darbuotoją vienoje valstybėje narėje įdarbina įmonė, įsikūrusi antroje valstybėje narėje, kad jis dirbtų pirmoje valstybėje narėje;
- darbuotojas komandiruojamas pakeisti kito komandiruoto asmens;
- darbuotojas sudaro darbo sutartį su įmone, į kurią jis yra komandiruotas.

Priežastys, dėl kurių griežtai atsisakoma taikyti komandiravimo nuostatas, yra aiškios: kai kuriais atvejais susiklosto sudėtingi santykiai, kitais – nėra garantijos, kad tarp darbuotojo ir komandiravusios įmonės yra **tiesioginis ryšys**, o tai akivaizdžiai prieštarauja tikslui vengti administracinių sunkumų ir esamos draudimo istorijos skaidymo, kuri yra komandiravimą reglamentuojančių nuostatų *raison d'être*. Be to, privalu užkirsti kelią neteisingam komandiravimą reglamentuojančių nuostatų taikymui.

Išimtiniais atvejais galima pakeisti komandiruotą asmenį, jei komandiravimui skirtas laikas dar nepasibaigęs. Tokių atvejų galima būtų iliustruoti pavyzdžiu, kai darbuotojas, komandiruotas 20 mėnesių, rimtai suserga praėjus 10 mėnesių, ir jį reikia pakeisti.



Tokiomis aplinkybėmis derėtų leisti komandiruoti kitą asmenį 10 likusių sutarto laikotarpio mėnesių.

Draudimas pakeisti komandiruotą asmenį kitu komandiruotu asmeniu turi būti svarstomas ne tik komandiravusios valstybės, bet ir priimančiosios valstybės požiūriu. Komandiruoto darbuotojo priimančiojoje valstybėje narėje A negalima iš karto pakeisti komandiruotu darbuotoju iš tos pačios įmonės, veikiančios priimančiojoje valstybėje narėje B, arba komandiruotu darbuotoju iš kitos įmonės, įsisteigusios valstybėje narėje B, arba komandiruotu darbuotoju iš įmonės, įsisteigusios valstybėje narėje C.

Komandiravusios valstybės narės kompetentingos įstaigos požiūriu gali atrodyti, kad komandiravimo sąlygos įvykdytos. Tačiau jei anksčiau priimančiojoje valstybės narės A įmonėje veiklą vykdė komandiruotas darbuotojas iš komandiravusios valstybės narės B, šio darbuotojo negalima iš karto pakeisti naujai komandiruotu darbuotoju iš bet kurios valstybės narės. Nesvarbu, iš kurios komandiravusios įmonės arba valstybės narės atvyksta naujai komandiruotas darbuotojas, – komandiruoto darbuotojo negalima iš karto pakeisti kitu komandiruotu darbuotoju.

Pavyzdys (neterminuota preliminarioji sutartis)

X yra įdarbinimo agentūra, kuri mėsos pjaustymo įmonėms valstybėje narėje A suranda mėsininkų. Agentūra X sudaro sutartį su valstybės narės B skerdykla Y: agentūra X siunčia čia darbuotojus mėsos pjaustymo darbams. Atlygis už šią paslaugą (kurį skerdykla Y moka darbdaviui X) mokamas atsižvelgiant į supjaustytos mėsos tonas. Skirtingų komandiruotų darbuotojų atliekamas darbas ne visada būna visiškai vienodas, bet iš esmės kiekvienas komandiruotas darbuotojas gali atlikti bet kokius mėsos pjaustymo darbus. Įprastai darbuotojas komandiruojamas 10 mėnesių. Sutartis, kurią sudaro darbdavys X ir skerdykla Y, yra preliminarioji sutartis, pagal kurią skerdykla Y gali prašyti komandiruotų mėsininkų dirbti vėlesniais laikotarpiais (pvz., kiekvienais metais), tačiau pati ši preliminarioji sutartis nėra terminuota. Taip pat yra darbdavys Z, įsikūręs valstybėje narėje C, jis siunčia savo darbuotojus į skerdyklą Y. Po tam tikro laiko atlikus tyrimą nustatoma, kad darbdavių X ir Z komandiruojami darbuotojai skerdykloje Y daugelį metų visą laiką vykdo tik mėsos pjaustymo veiklą.

Tai pavyzdys, kaip komandiruotas darbuotojas be leidimo pakeičiamas kitu komandiruotu darbuotoju. Nešiojamąjį dokumentą A1 (angl. *Portable document A1*) išdavusi įstaiga turėtų jį panaikinti, o darbuotojui nuo tos dienos, kai komandiravusios valstybės kompetentingai įstaigai buvo pranešta apie padėtį valstybėje, kurioje darbuotojas dirba, ir pateikta įrodymų, turėtų būti taikomi valstybės, kurioje jis dirba, teisės aktai. Sukčiavimo atvejais nešiojamąjį dokumentą A1 taip pat galima panaikinti atgaline data.

Kai komandiruotas darbuotojas iš karto pakeičiamas kitu komandiruotu darbuotoju, naujai komandiruotam darbuotojui nuo jo veiklos pradžios turi būti taikomi valstybės, kurioje jis dirba, socialinės apsaugos teisės aktai, nes Reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnyje nustatyta išimtis jam nebetaikoma.



8. O kaip dėl savarankiškai dirbančių asmenų, kurie laikinai dirba kitoje valstybėje narėje?

Kartais asmuo, savarankiškai dirbantis vienoje valstybėje narėje („komandiravusioje valstybėje“), nori išvykti ir laikinai padirbėti kitoje valstybėje narėje („valstybėje, kurioje asmuo dirba“).

Jeigu savarankiškai dirbančiam asmeniui, laikinai įsidarbinusiam kitoje valstybėje narėje, būtų taikomi tos valstybės, kurioje jis įsidarbino, teisės aktai, atsirastų administracinių sunkumų ir painiavos kaip ir komandiruotų asmenų atveju.

Todėl reglamentuose nustatyta atskira nuostata savarankiškai dirbantiems asmenims, laikinai įsidarbinusiems kitoje valstybėje narėje, kuri yra nevisiškai tokia pati, bet panaši į komandiruotiems asmenims taikomą nuostatą.

Pagal šią nuostatą asmeniui, **kuris paprastai savarankiškai dirba komandiravusioje valstybėje narėje** ir kuris vykdo **panašią** veiklą valstybėje, į kurią išvyko dirbti, toliau taikomi komandiravusios valstybės teisės aktai, jei numatyta darbo trukmė neviršija 24 mėnesių¹¹.

9. Pagal kokius kriterijus nustatoma, ar asmuo yra savarankiškai dirbantis asmuo komandiravusioje valstybėje?

Pagal kokius kriterijus nustatoma, ar asmuo yra savarankiškai dirbantis asmuo komandiravusioje valstybėje? Reglamentuose nustatyta, kad asmuo, „kuris vykdo veiklą kaip savarankiškai dirbantis asmuo“, yra asmuo, nuolat vykdomas pagrindinę veiklą tos valstybės narės teritorijoje, kurioje yra įsteigęs įmonę. Tai visų pirma taikoma asmeniui, kuris

- vykde savo veiklą kaip savarankiškai dirbantis asmuo tam tikrą laiką, kol išvyko į kitą valstybę narę, ir kuris
- atitinka bet kokius būtinus reikalavimus, susijusius su jo veikla valstybėje narėje, kurioje jis yra įsteigęs įmonę ir kurioje toliau išlaiko turtą, kad galėtų grįžęs vykdyti savo veiklą.

Nustatant, ar asmuo yra paprastai savarankiškai dirbantis asmuo komandiravusioje valstybėje, svarbu išnagrinėti pirmiau minėtus kriterijus. Nagrinėjant reikėtų įvertinti, ar asmuo:

- turi biurą komandiravusioje valstybėje;
- moka mokesčius komandiravusioje valstybėje;
- turi PVM mokėtojo kodą komandiravusioje valstybėje;
- yra registruotas komandiravusios valstybės prekybos rūmuose arba profesinėse organizacijose;
- turi profesinį pažymėjimą komandiravusioje valstybėje.

¹¹ Reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnio 2 dalis.



Reglamentuose reikalaujama, kad savarankiškai dirbantis asmuo, norintis pasinaudoti komandiravimo taisyklėmis, „jau turi būti vykdęs savo veiklą tam tikrą laiką“ iki komandiravimo. Taigi gali būti laikoma, kad dviejų mėnesių laikotarpis atitinka šį reikalavimą, o trumpesnį laikotarpį reikėtų vertinti atskirai¹².

10. Ką reiškia „panaši“ veikla?

Nustatant, ar asmuo vyksta į kitą valstybę narę vykdyti veiklos, „panašios“ į tą, kuria verčiasi komandiravusioje valstybėje, reikia atsižvelgti į faktinį veiklos pobūdį. Visai nesvarbu, kokiai kategorijai ta veiklos rūšis priskiriama valstybėje, į kurią asmuo vyksta dirbti, t. y. ar ta veikla yra darbas pagal sutartį, ar savarankiškas darbas.

Kad būtų galima nustatyti, ar darbas „panašus“, darbą, kurio asmuo vyksta dirbti, reikia apibrėžti iš anksto, prieš jam išvykstant iš komandiruojančios valstybės. Savarankiškai dirbantis asmuo galėtų tai įrodyti, pvz., pateikdamas su savo darbu susijusias sutartis.

Apskritai savarankiškai dirbančio asmens veikla tame pačiame sektoriuje laikoma panašia veikla. Tačiau reikia pripažinti, kad darbas net ir tame pačiame sektoriuje gali labai skirtis ir ne visada galima taikyti šią bendrą taisyklę.

Pavyzdžiai

- a) Asmuo A, savarankiškai dirbantis dailide valstybėje X, persikelia į valstybę Y, kur savarankiškai dirba mėsininku. Negalima laikyti, kad jis verčiasi panašia veikla, nes darbas valstybėje Y visiškai nepanašus į darbą valstybėje X.

Asmuo B vadovauja statybos įmonei valstybėje X ir priima užsakymus, susijusius su vamzdžių ir elektros laidų tiesimu. Jis pasirašo sutartį valstybėje Y, pagal kurią turi sumontuoti elektros laidus ir suremontuoti pamatus.

- b) Asmuo B gali pasinaudoti 12 straipsnio 2 dalies nuostatomis, nes ketina vykti į valstybę Y vykdyti panašios veiklos, t. y. vykdyti veiklos tame pačiame (statybų) sektoriuje.
- c) -Asmuo C verčiasi kaip savarankiškai dirbantis asmuo valstybėje X, kurioje jis teikia transporto paslaugas. Jis laikinai išvyksta į valstybę Y vykdyti sutarties, pagal kurią turi sumontuoti elektros laidus ir suremontuoti pamatus. Kadangi valstybėje Y vykdoma veikla skiriasi nuo valstybėje X vykdomos veiklos (skiriasi sektoriai: X – transporto, Y – statybų), jis negali pasinaudoti pagrindinio reglamento 12 straipsnio 2 dalies nuostatomis.
- d) Asmuo D yra savarankiškai dirbantis advokatas valstybėje X, kurio specializacijos sritis yra baudžiamoji teisė. Jis gauna užsakymą valstybėje Y konsultuoti didelę įmonę apie įmonių valdymą. Nors asmens D veiklos sritis yra kitokia, atlikdamas užsakymą jis dirbtų teisės srityje, tad jam gali būti taikomos komandiravimo nuostatos.

¹² Administracinės komisijos sprendimas Nr. A2.



11. Kokių komandiravimo procedūrų reikia laikytis?

Įmonė, komandiruojanči darbuotoją į kitą valstybę narę, arba savarankiškai dirbantis asmuo privalo susisiekti su komandiruojančios valstybės kompetentinga įstaiga, jeigu įmanoma, prieš komandiruotę.

Komandiruojančios valstybės kompetentinga įstaiga nedelsdama praneša valstybės, į kurią komandiruojamas asmuo, įstaigai apie taikytinus teisės aktus. Komandiruojančios valstybės kompetentinga įstaiga taip pat privalo pranešti suinteresuotajam asmeniui ir jo darbdaviui, jeigu darbuotojas dirba pagal darbo sutartį, apie sąlygas, kuriomis jam toliau gali būti taikomi tos valstybės teisės aktai, ir apie tai, kad per komandiruotę gali būti tikrinama, ar nepažeidžiamos komandiravimo sąlygos.

Kai į kitą valstybę narę komandiruojamas darbuotojas arba savarankiškai dirbantis asmuo, jam arba jo darbdaviui kompetentinga įstaiga išduoda A 1 formos pažymą (anksčiau – E 101 formos pažymą). Ši pažyma rodo, kad darbuotojas komandiruojamas tam tikram laikotarpiui pagal specialias, komandiruojamiems asmenims skirtas taisykles. Jeigu reikia, joje taip pat nurodoma, kokiomis sąlygomis asmuo komandiruojamas pagal specialias, tokiems asmenims taikomas taisykles.

12. Susitarimai dėl komandiravimo teisės aktų išimčių

Reglamentuose nustatoma, kad numatyta komandiruotės trukmė negali viršyti 24 mėnesių.

Tačiau Reglamento (EB) Nr. 883/2004 16 straipsnyje dviejų arba daugiau valstybių narių kompetentingoms institucijoms leidžiama susitarti dėl teisės aktų taikymo taisyklių, tarp kurių yra pirmiau minėtos *specialios komandiravimo taisyklės*, išimčių. 16 straipsnyje reikalaujama, kad susitarimai būtų sudaryti abiejų valstybių narių įstaigų sutikimu ir gali būti naudojami tik asmens arba asmenų kategorijos labui. Nors dėl tokių valstybių narių susitarimų galima pasiekti administracinio paprastumo, jis neturi būti vienintelis skatinantis jų veiksnys, nes dėmesį visų pirma reikia sutelkti į suinteresuotojo asmens arba asmenų interesus.

Pavyzdžiui, jeigu žinoma, kad numatyta darbuotojo komandiruotės trukmė viršys 24 mėnesius, komandiruojanči valstybė ir valstybė (-ės), kurioje (-iose) darbuotojas dirbs, turi susitarti pagal 16 straipsnį, jeigu darbuotojui toliau bus taikomi komandiruojančios valstybės teisės aktai. 16 straipsnyje numatytus susitarimus galima taikyti norint leisti komandiruoti atgaline data, jeigu tai atitinka suinteresuotojo darbuotojo interesus, pvz., jeigu buvo taikomi ne tos valstybės narės teisės aktai. Tačiau tai galima daryti tik retais išimtiniais atvejais.

Jeigu galima numatyti (arba paaiškėja prasidėjus komandiravimo laikotarpiui), kad veikla truks ilgiau negu 24 mėnesius, darbdavys arba suinteresuotasis asmuo nedelsdamas pateikia prašymą tos valstybės narės, kurios teisės aktų nori laikytis suinteresuotasis asmuo, kompetentingai institucijai. Jeigu galima, šį prašymą reikia išsiųsti iš anksto. Jeigu prašymas pratęsti 24 mėnesių komandiravimo laikotarpį



nepateikiamas arba jeigu gavusios prašymą suinteresuotosios valstybės nesusitaria pagal reglamento 16 straipsnį pratęsti komandiravusios valstybės teisės aktų taikymo laikotarpio, iš karto pasibaigus komandiravimo laikotarpiui asmeniui pradedami taikyti tos valstybės narės, kurioje jis faktiškai dirba, teisės aktai.

13. Kada pasibaigus komandiruotei asmuo gali teikti prašymą dėl kitos komandiruotės?

Pasibaigus darbuotojo komandiravimo laikotarpiui, tam pačiam darbuotojui, tai pačiai įmonei ir tai pačiai valstybei naujas leidimas komandiruoti gali būti išduotas tik praėjus ne mažiau kaip dviem mėnesiams nuo paskutinio komandiravimo laikotarpio pabaigos. Tačiau tam tikromis aplinkybėmis šiam principui galima taikyti išimtis¹³.

Kita vertus, jeigu išvykęs darbuotojas negalėjo pabaigti darbo dėl nenumatytų aplinkybių, darbuotojas arba jo darbdavys gali prašyti pratęsti pirminį komandiravimo laikotarpį tol, kol bus baigtas darbas (iš viso iki 24 mėnesių), neatsižvelgiant į tai, kad būtina daryti mažiausiai dviejų mėnesių pertrauką. Tokie prašymai teikiami ir pagrindžiami prieš pasibaigiant pirminiam komandiravimo laikotarpiui.

Pavyzdžiai

- a) Darbuotojas A komandiruojamas 12 mėnesių iš valstybės narės A į valstybę narę B. Išvykęs į valstybę narę B, jis rimtai serga tris mėnesius, tad negali dirbti ir pabaigti numatytų darbų. Kadangi darbuotojas A negalėjo pabaigti darbų dėl nenumatytų aplinkybių, darbuotojas arba darbdavys gali prašyti, kad jo pirminis 12 mėnesių komandiruotės laikotarpis būtų iš karto pratęstas trimis mėnesiais, nedarant pertraukos.
- b) Darbuotojas B komandiruojamas 24 mėnesiams iš valstybės narės A į valstybę narę B vykdyti statybos darbų. Per šį laikotarpį paaiškėja, kad darbų per 24 mėnesius pabaigti neįmanoma dėl su projektu susijusių sunkumų. Nors darbuotojas B negali baigti darbų dėl nenumatytų aplinkybių, komandiravusi valstybė negali pratęsti pirminio komandiravimo laikotarpio iš karto po to, kai pasibaigia 24 mėnesių laikotarpis. Vienintelė išimtis – suinteresuotosioms įstaigoms sudaryti 16 straipsnyje numatytą susitarimą (žr. 12 punktą). Jeigu susitarimas nebus sudarytas, komandiravimo laikotarpis pasibaigs po 24 mėnesių.

14. Kokios pozicijos laikomasi dėl komandiravimo, kuriam pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71¹⁴ jau išduotas leidimas ir kuris jau yra prasidėjęs? Ar šie laikotarpiai sumuojami į 24 mėnesių laikotarpį, nustatytą Reglamente (EB) Nr. 883/2004?

¹³ Taip pat žr. Administracinės komisijos sprendimą Nr. A2.

¹⁴ 1971 m. birželio 14 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje, OL L 149, 1971 7 5, p. 2 (toliau – Reglamentas (EEB) Nr. 1408/71).



Reglamente (EB) Nr. 883/2004 nėra jokios aiškios nuostatos dėl komandiravimo, vykusio pagal senus ir naujus reglamentus, laikotarpių sumavimo. Tačiau akivaizdu, kad teisės aktų leidėjai ketino pratęsti ilgiausią galimą komandiravimo laikotarpį iki 24 mėnesių.

Todėl pagal naujuosius reglamentus pasibaigus visam 24 mėnesių darbuotojo komandiravimo laikotarpiui, tam pačiam darbuotojui, tai pačiai įmonei ir tai pačiai valstybei leidimas vėl komandiruoti tą patį darbuotoją neišduodamas (išskyrus 16 straipsnyje numatytą susitarimo atvejį)¹⁵.

Šie pavyzdžiai rodo, kaip reikėtų traktuoti pagal abu reglamentus įvykusias komandiruotes:

- a) E 101 formos komandiravimo pažyma, išduota nuo 2009 05 01 iki 2010 04 30 → pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 komandiravimo laikotarpį galima pratęsti iki 2011 04 30;
- b) E 101 formos komandiravimo pažyma, išduota nuo 2010 03 01 iki 2011 02 28 → pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 komandiravimo laikotarpį galima pratęsti iki 2012 02 28;
- c) E 101 formos komandiravimo pažyma, išduota nuo 2008 05 01 iki 2009 04 30 + E 102 formos pažyma, išduota nuo 2009 05 01 iki 2010 04 30 → pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 komandiravimo laikotarpio pratęsti negalima, nes ilgiausias 24 mėnesių komandiravimo laikotarpis jau pasibaigęs;
- d) E 101 formos komandiravimo pažyma, išduota nuo 2009 03 01 iki 2010 02 28 + E 102 formos pažyma, išduota nuo 2010 03 01 iki 2011 02 28 → pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 komandiravimo laikotarpio pratęsti negalima, nes ilgiausias 24 mėnesių komandiravimo laikotarpis jau pasibaigęs;
- e) prašymas komandiruoti nuo 2010 04 01 iki 2012 03 31. Šiam laikotarpiui negalima taikyti Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 komandiravimo nuostatų, nes jis ilgesnis kaip 12 mėnesių. Todėl būtinas susitarimas, kaip nustatyta 17 straipsnyje.

15. Komandiravimo laikotarpio sustabdymas arba nutraukimas

Darbų sustabdymas komandiravimo laikotarpiu dėl kokios nors priežasties (atostogų, ligos, mokymų komandiravusioje įmonėje ir t. t.) nėra pagrįsta priežastis pratęsti komandiruotės laikotarpį atitinkamu laikotarpiu. Todėl komandiravimo laikotarpis baigiasi tada, kada buvo numatyta, nepriklausomai nuo įvykių, dėl kurių buvo sustabdytas komandiravimo laikotarpis, skaičiaus ir trukmės.

Tačiau Sprendime Nr. A2 tam tikromis aplinkybėmis leidžiama nukrypti nuo šio principo, jeigu komandiravimo laikotarpis neviršija 24 mėnesių (žr. 13 punktą).

¹⁵ Taip pat žr. 2009 m. gruodžio 17 d. Sprendimą Nr. A3 dėl nenutrūkstamų komandiruočių laikotarpių sumavimo pagal Tarybos reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 ir Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 883/2004, OL C 149, 2010 6 8, p. 3.



Jeigu per numatytą 24 mėnesių komandiravimo laikotarpį darbuotojas 1 mėnesį serga, laikotarpis negali būti pratęstas iš viso iki 25 mėnesių.

Jeigu darbas sustabdomas ilgesniam laikui, pats suinteresuotasis asmuo turi spręsti, ar dirbs numatytą komandiravimo laikotarpį, ar pabaigs komandiruotę tam, kad būtų įformintas naujas komandiravimo laikotarpis tam pačiam asmeniui, tarp komandiruočių darant ne mažiau kaip 2 mėnesių pertrauką, kaip jau buvo minėta 13 punkte, arba kitam asmeniui, jeigu jis atitinka būtinus kriterijus.

16. Pranešimas apie pokyčius, atsiradusius komandiravimo laikotarpiu

Komandiruotas darbuotojas ir jo darbdavys privalo pranešti komandiravusios valstybės institucijoms apie bet kokius pokyčius, įvykusius komandiravimo laikotarpiu, visų pirma:

- jeigu numatyta komandiruotė galiausiai neįvyko arba buvo nutraukta prieš numatytą laiką;
- jeigu veikla nutraukiama ne dėl ligos, atostogų, mokymų ir pan. sukeltų trumpų pertraukų, o dėl kitų priežasčių (žr. 13 ir 15 punktą);
- jeigu komandiruotą asmenį darbdavys paskyrė dirbti kitoje komandiravusios valstybės įmonėje, visų pirma, įmonių susijungimo arba perdavimo atveju.

Komandiravusios valstybės kompetentinga įstaiga, jeigu reikia ir gavusi prašymą, turėtų pranešti valstybės, kurioje asmuo dirba, įstaigoms apie minėtus pokyčius.

17. Informacijos teikimas ir teisės aktų laikymosi stebėseną

Siekdamos užtikrinti tinkamą komandiravimo taisyklių laikymąsi, valstybės narės, kurios teisės aktai toliau taikomi darbuotojams, kompetentingos įstaigos privalo tinkamai (pvz., pasitelkdamos informacijos lapus, interneto svetaines) supažindinti darbuotojus ir darbdavius su komandiravimo sąlygomis ir įspėti juos apie tai, kad jie gali būti tiesiogiai kontroliuojami, kad būtų galima patikrinti, ar laikomasi komandiravimo sąlygų.

Užtikrindamos įmonėms ir darbuotojams darbuotojų judėjimo laisvę ir laisvą paslaugų teikimą, komandiravusių valstybių ir valstybių, kuriose dirba komandiruoti asmenys, kompetentingos įstaigos atskirai arba drauge turi prisiimti atsakomybę dėl visų iniciatyvų, skirtų tikrinti, ar nuolat laikomasi ypatingų komandiravimo sąlygų (tiesioginis ryšys, esminė veikla, panaši veikla, turto išlaikymas gyvenamojoje valstybėje, kad būtų galima vykdyti savarankišką veiklą ir t. t.).

Jeigu kompetentingos institucijos nesutinka dėl komandiravimo tvarkos pagrįstumo arba teisės aktų, kuriuos reikėtų taikyti tam tikrais atvejais, taikomos procedūros, nustatytos Administracinės komisijos sprendime Nr. A1¹⁶.

¹⁶ 2009 m. birželio 12 d. Sprendimas Nr. A1 dėl dialogo ir taikinimo procedūros, susijusios su dokumentų galiojimu, taikytinų teisės aktų nustatymu ir išmokų skyrimu pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 883/2004, nustatymo, OL C 106, 2010 4 24, p. 1.



II dalis. Darbas dviejose ar daugiau valstybių narių¹⁷

1. Kuri socialinės apsaugos sistema taikoma asmenims, dirbantiems dviejose ar daugiau valstybių narių?¹⁸

Asmenims, dirbantiems dviejose ar daugiau valstybių narių, taikomos specialios taisyklės, nustatytos Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnyje. Kaip ir visos taisyklės, kuriomis nustatomi taikytini teisės aktai, šios taisyklės skirtos užtikrinti, kad vienu metu būtų taikomi tik vienos valstybės narės socialinės apsaugos teisės aktai.

Tuo atveju, jei asmuo dirba pagal darbo sutartį, pirmiausia reikia nustatyti, ar **didelė jo veiklos dalis vykdoma gyvenamojoje valstybėje narėje**¹⁹:

- a) jeigu **taip**, pagal 13 straipsnio 1 dalį taikomi **gyvenamosios valstybės narės**²⁰ teisės aktai;

Pavyzdys

Asmuo X gyvena Ispanijoje. Jo darbdavys įsisteigęs Portugalijoje. X dvi dienas per savaitę dirba Ispanijoje ir tris dienas – Portugalijoje. Kadangi X dvi iš penkių dienų (40 proc. darbo laiko) dirba Ispanijoje, čia jis atlieka didelę veiklos dalį. Taikomi Ispanijos teisės aktai.

- b) jeigu **ne**, pagal 13 straipsnio 1 dalį asmeniui, kuris paprastai dirba dviejose ar daugiau valstybių narių, taikomi:

(i) **valstybės narės, kurioje yra registruota buveinė arba įmonės, kurioje asmuo dirba, veiklos vieta**, teisės aktai, jeigu tą asmenį **įdarbino ta pati įmonė arba tas pats darbdavys**;

Pavyzdys

Pilietė Z dirba įmonėje, kurios buveinė registruota Graikijoje. Vieną dieną ji dirba namie Bulgarijoje, o kitą laiką dirba Graikijoje. Kadangi viena diena per savaitę sudaro 20 proc. veiklos, Z neatlieka vadinamosios didelės veiklos dalies Bulgarijoje. Bus taikomi Graikijos teisės aktai.

ii) **valstybės narės, kurioje yra registruota buveinė arba įmonių, kuriose asmuo dirba, veiklos vieta**, teisės aktai, jeigu tą asmenį įdarbino dvi įmonės, kurių registruotos buveinės arba veiklos vietos yra toje pačioje valstybėje narėje;

Pavyzdys

¹⁷ Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnis.

¹⁸ Jūrininkams ir skrydžio įgulos bei keleivių salono įgulos nariams taikomos konkrečios nuostatos – teisinė prezumpcija nustatyta Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 4 ir 5 dalyse.

¹⁹ Žr. 3 skirsnyje pateiktą termino „didelė veiklos dalis“ apibrėžtį.

²⁰ Reglamento (EB) Nr. 883/2004 1 straipsnio j punkte gyvenamoji vieta apibrėžiama kaip tokia vieta, kurioje asmuo nuolat gyvena. Gyvenamosios vietos nustatymo kriterijai pateikti Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnyje.



Asmuo Y keturias dienas per savaitę dirba mokslininku Nyderlandų universitete. Jis gyvena Belgijoje netoli sienos su Nyderlandais. Tris dienas per savaitę asmuo Y važiuoja į darbą Nyderlanduose, ketvirtą dieną jis dirba iš namų Belgijoje. Asmuo Y dirba ne tik universitete, bet ir vieną dieną per savaitę Nyderlandų advokatų kontoroje. Jis turi du darbdavius, abiejų jų registruotos buveinės yra toje pačioje valstybėje narėje (Nyderlanduose). Kadangi asmuo Y gyvenamosios valstybėje narėje nevykdo didelės veiklos dalies, taikomi valstybės narės, kurioje yra įsisteigę darbdaviai, teisės aktai. Todėl taikomi Nyderlandų teisės aktai.

iii) ne gyvenamosios valstybės narės, kurioje yra **registruota buveinė arba įmonės, kurioje asmuo dirba, veiklos vieta**, teisės aktai, jeigu tą asmenį įdarbino dvi įmonės, iš kurių vienos registruota buveinė yra gyvenamojoje valstybėje narėje, kitos – kitoje valstybėje narėje²¹;

Pavyzdys

Pilietė X yra dviejų įmonių vadovė: viena veikia Lenkijoje, kita – Čekijoje. Ji gyvena Lenkijoje netoli Vokietijos sienos. Vadovaudama Lenkijos įmonei tris dienas per savaitę ji dirba Vokietijoje. Vadovaudama Čekijos įmonei po vieną dieną per savaitę ji dirba Slovakijoje ir Čekijoje.

Pilietė X gyvenamojoje valstybėje narėje (Lenkijoje) nevykdo didelės veiklos dalies. Ji dirba dviejose įmonėse, iš kurių viena yra jos gyvenamojoje valstybėje narėje, o kita – ne gyvenamojoje valstybėje narėje. Tokiu atveju turėtų būti taikomi tos kitos valstybės narės (t. y. Čekijos) teisės aktai.

Ši taisyklė nustatyta Reglamente (ES) Nr. 465/2012 siekiant išvengti atvejų, kai darbdaviui, kurio registruota buveinė arba veiklos vieta yra gyvenamojoje valstybėje narėje ir kuris vykdo nedidelės (bet ne labai nedidelės) apimties veiklą, gali būti vėl netiesiogiai taikomi gyvenamosios valstybės narės teisės aktai.

iv) **gyvenamosios valstybės narės** teisės aktai, jeigu asmenį **įdarbino skirtingos įmonės ar darbdaviai**, kurių **registruotos buveinės arba veiklos vietos yra skirtingose valstybėse narėse**, t. y. ne gyvenamosios valstybės teritorijoje;

Pavyzdys

Asmuo Y gyvena Vengrijoje. Jis turi du darbdavius: vieną Austrijoje, kitą Slovėnijoje. Vieną dieną per savaitę jis dirba Slovėnijoje, kitas keturias dienas – Austrijoje.

Net jei asmuo Y dirba skirtingiems darbdaviams, įsisteigusiems skirtingose valstybėse narėse už jo gyvenamosios valstybės (Vengrijos) teritorijos, taikomi gyvenamosios valstybės teisės aktai, nes neįmanoma nustatyti vienos valstybės narės, esančios už gyvenamosios valstybės narės teritorijos, kurioje būtų to asmens darbdavių registruota buveinė arba veiklos vieta.

v) Jeigu asmuo dirba pagal darbo sutartį dviejose ar daugiau valstybių narių savo **darbdavio, įsisteigusio už Europos Sąjungos teritorijos ribų, vardu**, ir jei tas

²¹ Ši taisyklė yra svarbus 13 straipsnio 1 dalies pakeitimas įsigaliojus Reglamentui (ES) Nr. 465/2012. Daugiau informacijos apie tai, kaip pereinamoju laikotarpiu taikytini galiojantys teisės aktai, pateikta 15 skirsnyje.



asmuo gyvena valstybėje narėje, tačiau joje nevykdo didelės veiklos dalies, jam taikomi **gyvenamosios valstybės narės** teisės aktai.

Pavyzdys

Pilietė P gyvena Belgijoje. Jos darbdavio įmonė įsisteigusi Jungtinėse Amerikos Valstijose. Pilietė P paprastai pusę dienos per savaitę dirba Italijoje ir tris dienas per savaitę – Prancūzijoje. P taip pat vieną dieną per mėnesį dirba Jungtinėse Amerikos Valstijose. Darbo veiklai Italijoje ir Prancūzijoje taikomi Belgijos teisės aktai pagal Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 11 dalį.

Asmenims, kurie paprastai dirba dviejose ar daugiau valstybių narių, taikomos taisyklės savo pobūdžiu panašios į pateiktas Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 14 straipsnyje, bet yra sutrauktos į vieną esminę nuostatą. Peržiūrėtose taisyklėse išbrauktos specialios Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 nuostatos, susijusios su asmenimis, dirbančiais tarptautinių geležinkelių, kelių ir vidaus vandenų sektoriuje, taip pat specialios valstybės tarnautojams taikomos taisyklės. Į jas taip pat įtraukta sąvoka „didelė veiklos dalis“, pagal kurią nustatoma valstybė narė, su kuria asmuo glaudžiausiai susijęs socialinės apsaugos požiūriu.

Šios taisyklės taikomos dideliame skaičiui darbuotojų, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis (žr. 9 skirsnį), tarptautinių reisų sunkvežimių vairuotojams, traukinių mašinistams, tarptautiniams kurjeriams, IT specialistams, konsultantams ir kitiems specialistams, kurie dirba dviejose ar daugiau valstybių narių.

Įsigaliojus Reglamentui (ES) Nr. 465/2012, didelės veiklos dalies sąlyga pirmiausia taikoma visais atvejais, kai asmuo dirba dviejose ar daugiau valstybių narių. Tačiau yra viena praktinio šių taisyklių taikymo **išimtis**. Jeigu asmens, dirbančio vienam darbdaviui ar įmonei arba daugiau darbdavių ar įmonių, gyvenamoji vieta ir jo darbdavio (-ių) ar įmonės (-ių) registruota buveinė arba veiklos vieta yra vienoje ir toje pačioje valstybėje narėje, visada bus taikomi gyvenamosios valstybės narės teisės aktai. Šiuo atveju nebūtina nustatyti, ar didelė veiklos dalis vykdoma gyvenamojoje valstybėje narėje.

Pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 2 dalį asmenys, gaunantys išmokas pinigais dėl to, kad jie dirba pagal darbo sutartį arba savarankiškai²², laikomi vykdančiais minėtą veiklą. Todėl reikia laikyti, kad asmuo, kuris gauna trumpalaikę išmoką iš vienos valstybės narės ir kartu vykdo veiklą kitoje valstybėje narėje, vykdo dviejų rūšių veiklą dviejose skirtingose valstybėse narėse ir tokie veiklai bus taikomos 13 straipsnio taisyklės. Jeigu išmoka, mokama gyvenamojoje valstybėje narėje, gaunama dėl asmens veiklos didelės dalies, tam asmeniui taikomi gyvenamosios valstybės narės teisės aktai.

Vis dėlto valstybės narės sutarė, kad asmenims, kurie gauna bedarbio pašalpas gyvenamojoje valstybėje narėje ir kartu vykdo profesinę arba prekybos veiklą ne visą darbo dieną kitoje valstybėje narėje, turėtų būti taikomi tik pirmosios valstybės narės teisės aktai, jei tai susiję su įnašų mokėjimu ir išmokų suteikimu²³, ir rekomendavo,

²² Pavyzdžiui, ligos išmokos pinigais.

²³ Išsamiau žr. 2009 m. birželio 12 d. Administracinės komisijos rekomendaciją Nr. U1, OL C 106, 2010 4 24.



kad susitarimai, kuriuose numatomas toks sprendimas, būtų sudaromi pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 16 straipsnio 1 dalį.

Kai asmuo gauna ilgalaikę išmoką²⁴ vienoje valstybėje narėje ir kartu vykdo veiklą kitoje valstybėje narėje, jis nelaikomas dirbančiu dviejose ar daugiau valstybių narių ir jam taikytini teisės aktai nustatomi pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 3 dalyje išdėstytas taisykles.

2. Kada gali būti laikoma, kad asmuo dirba dviejose ar daugiau valstybių narių?

Reglamente (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad asmuo, kuris „paprastai dirba pagal darbo sutartį dviejose ar daugiau valstybių narių“, yra asmuo, kuris tuo pat metu arba pakaitomis toje pačioje įmonėje ar tam pačiam darbdaviui arba skirtingose įmonėse ar skirtingiems darbdaviams vykdo vienos ar daugiau rūšių atskirą veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių.

Ši nuostata priimta siekiant atsižvelgti į įvairius Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išnagrinėtus atvejus²⁵. Norima apimti visus galimus kelių veiklos rūšių atvejus, kuriems būdingas tarpvalstybinis aspektas, ir atskirti veiklą, kuri nuolat vykdoma kelių valstybių narių teritorijoje, nuo išimties tvarka arba laikinai vykdomos veiklos.

Tuo pat metu vykdoma veikla apima atvejus, kai skirtingose valstybėse narėse papildoma veikla atliekama tuo pat metu pagal tą pačią arba skirtingas darbo sutartis. Antroji arba papildoma veikla vykdoma per mokamas atostogas, savaitgaliais arba, dirbant ne visą darbo dieną, dviejų skirtingų rūšių darbo veikla dviem skirtingiems darbdaviams gali būti vykdoma tą pačią dieną. Pavyzdžiui, ši nuostata būtų taikoma pardavėjui, dirbančiam vienoje valstybėje narėje, jei kitoje valstybėje narėje savaitgaliais jis dirbtų kaip samdomas vairuotojas. Tarptautinių reisų transporto darbuotojai, kurie važiuoja per skirtingas valstybes nares, kad pristatytų prekes, taip pat yra asmenys, tuo pat metu dirbantys dviejose ar daugiau valstybių narių. Apskritai galima teigti, kad sutampanti veikla yra įprastas tokio darbo modelio aspektas, ir tarp vienoje ar kitoje valstybėje narėje vykdomos veiklos nėra jokio atotrūkio.

Pakaitomis vykdoma veikla apima atvejus, kai veikla nėra vykdoma tuo pat metu keliose valstybėse narėse, bet skirtingose valstybėse narėse darbo užduotys atliekamos iš eilės (viena po kitos). Siekiant nustatyti, ar veikla vykdoma vienas po kito einančiais laikotarpiais, reikia įvertinti ne tik numatomą veiklos vykdymo laikotarpių trukmę, bet ir atitinkamo darbo pobūdį. Kad ir kaip dažnai veikla būtų kaitoma, ji turi būti vykdoma ganėtinai reguliariai. Pavyzdžiui, įmonės atstovas kasmet vyksta į kurią nors valstybę narę ir devynis mėnesius ten viešina savo įmonės veiklą, o likusiems trimis mėnesiams jis grįžta dirbti į gyvenamąją valstybę narę; tai būtų laikoma pakaitomis vykdoma veikla.

²⁴ Neįgalumo, senatvės ar maitintojo netekties pensijos, pensijos, gautos dėl nelaimingų atsitikimų darbe ar profesinių ligų, arba ligos išmokos pinigais, kuriomis padengiamos gydymo išlaidos neribotą laikotarpį.

²⁵ Žr., be kita ko, 1973 m. liepos 12 d. Sprendimą *Willy Hakenberg*, 13/73, Rink. p. 935; 1975 m. birželio 24 d. Sprendimą *Football Club d' Andlau*, 8/75, Rink. p. 739; 1995 m. vasario 16 d. Sprendimą *Calle Grenzshop*, C-425/93, Rink. p. I-269.



Paprašyta nustatyti taikytinus teisės aktus, gyvenamoji valstybė narė turės tinkamai įvertinti atitinkamus faktus ir užtikrinti, kad informacija, kuria remiantis išduodama A1 formos pažyma, yra teisinga²⁶.

Norint tai įvertinti, pirmiausia svarbu nustatyti, ar taikytinų teisės aktų nustatymo metu keliose valstybėse narėse atliekamas darbas per kitus 12 kalendorinių mėnesių bus atliekamas vienas po kito gana reguliariai einančiais laikotarpiais. Atliekant šį vertinimą, ypač svarbus darbo sutartyje (-yse) pateiktas darbo pobūdžio aprašymas.

Antra, darbo sutartyje (-yse) nurodyta veikla turėtų atitikti veiklą, kurią gali vykdyti darbuotojas. Vertindama faktus ir siekdama nustatyti taikytinus teisės aktus, tam tikrais atvejais kompetentinga įstaiga taip pat gali atsižvelgti į šiuos aspektus:

- kaip anksčiau buvo praktiškai įgyvendinamos darbdavio ir atitinkamo darbuotojo sudarytos darbo sutartys;
- kaip sudaromos darbo sutartys (pvz., ar sudaroma preliminarioji sutartis, kurioje labai konkrečiai nenurodoma, kurioje valstybėje narėje darbuotojas iš tikrųjų dirbs); ir
- kokie yra darbdavio vykdomos veiklos ypatumai ir sąlygos.

Jei faktinės padėties vertinimo rezultatai skiriasi nuo vertinimo, atlikto remiantis darbo sutartimi, rezultatų, kompetentinga įstaiga turėtų remtis asmens *faktinės padėties* vertinimo išvadomis, o ne darbo sutarties vertinimu²⁷. Be to, jei A1 formos pažymą išdavusi kompetentinga įstaiga nustato, kad faktinės su darbu susijusios aplinkybės skiriasi nuo darbo sutartyje nurodytų sąlygų, ir abejoja, ar faktai, kuriais remiantis išduota A1 formos pažyma, yra teisingi, ji turės iš naujo nagrinėti šio išdavimo pagrįstumą ir prireikus panaikinti išduotą pažymą.

1 pavyzdys

Asmuo X gyvena Estijoje ir dirba Estijos statybos subrangos įmonėje. Jis dirba pagal iškvietimą pagal vadinamąsias preliminarąsias sutartis. Pagal sutarties sąlygas jis gali būti kviečiamas dirbti Suomijoje, Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje. Kada ir kiek ilgam jis bus siunčiamas dirbti, priklauso nuo gaunamo darbo ir užduoties reikalavimų. Iš pradžių asmuo X du mėnesius dirba Latvijoje. Atlikus užduotį, preliminarioji sutartis nutraukiama. Asmuo X du mėnesius laukia naujos užduoties, ją gavęs pradeda dirbti Lietuvoje; čia jis dirbs dešimt mėnesių pagal naują preliminarąją sutartį.

Šiuo atveju asmuo X pagal kiekvieną sutartį vienu metu dirba vienoje valstybėje narėje. Sutartys nesudaromos iš karto viena po kitos, ir pagal kiekvienos atskiros sutarties sąlygas nebūtų galima nuspėti, ar per 12 kalendorinių mėnesių asmuo X iš tikrųjų dirbs dviejose ar daugiau valstybių narių. Nors iš preliminariosios sutarties sąlygų galima daryti išvadą, kad asmuo X galėtų tuo pat metu arba pakaitomis dirbti skirtingose valstybėse narėse, vertinant **faktines su darbu susijusias aplinkybes taip neatrodo**. Vertinant faktines aplinkybes neįrodomas reguliaraus darbo dviejose ar daugiau valstybių narių modelis, todėl taikytinų teisės aktų nustatymo požiūriu šis asmuo „įprastai“ nevykdo veiklos dviejose ar daugiau valstybių narių.

²⁶ Žr. pagal analogiją 2000 m. vasario 10 d. Sprendimo *Fitzwilliam*, C-202/97, Rink. p. I-883, 51 punktą ir 2000 m. kovo 30 d. Sprendimo *Banks*, C-178/97, Rink. p. I-2005, 38 punktą, taip pat 2012 m. spalio 4 d. Teisingumo Teismo sprendimą *Format*, C-115/11, Rec. (dar nepaskelbta).

²⁷ 2012 m. spalio 4 d. Teisingumo Teismo sprendimas *Format*, C-115/11, Rec. (dar nepaskelbta).



2 pavyzdys

Asmuo Z gyvena Vengrijoje, ištisus metus jis dirba pagal dvi profesijas. Nuo vienu metų lapkričio mėn. iki kitų metų balandžio mėn. jis dirba slidinėjimo instruktoriumi Austrijoje veikiančioje Austrijos įmonėje. Paskui jis grįžta į Vengriją ir nuo gegužės iki spalio mėn. yra samdomas ūkyje nuimti daržovių derliaus. Jis turi dvi darbo sutartis – su kiekvienu darbdaviu po sutartį.

Kad būtų nustatyta, ar šis asmuo vykdo veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių, ar vienu metu dirba tik vienoje valstybėje narėje, numatoma veikla turėtų atitikti kelių valstybių narių teritorijoje daugiau nei vieną kartą pagal darbo sutartį vykdomą veiklą. Šis asmuo bus laikomas dirbančiu dviejose ar daugiau valstybių narių tik tuo atveju, jei esama požymių, kad per kitus 12 kalendorinių mėnesių darbo modelis išliks nepakitęs. Jei darbas sezoninis, svarbus yra veiklos, kuri turi būti vykdoma kitoje valstybėje narėje, kurioje asmuo dirba, nuspėjamumas. Ar kitoje valstybėje narėje su kitu darbdaviu jau yra sudaryta darbo sutartis? Jei ne, ar vertinant su darbu susijusias aplinkybes per pastaruosius dvylika mėnesių galima daryti išvadą, kad asmens **darbo modelis** atitinkamose valstybėse narėse yra **pasikartojančio pobūdžio**? Ar kitoje valstybėje narėje dirbama su kokiomis nors pertraukomis ir ar dėl šių pertraukų galėtų sutrikti įprastas darbo dviejose valstybėse narėse ritmas? Jei nėra aiškių pasikartojančio darbo modelio požymių, taikytini teisės aktai turės būti nustatomi atskirai kiekvienai valstybei narėi pagal kiekvieną darbo sutartį, o ne pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnį.

Pripažinus, kad asmuo skirtingose valstybėse narėse dirba nereguliariai, taikytinas 13 straipsnis, jei darbas skirtingose valstybėse narėse yra neatskiriama darbo modelio dalis, o pertrauka tarp darbo laikotarpių nėra tokio ilgumo ar pobūdžio, kad darbo modelis pasikeistų ir asmuo nebebūtų laikomas dirbančiu dviejose ar daugiau valstybių narių. Tikrai gali būti, jog pirmą kartą vertinant taikomus teisės aktus kitiems dvylikai kalendorinių mėnesių dėl neaiškumų arba darbo modelio nereguliarumo bus daroma išvada, kad asmuo nevykdo veiklos dviejose ar daugiau valstybių narių. Tačiau jei per šiuos dvylika kalendorinių mėnesių galima nustatyti panašų pasikartojantį darbo modelį, tuomet tas asmuo galėtų būti laikomas dirbančiu dviejose ar daugiau valstybių narių.

3 pavyzdys

Pilietė Z dirba Italijoje įsteigtoje cirko įmonėje. Ji yra sudariusi sutartį su įmone neapibrėžtos trukmės laikotarpiui. Nors ir sunku iš anksto numatyti, kada ir kur pilietė Z dirbs, paprastai ji valstybėse narėse gastroliuoja nuo sausio iki gegužės mėn. ir kiekvienoje valstybėje narėje būna maždaug po mėnesį.

Kai gyvenamoji valstybė narė turi priimti sprendimą dėl taikytinų teisės aktų, **numatoma**, kad pilietė Z pagal sudarytą darbo sutartį dirbs užsienyje. Todėl jos atvejis gali būti laikomas tuo atveju, kai veikla paprastai vykdoma daugiau nei vienoje valstybėje narėje. Taikytini teisės aktai nustatomi pagal Reglamento (EB)



Nr. 883/2004 13 straipsnyje išdėstytas taisyklės ir Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 10 dalies nuostatas.

Siekiant atskirti kelių rūšių veiklą nuo komandiravimo, svarbiausias veiksnys yra veiklos trukmė arba pobūdis vienoje arba daugiau valstybių narių (nuolatinė, vienkartinė, ad hoc ar laikina veikla).

Kad taikytinų teisės aktų nustatymo taisyklėmis nebūtų manipuluojama, nustatant taikytinus teisės aktus pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnį į **labai nedidelės apimties veiklą** neatsižvelgiama.

Labai nedidelės apimties veikla – tai veikla, kuri yra nuolatinė, bet nereikšminga laiko ir ekonominės naudos atžvilgiu. Siūlomas rodiklis – kai veikla sudaro mažiau kaip 5 proc. darbuotojo reguliaraus darbo laiko²⁸ ir (arba) mažiau kaip 5 proc. viso atlyginimo, ji laikoma labai nedidelės apimties veikla. Taip pat veiklos pobūdis, pavyzdžiui, tokia veikla, kuri yra papildomo pobūdžio, kuri nėra pakankamai nepriklausoma, yra atliekama namie arba yra pagalbinė pagrindinės veiklos priemonė, gali būti rodiklis, kad tai labai nedidelės apimties veikla. Asmens, kuris vykdo labai nedidelės apimties veiklą vienoje valstybėje narėje ir kartu dirba kitoje valstybėje narėje, veikla negali būti laikoma dviejose arba daugiau valstybių narių vykdoma veikla, todėl jai netaikomas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnis. Tokiu atveju, **siekiant nustatyti taikytinus teisės aktus**, laikoma, kad asmuo dirba tik vienoje valstybėje narėje. Jeigu vykdoma nedidelės apimties veiklą mokamos socialinio draudimo įmokos, jos mokamos kompetentingoje valstybėje narėje už visas pajamas, gaunamas iš visų rūšių veiklos. Tai padeda išvengti netinkamo taikymo, pavyzdžiui, jei asmuo įpareigotas labai trumpą laikotarpį dirbti kitose valstybėse narėse, galima išvengti „pirmosios“ valstybės narės teisės aktų taikymo. Tokiais atvejais nustatant taikytinus teisės aktus į labai nedidelės apimties veiklą neatsižvelgiama. Labai nedidelės apimties veikla kiekvienoje valstybėje narėje turi būti vertinama atskirai ir negali būti sudedama.

Reglamento (EB) Nr. 987/2009 16 straipsnyje nustatyta procedūra toliau taikoma visais atvejais, kai asmuo vykdo veiklą vienoje valstybėje, o labai nedidelės apimties veiklą – kitoje. Taip galima teigti remiantis 16 straipsniu, kuris taikomas **visais atvejais**, kai asmuo *dirba* dviejose ar daugiau valstybių narių, nesvarbu, koks jo darbo modelis.

3. Kaip apibrėžiama „didelė veiklos dalis“?²⁹

Didelė veiklos dalis, vykdoma valstybėje narėje, – tai visos darbuotojo ten vykdomos veiklos kiekybiškai didelė veiklos dalis, kuri nebūtinai yra pagrindinė jo veiklos dalis.

Siekiant nustatyti, ar pagal darbo sutartį dirbantis asmuo valstybėje narėje vykdo didelę veiklos dalį, atsižvelgiama į šiuos kriterijus:

²⁸ Pagal Direktyvą 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų „darbo laikas“ – tai bet koks laikas, kai darbuotojas yra darbo vietoje, darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą arba atlieka pareigas pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką. Šiomis aplinkybėmis budėjimo laiką, kai darbuotojas fiziškai privalo būti darbdavio nurodytoje darbo vietoje, reikia įskaityti į darbo laiką, nesvarbu, kad teikdamas budėjimo paslaugas suinteresuotas asmuo neužsiima tęstine profesine veikla.“

²⁹ Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 8 dalis.



- darbo laiką; ir (arba)
- darbo užmokestį.

Jeigu atlikus bendrą vertinimą paaiškėja, kad bent 25 proc. asmens darbo laiko sudaro darbas gyvenamojoje valstybėje narėje ir bent 25 proc. darbo užmokesčio asmuo uždirba gyvenamojoje valstybėje narėje, tai yra **rodiklis**, kad toje valstybėje narėje **vykdoma didelė visos darbuotojo veiklos dalis**.

Nors būtina atsižvelgti į darbo laiką ir (arba) darbo užmokestį, šis sąrašas nėra išsamus, galima atsižvelgti ir į kitus kriterijus. Prieš priimant sprendimą dėl taikytinų teisės aktų, paskirtos įstaigos turi atsižvelgti į atitinkamus kriterijus ir atlikti bendrą asmens padėties vertinimą.

Šalia minėtų kriterijų, sprendžiant dėl to, kurios valstybės narės teisės aktai yra taikytini, **reikia** taip pat atsižvelgti į numanomą padėtį per būsimus 12 kalendorinių mėnesių³⁰. Vis dėlto ankstesnės veiklos rezultatai taip pat yra patikimas ateities elgesio matas, todėl kai neįmanoma sprendimo pagrįsti planuojama veiklos tvarka arba darbo grafikais, derėtų atsižvelgti į padėtį ankstesniais 12 mėnesių ir ja naudotis vertinant didelę veiklos dalį. Jei įmonė neseniai įsteigta, vertinimą galima grįžti tinkamu trumpesniu laikotarpiu.

Pavyzdys

Asmuo X yra kompiuterių konsultantas. Jis dirba Austrijoje ir Belgijoje įmonėje, kuri įsisteigusi Belgijoje. Jis gyvena Austrijoje ir čia atlieka bent 25 proc. darbo. Kadangi jis gyvena Austrijoje ir atitinka reikalavimą, kad didelė jo veiklos dalis būtų vykdoma Austrijoje, taikytini šios valstybės teisės aktai. Žr. 1 skirsnio a punktą. Kita vertus, jei mažiau kaip 25 proc. darbo jis atliktų (arba gautų darbo užmokesčio) Austrijoje, būtų taikomi valstybės narės, kurioje yra įmonės registruota buveinė arba veiklos vieta, teisės aktai (1 skirsnio b punkto i papunktis).

Asmuo P yra dailidė. Jis dirba įmonėje, kurios registruota buveinė yra Prancūzijoje ir kuri jam moka darbo užmokestį. Jis gyvena Ispanijoje, tačiau per pastaruosius 12 kalendorinių mėnesių čia atliko tik 15 proc. darbo. Per kitus 12 kalendorinių mėnesių jo darbo modelis neturėtų keistis. Taikomi Prancūzijos teisės aktai. Žr. 1 skirsnio b punkto i papunktį.

Asmuo T dirba dviejose transporto įmonėse, kurių registruotos buveinės yra Nyderlanduose. Jis niekada nedirbo Nyderlanduose. Įmonės įvairioms tarptautinėms transporto įmonėms siunčia sunkvežimių vairuotojus. Asmuo T nedirba nei Nyderlanduose, nei Lenkijoje, kurioje gyvena. Kadangi jis gyvenamojoje valstybėje narėje nevykdo didelės veiklos dalies ir visas savo pajamas gauna iš Nyderlandų įmonių, taikomi valstybės narės, kurioje yra asmens darbdavių registruotos buveinės (ne gyvenamojoje valstybėje narėje, t. y. Nyderlanduose), teisės aktai. Žr. 1 skirsnio b punkto ii papunktį.

Pilietė Z yra teisininkė. Ji dirba dviejose skirtingose advokatų kontorose: viena advokatų kontora yra Italijoje, kita – Slovėnijoje, kurioje pilietė Z gyvena. Didžiąją

³⁰ Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 10 dalis.



veiklos dalį (40 proc.) ji vykdo Italijoje; gyvenamojoje valstybėje narėje ji nevykdo didelės veiklos dalies (20 proc.). Bendras Slovėnijoje gaunamas darbo užmokestis taip pat nesudaro 25 proc. Kadangi vieno iš jos darbdavių registruota buveinė yra ne gyvenamojoje valstybėje narėje, taikomi Italijos teisės aktai. Žr. 1 skirsnio b punkto iii papunktį.

Pilietė Y yra teisininkė. Ji dirba Austrijoje advokatų kontoroje, kurios veiklos vieta yra Austrijoje, taip pat dirba Slovakijoje kitoje advokatų kontoroje, kurios veiklos vieta Slovakijoje. Ji gyvena Vengrijoje. Taikomi Vengrijos teisės aktai. Žr. 1 skirsnio b punkto iv papunktį.

4. Didelė veiklos dalis ir tarptautinių reisų transporto darbuotojai

Kaip jau nurodyta, Reglamente (EEB) Nr. 1408/71 pateiktos tarptautinių reisų transporto darbuotojams taikomos konkrečios taisyklės nebuvo perkeltos į naujus reglamentus. Todėl tos pačios bendrosios nuostatos, taikomos asmenims, dirbantiems dviejose ar daugiau valstybių narių, taip pat taikomos tarptautinių reisų transporto darbuotojams. Išimtis taikoma jūrininkams ir skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams. **Daugiau informacijos apie skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams taikomus teisės aktus 2012 m. birželio 28 d. įsigaliojus Reglamentui (ES) Nr. 465/2012 pateikta 4a skirsnyje.**

Šis vadovo skirsnis skirtas padėti nagrinėjant tam tikrą veiklos tvarką, taikomą tarptautinio transporto sektoriui. Vis dėlto kai iš pradinio vertinimo aišku, kad darbuotojas iš esmės dirba gyvenamojoje valstybėje narėje, įstaigoms nereikia taikyti specialių tolesniuose skirsniuose pateiktų kriterijų.

Vertinant šios darbuotojų grupės „**didelę veiklos dalį**“ darbo laikas laikomas pačiu tinkamiausiu kriterijumi, kuriuo reikia grįsti sprendimą. Vis dėlto taip pat reikia pripažinti, kad dalyti transporto darbuotojo veiklą tarp dviejų ar daugiau valstybių narių ne visada gali būti taip paprasta, kaip vadinamąjį standartinį tarpvalstybinį asmenų darbą. Taigi gali prireikti geriau iširti veiklos tvarką siekiant nustatyti taikytinus teisės aktus tokiais atvejais, kai sunku vertinti darbo valandas gyvenamojoje valstybėje narėje.

Kai kurie transporto darbuotojai turi nustatytą veiklos tvarką, maršrutus, kuriais keliauja, ir apskaičiuotą kelionių laiką. Asmuo, kuriam reikalingas sprendimas dėl taikytinų teisės aktų, turėtų įrodyti (pvz., pateikdamas darbo grafikus, kelionės kalendorius ar kitą informaciją), kaip veikla dalijama laiko, praleisto dirbant gyvenamojoje valstybėje narėje, ir laiko, praleisto dirbant kitose valstybėse narėse, požiūriu.

Jei neturima darbo valandų, praleidžiamų gyvenamojoje valstybėje narėje, arba kai iš visų aplinkybių nėra aišku, ar didelė veiklos dalis praleidžiama gyvenamojoje valstybėje narėje, galima naudoti ne darbo valandas, o taikyti kitą būdą siekiant nustatyti, ar didelė veiklos dalis vykdoma gyvenamojoje valstybėje narėje. Šiuo atžvilgiu siūloma veiklą padalyti į skirtingas dalis ir sprendimą dėl veiklos masto gyvenamojoje valstybėje narėje priimti remiantis ten vykstančios veiklos dalimi, kaip



visos tam tikro laikotarpio veiklos procentine dalimi (kaip pabrėžta 3 skirsnyje, vertinimą, kiek įmanoma, reikėtų grįsti veiklos modeliu 12 mėnesių laikotarpiu).

Kalbant apie kelių transportą, reikėtų atkreipti dėmesį į skirtingose šalyse vykstantį sunkvežimių pakrovimą ir iškrovimą, kaip matyti šiame pavyzdyje.

Pavyzdys

Sunkvežimio vairuotojas gyvena Vokietijoje ir dirba Nyderlandų transporto įmonėje. Darbuotojas veiklą vykdo daugiausia Nyderlanduose, Belgijoje, Vokietijoje ir Austrijoje. Per tam tikrą laikotarpį, pavyzdžiui, savaitę³¹, jis 5 kartus pakrauna sunkvežimį ir 5 kartus iškrauna. Iš viso yra 10 elementų (5 pakrovimai ir 5 iškrovimai). Vieną kartą per šią savaitę jis pakrauna ir iškrauna Vokietijoje – šalyje, kurioje gyvena. Tai sudaro 2 elementus, kurie prilygsta 20 proc. viso darbo ir todėl yra rodiklis, kad tai nėra didelė gyvenamojoje valstybėje vykdoma veiklos dalis. Bus taikomi Nyderlandų teisės aktai, nes Nyderlandai yra valstybė narė, kurioje yra darbdavio registruota buveinė.

Atsižvelgiant į šiame sektoriuje taikomą įvairią veiklos tvarką, būtų neįmanoma pasiūlyti vertinimo sistemos, kuri tiktų visomis aplinkybėmis. Vertinant didelę veiklos dalį, reglamentuose konkrečiai pateiktas darbo laiko ir atlygio vertinimas. Vis dėlto reglamentuose jie pateikti, kad būtų naudojami kaip rodikliai, atsižvelgiant į bendrą asmens padėties vertinimą. Taigi paskirtos įstaigos, atsakingos už taikytinų teisės aktų nustatymą, gali naudoti kitas nei reglamentuose ir šiame vadove pateiktas priemones, labiausiai tinkamas atvejams, kurias šios įstaigos nagrinėja.

4.a. Kaip po 2012 m. birželio 28 d. nustatyti skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams taikytinus teisės aktus?

Reglamente (ES) Nr. 465/2012³², kuris taikomas nuo 2012 m. birželio 28 d., nurodoma, kad „pagrindinė buvimo vieta“ yra vienintelis lemiamas kriterijus nustatant skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams taikytinus socialinės apsaugos teisės aktus³³. Įvesdamas „pagrindinės buvimo vietos“ sąvoką, teisės aktų leidėjas, siekdamas supaprastinti skraidančiajam personalui taikytinų teisės aktų nustatymą, Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 5 dalyje nustatė teisinę prezumpciją. Taikytini teisės aktai yra tiesiogiai siejami su „pagrindine buvimo vieta“, nes tai – tokia vieta, kur asmuo fiziškai būna ir su kuria jis yra glaudžiai susijęs savo darbo atžvilgiu.

³¹ Tokia trukmė nurodyta tik kaip pavyzdys. Ji iš anksto nenulemia 12 mėnesių laikotarpio nustatymo. Šis klausimas aptariamas 3 skirsnyje.

³² 2012 m. gegužės 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 465/2012, kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo ir Reglamentas (EB) Nr. 987/2009, nustatantis Reglamento (EB) Nr. 883/2004 įgyvendinimo tvarką, OL L 149, 2012 6 8, p. 4.

³³ Pagrindinė buvimo vieta apibrėžiama kaip operatoriaus ir (arba) oro transporto bendrovės pagal Reglamentą (EEB) Nr. 3922/91 paskirta vieta įgulos nariui, iš kurios įgulos narys įprastai pradeda ir kurioje baigia darbo laiką arba darbo laikų seką, bei kurioje esant įprastoms sąlygoms operatorius nėra atsakingas už atitinkamo įgulos nario apgyvendinimą.



Todėl visos naujos sutartys, su skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariais sudarytos po 2012 m. birželio 28 d., turėtų būti vertinamos pagal naująją 11 straipsnio 5 dalyje nustatytą taisyklę. Pagal Reglamento (EB) Nr. 987/2009 19 straipsnio 1 dalį taikytinus teisės aktus nustato ir nešiojamąjį dokumentą A1 išduoda valstybė narė, kurioje yra „pagrindinė buvimo vieta“, jeigu atitinkamas asmuo turi tik vieną pagrindinę buvimo vietą, kuri nesikeičia. Naujosios taisyklės skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams, vykdytusiems veiklą iki 2012 m. birželio 28 d., netaikomos, jeigu jų padėtis išlieka nepakitusi ir jeigu jie neprašo taikyti naujųjų taisyklių (žr. šio vadovo IV dalį).

1 pavyzdys

Keleivių salono įgulos narė įdarbinama 2012 m. rugsėjo 1 d. Ji gyvena Belgijoje ir oro transporto bendrovėje, kurios registruota buveinė yra Vengrijoje, dirba iš pagrindinės buvimo vietos Eindhovenene (Nyderlandai). Pagal naująją 11 straipsnio 5 dalyje nustatytą taisyklę jai taikomi Nyderlandų socialinės apsaugos teisės aktai. Nyderlandų kompetentinga įstaiga turi pranešti keleivių salono įgulos narei ir jos darbdaviui apie Nyderlandų teisės aktuose nustatytus įpareigojimus ir turi suteikti jiems būtiną pagalbą, kad jie galėtų baigti tvarkyti reikiamus formalumus. Atitinkamo asmens arba darbdavio prašymu Nyderlandų kompetentinga įstaiga turi išduoti pažymėjimą³⁴, kad Nyderlandų teisės aktai yra taikomi, o tam tikrais atvejais turi nurodyti, iki kokios datos ir kokiomis sąlygomis jie taikomi.

Kai skrydžio įgulos ar keleivių salono įgulos nariai turi dvi ar daugiau pagrindinių buvimo vietų skirtingose valstybėse narėse, gyvenamosios valstybės narės paskirta įstaiga kompetentingą valstybę nustato pagal kolizines Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnio normas³⁵. Tas pats taikytina skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams, kurie skirtingose valstybėse narėse atlieka trumpas iš eilės skiriamas užduotis, trunkančias tik keletą mėnesių (pvz., kurie įdarbinami per įdarbinimo agentūras). Jei per 12 kalendorinių mėnesių iki paskutinio taikytinų teisės aktų nustatymo jie reguliariai keitė pagrindines buvimo vietas arba tikėtina, kad per ateinančius 12 kalendorinių mėnesių reguliariai keis pagrindines buvimo vietas, jų padėtis turi būti vertinama pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnio 1 dalį. Tokiais atvejais taikoma Reglamento (EB) Nr. 987/2009 16 straipsnyje nustatyta procedūra, o tai reiškia, kad atitinkamam asmeniui taikytinus teisės aktus nustato gyvenamosios valstybės narės paskirta įstaiga.

2 pavyzdys

Pilotas gyvena Tryre (Vokietija) ir dirba dviejose skirtingose oro transporto bendrovėse, kurių registruotos buveinės yra Liuksemburge ir Vokietijoje. Oro transporto bendrovės A paskirta pagrindinė buvimo vieta yra Liuksemburgo oro uostas, o oro transporto bendrovės B – Frankfurto prie Maino oro uostas. Pagal

³⁴ Nešiojamasis dokumentas A1.

³⁵ Taikytinų teisės aktų nustatymo procedūra aprašyta Reglamento (EB) Nr. 987/2009 16 straipsnyje.



Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 5 dalyje nustatytą teisinę prezumpciją pilotas laikomas vykdančiu profesinę veiklą dviejose valstybėse narėse, kuriose yra pagrindinės jo buvimo vietos, t. y. Vokietijoje ir Liuksemburge. Šiuo išskirtiniu atveju, kai yra dvi pagrindinės buvimo vietos, pagal kolizines Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnio normas taikytinus teisės aktus turi nustatyti gyvenamoji valstybė narė (Reglamento (EB) Nr. 987/2009 16 straipsnis). Tai reiškia, kad gyvenamos valstybės narės paskirta įstaiga įvertina, ar didelė bendros piloto veiklos dalis vykdoma Vokietijoje. Kad galėtų tai padaryti, vertindama skraidančiojo personalo veiklą, įstaiga gali apskaičiuoti pakilimus ir tūpimus ir nustatyti jų vietas. Atsižvelgiant į šio vertinimo rezultatus, bus taikomi Vokietijos teisės aktai, jei šioje valstybėje vykdoma didelė bendros veiklos dalis; jei ne, bus taikomi Liuksemburgo teisės aktai.

Laikinais pakeitus pagrindinę buvimo vietą, pavyzdžiui, dėl sezoninių konkrečių oro uostų poreikių, arba operatoriui paskyrus naują pagrindinę buvimo vietą kitoje šalyje, atitinkamam asmeniui taikytini teisės aktai automatiškai nekeičiami. Kai skiriamos trumpos užduotys, galima taikyti komandiravimo nuostatas, pagal kurias leidžiama darbuotojus iki 24 mėnesių komandiruoti nekeičiant taikytinų teisės aktų, jei laikomasi komandiravimo sąlygų³⁶.

Jei sprendimo dėl padėties negalima priimti taikant komandiravimo nuostatas, be to, pagrindinės buvimo vietos yra dažnai arba reguliariai keičiamos, skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams taikomi teisės aktai taip pat automatiškai neturėtų būti dažnai keičiami. Iš Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 10 dalies matyti, kad taikytini teisės aktai vertinami pagal ateinantiems 12 kalendorinių mėnesių numatomas darbo užduotis ir per tą laikotarpį jie turėtų iš esmės nesikeisti. Kaip nurodyta Reglamento (ES) Nr. 465/2012 18b konstatuojamojoje dalyje ir nustatyta šio vadovo 6 skirsnyje, reikėtų vengti vadinamojo „yo-yo“ (kintamos rinkos) poveikio. Tai reiškia, kad skraidančiajam personalui taikytinų teisės aktų nustatymas neturėtų būti persvarstomas ne mažiau kaip 12 mėnesių nuo paskutinio priimto sprendimo dėl taikytinų teisės aktų, jei nėra jokių esminių atitinkamo asmens padėties pokyčių, o keičiasi tik įprasti darbo modeliai.

3 pavyzdys

Aviacijos sektoriuje veikianti laikinojo įdarbinimo įmonė, kurios registruota buveinė yra Kipre, įdarbina pilotą rugpjūčio mėn., jis iš karto siunčiamas dirbti į Europos Sąjungoje veiklą vykdančią oro transporto bendrovę. Šios oro transporto bendrovės skrydžių tvarkaraščiai sudaromi pagal kelionių sektoriaus poreikius. Ji vykdo skrydžius iš Ispanijos, todėl rugsėjo ir spalio mėn. piloto pagrindinė buvimo vieta bus Madridas. Paskui pilotas bus siunčiamas į Italiją, kur jis taip pat du mėnesius dirbs kitoje oro transporto bendrovėje, o jo pagrindinė buvimo vieta bus Roma. Taigi pagrindinė piloto buvimo vieta skirtingose valstybėse narėse keičiasi kas kelis mėnesius.

³⁶ Žr. Reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnį, Administracinės komisijos sprendimą Nr. A2 ir šio vadovo I dalį.



Tai pavyzdys, kai taikomas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnis ir Reglamento (EB) Nr. 987/2009 16 straipsnis (per 12 kalendorinių mėnesių prieš nustatant taikytinus teisės aktus arba juos nustačius iš pagrindinių buvimo vietų skirtingose valstybėse narėse pakaitomis vykdoma kelių rūšių veikla). Taikytinus teisės aktus pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnį turi nustatyti piloto gyvenamoji valstybė narė, jie nesikeičia bent 12 kalendorinių mėnesių po paskutinio taikytinų teisės aktų nustatymo (žr. Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 10 dalį ir šio vadovo 6 skirsnį).

2 pavyzdžio atveju taikytinus teisės aktus nustato piloto gyvenamosios valstybės narės paskirta įstaiga; atsižvelgiant į 4 skirsnyje nurodytų aspektų vertinimą, taikomi arba gyvenamosios valstybės narės, arba valstybės narės, kurioje yra darbdavio registruota buveinė arba veiklos vieta, teisės aktai. Tarkime, kad didelė veiklos dalis nevykdoma gyvenamojoje valstybėje narėje, o Kipre įsisteigusio darbdavio įmonė yra tikra įmonė, kaip paaiškinta 7 skirsnyje, tuomet būtų taikomi Kipro teisės aktai. Jei aviacijos sektoriuje įdarbinamas itin judus skraidantysis personalas, pavyzdžiui, per įdarbinimo įmones, siekiant užtikrinti, kad asmens darbo modeliai ir jam taikomi teisės aktai būtų reguliariai pakartotinai vertinami, taikytinus teisės aktus siūloma nustatyti ne ilgesniam nei 12 kalendorinių mėnesių laikotarpiui.

Skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos narių „pagrindinės buvimo vietos“ sąvoka apibrėžiama pagal ES teisę. Kaip ir pats Reglamentas (EB) Nr. 883/2004, ši sąvoka, kuria pagal šį reglamentą remiamasi nustatant taikytinus teisės aktus, taikoma tik ES teritorijoje. Ji negali būti taikoma, jei pagrindinė atitinkamo asmens buvimo vieta, iš kurios jis vykdo skrydžius į įvairias ES valstybes nares, yra ne ES teritorijoje, net jei jis yra ir ES pilietis. Tokiu atveju toliau taikoma bendroji kolizinė norma, kuri taikoma, kai dirbama dviejose ar daugiau valstybių narių.

Kai ES pilietis gyvena trečiojoje šalyje, bet dirba skrydžio įgulos ar keleivių salono įgulos nariu iš pagrindinės buvimo vietos kurioje nors valstybėje narėje, būtent ta valstybė narė yra kompetentinga bendros piliečio veiklos Europos Sąjungoje atžvilgiu. Trečiosios šalies pilietis, teisėtai gyvenantis kurioje nors ES valstybėje narėje ir dirbantis skrydžio įgulos ar keleivių salono įgulos nariu iš pagrindinės buvimo vietos kitoje valstybėje narėje, patenka į Reglamento (ES) Nr. 1231/2010³⁷ 1 straipsnio materialinę taikymo sritį. Taigi pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 5 dalį valstybė narė, kurioje yra pagrindinė buvimo vieta, tampa kompetentinga.

³⁷ 2010 m. lapkričio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1231/2010, kuriuo išplečiamas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamento (EB) Nr. 987/2009 taikymas trečiųjų šalių piliečiams, kuriems tie reglamentai dar netaikomi tik dėl jų pilietybės, OL L 344, 2010 12 29, p. 1 (toliau – Reglamentas (ES) Nr. 1231/2010).



5. Per kokį laikotarpį reikėtų vertinti didelę veiklos dalį?

Žr. 3 skyrių „Kaip apibrėžiama didelė veiklos dalis?“.

6. Kas būtų, jeigu darbo grafikas arba darbo modelis pasikeistų?

Pripažįstama, kad darbo modelis, pavyzdžiui, tarptautinių reisų transporto darbuotojų, gali dažnai keistis. Būtų nepraktiška ir prieštarautų asmens interesams, jei taikytini teisės aktai būtų peržiūrimi kiekvieną kartą, kai pasikeičia darbo grafikas. Taigi, kai priimamas sprendimas dėl taikytinų teisės aktų, jis neturėtų iš esmės būti peržiūretas bent per 12 ateinančių mėnesių, jeigu darbdavio arba susijusio asmens pateikta informacija buvo patikima, kiek jiems buvo žinoma. Neribojama įstaigos teisė peržiūrėti priimtą sprendimą, kai manoma, kad tokia peržiūra pagrįsta.

Tuo siekiama užtikrinti teisinį stabilumą ir išvengti „yo-yo“ (kintamos rinkos) poveikio, ypač labai judiems darbuotojams, pavyzdžiui, tiems, kurie dirba tarptautinio transporto sektoriuje.

Todėl

- pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnio 1 dalį taikytini teisės aktai nustatomi 12 mėnesių ir iš esmės neturi keistis;
- reikia atsižvelgti į numatomą būsimą padėtį ateinančiais 12 kalendorinių mėnesių. Numatoma būsimą padėtį pagrįsta darbo sutarties vertinimo išvadamis, kartu atsižvelgiama į veiklą, kurią, kaip galima numatyti, asmuo vykdys tuo metu, kai bus prašoma išduoti A1 formos pažymą (žr. 2 skirsnį);
- jei nėra požymių, kad darbo modelis per ateinančius 12 mėnesių iš esmės pasikeis, paskirta įstaiga bendrą vertinimą grindžia darbo sutartimis ir praėjusių 12 mėnesių darbo rezultatais ir tuo pasinaudos numatydama ateinančių 12 mėnesių padėtį;
- vis dėlto jei atitinkamas asmuo mano, kad su jo darbo modeliu susijusi padėtis pasikeitė arba iš esmės pasikeis, šis asmuo arba jo darbdavys gali paprašyti iš naujo įvertinti taikytinus teisės aktus prieš pasibaigiant 12 mėnesių laikotarpiui;
- jei nėra ankstesnės darbo veiklos rezultatų arba darbo santykiai tęsiasi mažiau kaip 12 mėnesių, vienintelė galimybė yra naudoti turimus duomenis ir prašyti susijusių asmenų teikti bet kokią svarbią informaciją. Praktiškai bus naudojamas nuo darbo santykių pradžios nustatytas darbo modelis arba ateinantiems 12 mėnesių numatomas darbo modelis.

Reikėtų pažymėti, kad šiame skirsnyje pateikta tvarka susijusi tik su asmens darbo modeliu. Jei per 12 mėnesių laikotarpį asmens padėtis reikšmingai pasikeičia po to, kai jau priimtas sprendimas dėl taikytinų teisės aktų, pvz., pasikeičia jo darbo arba gyvenamoji vieta, asmuo ir (arba) jo darbdavys arba kompetentinga valstybės narės, kurioje asmuo vykdo veiklą, įstaiga turi pranešti gyvenamosios valstybės narės paskirtai įstaigai, kad būtų peržiūrėti taikytini teisės aktai. Paskirta įstaiga turi persvarstyti taikytinų teisės aktų nustatymą.

Žinoma, kaip jau nurodyta, paskirta įstaiga visada gali peržiūrėti sprendimą dėl taikytinų teisės aktų, kai ji mano, kad tokia peržiūra pagrįsta. Jeigu per pradinį procesą, kai siekiama nustatyti taikytinus teisės aktus, nebuvo tyčia pateikta klaidinga informacija, bet kokie pokyčiai, įvykę po peržiūros, turėtų įsigaliooti tik nuo esamos datos.



7. Kaip nustatyti registruotos buveinės arba veiklos vietą?

Kai asmuo, dirbantis daugiau negu vienoje valstybėje narėje, nevykdo didelės dalies veiklos gyvenamojoje valstybėje narėje, taikomi valstybės narės, kurioje yra registruota buveinė arba darbdavio ar įmonės, įdarbinančios asmenį, veiklos vieta, teisės aktai.

Termino „**registruota buveinė arba veiklos vieta**“ reikšmė pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 II antraštinę dalį apibrėžta Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 5 dalies a punkte, tai registruota buveinė arba veiklos vieta, kurioje priimami svarbiausi įmonės sprendimai ir kurioje atliekamos jos centrinės administracijos funkcijos.

Ši apibrėžtis parengta pagal Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje pateiktas išsamias gaires ir kitus ES reglamentus. Iš esmės tokios įmonės, kuri turi tik vadinamąją „registravimo vietą patvirtinančią lentelę“, veikla, kai socialinis darbuotojų draudimas susijęs tik su administracine įmone, neperduodant valdymo sprendžiamųjų galių, neturėtų būti laikoma atitinkanti šios srities reikalavimus. Tolesnės gairės skirtos padėti įstaigoms vertinti prašymus, kai jos mano, kad gali susidurti su tokios įmonės veikla.

Byloje, susijusioje su mokesčių sritimi (*C-73/06 Planzer Luxembourg*), Teisingumo Teismas nustatė, kad terminu „verslo buveinė“ nusakoma vieta, kurioje priimami pagrindiniai sprendimai dėl bendro įmonės valdymo ir atliekamos centrinės administracijos funkcijos. Teisingumo Teismas tai smulkiau paaiškina šitaip:

„Nustatant bendrovės ekonominės veiklos vietą, reikia atsižvelgti į keletą aspektų, tarp kurių pirmiausia – registruota buveinė, centrinės administracijos vieta, vadovų susirinkimų vieta ir vieta, kurioje sprendžiama šios bendrovės strategija (paprastai ji sutampa su susirinkimų vieta). Taip pat galima atsižvelgti ir į kitus aspektus: pagrindinių vadovų gyvenamąją vietą, visuotinių susirinkimų vietą, administracinių dokumentų ir apskaitos dokumentų priėmimo vietą ir į pagrindinę finansinių, būtent banko, operacijų vietą³⁸.“

Kad patikslintų Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 5a dalyje pateiktą apibrėžtį, gyvenamosios vietos įstaiga galėtų atsižvelgti į toliau pateiktus kriterijus remdamasi turima informacija arba glaudžiai bendradarbiaudama su valstybės narės, kurioje darbdavys turi registruotą buveinę arba veiklos vietą, įstaiga:

- vietą, kurioje įmonė turi registruotą buveinę ir administraciją;
- laikotarpį, per kurį įmonė įsisteigė valstybėje narėje;
- administracijos darbuotojų, dirbančių įstaigoje, skaičių;
- vietą, kurioje sudaroma dauguma sutarčių su klientais;
- biurą, kuriame sprendžiami įmonės politikos ir veiklos klausimai;
- vietą, kurioje atliekamos pagrindinės finansinės funkcijos, įskaitant banko operacijas;

³⁸ 2007 m. birželio 28 d. Sprendimo *Planzer Luxembourg*, C-73/06, Rink. p. I-5655, 61 punktas.



- vietą, pagal ES reglamentus paskirtą būti atsakinga už įrašų, susijusių su konkrečios pramonės srities, kurioje įmonė veikia, reguliavimo reikalavimais, tvarkymą ir saugojimą;
- vietą, kurioje darbuotojai priimami į darbą.

Jei, atsižvelgusios į pateiktus kriterijus, įstaigos vis dar negalėtų atmesti galimybės, kad registruota buveinė veikia kaip įmonė, turinti „registravimo vietą patvirtinančią lentelę“, tada atitinkamas asmuo turėtų laikytis valstybės narės, kurioje buveinė įsikūrusi ir su kuria ji labiausiai susijusi darbo veiklos rezultatų požiūriu, teisės aktų³⁹. Ta buveinė laikoma registruota buveine arba veiklos vieta, kuri įdarbina atitinkamą asmenį įgyvendindama reglamentus.

Nustatant nereikėtų pamiršti, kad ši buveinė iš tikrųjų *įdarbina* atitinkamą asmenį ir kad su asmeniu yra tiesioginis ryšys šio vadovo I dalies 4 skirsnio požiūriu.

8. Kokios tvarkos turi laikytis asmuo, jeigu jis dirba dviejose arba daugiau valstybių narių?

Asmuo, paprastai dirbantis dviejose arba daugiau valstybių narių, turi pranešti apie šią padėtį valstybės narės, kurioje jis gyvena, paskirtai įstaigai⁴⁰. Kitos valstybės narės įstaiga, kuri per klaidą gauna pranešimą, turėtų nedelsdama perduoti tokį pranešimą asmens gyvenamosios valstybės narės paskirtai įstaigai. Kai skiriasi dviejų ar daugiau valstybių narių įstaigų nuomonės dėl to, kur atitinkamas asmuo gyvena, įstaigos, siekdamos nustatyti gyvenamąją valstybę narę, pirmiausia tai turėtų išspręsti taikydamos atitinkamą procedūrą ir SED⁴¹.

Gyvenamosios valstybės narės paskirta įstaiga turi nustatyti, kurios valstybės narės teisės aktus taikyti atsižvelgiant į šiame vadove išdėstytą tvarką. Nustatyti reikia nedelsiant, priimant laikiną sprendimą. Tuomet gyvenamosios vietos įstaiga paskirtoms įstaigoms kiekvienoje valstybėje narėje, kurioje vykdoma veikla ir kur yra darbdavio registruota buveinė arba veiklos vieta, turi pranešti apie savo nustatymą naudodama atitinkamus SED. Taikytini teisės aktai tampa galutiniai, jeigu jie neginčijami per du mėnesius nuo tada, kai gyvenamosios valstybės narės paskirta įstaiga apie nustatymą praneša paskirtoms įstaigoms.

Kai atitinkamos valstybės narės sutaria dėl taikytinų teisės aktų pagal Reglamento (EB) Nr. 987/2009 16 straipsnio 4 dalį, galutinis sprendimas gali būti priimtas nuo pat pradžių. Šiomis aplinkybėmis netaikomas reikalavimas priimti laikiną sprendimą.

³⁹ Taip pat žr. 2011 m. kovo 15 d. sprendimo *Koelzsch*, C-29/10 (dar nepaskelbta), 42–45 punktus. Kalbant apie kelių transporto sektorių, pažymėtina, kad Reglamente (EB) Nr. 1071/2009, nustatančiame bendrąsias profesinės vežimo kelių transportu veiklos sąlygų taisykles ir panaikinančiame Tarybos direktyvą 96/26/EB (galioja nuo 2011 m. gruodžio 4 d.) nustatoma, be kita ko, kad įmonės, „kurioms verčiasi profesine vežimo kelių transportu veikla, turi turėti faktinę ir nuolatinę buveinę valstybėje narėje“. Reikalaujama turėti patalpas, kuriose būtų laikomi dokumentai, susiję su pagrindine įmonės veikla, apskaita, personalo valdymu, vairavimo ir poilsio laiku, ir kiti dokumentai, su kuriais kompetentinga institucija turi turėti galimybę susipažinti, kad galėtų patikrinti, ar laikomasi Reglamente (EB) Nr. 1071/2009 nustatytų sąlygų.

⁴⁰ Valstybės narės socialinio draudimo įstaigų sąrašą galima rasti adresu http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/.

⁴¹ SED – struktūrizuotas elektroninis dokumentas. Žr. Reglamento (EB) Nr. 987/2009 4 straipsnį.



Valstybės narės, kurios teisės aktus nutariama taikyti, kompetentinga įstaiga apie tai nedelsdama praneša atitinkamam asmeniui. Įstaiga gali naudoti raštą arba asmeniui nešiojamąjį dokumentą (*Portable Document*) A1 (toliau – PD A1) (pažyma, patvirtinanti taikytinus teisės aktus⁴²). Kompetentinga įstaiga, išduodanti PD A1, kad praneštų asmeniui apie taikytinus teisės aktus, gali tai daryti priėmusi laikiną ar galutinį sprendimą. Jei įstaiga išduoda PD A1, kad parodytų, jog sprendimas yra laikinas, ji turi atitinkamam asmeniui išduoti naują PD A1, kai sprendimas tampa galutinis.

Įstaiga taip pat gali nuspręsti iš karto išduoti galutinį PD A1, kad informuotų atitinkamą asmenį. Vis dėlto jeigu šios valstybės narės kompetencija ginčijama ir galutinė kompetencija skiriasi nuo pradinės, dėl kurios buvo nusprendusi gyvenamosios valstybės narės paskirta įstaiga, tada PD A1 reikia nedelsiant panaikinti ir jį pakeisti PD A1, kurį išduoda valstybė narė, galutinai nustatyta kaip kompetentinga. Daugiau informacijos apie PD A1 galima rasti asmeniui išduodamų dokumentų naudojimo gairėse⁴³.

Asmeniui, paprastai dirbančiam dviejose ar daugiau valstybių narių, kuris nepraneša gyvenamosios valstybės narės paskirtai įstaigai apie šią padėtį, taip pat taikoma Reglamento (EB) Nr. 987/2009 16 straipsnyje nustatyta tvarka, kai tik gyvenamosios valstybės narės įstaiga sužino apie asmens padėtį.

9. Kokia savarankiškai dviejose ar daugiau valstybių narių dirbančių asmenų padėtis?

Asmenims, paprastai savarankiškai dirbantiems dviejose ar daugiau valstybių narių, galioja speciali taisyklė, kad asmeniui, paprastai savarankiškai dirbančiam dviejose ar daugiau valstybių narių, taikomi:

- gyvenamosios valstybės narės teisės aktai, jeigu jis toje valstybėje narėje vykdo didelę veiklos dalį;
- valstybės narės, kurioje yra jo veiklos interesų centras, teisės aktai, jeigu asmuo negyvena vienoje iš valstybių narių, kurioje jis vykdo didelę veiklos dalį.

Kriterijai, pagal kuriuos vertinama didelė veiklos dalis ir asmens interesų centras, išdėstyti 11 ir 13 skirsniuose.

10. Kada galima laikyti, kad asmuo savarankiškai dirba dviejose ar daugiau valstybių narių?

Asmuo, kuris „savarankiškai dirba dviejose ar daugiau valstybių narių“, yra visų pirma asmuo, kuris kartu arba pakaitomis vykdo vienos arba daugiau skirtingų rūšių savarankišką veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių. Priimant sprendimą veiklos pobūdis neturi reikšmės. Vis dėlto į labai nedidelės apimties arba papildomą veiklą, kuri yra nereikšminga laiko ir ekonominės naudos atžvilgiu, neturi būti atsižvelgiama

⁴² Žr. Reglamento (EB) Nr. 987/2009 19 straipsnio 2 dalį.

⁴³ Žr. <http://ec.europa.eu/social/>.



nustatant taikytinus teisės aktus pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004⁴⁴ II antraštinę dalį. Ši veikla yra svarbi nacionalinės socialinės apsaugos teisės aktams taikyti; jei vykdamas labai nedidelės apimties veiklą mokamos socialinio draudimo įmokos, jos mokamos kompetentingoje valstybėje narėje už visas visų rūšių veiklos bendras pajamas.

Reikia nepainioti laikinų komandiruočių, kaip nustatyta Reglamento (EB) Nr. 883/2004 12 straipsnio 2 dalyje, ir nuostatų, susijusių su asmeniu, kuris vykdo panašią veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių. Pirmuoju atveju asmuo vykdo veiklą kitoje valstybėje narėje vieną kartą baigtinį laikotarpį. Antruoju atveju veikla skirtingose valstybėse narėse yra įprasta dalis to, kaip savarankiškai dirbantis asmuo vykdo savo veiklą.

11. Kaip apibrėžiama savarankiškai dirbančio asmens veiklos didelė dalis?

Jeigu savarankiškai dirbantis asmuo didelę darbo veiklos dalį vykdo gyvenamojoje valstybėje narėje, tai reiškia, kad savarankiškai dirbantis asmuo joje atlieka kiekybiškai didelę dalį savo darbo, bet tai nebūtinai turi būti pagrindinė jo darbo dalis.

Siekiant nustatyti, ar savarankiškai dirbantis asmuo valstybėje narėje vykdo didelę veiklos dalį, **reikia** atsižvelgti į:

- apyvartą;
- darbo laiką;
- suteiktų paslaugų skaičių; ir (arba)
- pajamas.

Jeigu atliekant bendrą vertinimą paaiškėja, kad laikomasi bent 25 proc. minėtų kriterijų, tai rodo, kad didelė asmens veiklos dalis vykdoma gyvenamojoje valstybėje narėje.

Nors į šiuos kriterijus atsižvelgti būtina, sąrašas nėra išsamus, galima atsižvelgti ir į kitus kriterijus.

Pavyzdys

Mūrininkas X savarankiškai dirba ir gyvena Vengrijoje. Kartais savaitgalį jis taip pat teikia paslaugas kaip savarankiškai dirbantis asmuo žemės ūkio įmonei Austrijoje. Mūrininkas X dirba 5 dienas per savaitę Vengrijoje ir daugiausia 2 dienas per savaitę Austrijoje. Todėl didelę veiklos dalį X vykdo Vengrijoje ir taikomi Vengrijos teisės aktai.

12. Kokios tvarkos turi laikytis savarankiškai dirbantis asmuo, jeigu jis dirba dviejose arba daugiau valstybių narių?

Tvarka, kurios reikia laikytis siekiant nustatyti taikytinus teisės aktus savarankiškai dirbančiam asmeniui, dirbančiam dviejose ar daugiau valstybių narių, yra tokia pati

⁴⁴ Reglamento (EB) Nr. 987/2009 14 straipsnio 5 dalies b punkte nustatyta, kad visais Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnyje numatytais atvejais į labai nedidelės apimties veiklą neatsižvelgiama.



kaip ir ta, kuri taikoma pagal darbo sutartį dirbančiam asmeniui, kaip išdėstyta 8 skirsnyje. Savarankiškai dirbantis asmuo turėtų pats susisiekti su gyvenamosios valstybės narės įstaiga.

13. Pagal kokius kriterijus nustatoma, kur yra veiklos interesų centras?

Jeigu asmuo negyvena valstybėje narėje, kurioje jis vykdo didelę veiklos dalį, jam taikomi valstybės narės, kurioje yra jo veiklos interesų centras, teisės aktai.

Veiklos interesų centrą reikėtų nustatyti atsižvelgiant į visus asmens darbo veiklos aspektus, ypač į **šiuos kriterijus**:

- vietą, kurioje yra stacionarios ir nuolatinės patalpos, iš kurių asmuo vykdo veiklą;
- įprastą vykdomos veiklos pobūdį arba trukmę;
- suteiktų paslaugų skaičių; ir
- atitinkamo asmens ketinimus, matomus iš visų aplinkybių.

Šalia minėtų kriterijų, sprendžiant dėl to, kurios valstybės narės teisės aktai yra taikytini, reikia taip pat atsižvelgti į numanomą padėtį per būsimus 12 kalendorinių mėnesių. Taip pat galima atsižvelgti į ankstesnės veiklos rezultatus, jei jie suteikia pakankamai patikimą savarankiškai dirbančio asmens veiklos vaizdą.

Pavyzdys

Pilietė XY dirba savarankiškai. 60 proc. veiklos ji vykdo Austrijoje, o 40 proc. darbo laiko savarankiškai dirba Slovakijoje. Gyvena Austrijoje. Taikomi Austrijos teisės aktai, nes didelę veiklos dalį pilietė XY vykdo savo gyvenamojoje valstybėje narėje.

Asmuo Z dirba savarankiškai. Vieną veiklos dalį jis vykdo Belgijoje, kitą – Nyderlanduose. Gyvena Vokietijoje. Jis neturi nuolatinių stacionarių patalpų. Vis dėlto jis daugiausia dirba Nyderlanduose ir ten gauna daugiausia pajamų. Jis ketina savo veiklą plėtoti Nyderlanduose ir šiuo metu siekia įgyti nuolatinės patalpas. Nors asmuo Z Nyderlanduose nevykdo didelės veiklos dalies, iš aplinkybių, įskaitant jo ateities planus, matyti, kad jis ketina Nyderlandus padaryti veiklos interesų centru. Asmeniui Z taikomi Nyderlandų teisės aktai.

14. Kokia yra asmens, kuris dirba skirtingose valstybėse narėse ir pagal darbo sutartį, ir savarankiškai, padėtis?

Asmeniui, kuris paprastai dirba pagal darbo sutartį ir savarankiškai skirtingose valstybėse narėse, taikomi valstybės narės, kurioje jis dirba pagal darbo sutartį, teisės aktai. Jeigu, dirbdamas savarankiškai, jis dar dirba pagal darbo sutartį daugiau kaip vienoje valstybėje narėje, siekiant nustatyti, kuri valstybė narė yra kompetentinga pagal darbo sutartį dirbančio asmens atžvilgiu, taikomi 1 skirsnyje išdėstyti Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnio 1 dalies kriterijai.



III dalis. Gyvenamosios vietos nustatymas

1. Kokiais atvejais asmens gyvenamoji vieta yra svarbi pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004?

Reglamente (EB) Nr. 883/2004 nurodytos taikytiniams teisės aktams nustatytos kolizinės normos iš esmės grindžiamos *ex loci laboris* principu. Tai reiškia, kad pagal bendrąją taisyklę vienoje valstybėje narėje pagal darbo sutartį arba savarankiškai dirbantiems asmenims pirmiausia taikomi tos valstybės, kurioje praktiškai vykdoma ekonominė veikla (Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 3 dalies a punktas), teisės aktai.

Tačiau *lex domicilii*, t. y. gyvenamosios šalies teisės aktai taikomi tais atvejais, kai

- asmuo nevykdo ekonominės veiklos (pvz., pensininkai, vaikai, studentai) pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 3 dalies e punktą arba
- kai asmuo vykdo ekonominę veiklą dviejose ar daugiau valstybių narių arba kai asmuo turi kelis darbdavius (Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnis)⁴⁵.

Gyvenamoji vieta taip pat atlieka labai svarbų vaidmenį kaip kolizinė norma tais atvejais, kai gali sutapti išmokos:

- 17 straipsnis: teisė į ligos išmokas natūra, jei asmuo gyvena valstybėje narėje, kuri nėra kompetentinga valstybė narė;
- 23 straipsnis: teisė į ligos išmokas natūra pensininkams;
- 58 straipsnis: priedo skyrimas;
- 65 straipsnis: teisė į bedarbio išmokas bedarbio, kuris gyvena valstybėje narėje, kuri nėra kompetentinga valstybė narė, atveju;
- 67 straipsnis: teisė į išmokas šeimai už šeimos narius, kurie gyvena kitoje valstybėje narėje;
- 68 straipsnis: taisyklės dėl pirmenybės, kai išmokos šeimai sutampa;
- 70 straipsnis: specialios neįmokinės išmokos pinigais.

2. Kaip apibrėžiamas terminas „gyvenamoji vieta“?

Reglamento (EB) Nr. 883/2004 1 straipsnio j ir k punktuose aiškiai atskiriami terminai „gyvenamoji vieta“ ir „buvimo vieta“: Gyvenamoji vieta – tai vieta, kurioje asmuo *paprastai* gyvena, o buvimo vieta – tai *laikinoji* gyvenamoji vieta.

Teisingumo Teismas nustatė, kad gyvenamoji valstybė narė reiškia „valstybę, kurioje susiję asmenys įprastai gyvena ir kurioje nustatytas jų įprastinis interesų centras“. Jis pridūrė, kad šiomis aplinkybėmis visų pirma reikėtų atsižvelgti į darbuotojo šeiminių padėtį; priežastis, dėl kurių jis persikėlė į kitą valstybę; gyvenimo toje valstybėje

⁴⁵ Nebent jei pagal tą straipsnį yra kitų lemiamų veiksnių.



trukmę ir nenutrūkstumą; tai (jei tinkama), ar jis turi nuolatinį darbą; ir jo ketinimus, apie kuriuos galima spręsti atsižvelgiant į visas aplinkybes.⁴⁶

Įprastinis interesų centras turi būti nustatomas remiantis faktais, atsižvelgiant į visas aplinkybes, susijusias su faktiniu asmens pasirinkimu gyventi tam tikroje šalyje⁴⁷.

Šis gyvenamosios vietos aiškinimas yra priimtas Sąjungos lygmeniu⁴⁸, t. y. jis taikomas *per definitionem* vienodai visoms išmokoms, taikant Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 ir Reglamentą (EB) Nr. 987/2009⁴⁹. Tai reiškia, kad visais atvejais, kai šiuose reglamentuose daroma nuoroda į terminą „gyvenamoji vieta“, ši europinė apibrėžtis taikoma visų pirma visoms šių reglamentų nuostatomis, kuriomis siekiama išspręsti galimas įstatymų kolizijos problemas.

Tačiau, kadangi šiais reglamentais valstybių narių socialinės apsaugos sistemos nėra derinamos, o tik koordinuojamos, valstybės narės gali iš principo numatyti (savo nacionalinės teisės aktuose) papildomas konkrečių išmokų skyrimo sąlygas arba reglamentuoti konkrečią socialinės apsaugos sistemą tol, kol jų nustatyti kriterijai atitinka Europos Sąjungos teisę, visų pirma, vienodo požiūrio ir migrantų nediskriminavimo principus. Kai šios papildomos sąlygos yra susijusios su trumpiausiais gyvenimo laikotarpiais, pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 6 straipsnį reikalaujama, kad būtų deramai atsižvelgiama į kitoje valstybėje narėje pragyventus laikotarpius.

Papildomos sąlygos taip pat gali būti nustatytos dėl to, kad pagal nacionalinę teisę reikalaujama gyvenamoji vieta valstybėje narėje turi atitikti nacionalinę gyvenamosios vietos apibrėžtį. Pagal tokią nacionalinę apibrėžtį gali būti keliami mažiau, skirtingų arba papildomų kriterijų, pvz., įgyti teisei į išmoką, kurie taip pat privalo atitikti ES teisę⁵⁰.

Terminas „buvimas“⁵¹ reiškia laikinumą ir asmens ketinimą grįžti į savo gyvenamąją vietą, kai tik bus pasiektas buvimo kitoje šalyje tikslas. Todėl „buvimas“ reiškia, kad susijęs asmuo turi būti ne savo įprastinėje gyvenamojoje vietoje.

Kadangi taisyklės, kuriomis nustatomi taikytini teisės aktai, yra grindžiamos principu, kad visiems asmenims, kuriems taikomi reglamentai, taikomi tik vienos valstybės narės teisės aktai⁵², remiantis šiuo principu galima daryti prielaidą, kad tokie asmenys gali turėti tik vieną gyvenamąją vietą, kaip apibrėžta reglamentuose⁵³.

Taip pat galima daryti prielaidą, kad visi tokie asmenys privalo turėti gyvenamąją vietą, nes kitaip gali kilti negatyvioji taikytinų teisės aktų kolizija – tai, ko reglamentais siekiama išvengti.

⁴⁶ 1999 m. vasario 25 d. Sprendimo *Swaddling*, C-90/97, Rink. I-1075, 29 punktas.

⁴⁷ 1977 m. vasario 17 d. Sprendimo *Di Paolo*, C-76/76, Rink. 315, 17–20 punktai ir 1992 m. liepos 8 d. Sprendimo *Knoch*, C-102/91, Rink. I-4341, 21 ir 23 punktai.

⁴⁸ 1999 m. vasario 25 d. Sprendimo *Swaddling*, C-90/97, Rink. I-1075, 28 punktas.

⁴⁹ Gyvenamosios vietos termino sąvoka yra tokia pati taikant reglamentus (EEB) Nr. 1408/71 ir (EEB) 574/72.

⁵⁰ Dėl teisėto gyvenimo šalyje patikrinimo nustatymo, daroma nuoroda į Sprendimą *Brey* C-140/20 (dar nepaskelbta) ir į tolesnę Teisingumo Teismo praktiką šiuo klausimu.

⁵¹ arba kitokia buvimo valstybėje narėje forma, kuri nėra įprastinė gyvenamoji vieta.

⁵² Reglamento (EB) Nr. 883/2004 11 straipsnio 1 dalis.

⁵³ 2013 m. gegužės 16 d. Sprendimas *Wencel*, C-589/10 (dar nepaskelbta), 43–51 punktai.



Gyvenamoji vieta nebūtinai turi būti reglamentų teritorinėje taikymo srityje, t. y. ji taip pat gali būti trečiojoje šalyje (pvz., tais atvejais, kai verslo atstovas ar kitas keliaujantis darbuotojas, turintis nuolatinį adresą trečiojoje šalyse, keliauja verslo tikslais į skirtingas valstybes nares, tačiau tarp komandiruočių grįžta į savo gimtąją šalį⁵⁴).

3. Gyvenamosios vietos nustatymo kriterijai

Atsižvelgdamas į Teisingumo Teismo pateiktus gyvenamosios vietos nustatymo kriterijus, apibrėžtus Reglamento (EB) Nr. 883/2004 1 straipsnio j punkte, teisės aktų leidėjas Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnyje nustatė taisyklę, pagal kurią nustatoma asmens gyvenamoji vieta tais atvejais, jei dėl jos „nesutaria dviejų arba daugiau valstybių narių įstaigos“. Šiuo naujuoju straipsniu siekiama nustatyti priemonę, siekiant užtikrinti, kad tais išimtiniais atvejais, kai dvi įstaigos nesutaria dėl gyvenamosios vietos, vis tiek viena valstybė narė bus nustatoma kaip gyvenamoji valstybė.

Siekdamos nustatyti susijusio asmens **interesų centrą**, šios įstaigos turi, remdamosi Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnio 1 dalimi, drauge atlikti visos turimos atitinkamos informacijos įvertinimą; šie veiksniai gali apimti keletą atitinkamų kriterijų.

Gyvenamosios vietos nustatymo kriterijų sąrašas yra akivaizdžiai negalutinis (tai rodo Teisingumo Teismo formuluotė Sprendime *Swaddling* ir žodžiai „gali apimti“ Reglamente (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnyje); kriterijai gali būti taikomi visais atvejais, kai reikia nustatyti asmens gyvenamąją vietą:

- šeiminė padėtis (šeiminė padėtis ir šeimyniniai ryšiai);
- buvimo atitinkamoje valstybėje narėje trukmė ir nenutrūkstamumas⁵⁵;
- užimtumo padėtis (bet kokios vykdomos veiklos pobūdis ir specifika, visų pirma vieta, kurioje tokia veikla įprastai vykdoma, veiklos stabilumas ir darbo sutarties galiojimo trukmė);
- neapmokamos veiklos vykdymas;
- studentų atveju – jų pajamų šaltinis;
- asmens būsto sąlygos, visų pirma būsto pastovumas;
- valstybė narė, kurioje gyvenančiu asmuo laikomas apmokestinimo tikslais;
- priežastys, dėl kurių asmuo persikraustė;
- ketinimai, apie kuriuos galima spręsti atsižvelgiant į visas aplinkybes.

Šiais kriterijais atskiriami elementai, susiję su objektyviomis įprastinės gyvenamosios vietos ypatybėmis (pvz., buvimo valstybės narės teritorijoje trukmė ir nenutrūkstamumas) ir elementais, susijusiais su asmens padėtimi. Visi šie elementai yra grynai faktiniai kriterijai, t. y. jie turi būti vertinami nepriklausomai nuo jų teisėtumo (pvz., apmokamos veiklos pobūdis ir konkretūs jos aspektai taip pat svarbūs neteisėto darbo atveju).

⁵⁴ 1973 m. liepos 12 d. Sprendimo *Hakenberg*, C-13/73, Rink. 935, 29–32 punktai.

⁵⁵ Vis dėlto negalima reikalauti trumpiausio gyvenimo laikotarpio. 1999 m. vasario 25 d. Sprendimo *Swaddling*, C-90/97, Rink. I-1075, 30 punktas.



Susijusio asmens ketinimai turi būti vertinami „sprendžiant iš visų aplinkybių“. Tai reiškia, kad jie turi būti pagrįsti faktiniais įrodymais, t. y. į juos galima atsižvelgti tik tada, kai jie pagrįsti objektyviais faktais ir aplinkybėmis. Vien deklaruoti tai, kad asmuo ketina arba nori turėti gyvenamąją vietą konkrečioje vietoje, nepakanka.

Tais atvejais, kai taikomas Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnis, t. y. kai skiriasi dviejų ar daugiau valstybių narių įstaigų nuomonė dėl asmens gyvenamosios vietos nustatymo, Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad, jeigu pagal įvairius kriterijus vertinant tam tikrus faktus neįmanoma priimti aiškaus sprendimu, lemiamu veiksniu laikomi susijusio asmens ketinimai.

Asmuo, kuris persikelia į kitą šalį ir nepalaiko jokių glaudžių ryšių su savo gimtąja šalimi, nebegali būti laikomas toje šalyje gyvenančiu asmeniu, net jeigu jis ketina į ją sugrįžti. Tai taikoma, pavyzdžiui, jei migruojantis asmuo nepalieka jokio šeimos nario, namo ar nuomojamo buto ar bet kokio adresu, kuriuo su juo vis dar būtų galima susisiekti gimtojoje šalyje.

Pirmiau nustatytų gyvenamosios vietos nustatymo elementų ar kriterijų sąrašas nėra baigtinis. Jie yra taikomi tik tam tikrais atvejais, t. y. ne visi kriterijai gali būti taikomi visiems atvejams. Jie yra parengti remiantis atitinkama Teisingumo Teismo praktika ir Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnio 1 dalimi, tačiau kiti kriterijai taip pat gali būti svarbūs.

Dažnai įstaigos paprastai daro prielaidą, kad gyvenamoji vieta yra ta, kurią asmuo deklaravo kaip savo namų adresą. Vis dėlto, nors registraciją galima laikyti tam tikru asmens ketinimu, tai nėra lemiamas veiksnys ir negali būti laikoma išankstine sąlyga patvirtinti, kad asmuo gyvena konkrečiu adresu.

Nors skirtingi kriterijai, kuriuos nustatė Teisingumo Teismas ir kurie pateikiami Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnio 1 dalyje, nėra vienodai svarbūs ar svarūs, kita vertus, jie nėra suskirstyti hierarchiškai. Greito ir lengvo kriterijaus, kurį būtų galima laikyti lemiamu, nėra, tačiau kiekvienas individualus atvejis turi būti vertinamas atsižvelgiant į individualias ypatybes, pagrįstas bendru visų atitinkamų faktų ir aplinkybių vertinimu.

4. Keletas pavyzdžių, kai gali būti sudėtinga nustatyti gyvenamąją vietą

Asmens gyvenamąją vietą gali būti ypač sudėtinga nustatyti dviejų tipų atvejais:

- a) labai judžių asmenų atveju, kai jie dažnai persikelia iš vienos valstybės narės į kitą arba tuo pačiu metu gyvena dviejose ar daugiau skirtingų valstybių narių (t. y. pozityvioji kolizija, esant daugiau nei vienai galimai gyvenamajai vietai) ir
- b) asmenų, gyvenančių palyginti nestabiliomis sąlygomis, atveju, kai jie gyvena laikinuose būstuose, ligoninėje, studentų bendrabutyje arba kalėjime (kuriuos jie gali laikyti tik laikina vieta), tačiau neturi įprastinės gyvenamosios vietos arba nuolatinio adresu kitur (negatyvioji kolizija nesant aiškios įprastinės gyvenamosios vietos).



Toliau pateikiamais **pavyzdžiais** siekiama tik pateikti tam tikrų gairių ir išsamiau paaiškinti kai kuriuos supaprastintus atvejus. Tai nereiškia, kad įstaiga negali vertinti kiekvieno individualaus atvejo remdamasi savomis konkrečiomis ypatybėmis ir aplinkybėmis.

Šiais pavyzdžiais siekiama atkreipti dėmesį į konkrečias ypatybes, kurios gali būti būdingos daugeliui atvejų (net jei daugumai realių atvejų būdingos kelios konkrečios ypatybės), ir nurodyti, kaip šios konkrečios ypatybės turėtų būti vertinamos nustatant gyvenamąją vietą. Tačiau šiais pavyzdžiais nevertinama ir neapibendrinama, kurios šalies teisės aktai taikytini konkrečiu atveju arba kuri šalis turėtų būti atsakinga už išmokas.

Pavyzdžiais iliustruojamas aiškinimas, kuriuo remiantis įvertinus turimą informaciją galima pasiekti konkretų sprendimą, tačiau jais netrukdoma remiantis bendru visų atitinkamų faktų ir aplinkybių vertinimu pasiekti kitokių rezultatų, jei tai lemia papildomi arba skirtingi konkreta atvejo aspektai. Taip pat svarbu pažymėti, kad pavyzdžiais aprašoma padėtis konkrečiu momentu, todėl gyvenamosios vietos vertinimo rezultatai gali būti kitokie, jeigu padėtis nesikeičia per ilgesnį laikotarpį arba ilgainiui pasikeičia aplinkybės.

4.1. Pasienio darbuotojai

Asmuo A yra Belgijos pilietis, kartu su savo žmona ir dviem vaikais gyvenantis Belgijoje. Jis dirba Prancūzijoje ir ten nuomoja butą. Jis paprastai kiekvieną savaitgalį grįžta pas savo šeimą.

Vertinimas

Asmuo A daugiausia laiko praleidžia Prancūzijoje. Šioje šalyje jis taip pat turi nuolatinį darbą ir įprastai vykdo ekonominę veiklą. Kitą vertus, būstas ir šeima aiškiai rodo, kad interesų centras ir toliau lieka Belgijoje. Jis palaiko glaudžius ryšius su savo šeima ir šeimos namais, į kuriuos jis reguliariai grįžta savaitgaliais. Tai rodo, kad jis ketina likti Prancūzijoje tik laikinai ir tik tol, kol reikės dėl darbo.

Išvada

Kadangi asmuo A ketina likti Prancūzijoje tik laikinai ir kadangi jis palaiko glaudžius ryšius su savo šeima Belgijoje, pagrindinis interesų centras ir todėl jo įprastinė gyvenamoji vieta tebėra Belgija. Asmuo A yra tipinis pasienio darbuotojas, kaip apibrėžta Reglamento (EB) Nr. 883/2004⁵⁶ 1 straipsnio f punkte.

4.2. Sezoniniai darbuotojai

Asmuo B yra lenkų studentas, kuris dirba padavėju viešbutyje Austrijos slidinėjimo stotyje nuo Kalėdų iki balandžio mėn. Šiuo laikotarpiu jis gyvena nedideliame jį įdarbinusio viešbučio kambaryje. Po jo jis nori grįžti į Lenkiją pas tėvus.

Vertinimas

Priešingai nei ankstesniame pavyzdyje, asmuo B, dirbdamas sezoninį darbą, į gimtąją šalį reguliariai negrįžta. Tačiau jo būsto padėtis Austrijoje aiškiai rodo, kad jis neketina ten nuolat gyventi. Jis pasilieka Austrijoje tik dėl darbo. Jis neturi nuolatinio

⁵⁶ 1977 m. vasario 17 d. Sprendimo *Di Paolo*, 76/76 Rink. 315, 17–20 punktai.



darbo, tačiau tik terminuotą darbo sutartį. Jo ketinimas grįžti namo pasibaigus darbo sutarčiai (tai rodo faktinės jo būsto aplinkybės ir darbo sąlygos) taip pat rodo, kad jis visada išlaikė savo įprastinę gyvenamąją vietą Lenkijoje.

Išvada

Kaip dauguma sezoninių darbuotojų asmuo B įdarbinimo šalyje pasilieka tik laikinai, todėl sezoninio darbo laikotarpiu jis išlaiko savo gyvenamąją vietą gimtojoje šalyje.

4.3. Komandiruoti darbuotojai (A)

Asmuo C gyvena su savo šeima Prancūzijoje. Jį darbdavys komandiruoja dvejiems metams į Belgiją. Per atostogas jis grįžta į Prancūziją aplankyti savo šeimos. Pagal Prancūzijos ir Belgijos susitarimą dėl mokesčių jis moka Prancūzijai pajamų mokesčių tik per pirmuosius šešis Prancūzijoje praleistus mėnesius, o vėliau – Belgijai. Baigęs darbą Belgijoje jis ketina grįžti į savo šeimos namus Prancūzijoje.

Vertinimas

Komandiravimas yra ribotos trukmės, todėl savaime jis yra laikinas. Be to, tai, kad asmens C šeima lieka gyventi Prancūzijoje komandiravimo laikotarpiu rodo, kad jis komandiravimo laikotarpiu išlaiko įprastinę gyvenamąją vietą gimtojoje šalyje.

Šio argumento nekeičia tai, kad pagal susitarimus dėl mokesčių dažniausiai mokesčiai mokami gimtojoje šalyje tik per pirmuosius šešis komandiravimo mėnesius, o vėliau – šalyje, kurioje asmuo dirba.

Išvada

Asmuo C gyvena gimtojoje šalyje (Prancūzija) taip pat komandiravimo laikotarpiu.

4.4. Komandiruoti darbuotojai (B)

Asmuo D gyvena su savo šeima Prancūzijoje. Jį darbdavys komandiruoja dvejiems metams į Belgiją. Jis išnuomoja savo namą Prancūzijoje kitai šeimai ir kartu su savo šeima persikelia į naują darbo vietą Belgijoje.

Vertinimas

Priešingai, nei nurodyta ankstesniame pavyzdyje, asmuo D kartu su savo šeima komandiravimo laikotarpiu persikelia į kitą šalį, kurioje jis dirba. Kadangi jis išnuomojo savo namą Prancūzijoje kitai šeimai, jis reguliariai ten negrįš.

Išvada

Tiek asmens D šeiminei padėtis, tiek jo darbo padėtis rodo, kad jis iš tikrųjų perkėlė savo interesų centrą į Belgiją, kurioje gyvena komandiravimo laikotarpiu.

4.5. Studentai (A)

Asmuo E yra studentas. Jo tėvai gyvena Belgijoje, tačiau jis studijuoja Paryžiuje, kuriame nuomoja nedidelį butą. Jo studijas finansuoja tėvai. Jis grįžta pas tėvus kiekvieną savaitgalį.

Vertinimas



Asmens E studijos yra neapmokama veikla, kuri yra viena iš Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnio 1 dalyje išvardytų elementų. Kita vertus, jo studijas finansuoja tėvai, nuo kurių jis vis dar finansiškai priklausomas. Studentų atveju jų pajamų šaltinis buvo įtrauktas į Reglamento (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnio 1 punktą kaip konkretus kriterijus, į kurį būtina atsižvelgti.

Išvada

Tai, kad asmuo D reguliariai grįžta pas savo tėvus kiekvieną savaitgalį ir vis dar išlaikomas tėvų, kurie finansuoja jo studijas, aiškiai rodo, kad jo įprastinė gyvenamoji vieta tebėra Belgijoje, kur gyvena jo tėvai.

4.6. Studentai (B)

Asmuo F yra studentas. Jo tėvai gyvena Belgijoje, tačiau jis studijuoja Prancūzijoje, kur nuomojasi nedidelį butą. Jam paskirta Prancūzijos stipendija, kuri padengia visas jo išlaidas. Jis daugumą savaitgalių praleidžia Prancūzijoje su draugais.

Vertinimas

Šiuo atveju dauguma Reglamente (EB) Nr. 987/2009 11 straipsnio 1 dalyje išvardytų elementų (neapmokama veikla, pajamų šaltinis, būsto padėtis) rodo prielaidą, kad asmuo F savo veiklos centrą perkėlė į Prancūziją.

Išvada

Kadangi asmuo F uždirba savo pajamas Prancūzijoje ir gyvena savarankiškai, jis gali būti laikomas ten gyvenančiu.

4.7. Pensininkai (A)

Asmuo G yra Vokietijos pensininkas. Vokietijoje jis turi namą su sodu. Didžiąją atostogų dalį jis praleidžia su žmona Ispanijoje. Išėję į pensiją jie nusipirko nedidelį butą Ispanijos vasaros kurorte, kur jie daugiausia praleidžia savo atostogas. Dabar jie gyvena pusmetį bute Ispanijoje, o kitą pusmetį – name Vokietijoje.

Vertinimas

Tokiomis aplinkybėmis gyvenimo Vokietijoje ar Ispanijoje trukmė ir nenutrūkstamumas negali duoti aiškaus atsakymo. Galima daryti prielaidą, kas jis kas šešis metus keičia savo gyvenamąją vietą, tačiau tokios prielaidos, kad pakaitomis keičiamos dvi gyvenamosios vietos, reiktų vengti.

Tai, kad asmuo G su žmona turi namą Vokietijoje ir tik nedidelį butą Ispanijoje, tai, kad jie yra Vokietijos piliečiai ir joje praleido didžiąją dalį profesinio gyvenimo, ir tai, kad jie gauna tik Vokietijos pensiją, leidžia daryti prielaidą, kad ši pora palaiko glaudžiausius ryšius Vokietijoje, t. y. ten yra jų pagrindinis asmeninių, socialinių ir ekonominės veiklos centras net ir tuo metu, kai jie būna Ispanijoje.

Išvada

Asmuo G su žmona toliau gyvena Vokietijoje, net ir tuo laikotarpiu, kai jie gyvena Ispanijoje.



4.8. Pensininkai (B)

Į pensiją išėjęs Jungtinės Karalystės pilietis asmuo H nusprendžia persikraustyti su savo žmona į Portugaliją. Joje jis įsigyja namą, tačiau taip pat neatsisako savo namo Jungtinėje Karalystėje – jame dabar gyvena dukters šeima. Tačiau jie nelaiko savo naujojo namo Portugalijoje „gyvenamąja vieta“ ir mano, kad ji vis dar yra Jungtinėje Karalystėje.

Vertinimas

Priešingai nei ankstesniu atveju asmuo H su žmona daugiausia laiko praleidžia Portugalijoje. Jiems vis dar priklauso namas Jungtinėje Karalystėje, tačiau jame gyvena jų vaikų šeimos. Jie vis ar palaiko kai kuriuos kultūrinius ir ekonominius ryšius su Jungtine Karalyste, kurioje jie užaugo, praleido didžiąją dalį profesinio gyvenimo ir iš kurios jie gauna pensiją, tačiau išlieka faktas, kad jie iš tikrųjų ir visiškai persikraustė į Portugaliją.

Išvada

Nepaisant asmens H deklaruotų ketinimų, kurie neatitinka realios situacijos, ši pora bus laikoma gyvenančia Portugalijoje.

4.9. Neaktyvūs, labai judūs asmenys (A)

Asmuo I yra nevedęs ir bedarbis. Ieškodamas darbo jis palieka savo šeimos namus ir persikelia į kitą valstybę narę, kurioje jis neturi nei registracijos adreso, nei stabilaus darbo, tačiau nakvoja draugo bute. Jis bando užsidirbti gatvėje grodamas muziką ir rinkdamas pinigus.

Vertinimas

Asmuo I neturi glaudžių socialinių ir ekonominių ryšių su valstybe nare, kurioje dabar gyvena. Šioje šalyje jis taip pat neturi nuolatinio būsto ar registracijos adreso. Todėl galima daryti prielaidą, kad jo gyvenamoji vieta išlieka ten, kur gyvena jo šeima. Tai – stabiliausias jo padėties aspektas.

Išvada

Asmeniui I būnant kitoje valstybėje narėje jo gyvenamoji vieta išlieka jo gimtojoje šalyje

4.10. Neaktyvūs, labai judūs asmenys (B)

Asmuo J yra nevedęs ir bedarbis. Ieškodamas darbo jis nutraukia buto gimtojoje šalyje nuomos sutartį ir išvyksta į kitą valstybę narę, pasiimdamas su savimi visą savo asmeninį turtą. Jis nepasilieka adreso gimtojoje šalyje ir deklaruoja neketinantis į ją grįžti.

Vertinimas

Asmuo J neturi glaudžių socialinių ir ekonominių ryšių su šalimi, kurioje jis dabar gyvena. Šioje šalyje jis taip pat neturi nuolatinio būsto ar registracijos adreso. Tačiau jis visiškai nutraukė ryšius su savo gimtąja šalimi ir joje taip pat neturi įprastinės gyvenamosios vietos. Todėl jo deklaruoti ketinimai pagrįsti faktinėmis aplinkybėmis.



Išvada

Net jei asmuo J gali savo dabartinį buvimą draugo bute laikyti tik laikinu sprendimu, ši vieta turi būti laikoma jo įprastine gyvenamąja vieta, kaip apibrėžta Reglamento (EB) Nr. 883/2004 1 straipsnio j punkte, nes jis nepalaiko jokių (glaudžių) ryšių su kita vieta, todėl negali būti laikomas gyvenančiu kitur.



IV dalis. Laikinojo laikotarpio nuostatos

1. Ar taikoma speciali tvarka, kai taikytini teisės aktai jau nustatyti pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 arba iki 2012 m. birželio 28 d. – pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004?

Reglamento (EB) Nr. 883/2004 87 straipsnio 8 dalyje ir 87a straipsnyje nustatyta: jei priėmus naują reglamentą asmeniui būtų taikomi kitos valstybės narės teisės aktai, nei nustatyta pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 arba Reglamentą (EB) Nr. 883/2004, taikytą iki 2012 m. birželio 28 d., ankstesnis sprendimas taikomas tol, kol pasikeičia atitinkama padėtis.

Pirmas 87 straipsnio 8 dalies ir 87a straipsnio taikymo reikalavimas yra tai, kad įsigaliojus Reglamentui (EB) Nr. 883/2004 arba Reglamentui (ES) Nr. 465/2012 asmeniui taikomi kitos valstybės narės, negu nustatyta pagal Reglamento (EEB) Nr. 1408/71⁵⁷ II antraštinę dalį arba iki 2012 m. birželio 28 d. – pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 II antraštinę dalį, teisės aktai.

Kitas 87 straipsnio 8 dalyje ir 87a straipsnyje nurodytas reikalavimas – kad atitinkama padėtis liktų nepakitusi.

Šia nuostata siekiama užkirsti kelią daugeliui taikytinų teisės aktų pasikeitimų, kai pereinama prie naujo reglamento, ir sudaryti atitinkamam asmeniui galimybę sklandžiai pereiti prie taikytinų teisės aktų, jeigu esama (kompetentingos valstybės narės) pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 taikytinų teisės aktų arba ankstesnės Reglamento (EB) Nr. 883/2004 redakcijos ir pagal iš dalies pakeistas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 taisykles taikytinų teisės aktų neatitiktis.

Administracinės komisijos diskusijos parodė, kad visos paskirtos įstaigos turi nustatyti ir nuosekliai taikyti paprastas taisykles, kad naudojami kriterijai būtų suvokiami kaip tinkami, įvykdomi ir skaidrūs.

Pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 kompetentingos valstybės narės paskirta įstaiga turi atitinkamam asmeniui išduoti pažymą, kurioje teigiama, kad jam taikomi jos teisės aktai (Reglamento (EEB) Nr. 574/72⁵⁸ 12 straipsnio a punktas). Pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 kompetentingos valstybės narės paskirta įstaiga taip pat turi pranešti atitinkamam asmeniui ir, jam paprašius, pateikti taikytinų teisės aktų (Reglamento (EB) Nr. 987/2009 16 straipsnio 5 dalis ir 19 straipsnio 2 dalis) patvirtinimą. Kadangi paskutinė pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 arba Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 nustatyta kompetentinga valstybė narė, kuri išdavė pažymą dėl taikytinų teisės aktų, yra geriausiai pasirengusi tikrinti, ar padėtis

⁵⁷ Administracinė komisija sutiko, kad Reglamento (EB) Nr. 883/2004 87 straipsnio 8 dalis būtų taikoma ir Reino upeiviams, kuriems taikytini teisės aktai buvo anksčiau nustatyti pagal Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 7 skyriaus 2 dalį.

⁵⁸ 1972 m. kovo 21 d. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 574/72, nustatantis Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 dėl socialinės apsaugos sistemų taikymo pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims ir jų šeimos nariams, judantiems Bendrijoje, įgyvendinimo tvarką, OL L 74, 1972 3 27, p. 1.



nepasikeičia įsigaliojus Reglamentui (EB) Nr. 883/2004 arba vėlesniems jo pakeitimams, **sutarta, kad:**

- prireikus paskutinė pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 arba Reglamentą (EB) Nr. 883/2004 nustatyta kompetentinga valstybė narė, išdavusi (E101 formos, PD A1) pažymą dėl taikytinų teisės aktų, turi vertinti, ar atitinkama padėtis lieka nepasikeitusi, ir pateikti naują taikytinų teisės aktų patvirtinimą, jeigu padėtis nepasikeičia (Nešiojamasis dokumentas A1).

Atitinkamos padėties pasikeitimas susijęs su faktine susijusio asmens arba jo darbdavio padėtimi, kuri būtų buvusi lemiama paskutinį kartą nustatant taikytinus teisės aktus pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 arba ankstesnę Reglamento (EB) Nr. 883/2004 II antraštinės dalies redakciją. **Todėl**

- atitinkamos padėties, nurodytos Reglamento (EB) Nr. 883/2004 87 straipsnio 8 dalyje ir 87a straipsnyje, pasikeitimas reiškia, kad įsigaliojus Reglamentui (EB) Nr. 883/2004 arba vėlesniems jo pakeitimams, faktinė padėtis, susijusi su taikytinų teisės aktų nustatymu pagal ankstesnes Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 II antraštinės dalies taisykles arba Reglamentą (EB) Nr. 883/2004, pasikeitė ir dėl šio pasikeitimo atitinkamam asmeniui taikomi valstybės narės, kitos nei paskutinį kartą nustatyta pagal Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 II antraštinę dalį arba Reglamentą (EB) Nr. 883/2004, teisės aktai;
- paprastai naujas darbas (naujas dėl to, kad pasikeitė darbdavys), vieno iš darbų nutraukimas arba persikėlimas gyventi į kitą valstybę visada yra atitinkamos padėties pasikeitimas. Tais atvejais, kai nuomonės skiriasi, susijusios įstaigos turi ieškoti bendro sprendimo;
- patvirtinimo dėl taikytinų teisės aktų (E101 formos pažymos, nešiojamasis dokumentas A1) galiojimo pabaiga nelaikoma atitinkamos padėties pasikeitimu;
- asmuo, kuris nori laikytis valstybės narės teisės aktų, taikomų pagal iš dalies pakeistą Reglamentą (EB) Nr. 883/2004, turėtų pagal šio reglamento 87 straipsnio 8 dalį arba 87a straipsnį pateikti prašymą paskirtai tos valstybės narės įstaigai arba gyvenamosios vietos paskirtai įstaigai, jeigu asmuo vykdo veiklą dviejose arba daugiau valstybių narių.

1 pavyzdys

Nuo 2010 m. sausio 1 d. Prancūzijoje gyvenantis asmuo dirba pagal darbo sutartį vienam darbdaviui Prancūzijoje ir Ispanijoje, kur įsisteigęs darbdavys. Prancūzijoje jis vykdo tik 15 proc. veiklos. Prancūzija yra kompetentinga valstybė narė pagal Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 14 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį, bet ne pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 13 straipsnio 1 dalies a punktą. Tai reiškia, kad taikoma 87 straipsnio 8 dalis ir, įsigaliojus Reglamentui (EB) Nr. 883/2004, asmeniui toliau taikomi Prancūzijos teisės aktai, nebent jis pasirinktų Ispanijos teisės aktus pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 87 straipsnio 8 dalį.



2 pavyzdys

Pilotas gyvena Vokietijoje ir nuo 2009 m. dirba oro transporto bendrovėje, kurios registruota buveinė yra Airijoje. Jo pagrindinė buvimo vieta yra Liuksemburge. Pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 pilotas iš esmės nedirbo Vokietijoje, todėl Airija buvo kompetentinga valstybė narė. Tačiau nuo 2010 m. gegužės 1 d. didelę profesinės veiklos dalį jis vykdė Vokietijoje, kaip apibrėžta Reglamente (EB) Nr. 883/2004. Taikant Reglamento (EB) Nr. 883/2004 87 straipsnio 8 dalį pilotui galėtų būti ir toliau taikomi paskutinį kartą pagal Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 II antraštinę dalį nustatyti teisės aktai (Airijos teisės aktai). Pagal Reglamento (EB) Nr. 883/2004 87a straipsnį iki 2022 m. birželio 27 d.⁵⁹ pilotui gali būti toliau taikomi Airijos socialinės apsaugos teisės aktai, jei atitinkama jo padėtis nesikeičia, nors pagrindinė jo buvimo vieta yra Liuksemburge.

Reglamentai (EB) Nr. 883/2004 ir Nr. 987/2009 buvo taikomi Šveicarijai nuo 2012 m. balandžio 1 d., o Islandijai, Lichtenšteinui ir Norvegijai – nuo 2012 m. birželio 1 d. Kadangi laikinasis laikotarpis yra apsaugos išlyga, neleidžianti keisti taikytinų teisės aktų tuo metu, kai pereinama prie naujų taisyklių dėl taikytinų teisės aktų, 87 straipsnis bus analogiškai taikomas visą 10 metų laikotarpį. Tai reiškia, kad 10 metų Šveicarijos pereinamasis laikotarpis baigsis 2022 m. kovo 31 d., o Islandijos, Lichtenšteino ir Norvegijos – 2022 m. gegužės 31 d.

Reglamente (ES) Nr. 465/2012 padaryti pakeitimai, pavyzdžiui, įvesta sąvoka „pagrindinė buvimo vieta“, kuri yra lemiamas kriterijus nustatant skrydžio įgulos ir keleivių salono įgulos nariams taikytinus teisės aktus, taikomi Islandijai, Lichtenšteinui ir Norvegijai nuo 2013 m. vasario 2 d.

Trečiųjų šalių piliečiams taikomas Reglamentas (ES) Nr. 1231/2010 įsigaliojo 2011 m. sausio 1 d.; įsigaliojus šiam reglamentui, Reglamento (EB) Nr. 883/2004 87 straipsnio 8 dalyje nustatytas pereinamasis laikotarpis baigiasi 2020 m. gruodžio 31 d., o 87a straipsnyje nustatytas laikotarpis – 2022 m. birželio 27 d.

2. Nuo kada taikomi taikytini teisės aktai, kai asmuo, kuriam taikoma pereinamoji tvarka, paprašo, kad būtų vertinamas pagal naujas Reglamento (EB) Nr. 883/2004 taisykles?

Kaip minėta, asmuo, kuriam taikytini teisės aktai, nustatyti pagal Reglamentą (EEB) Nr. 1408/71 arba iki 2012 m. birželio 28 d. – pagal Reglamentą (EB) Nr. 883/2004, gali pateikti prašymą laikytis teisės aktų, taikytinų pagal iš dalies pakeistą Reglamentą (EB) Nr. 883/2004. Kalbant apie perėjimą nuo Reglamento (EEB) Nr. 1408/71 prie Reglamento (EB) Nr. 883/2004, pažymėtina, kad jei asmuo pateikė prašymą iki 2010 m. liepos 31 d., tada taikytinų teisės aktų pasikeitimas įsigalios nuo 2010 m. gegužės 1 d., t. y. nuo datos, kai bus pradėta taikyti naujus reglamentus. Jei prašymas pateiktas po 2010 m. liepos 1 d., t. y. vėliau nei po trijų mėnesių po to, kai pradėti

⁵⁹ 10 metų po Reglamento (ES) Nr. 465/2012 įsigaliojimo dienos.



taikyti nauji reglamentai, bet kuris priimtas sprendimas įsigalioja to mėnesio, kuris eina po mėnesio, kurį buvo paduotas prašymas, pirmą dieną.

Kalbant apie perėjimą nuo Reglamento (EB) Nr. 883/2004 prie jį keičiančio Reglamento (EB) Nr. 465/2012, prašymai, pateikti iki 2012 m. rugsėjo 29 d., įsigalioja 2012 m. birželio 28 d. Prašymai, pateikti po 2012 m. rugsėjo 29 d., įsigalioja to mėnesio, kuris eina po mėnesio, kurį buvo paduotas prašymas, pirmą dieną.

