et

Praktiline juhend:

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

töötajate suhtes kohaldatavad õigusaktid

Sotsiaalne Euroopa

Modernised
EU Social Security Coordination

Euroopa
Komisjon

Sisukord

SISSEJUHATUS 5

Miks on käesolev juhend vajalik? 5

Lühidalt õigusaktidest 5

I OSA: TÖÖTAJATE LÄHETAMINE 6

1. Millist sotsiaalkindlustussüsteemi kohaldatakse ajutiselt teise liikmesriiki lähetatud töötajate suhtes? 6

2. Kuidas määratletakse töötajate lähetamist konkreetsetes ühenduse õigusaktides? 6

3. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kas tööandja tegutseb tavaliselt lähetavas riigis? 7

4. Millal on võimalik rääkida otsesest seosest lähetava ettevõtja ja lähetatud töötaja vahel? 8

5. Kuidas käsitleda töötajaid, kes on tööle võetud ühes liikmesriigis selleks, et töötada teises liikmesriigis? 9

6. Kuidas käsitleda juhtumeid, mil töötaja lähetatakse tööle mitme ettevõtja heaks? 10

7. Kas on olukordi, kus lähetamist reguleerivaid sätteid on täiesti võimatu kohaldada? 10

8. Kuidas käsitleda ajutiselt teises liikmesriigis töötavaid füüsilisest isikust ettevõtjaid? 11

9. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kas isik tegutseb tavaliselt lähetavas riigis füüsilisest isikust ettevõtjana? 11

10. Mida tähendab sama tegevus? 11

11. Milliseid menetlusi tuleb lähetamise korral järgida? 12

12. Kokkulepped lähetamist reguleerivatest õigusaktidest tehtavate erandite kohta 13

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

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

15. Lähetuse peatamine või katkestamine 14

16. Lähetusperioodil toimunud muutustest teatamine 15

17. Teavitamine ja nõuete järgimise järelevalve 15

II OSA: TEGEVUS KAHES VÕI MITMES LIIKMESRIIGIS 16

1. Millist sotsiaalkindlustussüsteemi kohaldatakse isikutele, kes töötavad tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis? 16

2. Millal saab isikut käsitleda tegutsevana tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis? 18

3. Kuidas määratletakse olulist osa tegevusest? 19

4. Oluline osa tegevusest ja rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajad 20

5. Millisel ajavahemikul tuleks tegevuse olulist osa hinnata? 22

6. Mida teha siis, kui töögraafikud või töömudelid muutuvad? 22

7. Registrijärgse asukoha või tegevuskoha kindlaksmääramine 22

8. Milliseid menetlusi peab isik kahes või mitmes liikmesriigis töötades järgima? 24

9. Kuidas käsitleda tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis tegutsevaid füüsilisest isikust ettevõtjaid? 25

10. Millal saab isikut käsitleda tavaliselt tegutsevana füüsilisest isikust ettevõtjana kahes või mitmes liikmesriigis? 25

11. Kuidas määratletakse olulist osa tegevusest füüsilisest isikust ettevõtjana? 25

12. Milliseid menetlusi peab füüsilisest isikust ettevõtja kahes või mitmes liikmesriigis töötades järgima? 26

13. Milliste kriteeriumide alusel otsustada, kus asub tegevuste huvikese? 26

14. Kuidas käsitleda isikut, kes teeb palgatööd ja tegutseb füüsilisest isikust ettevõtjana eri liikmesriikides? 27

15. Kas isiku kohta, kes töötab rohkem kui ühes liikmesriigis, kehtivad mingid erikorraldused, kui kohaldatavate õigusaktide üle on juba määruse 1408/71 alusel otsustatud? 27

16. Millisest kuupäevast kohaldatavad õigusaktid kehtima hakkavad, kui isik, kelle suhtes kehtib üleminekukord, taotleb hindamist määruse 883/2004 alusel? 28

Sissejuhatus

Miks on käesolev juhend vajalik?

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

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

Lühidalt õigusaktidest

Üldine põhimõte on see, et määruste reguleerimisalasse kuuluvate isikute suhtes kohaldatakse üksnes ühe liikmesriigi õigusakte.[2] Tavaliselt kohaldatakse töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus nad tegutsevad. Seda põhimõtet nimetatakse *lex loci laboris*. Ka isikute suhtes, kes saavad töötajana või füüsilisest isikust ettevõtjana teatud lühiajalisi rahalisi hüvitisi, kohaldatakse tegevuskoha liikmesriigi õigusakte. Kõigi muude isikute suhtes kohaldatakse elukohajärgse liikmesriigi õigusakte.

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

Sätted, mille alusel otsustatakse, millise liikmesriigi õigusakte kohaldada, on sätestatud määruse 883/2004 artiklites 11–16[3], ning asjaomased rakendussätted määratletakse määruse 987/2009 artiklites 14–21[4] (edaspidi „määrused"). Neid sätteid on tõlgendatud ka sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise halduskomisjoni (edaspidi „halduskomisjon") otsuses A2.

Käesolev juhend on jagatud kaheks osaks:

- I osa käsitleb töötajate lähetamist,
- II osa käsitleb tegutsemist rohkem kui ühes liikmesriigis

[1] Käesolevas tekstis viitab termin „liikmesriik" ka EFTA liikmesriikidele juhul, kui nende suhtes kohaldatakse määrust 883/2004.
[2] Määruse 883/2004 artikli 11 lõige 1.
[3] Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 883/2004, 29. aprill 2004, sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta, ELT L 166, 30.4.2004, parandus ELT L 200, 7.6. 2004, muudetud määrusega (EÜ) nr 988/2009, 988/2009, ELT L 284, 30.10.2009.
[4] Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 987/2009, 16. september 2009, milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 rakendamise kord, ELT L 284, 30.10.2009.

I osa: Töötajate lähetamine[5]

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

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

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

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

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

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

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

2. Kuidas määratletakse töötajate lähetamist konkreetsetes ühenduse õigusaktides?

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

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

Lähetused on mõeldud tööandjate (ja töötajate) jaoks, kel on vaja saata inimesi ajutiselt tööle teise riiki. Seega ei tohi lähetamist kasutada ettevõtete või lepinguliste suhete pidevaks varustamiseks personaliga sel moel, et eri töötajaid lähetatakse korduvalt samale tööle ja samal eesmärgil.

---

[5] Alates 28. juunist 2012. aastast on määrusi (EÜ) nr 883/2004 ja (EÜ) nr 987/2009 muudetud määrusega (EL) nr 465/2012 (Euroopa Liidu Teataja L 149, 8.6.2012). Need muudatused käsitlevad muu hulgas lennukite meeskonnaliikmete ning tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis töötavate isikute suhtes kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramist, samuti mõiste „registrisse kantud asukoht või tegevuskoht" selgitamist. Sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise halduskomisjon ajakohastab vastava juhendi 2012. aasta teisel poolel.

[6] Töökohariik on riik, kuhu isik läheb töötama või tegutsema füüsilisest isikust ettevõtjana, nagu on määratletud alusmääruse artikli 1 punktides a ja b.

[7] Määruse 883/2004 artikli 11 lõige 1.

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

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

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

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

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

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

Hinnates, kas oluline osa ettevõtja tegevusest toimub lähetavas riigis, peavad institutsioonid kontrollima, kas lähetust taotlev tööandja on asjaomaste töötajate tegelik tööandja. Eriti tähtis on see olukordades, kus tööandja kasutab nii alalisi kui ka renditöötajaid.

Näide:

Ettevõtja A liikmesriigist X saab värvimistööde tellimuse liikmesriigist Y. Töö kestab eeldatavalt kaks kuud. Lisaks seitsmele alalisele töötajale on ettevõtjal A vaja liikmesriiki Y saata veel kolm ajutist töötajat rendiagentuurist B; need kolm ajutist

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

töötajat on juba varem ettevõtja A heaks töötanud. Ettevõtja A palub rendiagentuuril B saata need kolm ajutist töötajat koos oma seitsme töötajaga liikmesriiki Y.

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

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

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

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

Mõned näited:

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

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

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

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

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

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

Kui põhimõtteliselt kohaldatakse liikmesriigi B sotsiaalkindlustusõigusakte, võib mõlemal juhul (näited 2 ja 3) kokku leppida erandis vastavalt määruse 833/2004 artiklile 16, võttes arvesse asjaolu, et töötamine liikmesriigis B on ajutine, ja tingimusel et erand on töötaja huvides ja erandi tegemiseks esitatakse taotlus. Selliseks kokkuleppeks on vajalik mõlema asjaomase liikmesriigi heakskiit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eelkõige on need olukorrad, kus:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[11] Määruse 883/2004 artikli 12 lõige 2.
[12] Halduskomisjoni otsus A2.

10. Mida tähendab sama tegevus?

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

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

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

Näited:

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

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

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

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

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

11. Milliseid menetlusi tuleb lähetamise korral järgida?

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

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

Pädev asutus annab töötajale või füüsilisest isikust ettevõtjale, kes lähetatakse teise liikmesriiki, või töötaja tööandjale tõendi A1 (endine tõend E 101). See tõend

tõendab, et töötaja suhtes kohaldatakse kuni teatud kuupäevani lähetatud töötajate erisätet. Vajaduse korral tuleks tõendile märkida see, mis tingimustel töötaja suhtes lähetatud töötajate erisätet kohaldatakse.

12. Kokkulepped lähetamist reguleerivatest õigusaktidest tehtavate erandite kohta

Määruste kohaselt ei tohi lähetus kesta kauem kui 24 kuud.

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

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

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

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

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

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

Näited:

a) Töötaja A lähetatakse 12 kuuks liikmesriigist A liikmesriiki B. Sel ajavahemikul haigestub ta kolmeks kuuks raskelt ega saa kavandatud tööd liikmesriigis B lõpule viia. Et töö lõpuleviimist takistavad ettenägematud asjaolud, võib tema

[13] Vt ka halduskomisjoni otsus A2.

või tema tööandja taotleda algse lähetusperioodi kolmekuulist pikendamist vahetult algsele 12 kuule järgnevaks ajaks.

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

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

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

Seega ei saa uute määruste alusel pikendada sama töötaja lähetust samasse liikmesriiki seoses samade ettevõtjatega, kui töötaja on lõpetanud kokku 24 kuud kestnud lähetuse (välja arvatud artikli 16 kohase kokkuleppe korral)[14].

Mõlema määruse alusel lõpetatud lähetuste käsitlemist illustreerivad järgmised näited.

a) Lähetusvorm E 101 ajavahemikuks 01.05.2009–30.04.2010 → lähetust võib pikendada määruse 883/2004 alusel kuni 30.04.2011.

b) Lähetusvorm E 101 ajavahemikuks 01.03.2010–28.02.2011 → lähetust võib pikendada määruse 883/2004 alusel kuni 28.02.2012.

c) Lähetusvorm E 101 ajavahemikuks 01.05.2008–30.04.2009 ja vorm E 102 ajavahemikuks 01.05.2009–30.04.2010 → pikendamine määruse 883/2004 alusel ei ole võimalik, sest maksimaalne 24kuune lähetusperiood on juba täis.

d) Lähetusvorm E 101 ajavahemikuks 01.03.2009–28.02.2010 ja vorm E 102 ajavahemikuks 01.03.2010–28.02.2011 → pikendamine määruse 883/2004 alusel ei ole võimalik, sest maksimaalne 24kuune lähetusperiood on juba täis.

e) Lähetustaotlus ajavahemikuks 01.04.2010–31.03.2012. See ajavahemik ei kuulu määruse 1408/71 lähetamist reguleerivate sätete kohaldamisalasse, sest see ületab 12 kuud. Seetõttu on vajalik artikli 17 kohane kokkulepe.

15. Lähetuse peatamine või katkestamine

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

[14] Vt ka halduskomisjoni otsus A3.

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

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

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

16. Lähetusperioodil toimunud muutustest teatamine

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

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

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

17. Teavitamine ja nõuete järgimise järelevalve

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

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

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

II osa: Tegevus kahes või mitmes liikmesriigis [15] [16]

1. Millist sotsiaalkindlustussüsteemi kohaldatakse isikutele, kes töötavad tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis?

Isikutele, kes töötavad tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis,[17] kohaldatakse erisätet. Sarnaselt kõikidele sätetele, mille alusel otsustatakse kohaldatavate õigusaktide üle, on nimetatud sätte eesmärk tagada olukord, et kohaldatavad oleksid ainult ühe liikmesriigi sotsiaalkindlustusõigusaktid. Isiku suhtes, kes töötab tavaliselt rohkem kui ühes liikmesriigis, kohaldatakse seepärast õigusakte järgmiselt:

(i) **elukohajärgse liikmesriigi**[18] õigusakte, kui isik töötab ühe tööandja heaks[19] mitmes liikmesriigis ning **oluline osa tema tegevusest**[20] toimub elukohajärgses liikmesriigis;

Näide:

Härra X elab Hispaanias. Tema tööandja asukoht on Portugalis. X töötab kaks päeva nädalas Hispaanias ja kolm päeva nädalas Portugalis. Kuna X töötab viiest päevast kaks Hispaanias, toimub seal „oluline osa tema tegevusest". Kohaldatakse Hispaania õigusakte.

(ii) **elukohajärgse liikmesriigi** õigusakte, kui isik töötab **mitme ettevõtja** või **mitme tööandja heaks**, kelle registrijärgsed asukohad või tegevuskohad asuvad **eri liikmesriikides**;

Näide:

Härra Y elab Ungaris. Tal on kaks tööandjat, üks Ungaris ja teine Rumeenias. Ta töötab ühe päeva nädalast Ungaris. Ülejäänud neli päeva töötab ta Rumeenias.
Kuna Y töötab mitme tööandja heaks, kes on registreeritud eri liikmesriikides, on pädev liikmesriik Ungari kui tema elukohajärgne liikmesriik.

(iii) **tööd andva ettevõtja registrijärgse asukoha või tegevuskoha liikmesriigi** õigusakte, **kui oluline osa tegevusest ei toimu elukohajärgses liikmesriigis**;

Näide:

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

---

[15] Määruse 883/2004 artikkel 13.
[16] Alates 28. juunist 2012. aastast on määrusi (EÜ) nr 883/2004 ja (EÜ) nr 987/2009 muudetud määrusega (EL) nr 465/2012 (Euroopa Liidu Teataja L 149, 8.6.2012). Need muudatused käsitlevad muu hulgas lennukite meeskonnaliikmete ning tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis töötavate isikute suhtes kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramist, samuti mõiste „registrisse kantud asukoht või tegevuskoht"
[17] Järgnevas tähistab termin „liikmesriik" ka EMP liikmesriike ja Šveitsi, niipea kui nende suhtes kohaldatakse määrust 883/2004; määrus 1408/71 jääb tervikuna kehtima Euroopa Liidu liikmesriikide ning EMP riikide ja Šveitsi vahelistes suhetes seni, kuni määruse 883/2004 artiklis 90 loetletud asjakohaseid lepinguid ei ole muudetud.
[18] Määruse 883/2004 artikli 1 punktis j on elukoht määratletud kohana, kus isik tavaliselt elab. Kriteeriumid elukoha kindlaksmääramiseks on esitatud määruse 987/2009 artiklis 11.
[19] Või mitme eri ettevõtja või tööandja heaks, kelle registrisse kantud asukoht või tegevuskoht on ühes liikmesriigis.
[20] Tegevuse olulise osa määratlus on esitatud 3. jaos.

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

Näide:

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

Eespool osutatud sätted sarnanevad määruse 1408/71 artikli 14 sätetega, kuid on lihtsustatud. Eelkõige on muudetud sätetega kõrvaldatud määruse 1408/71 erisätted, mis käsitlevad maismaatranspordivahendi või lennuekipaaži töötajaid, ning võetud tarvitusele „tegevuse olulise osa" mõiste.

Seepärast kohaldatakse neid sätteid paljude töötajate, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes (vt 9. jagu). Nende sätetega on hõlmatud muu hulgas lennufirmade töötajad, rahvusvaheliste vedude veoautojuhid, rongijuhid, rahvusvahelised kullerid, arvutiasjatundjad ja muud spetsialistid, kes töötavad näiteks 2 päeva ühes liikmesriigis ja 3 päeva teises.

Kui rohkem kui ühes liikmesriigis töötava isiku elukoht ja tema tööandjast ettevõtte registrijärgne asukoht või tegevuskoht on samas liikmesriigis, kohaldatakse alati selle liikmesriigi õigusakte. Sel juhul ei ole vaja teha kindlaks, kas oluline osa tegevusest toimub või ei toimu elukohajärgses liikmesriigis.

Vastavalt määruse 883/2004 artikli 11 lõikele 2 käsitletakse isikuid, kes saavad rahalist hüvitist seoses oma tööga või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisega või selle tõttu,[21] nimetatud tegevusega tegelejatena. Isikut, kes saab lühiajalist hüvitist ühes liikmesriigis, kuid tegutseb samal ajal mõnes teises liikmesriigis, käsitletakse seega isikuna, kes tegeleb kahe tegevusega kahes liikmesriigis, mille suhtes kohaldatakse artikli 13 sätteid. Kui elukohajärgses liikmesriigis makstav hüvitis tuleneb isiku tegevuse „olulisest osast", kohaldatakse selle isiku suhtes elukohajärgse liikmesriigi õigusakte.

Liikmesriigid leppisid kokku, et isiku suhtes, kes saab töötushüvitist elukohajärgses liikmesriigis ning tegeleb samal ajal osaajalise kutse- või äritegevusega mõnes teises liikmesriigis, tuleb nii kindlustusmaksete kui ka hüvitistega seoses kohaldada ainult esimesena nimetatud riigi õigusakte,[22] ning soovitasid, et seda lahendust sätestavad kokkulepped tuleb sõlmida vastavalt määruse 883/2004 artikli 16 lõikele 1.

Kui aga isik saab pikaajalist hüvitist[23] ühes liikmesriigis ja tegutseb samal ajal teises liikmesriigis, ei käsitleta seda kui tegutsemist kahes või enamas liikmesriigis ning kohaldatavad õigusaktid määratakse kindlaks vastavalt määruse 883/2004 artikli 11 lõike 3 sätetele.

[21] Näiteks rahalist haigushüvitist või töötushüvitist.
[22] Lähemalt selle teema kohta vt halduskomisjoni soovitus nr U1, 12.6.2009, ELT C 106, 24.4.2010.
[23] Invaliidsus-, vanadus- või toitjakaotuspensioni, pensioni, mida makstakse tööõnnetuste või kutsehaiguste korral või rahalist haigushüvitist seoses määramata pikkusega raviga.

2. Millal saab isikut käsitleda tegutsevana tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis? [24]

Määrustes on sätestatud, et isik, kes „tavaliselt tegutseb kahes või mitmes liikmesriigis", tähendab isikut, kes:

a) ühes liikmesriigis tegevuse jätkamisel teostab samal ajal muud tegevust ühes või mitmes muus liikmesriigis, olenemata selle muu tegevuse kestusest ja iseloomust;

b) teostab pidevalt vahelduvaid tegevusi, välja arvatud väikese mõjuga tegevusi kahes või mitmes liikmesriigis, olenemata tegevuste vaheldumise sagedusest või regulaarsusest.

Säte võeti vastu selleks, et kajastada erinevaid Euroopa Liidu Kohtus juba käsitletud juhtumeid. Selle eesmärk on hõlmata kõiki võimalikke olukordi, mis sisaldavad mitmesuguseid tegevusi ja piiriülest elementi, ning eristada tegevusi ühe tööandja heaks tegevustest kahe või enama tööandja heaks, kelle ettevõtete registrijärgne asukoht või tegevuskoht on eri liikmesriikide territooriumil.

Esimene olukord (a) hõlmab juhtumeid, kus lisatöö eri liikmesriikides toimub ühel ja samal ajal, sest korraga on jõus rohkem kui üks tööleping. Teine ehk lisategevus saab toimuda tasustatava puhkuse ajal või nädalavahetusel, osalise tööaja korral saab kaht eri tegevust kahe eri tööandja heaks teha samal päeval. Näiteks on ühes liikmesriigis müüjana töötav isik selle sättega hõlmatud ka siis, kui ta töötab nädalavahetustel mõnes teises liikmesriigis taksojuhina.

Teine olukord (b) hõlmab isikuid, kellel on ainult üks tööleping ning kes tavaliselt tegutsevad oma tööandja heaks rohkem kui ühe liikmesriigi territooriumil. Kui tihti selline vaheldumine toimub, ei ole oluline. Kohaldatavate õigusaktidega manipuleerimise vältimiseks jäetakse siiski väikese mõjuga tegevused välja. See aitab vältida väärkasutamist, kui näiteks tööandja võtab isiku tööle ainult ühes liikmesriigis, kuid selleks, et tagada mõne teise liikmesriigi õigusaktide kohaldamine määruse 883/2004 artikli 13 kaudu, kohustab asjaomast isikut töötama väga lühikest aega ka mõnes teises liikmesriigis. Sellistel juhtudel ei võeta väikese mõjuga tegevust kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramisel arvesse.

Väikese mõjuga tegevused on sellised tegevused, mis on alalised, kuid ajakulu ja majandusliku kasu poolest väheolulised. Indikaatorina on soovitatav käsitleda väikese mõjuga tegevustena tegevusi, mis hõlmavad alla 5% töötaja tavapärasest tööajast[25] ja/või alla 5% tema kogutasust. Ka tegevuse iseloom (tegevused, mis on toetavat laadi, mis ei ole sõltumatud, mida tehakse kodus või mis teenivad põhitegevuse huve) võib olla märk sellest, et see on väikese mõjuga. Isikut, kelle tegevused ühes liikmesriigis on väikese mõjuga ning kes töötab sama tööandja heaks mõnes teises liikmesriigis, ei saa käsitleda tegutsevana tavaliselt kahes või mitmes liikmesriigis ning seepärast ei ole tema tegevus hõlmatud määruse 883/2004 artikli 13 lõikega 1. Sellisel juhul käsitletakse isikut **kohaldatavate õigusaktide kindlaksmääramise eesmärgil** ainult ühes liikmesriigis tegutsevana. Kui isik on väikese mõjuga tegevusega seoses liitunud sotsiaalkindlustussüsteemiga, tuleb osamakseid maksta pädevas liikmesriigis kõigi tegevuste kogutulu pealt.

[24] Määruse 987/2009 artikli 14 lõige 5.

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

Selgesõnaliselt ei ole nimetatud olukorda, kus isik tegeleb mitme eri tegevusega, kuid ainult ühega korraga, ning on selge, et need tegevused on väga lühiajalised vahelduvad kohustused, mida täidetakse korrapäraselt. Näiteks on lauljal pikaajaline leping elukohajärgses liikmesriigis ning suvehooajal lühiajaline leping mõne teise liikmesriigi ooperiga. Pärast lühiajalise lepingu lõppemist sõlmib ta uue lepingu elukohajärgse liikmesriigi ooperiga. Kui ollakse nõus sellega, et ta tegeleb pidevalt lühikeste tegevustega välismaal ja tegutseb pärast taas elukohajärgses liikmesriigis, võib selliseid olukordi samuti käsitleda tegevusena rohkem kui ühes liikmesriigis ning kohaldatavad õigusaktid määratakse kindaks vastavalt määruse 883/2004 artikli 13 sätetele koostoimes määruse 987/2009 artikli 14 lõikega 10.

Mitmesuguste tegevuste eristamisel lähetustest on määravad ühes või mitmes liikmesriigis teostatava tegevuse kestus ja iseloom (kas tegevus on alaline, ühekordne või ajutine[26]).

3. Kuidas määratletakse olulist osa tegevusest?[27]

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

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

- tööaeg[28] ja/või
- töötasu

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

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

Kui määratakse kindlaks, millise liikmesriigi õigusakte kohaldada, **tuleb** lisaks eespool nimetatud kriteeriumidele võtta arvesse järgmise 12 kalendrikuu prognoositavat olukorda[29]. Tulevase käitumise mõõtmise usaldusväärne mõõdupuu on ka senine tegevus ning seega juhtudel, kui ei ole võimalik tugineda plaanitud töömudelitele või töögraafikutele, on mõistlik vaadata tagasi viimase 12 kuu olukorrale ja kasutada seda tegevuse olulise osa hindamiseks. Kui ettevõte on äsja asutatud, võib hindamine põhineda lühemal sobival ajavahemikul.

Näited:

> Härra X on IT-konsultant. Ta töötab Austrias ja Belgias ettevõtte heaks, mis asub Belgias. Ta elab Austrias, kus toimub oluline osa tema tegevusest, st ta teeb seal vähemalt 25% tööst ja/või 25%

[26] Määruse 987/2009 artikli 14 lõige 7.
[27] Määruse 987/2009 artikli 14 lõige 8.
[28] Vt allmärkus nr 23.
[29] Määruse 987/2009 artikli 14 lõige 10.

töötasust on sealt pärit. Kuna tema elukoht on Austrias ja ta täidab nõuet, et oluline osa tegevusest toimub Austrias, kohaldatakse tema suhtes selle riigi õigusakte. Vt eespool 1. jagu, punkt i. Kui aga tema tööst vähem kui 25% toimub (või teenitud töötasust on saadud) Austrias, kohaldatakse selle liikmesriigi õigusakte, kus on ettevõtte registrijärgne asukoht või tegevuskoht.

Preili Y on jurist. Ta töötab Austrias advokaadibüroo heaks, mille tegevuskoht on Austrias, ning Slovakkias teise advokaadibüroo heaks, mille tegevuskoht on Slovakkias. Ta elab Ungaris. Kohaldatakse Ungari õigusakte. Vt eespool 1. jagu, punkt ii.

Preili Z on jurist. Ta töötab kahes eri advokaadibüroos, millest üks asub Itaalias, teine aga Sloveenias, kus Z ka elab. Suurem osa tema tegevusest toimub Itaalias ning ta ei täida tegevuse olulise osa nõuet oma elukohariigis. Sellele vaatamata kohaldatakse elukohariigi õigusakte, sest ta töötab eri ettevõtetes, mille tegevuskohad on eri liikmesriikides. Vt eespool 1. jagu, punkt ii.

Härra P on piloot. Ta töötab ettevõtte heaks, mille registrijärgne asukoht on Prantsusmaal, ning sealt saab ta ka töötasu. P elab Hispaanias, kuid oluline osa tema tegevusest ei toimu seal. Kohaldatakse Prantsusmaa õigusakte. Vt eespool 1. jagu, punkt iii.

Härra T töötab ettevõttes, mille registrijärgne asukoht on Madalmaades. Härra T ei ole kunagi Madalmaades töötanud. Ettevõte vahendab veoautojuhte mitmele rahvusvahelisele transpordifirmale. Töötaja ei tööta ei Madalmaades ega ka Poolas, kus ta elab. Kuna elukohajärgses liikmesriigis ei toimu mitte mingi osa tema tegevusest, kohaldatakse Madalmaade õigusakte.

4. Oluline osa tegevusest ja rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajad

Nagu juba märgitud, ei ole määruses 1408/71 esitatud rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajate suhtes kohaldatavaid erisätteid kantud üle uutesse määrustesse. Seega kohaldatakse rahvusvahelise transpordi valdkonna töötajatele samu üldsätteid, mida kohaldatakse isikutele, kes töötavad kahes või enamas liikmesriigis. Juhendi käesoleva jao eesmärk on selgitada olukorda seoses teatavate töökorraldustega, mida rakendatakse rahvusvahelise transpordi sektoris. Kui siiski esmasel hindamisel selgub, et töötaja teeb olulise osa tööst elukohajärgses liikmesriigis, ei ole asutustel tarvis kohaldada järgmistes lõikudes esitatud erikriteeriume.

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

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

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

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

1. näide:

Veoautojuht elab Saksamaal ja töötab Madalmaade transpordifirma heaks. Töötaja tegevus toimub peamiselt Madalmaades, Belgias, Saksamaal ja Austrias. Antud ajavahemiku, näiteks nädala jooksul (nädal on siinkohal võetud aluseks näite lihtsustamiseks, kuid võib võtta ka mõne muu ajavahemiku[30]) laadib ta veost 5 korda ja laadib maha samuti 5 korda. Elemente on kokku 10 (5 peale- ja 5 mahalaadimist). Antud nädala jooksul toimub laadimine ja mahalaadimine ühe korra Saksamaal, mis on tema elukohariik. See teeb kokku kaks elementi, mis moodustab koguhulgast 20%, ning on seega märk sellest, et oluline osa tema tegevusest ei toimu elukohariigis. Seega kohaldatakse Madalmaade õigusakte, kuna see on tööandja registrijärgne asukohariik.

Lennuettevõtjate korral võib laadimiste ja mahalaadimiste asemel kasutada startide ja maandumiste asukohamaid ning arvu.

2. näide:

Lennupersonali liige elab Suurbritannias, töötab tööandja heaks, kelle registrijärgne asukoht/tegevuskoht on Madalmaades, ning alustab ja lõpetab vahetusi kodubaasis Amsterdamis, kusjuures sõit tööle ja töölt tagasi ei ole töise tegevuse osa. Ühe päeva jooksul lendab ta marsruudil Amsterdam – London – Amsterdam – Barcelona – Amsterdam – Rooma – Amsterdam. Selles päevas on 12 elementi. Suurbritannias toimub 1/6 tegevusest (üks maandumine ja üks õhkutõus), mis ei moodusta tegevuse olulist osa. Seega kohaldatakse Madalmaade õigusakte, kuna see on tööandja registrijärgne asukohariik.

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

[30] Valitud ajavahemik on puhtalt näitlik. See ei mõjuta antud eesmärgil 12-kuulise ajavahemiku määramist. Vt lähemalt 3. jagu.

5. Millisel ajavahemikul tuleks tegevuse olulist osa hinnata?

Vt jagu 3. Kuidas määratletakse olulist osa tegevusest?

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

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

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

Seega

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

Tuleb märkida, et käesolevas jaos esitatud korraldused on seotud ainult töötaja töömudeliga. Kui 12 kuu jooksul pärast kohaldatavate õigusaktide kohta otsuse tegemist toimub isiku olukorras mõni muu oluline muutus, nt töö- või elukohavahetus, peab töötaja ja/või tööandja teavitama sellest määratud asutust, et kohaldatavate õigusaktide küsimus oleks võimalik läbi vaadata.

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

7. Registrijärgse asukoha või tegevuskoha kindlaksmääramine

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

Termin „**registrisse kantud asukoht või tegevuskoht**" ei ole määruses 883/2004 määratletud, kuid Euroopa Liidu Kohtu praktikas ja muudes Euroopa Liidu määrustes

on piisavalt juhiseid, mis aitavad otsuse langetajal määrata kindlaks isiku tööandjast ettevõtja tegevuskoha.

Põhimõtteliselt ei tohi tunnistada selle valdkonna nõudmisi rahuldavaks varitegevust, mille puhul töötajate sotsiaalkindlustus on seotud ainult haldusega tegeleva ettevõttega, millel puudub tegelik otsustamisõigus. Järgnevad juhised aitavad asutustel hinnata avaldusi, kui neile tundub, et tegemist võib olla variettevõttega.

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

> „Äriühingu majandustegevuse asukoha kindlaksmääramine eeldab mitme teguri arvestamist, mille hulgas on esimestena registrijärgne asukoht, keskjuhtimise asukoht, juhatuse koosoleku pidamise koht ning tavaliselt eelmisega kokkulangev koht, kus otsustatakse äriühingu üldiste majandussuundade üle. Samuti võivad arvesse tulla teised tegurid, nagu peamiste juhatajate elukoht, üldkoosoleku kokkukutsumise koht, raamatupidamis- ja muude dokumentide hoiukoht ning finantstegevuse, eelkõige pangatehingute tegemise peamine koht[31]."

Termin „registrijärgne asukoht või tegevuskoht" võib sektoriti erineda ning seda saab kohandada vastavalt valdkonnale, kus seda kohaldatakse (näiteks lennuteenuste valdkonnas[32] või autoveosektoris[33]).

Eeltoodut arvesse võttes on selge, et ettevõtja registrijärgse asukoha või tegevuskohana käsitlemiseks tuleb täita teatavaid tingimusi. Olemasoleva teabe põhjal või tihedas koostöös selle liikmesriigi asutusega, kus on tööandja registrijärgne asukoht või tegevuskoht, on elukohajärgsel asutusel soovitatav vaadelda järgmisi kriteeriume:

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

Kui eelkirjeldatud kriteeriume arvesse võttes ei ole asutused ikkagi suutelised välistama võimalust, et registrijärgse asukoha puhul on tegemist varifirmaga, kohaldatakse asjaomase isiku suhtes selle liikmesriigi õigusakte, kus asub üksus, millega ta oma tööga seoses on kõige rohkem seotud. Selle üksuse asukohta käsitletakse määruste

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

[32] Lennuteenuste valdkonnas on „põhitegevuskoht" määruses 1008/2008 sätestatud kui „ühenduse lennuettevõtja peakontor või registreeritud asukoht, mis asub liikmesriigis, kus toimub ühenduse lennuettevõtja põhiline finantstegevus ja tegevuse juhtimine, sealhulgas jätkuva lennukõlblikkuse korraldamine".

[33] Autoveo valdkonnas on määrusega 1071/2009 (kehtiv alates 4. detsembrist 2011) muuhulgas ette nähtud, et „autoveo-ettevõtja tegevusalal tegutsevad ettevõtjad toimivad liikmesriigis stabiilselt ja tõhusalt". Selleks on vaja ruume, kus on hoiul põhitegevusega seotud dokumendid, raamatupidamise, personalijuhtimise, sõiduaja ja puhkeaja arvestamise ning kõik muud dokumendid, millele pädev asutus peab juurde pääsema, et kontrollida määrusega 1071/2009 ette nähtud tingimuste täitmist.

tähenduses asjaomase isiku tööandjast ettevõtja registrijärgse asukoha või tegevuskohana.

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

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

Isik, kes töötab tavaliselt kahes või enamas liikmesriigis, peab sellest teavitama elukohajärgse liikmesriigi määratud asutust[34]. Kui teatise saab eksikombel mõne teise liikmesriigi asutus, saadetakse see viivitamata isiku elukohajärgse liikmesriigi määratud asutusele. Kui kahe või enama liikmesriigi asutuste vahel on erimeelsusi asjaomase isiku elukoha küsimuses, lahendatakse olukord kõigepealt asutuste vahel, kasutades elukohajärgse liikmesriigi kindlaksmääramiseks asjakohast menetlust ja struktureeritud elektroonilisi sõnumeid[35].

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

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

Selle liikmesriigi pädev asutus, kelle õigusakte otsustati kohaldada, teatab sellest viivitamata asjaomasele isikule. Asutus võib selleks kasutada kirja või kaasaskantavat dokumenti A1 (tõend õigusaktide kohaldamise kohta[36]). Kui pädev asutus teavitab isikut kohaldatavatest õigusaktidest kaasaskantava dokumendi A1 abil, võib ta seda teha ajutiselt või lõplikult. Kui asutus kasutab kaasaskantavat dokumenti A1 ajutisest kindlaksmääramisest teavitamiseks, peab ta väljastama asjaomasele isikule uue kaasaskantava dokumendi A1, kui kindlaksmääramine on saanud lõplikuks.

Asutus võib valida asjaomase isiku teavitamiseks ka lõpliku kaasaskantava dokumendi A1. Kui aga kõnealuse liikmesriigi pädevus vaidlustatakse ja lõplik pädevus erineb esialgsest elukohajärgse liikmesriigi määratud asutuse poolt kindlaks määratud pädevusest, tuleb kaasaskantav dokument A1 otsekohe tagasi võtta ja asendada kaasaskantava dokumendi A1-ga, mille on väljastanud liikmesriik, kes lõpuks pädevaks määrati. Lisateavet kaasaskantava dokumendi A1 kohta leiab kaasaskantavate dokumentide kasutamise juhisest[37].

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

[34] Liikmesriikide sotsiaalkindlustusasutuste loend on toodud aadressil http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/.
[35] Vt määruse 987/2009 artikkel 4.
[36] Vt määruse 987/2009 artikli 19 lõige 2.
[37] Vt http://ec.europa.eu/social/.

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

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

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

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

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

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

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

Tuleb hoolikalt jälgida, et ei aetaks segamini määruse 883/2004 artikli 12 lõikes 2 sätestatud ajutisi lähetusi ning sätteid, mis puudutavad kahes või enamas liikmesriigis tegutsevaid isikuid. Esimesel juhul tegutseb isik teises liikmesriigis piiratud aja jooksul. Teisel juhul on tegutsemine teises liikmesriigis tavaline osa füüsilisest isikust ettevõtja tegevusest.

11. Kuidas määratletakse olulist osa tegevusest füüsilisest isikust ettevõtjana?

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

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

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

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

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

Näide:

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

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

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

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

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

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

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

Lisaks nimetatud kriteeriumidele tuleb selle kindlaksmääramisel, millise liikmesriigi õigusakte kohaldada, võtta arvesse ka järgneva 12 kalendrikuu prognoositavat olukorda. Arvesse võib võtta ka senist tegevust, kui see annab füüsilisest isikust ettevõtja tegevusest piisavalt usaldusväärse pildi.

Näited:

> Preili XY on füüsilisest isikust ettevõtja. Oluline osa tema tegevusest toimub Austrias ning ta töötab ka füüsilisest isikust ettevõtjana Slovakkias. XY elab Austrias. Kohaldatakse Austria õigusakte, sest oluline osa tema tegevusest toimub selles liikmesriigis ning ta ka elab seal.
>
> Härra YZ on füüsilisest isikust ettevõtja. Osa tema tegevusest toimub Belgias ja osa Madalmaades. Ta elab Saksamaal. Tal puudub alaline rajatis. Ta töötab aga peamiselt Madalmaades ja teenib seal suurema osa tulust. Ta kavatseb rajada oma tegevuskoha

Madalmaadesse ning omandab hetkel püsivat rajatist. YZ-i suhtes kohaldatakse Madalmaade õigusakte, kuna ta ei ela üheski liikmesriigis, kus ta töötab, kuid nagu nähtub asjaoludest ja tema tulevikuplaanidest, kavatseb ta teha Madalmaadest oma tegevuse huvikeskme.

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

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

15. Kas isiku kohta, kes töötab rohkem kui ühes liikmesriigis, kehtivad mingid erikorraldused, kui kohaldatavate õigusaktide üle on juba määruse 1408/71 alusel otsustatud?

Määruse 883/2004 artikli 87 lõikes 8 on sätestatud, et kui uue määruse kasutuselevõtmise tulemusena tuleks isiku suhtes kohaldada mõne muu liikmesriigi õigusakte, kui algselt määruse 1408/71 alusel kindlaks määratud, jääb varasem otsus kehtima nii kaua, kui asjakohane olukord jääb muutumatuks.

Artikli 87 lõike 8 kohaldamise esimene tingimus on, et määruse 883/2004 jõustumise tulemusena tuleks isiku suhtes kohaldada mõne muu liikmesriigi õigusakte, kui algselt määruse 1408/71 II jaotise alusel kindlaks määratud[38].

Artikli 87 lõike 8 kohaldamise teine tingimus on, et asjakohane olukord on jäänud muutumatuks.

Selle sätte eesmärk on vältida uuele määrusele üleminekul kohaldatavate õigusaktide hulgalist muutmist ning võimaldada asjaomasele isikule „pehme maandumine" seoses kohaldatavate õigusaktidega, juhul kui määruse 1408/71 alusel kohaldatavate õigusaktide (pädev liikmesriik) ja määruse 883/2004 alusel kohaldatavate õigusaktide vahel esineb lahknevus.

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

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

[38] Halduskomisjon leppis kokku, et määruse 883/2004 artikli 87 lõiget 8 kohaldatakse ka seoses Reini jõe laevameestega, kelle suhtes kohaldatavad õigusaktid olid varem kindlaks määratud määruse 1408/71 artikli 7 lõike 2 alusel.

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

Asjakohase olukorra muutus viitab asjaomase isiku faktilisele olukorrale, mis oli määruse 1408/71 alusel kohaldatavate õigusaktide viimasel kindlaksmääramisel otsustava tähtsusega. **Järelikult:**

- Määruse 883/2004 artikli 87 lõikes 8 viidatud asjakohase olukorra muutumine tähendab seda, et pärast määruse 883/2004 jõustumist on muutunud üks otsustavatest kriteeriumidest/elementidest, mille järgi määrati kindlaks kohaldatavad õigusaktid määruse 1408/71 II jaotise alusel, ning selle muutuse tulemusel tuleks asjaomase isiku suhtes kohaldada mõne teise liikmesriigi õigusakte kui selle omi, mis määrati viimati kindlaks määruse 1408/71 II jaotise alusel. Reeglina tähendab asjakohase olukorra muutumine uut töökohta tööandja muutumise mõistes, ühe töösuhte lõppemist või piiriülest elukohamuutust. Kui esineb lahkarvamusi, proovivad asjaosalised asutused leida ühise lahenduse.

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

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

  Näide:

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

Mis puutub määruste 883/2004 ja 987/2009 kohaldamisse määruse 883/2004 artikli 90 alusel, tuleb märkida, et kui üks suhte pool on Šveits või EMP liikmesriik või tegevus toimub olenemata selle ulatusest Šveitsis või Euroopa Majanduspiirkonnas, kohaldatakse tervikuna määrust 1408/71, kuni asjakohaseid lepinguid on määruse 883/2004 tähenduses muudetud.

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

Nagu juba mainitud, võib isik, kelle suhtes kohaldatavad õigusaktid määrati kindlaks vastavalt määrusele 1408/71, taotleda, et tema suhtes kohaldataks õigusakte

määruse 883/2004 alusel. Kui isik on esitanud taotluse 31. juuliks 2010, hakkab kohaldatavate õigusaktide muutus kehtima 1. maist 2010, st kuupäevast, mil uued määrused kohaldatavaks muutusid. Kui taotlus esitati pärast 31. juulit 2010, st rohkem kui kolm kuud pärast uute määruste kohaldatavaks muutumist, jõustuvad kõik otsused taotluse esitamise kuule järgneva kuu esimesel päeval.