

Käytännön opas

Sovellettavasta lainsäädännöstä

Euroopan unionissa (EU),
Euroopan talousalueella (ETA)
ja Sveitsissä



Izjava o omejitvi odgovornosti:

Ta praktični vodnik je pripravila in odobrila Upravna komisija za koordinacijo sistemov socialne varnosti.

Namen tega vodnika je zagotoviti delovni instrument, ki bo nosilec, delodajalcem in državljanom pomagal ugotoviti, zakonodaja katere države članice se v danih okoliščinah uporablja. Ne odraža uradnega stališča Evropske komisije.

Upravno komisijo sestavljajo predstavniki držav članic. Norveška, Islandija, Lihtenštajn in Švica sodelujejo kot opazovalci. Upravna komisija obravnava upravne zadeve in vprašanja v zvezi z uporabo in razlago različnih določb iz uredb o koordinaciji sistemov socialne varnosti ter spodbuja in razvija sodelovanje med državami EU.

Evropska komisija prav tako sodeluje na sestankih in zagotavlja sekretariat.



Sisällysluettelo

JOHDANTO	5
1. Mihin tätä opasta tarvitaan?	5
2. Säännöt lyhyesti	5
I OSA: TYÖNTEKIJÖIDEN LÄHETTÄMINEN TYÖKOMENNUKSELLE	7
1. Mitä sosiaaliturvajärjestelmää sovelletaan työntekijöihin, jotka on lähetetty tilapäisesti työhön toiseen jäsenvaltioon?	7
2. Miten työntekijöiden lähettäminen työkomennukselle määritellään yhteisön erityislainsäädännössä?	7
3. Millä perusteella määritellään, harjoittaako työnantaja tavallisesti toimintaansa lähettävässä valtiossa?	8
4. Milloin voidaan puhua työkomennukselle lähetettävän yrityksen ja työkomennukselle lähetetyn työntekijän välisestä kiinteästä yhteydestä?	9
5. Entä työntekijät, jotka palkataan jäsenvaltiossa lähetettäväksi työkomennukselle toiseen jäsenvaltioon?	11
6. Entä jos työntekijä lähetetään työkomennukselle työskentelemään useassa yrityksessä?	12
7. Onko tilanteita, joissa ei missään tapauksessa voida soveltaa työkomennukselle lähettämistä annettuja säännöksiä?	12
8. Entä itsenäiset ammatinharjoittajat, jotka tekevät tilapäisesti työtä toisessa jäsenvaltiossa?	14
9. Millä perusteella määritellään, onko henkilö lähettävässä jäsenvaltiossa tavallisesti toimiva itsenäinen ammatinharjoittaja?	14
10. Mitä on "samankaltainen" työ?	15
11. Mitä menettelyjä on noudatettava lähetettäessä työntekijöitä työkomennukselle?	16
12. Sopimukset poikkeuksista työkomennukselle lähettämistä koskevaan lainsäädäntöön	16
13. Kun työkomennusjakso on päättynyt, milloin henkilö voi hakea uutta työkomennusta?	17
14. Entä työkomennukset, joille on jo myönnetty lupa ja jotka on jo aloitettu asetuksen (ETY) N:o 1408/71 nojalla? Lasketaanko ne asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaiseen 24 kuukauden jaksoon?	18
15. Työkomennuksen keskeyttäminen	19



16. Työkomennusjakson aikana tapahtuvista muutoksista ilmoittaminen	19
17. Tietojen antaminen ja säännösten noudattamisen valvonta	20
OSA II: TYÖSKENTELEY KAHDESSA TAI USEAMMASSA JÄSENVALTIOSSA	21
1. Mitä sosiaaliturvajärjestelmää sovelletaan työntekijöihin, jotka tavallisesti työskentelevät kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa?	21
2. Milloin henkilön voidaan katsoa tavallisesti harjoittavan toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa?	24
3. Miten huomattava osa toiminnasta määritetään?	28
4. Huomattava osa toiminnasta ja kansainväliset kuljetustyöntekijät	29
4.a.Miten määritetään sovellettava lainsäädäntö ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäsenten osalta 28. kesäkuuta 2012 jälkeen?	31
5. Millä ajanjaksolla huomattava osa toiminnasta tulee arvioida?	34
6. Mitä tapahtuu, jos työvuorolistoja tai työaikajärjestelyjä muutetaan?	34
7. Miten määritetään yrityksen rekisteröity kotipaikka tai liiketoimipaikka?	35
8. Mitä menettelyitä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa työskentelevän henkilön on noudatettava?	37
9. Miten tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien henkilöiden tulee menetellä?	38
10. Milloin henkilön voidaan katsoa harjoittavan tavallisesti toimintaa itsenäisenä ammatinharjoittajana kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa?	38
11. Miten huomattava osa toimintaa määritetään itsenäisen ammatinharjoittajan osalta?	39
12. Mitä menettelyitä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa toimintaa harjoittavan itsenäisen ammatinharjoittajan on noudatettava?	39
13. Mitä perusteita sovelletaan sen määrittämisessä, missä itsenäisen ammatinharjoittajan toiminnan keskuspaikka sijaitsee?	39
14. Mikä on eri jäsenvaltiossa sekä työntekijänä että itsenäisenä ammatinharjoittajana työskentelevän henkilön tilanne?	40
III OSA: ASUINPAIKAN MÄÄRITTELY	41
1. Missä tapauksissa henkilön "asuinpaikalla" on merkitystä asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaisesti?	41
2. Miten "asuinpaikka" määritellään?	41
3. Asuinpaikan määrittämistä koskevat perusteet	43



4. Joitakin esimerkkejä tapauksista, joissa asuinpaikan määrittäminen saattaa olla vaikeaa	44
IV OSA: SIIRTYMÄSÄÄNNÖKSET	50
1. Onko käytössä erityisjärjestelyjä, kun sovellettava lainsäädäntö on määritetty asetuksen (ETY) N:o 1408/71 nojalla tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 nojalla ennen 28. kesäkuuta 2012?	50
2. Mistä alkaen sovellettava lainsäädäntö on arvioitava asetuksen (EY) N:o 883/2004 uusien sääntöjen nojalla henkilöön, joka pyytää siirtymäsäännöksen soveltamista?	52



Johdanto

1. Mihin tätä opasta tarvitaan?

Asetuksen (EY) N:o 883/2004¹ 76 artiklan mukaan jäsenvaltioiden² on toimitettava toisilleen tietoa ja edistettävä kokemusten ja parhaiden hallinnollisten käytänteiden vaihtoa yhteisön oikeuden yhdenmukaisen soveltamisen helpottamiseksi. Tätä periaatetta korostetaan laitosten välisen tehokkaan tiedonvaihdon periaatteella ja kansalaisten ja työnantajien velvollisuudella antaa asianmukaista tietoa kohtuullisessa ajassa.

Tämä opas on tarkoitettu toimivaksi työvälineeksi yhteisön erityissäännöksiä täytäntöönpaneville käytännön ja hallinnon eri tahoille. Oppaan avulla laitokset, työnantajat ja kansalaiset voivat määrittää, minkä jäsenvaltion lainsäädäntöä sovelletaan tietyissä olosuhteissa.

2. Säännöt lyhyesti

Johtavana periaatteena on, että henkilöt, joihin asetuksia sovelletaan, ovat ainoastaan yhden jäsenvaltion lainsäädännön alaisia.³ Palkattuihin työntekijöihin ja itsenäisiin ammatinharjoittajiin sovelletaan yleensä sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa kyseistä toimintaa harjoitetaan. Tämä tunnetaan *lex loci laboris* -periaatteena. Henkilöihin, jotka saavat palkkatyöhön tai ammatinharjoittamiseen perustuvia tiettyjä lyhytaikaisia rahaetuksia, sovelletaan myös sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa toimintaa harjoitetaan. Muut henkilöt ovat asuinjäsenvaltion lainsäädännön alaisia (*lex domicilii*).

Joissakin erityistapauksissa perusteena voidaan käyttää muuta kuin todellista työskentelypaikkaa. Näihin tapauksiin kuuluvat työntekijöiden lähettäminen tilapäisesti työhön toiseen jäsenvaltioon, henkilön työskentely kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa ja tietyt työntekijäryhmät, kuten virkamiehet.

Asuinpaikan määrittäminen on tärkeää etenkin, jos kyse on työelämän ulkopuolella olevista henkilöistä ja jos työtä tehdään kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa.

Säännöt, joilla määritetään, minkä jäsenvaltion lainsäädäntöä sovelletaan, on annettu asetuksen (EY) N:o 883/2004 11–16 artiklassa, ja niihin liittyvät täytäntöönpanosäännöt on annettu asetuksen (EY) N:o 987/2009⁴ 14–21 artiklassa; jäljempänä näistä käytetään nimitystä ”asetukset”. Näitä sääntöjä tulkitsee myös

¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 883/2004, annettu 29. huhtikuuta 2004, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1; oikaisu EUVL L 200, 7.6.2004, s. 1), sellaisena kuin se on muutettuna asetuksella (EU) N:o 465/2012 (EUVL L 149, 8.6.2012, s. 4).

² Seuraavassa tekstissä jäsenvaltiolla tarkoitetaan myös ETA-/EFTA-maita ja Sveitsiä.

³ Asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 1 kohta.

⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 987/2009, annettu 16. syyskuuta 2009, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä (EUVL L 284, 30.10.2009, s. 1), sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna asetuksella (EU) N:o 465/2012 (EUVL L 149, 8.6.2012, s. 4).



sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista käsittelevä hallintotoimikunta (jäljempänä ”hallintotoimikunta”) päätöksessä N:o A2⁵.

Tämä opas on jaettu neljään osaan:

- I osassa käsitellään työntekijöiden lähettämistä toiseen jäsenvaltioon
- II osassa käsitellään toiminnan harjoittamista kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa
- III osassa käsitellään asuinpaikan määrittämistä
- IV osassa käsitellään siirtymäsäännöksiä

⁵ Päätös N:o A2, tehty 12. kesäkuuta 2009, Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan, joka koskee toimivaltaisen valtion ulkopuolella tilapäisesti työskenteleviin työkomennukselle lähetettyihin työntekijöihin ja itsenäisiin ammatinharjoittajiin sovellettavaa lainsäädäntöä, tulkinnasta (EUVL C 106, 24.4.2010, s. 5); tähän viitataan jäljempänä nimityksellä ”hallintotoimikunnan päätös A2”.



I osa: Työntekijöiden lähettäminen työkomennukselle

1. Mitä sosiaaliturvajärjestelmää sovelletaan työntekijöihin, jotka on lähetetty tilapäisesti työhön toiseen jäsenvaltioon?

Joskus yhdessä jäsenvaltiossa ("lähettävä valtio") sijaitseva työnantaja haluaa lähettää työntekijän työhön toiseen jäsenvaltioon ("työskentelyvaltio")⁶. Tällaisia työntekijöitä kutsutaan *lähetetyiksi työntekijöiksi*.

Yhteisön sääntöjen mukaan Euroopan unionin alueella liikkuvien työntekijöiden on oltava vain yhden jäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädännön alaisia⁷. Asetusten mukaan työn vuoksi yhdestä jäsenvaltiosta toiseen liikkuviin henkilöihin sovelletaan yleensä uuden työskentelyvaltion lainsäädännön mukaista sosiaaliturvajärjestelmää.

Jotta edistetään työntekijöiden ja palvelujen vapaata liikkuvuutta mahdollisimman tehokkaasti ja vältetään työntekijöihin, yrityksiin ja laitoksiin kohdistuvia hallinnollisia ja muita ongelmia, yhteisön voimassa olevilla säädöksillä säädetään tietyistä poikkeuksista edellä mainittuun yleiseen periaatteeseen.

Tärkein poikkeus on vaatimus säilyttää työntekijän yhteys sen jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmään, jossa työntekijän palkkaama yritys tavallisesti toimii (lähettävä valtio), aina, kun yritys lähettää kyseisen työntekijän toiseen jäsenvaltioon (työskentelyvaltio) rajalliseksi ajaksi (enintään 24 kuukautta), ja jos tietyt, jäljempänä tarkemmin esitetyt edellytykset täyttyvät.

Tällaisista tilanteista, joiden seurauksena työskentelyvaltiossa ei tarvitse maksaa vakuutusmaksuja ja jotka tunnetaan paremmin **työntekijöiden työkomennuksina**, säädetään asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklassa.

Sekä palkattuja työntekijöitä että itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevat säännöt esitetään jäljempänä.

2. Miten työntekijöiden lähettäminen työkomennukselle määritellään yhteisön erityislainsäädännössä?

Asetuksen edellä mainittujen säännösten mukaisesti jäsenvaltion alueella palkattuna työntekijänä työskentelevä henkilö, jonka työnantaja **tavallisesti harjoittaa toimintaansa tässä jäsenvaltiossa** ja jonka tämä työnantaja lähettää toiseen jäsenvaltioon tekemään siellä työtä **kyseisen työnantajan lukuun**, on edelleen lähettävän valtion lainsäädännön alainen, edellyttäen että

- tämän työskentelyn arvioitu kesto on enintään 24 kuukautta *eikä*
- häntä lähetetä korvaamaan toista lähetettyä työntekijää.

⁶ "Työskentelyvaltio" on valtio, jonne henkilö menee harjoittamaan toimintaa, jota pidetään palkkatyönä (tai itsenäisenä ammatinharjoittamisena) siten kuin se on määritetty asetuksen (EY) N:o 883/2004 1 artiklan a ja b kohdassa.

⁷ Asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 1 kohta.



Työkomennusta koskevien järjestelyjen tarkoituksena on auttaa työnantajia (ja työntekijöitä), kun työntekijä lähetetään tilapäisesti työskentelemään toiseen jäsenvaltioon. Näin ollen järjestelyjä ei voida soveltaa henkilöyrityksiin tai pysyviin sopimuksiin, joissa eri työntekijöitä lähetetään toistuvasti samoihin työpaikkoihin ja samoihin työtehtäviin.

Työkomennuksen välttämätön edellytys on se, että komennus on tilapäinen ja että työntekijää ei lähetetä työkomennukselle toisen työntekijän korvaamiseksi. Näiden lisäksi tähän erityissääntöön liittyy useita tärkeitä seikkoja.

Ensinnäkin työnantajan täytyy **tavallisesti harjoittaa toimintaansa** lähettävässä valtiossa. Lisäksi sääntö, jonka mukaan työntekijä ”tekee työtä työnantajan lukuun” tarkoittaa, että koko työkomennuksen ajan lähettävän työnantajan ja lähetetyn työntekijän välillä on oltava **kiinteä yhteys**.

3. Millä perusteella määritellään, harjoittaako työnantaja tavallisesti toimintaansa lähettävässä valtiossa?

Ilmaisulla ”jonka työnantaja tavallisesti harjoittaa toimintaansa kyseisessä valtiossa” tarkoitetaan yritystä, joka tavallisesti harjoittaa **merkittävää toimintaa** sen jäsenvaltion alueella, johon se on sijoittautunut. Jos yrityksen toiminta rajoittuu sen sisäiseen hallintoon, yrityksen ei katsota tavallisesti harjoittavan toimintaansa kyseisessä jäsenvaltiossa. Määritettäessä, harjoittaako yritys merkittävää toimintaa, on otettava huomioon kaikki kyseisen yrityksen toimintaa luonnehtivat perusteet. Kyseisten perusteiden on sovellettava kunkin yrityksen erityispiirteisiin ja harjoitetun toiminnan todelliseen luonteeseen.

Se, harjoittaako yritys merkittävää toimintaa lähettävässä valtiossa, voidaan tarkistaa objektiivisten tekijöiden perusteella. Seuraavat tekijät ovat erityisen tärkeitä. **Luettelo ei ole tyhjentävä, sillä perusteet on mukautettava tapauskohtaisesti ja on otettava huomioon yrityksen sijoittautumisvaltiossaan harjoittaman toiminnan luonne. On ehkä tarpeen ottaa huomioon myös muita yrityksen erityispiirteisiin soveltuvia perusteita ja yrityksen sijoittautumisvaltiossaan harjoittaman toiminnan todellinen luonne:**

- paikka, jossa lähettävällä yrityksellä on kotipaikka ja hallinto;
- työkomennukselle lähettävän yrityksen hallintohenkilökunnan määrä lähettävässä valtiossa ja työskentelyvaltiossa – jos lähettävässä valtiossa on vain hallintohenkilökuntaa, yritykseen ei voida soveltaa työkomennukselle lähettämistä koskevia sääntöjä;
- lähetettyjen työntekijöiden työhönottopaikka;
- paikka, jossa suurin osa sopimuksista asiakkaiden kanssa tehdään;
- lainsäädäntö, jota sovelletaan lähettävän yrityksen asiakkaidensa ja työntekijöidensä kanssa tekemiin sopimuksiin;
- lähettävässä valtiossa ja työskentelyvaltiossa tehtyjen sopimusten määrä;
- työkomennukselle lähettävän yrityksen liikevaihdon suuruus lähettävässä valtiossa ja työskentelyvaltiossa tyypillisenä ajanjaksona (esim. noin 25 prosentin liikevaihto lähettävässä valtiossa olevan yrityksen



kokonaisliikevaihdosta voisi olla riittävä indikaattori, mutta tapauksia, joissa liikevaihto on alle 25 prosenttia, olisi tarkasteltava tarkemmin)⁸.

- sen ajan pituus, jona yritys on sijoittautunut lähettävään jäsenvaltioon.

Arvioitaessa merkittävää toimintaa lähettävässä valtiossa on tarpeen, että laitokset tarkistavat, että työnantaja, joka hakee työkomennusta koskevia järjestelyjä, on kyseisten työntekijöiden todellinen työnantaja. Tämä on erityisen tärkeää tilanteissa, joissa työnantaja käyttää sekä pysyvää että tilapäistä henkilöstöä.

Esimerkki:

Yritys A jäsenvaltiosta X on saanut maalaustyötä koskevan tilauksen jäsenvaltiossa Y. Työn odotettu kesto on kaksi kuukautta. Yrityksen A pysyvään henkilöstöön kuuluvan seitsemän jäsenen lisäksi yritys A tarvitsee työvoiman vuokrausyrityksestä B kolme tilapäistä työntekijää, jotka lähetetään jäsenvaltioon Y. Nämä tilapäiset työntekijät ovat jo työskennelleet yrityksessä A. Yritys A pyytää vuokrayritystä B lähettämään nämä kolme tilapäistä työntekijää jäsenvaltioon Y yrityksen A seitsemän työntekijän lisäksi.

Mikäli kaikki muut työkomennuksen ehdot täyttyvät, jäsenvaltion X lainsäädäntöä sovelletaan edelleen vuokrayrityksen työntekijöihin – kuten myös pysyvän henkilöstön jäseniin. Vuokrayritys B on tilapäisten työntekijöiden työnantaja.

4. Milloin voidaan puhua työkomennukselle lähettävän yrityksen ja työkomennukselle lähetetyn työntekijän välisestä kiinteästä yhteydestä?

Säännösten tulkinnasta, yhteisön oikeuskäytännöstä ja jokapäiväisestä käytännöstä voidaan johtaa periaatteita, joiden avulla voidaan määrittää, onko lähettävän yrityksen ja lähetetyn työntekijän välillä **kiinteä yhteys**. Näihin kuuluvat muun muassa seuraavat:

- vastuu työhönotosta.
- on oltava ilmeistä, että sopimusta sovelletaan koko työkomennuksen ajan sopimuksen osapuoliin ja että sopimus perustuu neuvotteluihin, jotka johtivat työhönottoon.
- valta irtisanoa työsopimus on yksinomaan lähettävällä yrityksellä.
- lähettävällä yrityksellä on oltava valta päättää lähetetyn työntekijän suorittaman työn luonteesta, mikä ei suinkaan tarkoita sitä, että suoritettava työ ja siihen liittyvät työtavat kuvataan yksityiskohtaisesti, vaan yleisemmin mahdollisuutta voida päättää lopputuotteesta tai tuotettavasta peruspalvelusta.
- palkanmaksuvelvollisuus on työsopimuksen tehneellä yrityksellä. Tämä ei kuitenkaan rajoita lähettävän valtion työnantajan ja työskentelyvaltion yrityksen mahdollisuutta sopia tapaa, jolla maksu käytännössä suoritetaan työntekijälle.
- lähettävällä yrityksellä on valta määrätä työntekijään kohdistuvista kurinpitotoimista.

⁸ Periaatteessa liikevaihto voidaan arvioida yrityksen julkaiseman 12 kuukauden tilinpäätöksen perusteella. Äskettäin perustetun yrityksen osalta liikevaihto siitä, kun yritys aloitti toimintansa (tai lyhyempi aika, jos tämä kuvaa paremmin yritystä), voi olla tarkoituksenmukaisempi.



Esimerkkejä:

- a) Jäsenvaltioon A sijoittautunut yritys A lähettää työntekijän tilapäisesti ulkomaille tekemään työtä jäsenvaltiossa B sijaitsevassa yrityksessä B. Työntekijällä on oikeus vaatia palkkaa pelkästään yritykseltä A, jonka kanssa hänellä on edelleen sopimussuhde.

Ratkaisu: Yritys A on lähetetyn työntekijän työnantaja, sillä työntekijän palkkavaatimukset kohdistuvat pelkästään yritykseen A. Tämä pitää paikkansa, vaikka yritys B korvaisi palkan osittain tai kokonaan yritykselle A ja vähentäisi sen toimintakuluina verotuksessa jäsenvaltiossa B.

- b) Jäsenvaltioon A sijoittautunut yritys A lähettää työntekijän tilapäisesti ulkomaille tekemään työtä jäsenvaltiossa B sijaitsevassa yrityksessä B. Työntekijällä on voimassa oleva sopimus yrityksen A kanssa. Hänen palkkavaatimuksensa kohdistuvat yritykseen A. Työntekijä tekee kuitenkin toisen työsopimuksen yrityksen B kanssa ja saa myös palkkaa yritykseltä B.

Ratkaisu a): Sen ajan, kun työntekijä työskentelee jäsenvaltiossa B, työntekijällä on kaksi työnantajaa. Kun hän työskentelee pelkästään jäsenvaltiossa B, jäsenvaltion B lainsäädäntöä sovelletaan häneen asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 3 kohdan a alakohdan mukaisesti. Tämä merkitsee, että yrityksen A maksama palkka otetaan huomioon määrittäessä jäsenvaltiossa B maksettavia sosiaalivakuutusmaksuja.

Ratkaisu b): Jos työntekijä työskentelee ajoittain myös jäsenvaltioissa A, asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan 1 kohdan säännöksiä on sovellettava sen määrittämiseen, sovelletaanko jäsenvaltion A vai jäsenvaltion B lainsäädäntöä.

- c) Jäsenvaltioon A sijoittautunut yritys A lähettää työntekijän tilapäisesti ulkomaille tekemään työtä jäsenvaltiossa B sijaitsevassa yrityksessä B. Yrityksen A kanssa tehty työsopimus keskeytetään siksi ajaksi, jona työntekijä työskentelee jäsenvaltiossa B. Työntekijä tekee työsopimuksen yrityksen B kanssa siksi ajaksi, jonka hän työskentelee jäsenvaltiossa B ja saa palkkansa kyseiseltä yritykseltä. **Ratkaisu:** Tässä ei ole kyse työkomennuksesta, koska keskeytetyn työsuhteen yhteys työlainsäädäntöön ei riitä oikeuttamaan lähettävän valtion lainsäädännön soveltamista jatkossa. Asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 3 kohdan a alakohdan mukaan työntekijä on jäsenvaltion B lainsäädännön alainen.

Jos jäsenvaltion B sosiaalilainsäädäntöä sovelletaan periaatteessa, voidaan molemmissa tapauksissa sopia poikkeuksesta (esimerkit b ja c) asetuksen (EY) N:o 883/2004 16 artiklan mukaan ottaen huomioon jäsenvaltiossa B työskentelyn tilapäinen luonne edellyttäen, että tällainen poikkeus on työntekijän edun mukaista ja tätä koskeva hakemus tehdään. Tällainen sopimus edellyttää molempien jäsenvaltioiden hyväksynnän.



5. Entä työntekijät, jotka palkataan jäsenvaltiossa lähetettäväksi työkomennukselle toiseen jäsenvaltioon?

Työntekijöiden työkomennukselle lähettämistä koskevat säännöt voivat koskea henkilöä, joka rekrytoidaan tarkoituksena lähettää tämä komennukselle toiseen jäsenvaltioon. Säännösten mukaan toiseen jäsenvaltioon työkomennukselle lähetetyn henkilön on liityttävä sen jäsenvaltion sosiaalivakuutusjärjestelmään, johon hänen työnantajansa on sijoittautunut välittömästi ennen työskentelyn aloittamista.⁹ Vähintään **yhden kuukauden** pituisen jakson voidaan katsoa täyttävän tämän vaatimuksen. Lyhyemmät jaksot edellyttävät tapauskohtaista arviointia, jossa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat tekijät¹⁰. Lähettävän valtion minkä tahansa työnantajan palveluksessa tehty työ täyttää tämän ehdon. Ei ole välttämätöntä, että kyseisen jakson aikana henkilö tekee työtä sille työnantajalle, joka on lähettänyt työntekijän komennukselle. Ehdon täyttävät myös opiskelijat tai eläkeläiset tai asumisen perusteella vakuutettu henkilö, joka kuuluu lähettävän valtion sosiaaliturvajärjestelmään.

Kaikkia tavanomaisia ehtoja, jotka koskevat työntekijöiden lähettämistä työkomennukselle, sovelletaan myös tällaisiin työntekijöihin.

Jäljempänä esitetään joitakin esimerkkejä sen selventämiseksi, mitä tarkoitetaan ilmaisulla liittyminen sosiaaliturvajärjestelmään ”välittömästi ennen” työskentelyn aloittamista:

- a) Jäsenvaltioon A sijoittautunut työnantaja A lähettää 1. kesäkuuta muun muassa työntekijät X, Y ja Z jäsenvaltioon B kymmeneksi kuukaudeksi tekemään töitä työnantajan A lukuun.
- b) Työntekijä X aloitti työskentelyn työnantajan A palveluksessa 1. kesäkuuta. Välittömästi ennen työskentelynsä aloittamista hän oli asunut jäsenvaltiossa A ja oli jäsenvaltion A lainsäädännön alainen, sillä hän osallistui yliopistokurssille.
- c) Työntekijä Y aloitti työskentelynsä työnantajan A palveluksessa myös 1. kesäkuuta. Hän oli asunut jäsenvaltiossa A välittömästi ennen työskentelynsä aloittamista. Hän oli rajatyöntekijä ja oli siksi jäsenvaltion C lainsäädännön alainen.
- d) Työntekijä Z, joka myös aloitti työskentelyn työnantajan A palveluksessa 1. kesäkuuta, oli työskennellyt jäsenvaltiossa A 1. toukokuuta lähtien. Työskentelynsä takia hän oli jäsenvaltion A lainsäädännön alainen. Välittömästi ennen 1. toukokuuta työntekijä Z oli kuitenkin ollut jäsenvaltion B lainsäädännön alainen kymmenen vuoden ajan työsuhteen perusteella.

Ratkaisu: Yhtenä edellytyksenä sille, että lähettävän valtion lainsäädäntöä voidaan edelleen soveltaa, on, että lähettävän valtion sosiaaliturvalainsäädäntöä on sovellettu työntekijään välittömästi ennen hänen työkomennukselle lähettämistä. Vaatimuksena

⁹ Asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 1 kohta.

¹⁰ Hallintotoimikunnan päätös N:o A2.



ei kuitenkaan ole, että työntekijä on työskennellyt lähettävässä yrityksessä välittömästi ennen työkomennukselle lähettämistä. Työntekijät X ja Z olivat jäsenvaltion A lainsäädännön alaisia välittömästi ennen 1. kesäkuuta, joten he täyttävät lähettävän valtion lainsäädännön soveltamisen jatkamista koskevan edellytyksen. Työntekijä Y oli kuitenkin jäsenvaltion C lainsäädännön alainen välittömästi ennen 1. kesäkuuta. Koska hän ei ollut lähettävän valtion lainsäädännön alainen välittömästi ennen työkomennukselle lähettämistä, hän on periaatteessa jäsenvaltion B (jossa hän itse asiassa työskentelee) lainsäädännön alainen.

6. Entä jos työntekijä lähetetään työkomennukselle työskentelemään useassa yrityksessä?

Se, että lähetetty työntekijä tekee työtä eri ajanjaksoina tai samanaikaisesti useassa saman työskentelyvaltion yrityksessä, ei sulje pois työkomennukselle lähettämistä koskevien säännösten soveltamista. Olennainen ja määräävä tekijä tässä tapauksessa on se, että työtä tehdään edelleen lähettävän yrityksen lukuun. Näin ollen on aina tarkastettava, että kiinteä yhteys lähetetyn työntekijän ja lähettävän yrityksen välillä säilyy koko työkomennuksen ajan.

Jos työntekijä lähetetään peräkkäisille työkomennuksille eri jäsenvaltioihin, kyse on kussakin tapauksessa 12 artiklan 1 kohdan mukaisesta uudesta työkomennuksesta. Työkomennukselle lähettämistä koskevia säännöksiä ei sovelleta tapauksiin, joissa henkilö tavallisesti tekee työtä samanaikaisesti eri jäsenvaltioissa. Tällaisiin järjestelyihin sovelletaan perusasetuksen 13 artiklan säännöksiä.

7. Onko tilanteita, joissa ei missään tapauksessa voida soveltaa työkomennukselle lähettämistä annettuja säännöksiä?

On monia tapauksia, joissa voimassa olevien yhteisön säännösten vuoksi ei voida soveltaa työkomennukselle lähettämistä koskevia säännöksiä.

Kyseessä ovat erityisesti tilanteet, joissa

- yritys, johon työntekijä on lähetetty, siirtää työntekijän toisen yrityksen käyttöön jäsenvaltiossa, jossa yritys sijaitsee;
- yritys, johon työntekijä on lähetetty, siirtää työntekijän toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevan toisen yrityksen käyttöön;
- työntekijä on otettu työhön yhdessä jäsenvaltiossa, jotta toisessa jäsenvaltiossa sijaitseva yritys lähettää hänet kolmannessa jäsenvaltiossa sijaitsevaan yritykseen ilman että edellytys, jonka mukaan työntekijän on kuuluttava lähettävän valtion sosiaaliturvajärjestelmään, täyttyy;
- työntekijä palkataan työskentelemään kyseisessä jäsenvaltiossa, toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen lukuun ;
- työntekijä lähetetään työkomennukselle korvaamaan toinen työkomennukselle lähetetty työntekijä;
- työntekijä on tehnyt työsopimuksen sen yrityksen kanssa, johon hänet lähetettiin työkomennukselle.



Syyt, joiden vuoksi työkomennuksen sovellettavuus suljetaan tiukasti pois, ovat näissä tapauksissa selkeitä. Se, että näistä tilanteista johtuvat suhteet ovat monimutkaisia, ja se, että ei voida taata, että työntekijän ja lähettävän yrityksen välillä on **kiinteä yhteys**, on jyrkästi ristiriidassa sen tavoitteen kanssa, jonka mukaan pyritään välttämään työkomennukselle lähettämistä koskevien säännösten taustalla olevia hallinnollisia ongelmia sekä vakuutushistorian katkeamista. On myös välttämätöntä estää työkomennukselle lähettämistä koskevien säännösten vastainen menettely.

Poikkeuksellisissa olosuhteissa olisi mahdollista korvata henkilö, joka on jo lähetetty työkomennukselle, mikäli sovittu työkomennusjakso ei ole päättynyt. Esimerkkinä tästä on tilanne, jossa työntekijä oli lähetetty työkomennukselle 20 kuukaudeksi. Hän kuitenkin sairastui vakavasti 10 kuukauden kuluttua, ja hänelle tarvittiin sijainen. Tässä tilanteessa on järkevää sallia toisen työntekijän lähettäminen sovittu jakson jäljelle jääviksi 10 kuukaudeksi.

Kieltoa korvata lähetettyä työntekijää toisella lähetetyllä työntekijällä on tarkasteltava lähettävän jäsenvaltion näkökulman lisäksi myös vastaanottavan jäsenvaltion näkökulmasta. Komennustyöhön lähetettyä työntekijää ei voida välittömästi korvata vastaanottavassa jäsenvaltiossa A lähettävän jäsenvaltion B samasta yrityksestä tulevalla lähetetyllä työntekijällä, jäsenvaltioon B sijoittautuneesta eri yrityksestä lähetetyllä työntekijällä tai jäsenvaltioon C sijoittautuneesta yrityksestä lähetetyllä työntekijällä.

Lähettävän jäsenvaltion toimivaltaisen laitoksen näkökulmasta tarkasteltuna työkomennukselle lähettämistä koskevat edellytykset saattavat vaikuttaa täyttyvän niitä arvioitaessa. Jos kuitenkin toimintaa jäsenvaltion A vastaanottavassa yrityksessä harjoitti aiemmin työkomennukselle lähettävästä jäsenvaltiosta B lähetetty työntekijä, tätä työntekijää ei voida korvata välittömästi uudella työkomennukselle lähetetyllä työntekijällä mistään jäsenvaltiosta. Sillä ei ole merkitystä, mistä lähettävästä yrityksestä tai jäsenvaltiosta uusi työkomennukselle lähetetty työntekijä tulee – yhtä lähetettyä työntekijää ei voida välittömästi korvata toisella lähetetyllä työntekijällä.

Esimerkki (rajoittamaton puitesopimus):

X on työnvälitystoimisto, jonka erikoisalana on teurastajien toimittaminen lihanleikkuulaitoksiin jäsenvaltiossa A. Toimisto X tekee sopimuksen teurastamon Y kanssa jäsenvaltiossa B. X lähettää työntekijöitä leikkaamaan lihaa sinne. Palkka (teurastamolta Y työnantajalle X) palvelusta maksetaan leikatun lihan tonnimäärän perusteella. Työkomennukselle lähetettyjen eri työntekijöiden tehtävät eivät ole aina täysin samoja, mutta periaatteessa jokainen lähetetty työntekijä voidaan sijoittaa mihin tahansa tehtävään lihanleikkausprosessissa. Työkomennuksen normaali kesto on 10 kuukautta työntekijää kohti. Sopimus työnantajan X ja teurastamon Y välillä on puitesopimus, joka antaa Y:lle mahdollisuuden pyytää työkomennukselle lähetettäviä työntekijöitä peräkkäisiksi kausiksi (esim. joka vuodeksi), mutta itse puitesopimus ei ole ajallisesti rajoitettu. Lisäksi on työnantaja Z, joka on sijoittautunut jäsenvaltioon C ja joka lähettää työntekijöitään teurastamoon Y. Jonkin ajan kuluttua havaitaan, että lihanleikkuutoimintaa teurastamossa Y ovat harjoittaneet vuosia – yksinomaisesti ja keskeytyksettä – työnantajien X ja Z työkomennukselle lähettämät työntekijät.



Tämä on esimerkki työkomennukselle lähetetyn työntekijän kielletystä korvaamisesta toisella lähetetyllä työntekijällä. Todistuksen A1 antaneen laitoksen olisi peruutettava asiakirja, ja työntekijään pitäisi soveltaa työskentelyvaltion lainsäädäntöä siitä päivästä lähtien, kun tilanteesta ilmoitettiin ja toimitettiin näyttöä lähettävän valtion toimivaltaiselle laitokselle. Vilpillisissä tilanteissa peruuttaminen voi tapahtua myös takautuvasti.

Jos työkomennukselle lähetetty työntekijä korvataan välittömästi toisella lähetetyllä työntekijällä, uuden lähetetyn työntekijän on kuuluttava työskentelyvaltion sosiaaliturvalainsäädännön piiriin toiminnan harjoittamisen alusta lähtien, koska asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan mukaista poikkeusta ei enää sovelleta häneen.

8. Entä itsenäiset ammatinharjoittajat, jotka tekevät tilapäisesti työtä toisessa jäsenvaltiossa?

Joskus henkilö, joka tavallisesti toimii itsenäisenä ammatinharjoittajana yhdessä jäsenvaltiossa (”lähettävä valtio”), haluaa lähteä toiseen jäsenvaltioon tekemään siellä tilapäisesti työtä (”työskentelyvaltio”).

Kuten työkomennukselle lähetettyjen työntekijöiden tapauksessa, se, että itsenäinen ammatinharjoittaja, joka tekee tilapäisesti työtä toisessa jäsenvaltiossa, olisi työskentelyvaltion lainsäädännön alainen, voisi aiheuttaa hallinnollisia ongelmia ja epäselvyyksiä. Itsenäinen ammatinharjoittaja voisi myös menettää etuuksia.

Asetuksissa on näin ollen erityissääntö itsenäisiä ammatinharjoittajia varten, jotka tekevät tilapäisesti työtä toisessa jäsenvaltiossa. Tämä sääntö muistuttaa työkomennukselle lähetettyjä työntekijöitä koskevaa sääntöä (mutta ei ole kuitenkaan aivan sama kuin se).

Tämän säännön mukaan henkilöön, joka **toimii tavallisesti itsenäisenä ammatinharjoittajana lähettävässä jäsenvaltiossa** ja joka harjoittaa **samankaltaista** toimintaa työskentelyjäsenvaltiossa, sovelletaan edelleen lähettävän valtion lainsäädäntöä sillä edellytyksellä, että työskentelyn arvioitu kesto on enintään 24 kuukautta¹¹.

9. Millä perusteella määritellään, onko henkilö lähettävässä jäsenvaltiossa tavallisesti toimiva itsenäinen ammatinharjoittaja?

Asetusten mukaan ”tavallisesti toimiva itsenäinen ammatinharjoittaja” tarkoittaa henkilöä, joka tavanomaisesti harjoittaa merkittävää toimintaa sen jäsenvaltion alueella, jonne hän on sijoittautunut. Tämä koskee erityisesti henkilöä, joka

- on harjoittanut toimintaansa jo jonkin aikaa ennen ajankohtaa, jona hän muuttaa toiseen jäsenvaltioon, ja
- täyttää toimintansa harjoittamisen edellytykset sijoittautumisjäsenvaltiossaan ja säilyttää ne siellä edelleen voidakseen palattuaan jatkaa toimintaansa.

¹¹ Asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan 2 kohta.



Määritettäessä, onko henkilö lähettävässä jäsenvaltioissa tavallisesti toimiva itsenäinen ammatinharjoittaja, on tärkeää tutkia edellä mainittuja perusteita. Tällaisessa tutkimuksessa on otettava huomioon

- onko henkilöllä toimitiloja lähettävässä valtiossa;
- maksaako hän veroja lähettävässä valtiossa;
- onko hänellä arvonlisäverotunniste lähettävässä valtiossa;
- onko hän jäsenenä lähettävän valtion kauppakamarissa tai ammattialan järjestöissä;
- onko hänellä ammattikortti lähettävässä valtiossa.

Asetusten mukaan itsenäisen ammatinharjoittajan, joka haluaa soveltaa lähettämistä koskevia järjestelyjä ”on täytynyt harjoittaa toimintaansa jo jonkin aikaa” ennen muuttoa toiseen jäsenvaltioon. Tältä osin kahden kuukauden ajanjakson voidaan katsoa täyttävän tämän vaatimuksen. Tapaukset, joissa on kyse lyhyemmästä ajasta, on arvioitava tapauskohtaisesti¹².

10. Mitä on ”samankaltainen” työ?

Määritettäessä, lähtekö henkilö toiseen jäsenvaltioon tehdäksesi siellä ”samankaltaista” työtä kuin lähettävässä valtiossa, on otettava huomioon työn todellinen luonne. Sillä ei ole väliä, miten työ on luokiteltu, ts. onko se määritelty palkkatyöksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittamiseksi.

Sen määrittämiseksi, onko työ ”samankaltaista”, työ, jota henkilö lähtee tekemään, on määriteltävä etukäteen, ennen lähtöä lähettävästä maasta. Itsenäisen ammatinharjoittajan on voitava osoittaa tämä, esimerkiksi esittämällä työtä koskevia sopimuksia.

Yleensä itsenäisen ammatinharjoittajan tekemän työn samalla alalla katsotaan olevan samankaltaista työtä. On kuitenkin huomattava, että samallakin alalla työ voi olla hyvin erilaista, eikä aina ole mahdollista soveltaa tätä yleistä sääntöä.

Esimerkkejä:

- a) A on henkilö, joka työskentelee tavallisesti kirvesmiehenä (itsenäisenä ammatinharjoittajana) valtiossa X ja muuttaa valtioon Y, jossa hän työskentelee teurastajana (itsenäisenä ammatinharjoittajana). Hänen ei katsota harjoittavan ”samankaltaista” toimintaa, koska työ valtiossa Y ei ole lainkaan samanlainen kuin työ valtiossa X.

B:llä on rakennusalan yritys valtiossa X, ja hän ottaa vastaan putkistojen ja johdotusjärjestelmien asennuksia koskevia toimeksiantoja. B allekirjoitti valtiossa Y sopimuksen töistä, joihin kuuluvat johdotusjärjestelmän asennus ja perustuksen kunnostaminen.

¹² Hallintotoimikunnan päätös N:o A2.



- b) B voi käyttää edukseen 12 artiklan 2 kohdan säännöksiä, koska hän aikoo muuttaa valtioon Y harjoittaakseen samankaltaista työtä, eli saman alan (rakennus) työtä.
- c) C toimii valtiossa X itsenäisenä ammatinharjoittajana ja tarjoaa kuljetuspalveluja. C muuttaa tilapäisesti valtioon Y suorittaakseen johdotusjärjestelmän asennusta ja perustuksen kunnostamista. Koska valtiossa Y harjoitettu toiminta eroaa valtiossa X harjoitetusta toiminnasta (eri alat: X – kuljetusala, Y – rakennusala), C ei voi käyttää edukseen perusasetuksen 12 artiklan 2 kohdan säännöksiä.
- d) D on asianajajana toimiva itsenäinen ammatinharjoittaja, joka on erikoistunut rikoslainsäädäntöön valtiossa X. Hän saa valtiossa Y toimeksiannon, jossa hän neuvoa suuryritystä omistajaohjauksessa. Vaikka ala, jolla hän työskentelee on eri, hän toimii kuitenkin oikeusallalla ja voi siten käyttää edukseen työkomennukselle lähettämistä koskevia säännöksiä.

11. Mitä menettelyjä on noudatettava lähetettäessä työntekijöitä työkomennukselle?

Yrityksen, joka lähettää työntekijän työhön toiseen jäsenvaltioon, tai itsenäisen ammatinharjoittajan osalta kyseisen ammatinharjoittajan on otettava yhteys lähettävän valtion toimivaltaiseen laitokseen. Tämä on mahdollisuuksien mukaan tehtävä ennen työkomennukselle lähettämistä.

Lähettävän valtion toimivaltaisen laitoksen on viipymättä toimitettava sovellettavaa lainsäädäntöä koskevat tiedot työskentelyvaltion toimivaltaisen laitoksen saataville. Lähettävän valtion toimivaltaisen laitoksen on myös ilmoitettava kyseiselle henkilölle ja palkatun työntekijän osalta hänen työnantajalleen ehdoista, joiden nojalla työntekijä jää kyseisen valtion lainsäädännön alaiseksi, ja siitä, että komennusjakson aikana voidaan tehdä tarkastuksia sen varmistamiseksi, että nämä ehdot täyttyvät.

Jos itsenäinen ammatinharjoittaja tai työntekijä lähetetään toiseen jäsenvaltioon, toimivaltainen laitos toimittaa hänelle tai hänen työnantajalleen todistuksen A1 (entinen todistus E 101). Siinä vahvistetaan, että työntekijään sovelletaan työkomennukselle lähetettyjä työntekijöitä koskevia erityissääntöjä tiettyyn päivämäärään asti. Siinä on myös tarvittaessa osoitettava, millä edellytyksillä työntekijään sovelletaan työkomennukselle lähetettyjä työntekijöitä koskevia erityissääntöjä.

12. Sopimukset poikkeuksista työkomennukselle lähettämistä koskevaan lainsäädäntöön

Asetusten mukaan komennusjakson kesto on enintään 24 kuukautta.

Asetuksen (EY) N:o 883/2004 16 artiklan mukaan kahden tai useamman jäsenvaltion toimivaltaiset viranomaiset voivat sopia poikkeusten myöntämisestä sovellettavaa lainsäädäntöä koskeviin sääntöihin, mukaan lukien edellä esitetyt työkomennukselle lähettämistä koskevat *erityissäännöt*. Asetuksen 16 artiklan mukaan sopiminen



edellyttää molempien jäsenvaltioiden laitosten suostumusta, ja sopimuksia voidaan käyttää ainoastaan tiettyjen henkilöiden tai henkilöryhmien eduksi. Vaikka jäsenvaltioiden väliset sopimukset vähentävät hallinnollista rasitusta, tämä ei voi olla ainoa peruste tällaisille sopimuksille, vaan keskeisenä tekijänä on pidettävä henkilön tai henkilöiden etuja.

Esimerkiksi, jos tiedetään, että työntekijän työkomennuksen oletettu kesto ylittää 24 kuukautta, lähettävän valtion ja työskentelyvaltion (valtioiden) on tehtävä 16 artiklan mukainen sopimus, jos halutaan, että työntekijä pysyy lähettävän valtion lainsäädännön alaisena. Asetuksen 16 artiklan mukaista sopimusta voidaan myös käyttää, jos halutaan sallia työkomennus taannehtivasti, jos tämä on kyseessä olevan työntekijän edun mukaista, esimerkiksi silloin, kun on sovellettu väärän jäsenvaltion lainsäädäntöä. Taannehtivuutta on kuitenkin käytettävä ainoastaan erittäin poikkeuksellisissa tapauksissa.

Kun on odotettavissa (tai käy ilmi, kun työkomennus on jo alkanut), että työkomennus kestää yli 24 kuukautta, työnantajan tai kyseisen henkilön on viipymättä toimitettava pyyntö sen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle, jonka lainsäädäntöä kyseessä oleva henkilö haluaa soveltaa itseensä. Tämä pyyntö olisi mahdollisuuksien mukaan lähetettävä etukäteen. Jos pyyntöä pidentää työkomennusjaksoa yli 24 kuukauden ei toimiteta tai, kun pyyntö on toimitettu, kyseiset valtiot eivät tee 16 artiklan mukaista sopimusta lähettävän valtion lainsäädännön soveltamisen jatkamisesta, sovelletaan heti komennusjakson päätyttyä sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa henkilö sillä hetkellä työskentelee.

13. Kun työkomennusjakso on päättynyt, milloin henkilö voi hakea uutta työkomennusta?

Kun työntekijän työkomennusjakso on päättynyt, häntä ei saa lähettää samaan jäsenvaltioon ja samaan yritykseen ainakaan kahteen kuukauteen edellisen työkomennusjakson päättymisestä. Tästä periaatteesta voidaan kuitenkin poiketa erityisolosuhteissa.¹³

Toisaalta, jos työkomennukselle lähetetty työntekijä ei ole saanut työtään päätökseen odottamattomien olosuhteiden takia, hän tai hänen työnantajansa voi pyytää alkuperäisen työkomennusjakson pidentämistä siihen saakka, että työ saadaan päätökseen (yhteensä enintään 24 kuukautta) tarvitsematta ottaa huomioon kahden kuukauden taukoa. Tällainen pyyntö on toimitettava ja vahvistettava ennen alkuperäisen komennusjakson päättymistä.

Esimerkkejä:

- a) Työntekijä A lähetetään työkomennukselle jäsenvaltiosta A jäsenvaltioon B 12 kuukaudeksi. Kyseisenä aikana hän sairastuu vakavasti kolmeksi kuukaudeksi eikä pysty viemään työtä päätökseen jäsenvaltiossa B. Koska työn päätökseen saattaminen on estynyt odottamattomien olosuhteiden takia, A tai hänen työnantajansa voi pyytää alkuperäiseen komennusjaksoon kolmen

¹³ Katso myös hallintotoimikunnan päätös N:o A2.



kuukauden pidennystä, joka alkaisi välittömästi alkuperäisen 12 kuukauden jakson päätyttyä.

- b) Työntekijä B lähetetään työkomennukselle jäsenvaltiosta A jäsenvaltioon B 24 kuukaudeksi tekemään siellä rakennustöitä. Kyseisenä aikana käy selväksi, että hankkeen ongelmien takia työtä ei voida saattaa loppuun 24 kuukauden kuluessa. Vaikka työntekijä B ei pysty viemään työtä päätökseen odottamattomien olosuhteiden takia, lähettävä valtio ei voi myöntää alkuperäiseen komennusjaksoon pidennystä, joka alkaisi välittömästi 24 kuukauden jakson päätyttyä. Ainoa tapa saada pidennystä on se, että kyseessä olevat laitokset tekevät 16 artiklan mukaisen sopimuksen (katso 12 kohta). Jos tällaista sopimusta ei ole tehty, työkomennus päättyy 24 kuukauden kuluttua.

14. Entä työkomennukset, joille on jo myönnetty lupa ja jotka on jo aloitettu asetuksen (ETY) N:o 1408/71¹⁴ nojalla? Lasketaanko ne asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaiseen 24 kuukauden jaksoon?

Asetus (EY) N:o 883/2004 ei sisällä nimenomaista säännöstä vanhojen ja uusien asetusten mukaisten työkomennusjaksojen yhteenlaskemisesta. Lainsäätäjän tarkoituksena oli kuitenkin pidentää työkomennusjaksoa enintään 24 kuukauteen.

Näin ollen uusien asetusten mukaan, kun työntekijä on päättänyt yhteensä 24 kuukauden työkomennusjakson, häntä ei saa lähettää samaan jäsenvaltioon ja samaan yritykseen ainakaan kahteen kuukauteen edellisen työkomennusjakson päättymisestä (paitsi, jos valtiot tekevät 16 artiklan mukaisen sopimuksen)¹⁵. Seuraavat esimerkit havainnollistavat, miten molempien asetusten mukaisesti päätettyjä työkomennuksia on käsiteltävä.

- a) Työkomennusta koskeva lomake E 101, voimassa 1.5.2009–30.4.2010 → työkomennuksen pidentäminen mahdollista asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaan 30.4.2011 asti.
- b) Työkomennusta koskeva lomake E 101, voimassa 1.3.2010–28.2.2011 → työkomennuksen pidentäminen mahdollista asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaan 28.2.2012 asti.
- c) Työkomennusta koskeva lomake E 101, voimassa 1.5.2008–30.4.2009 + lomake E 102, voimassa 1.5.2009–30.4.2010 → työkomennuksen pidentäminen ei mahdollista asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaan, sillä 24 kuukauden enimmäisaika on jo päättynyt.
- d) Työkomennusta koskeva lomake E 101, voimassa 1.3.2009–28.2.2010 + lomake E 102, voimassa 1.3.2010–28.2.2011 → pidentäminen ei mahdollista

¹⁴ Neuvoston asetus (EY) N:o 1408/71, annettu 14. kesäkuuta 1971, sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä (EYVL L 149, 5.7.1971, s. 2).

¹⁵ Ks. myös päätös N:o A3, annettu 17. joulukuuta 2009, neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71 ja Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaisesti toteutettujen yhtäjaksoisten komennusaikojen yhteenlaskemisesta (EUVL C 149, 8.6.2010, s. 3).



asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaan, koska 24 kuukauden enimmäisaika on jo päättynyt.

- e) Työkomennusta koskeva pyyntö 1.4.2010–31.3.2012. Tämä jakso ei voi kuulua työkomennukselle lähettämistä koskevien asetuksen (ETY) N:o 1408/71 säännösten piiriin, koska se on yli 12 kuukautta. Asetuksen 17 artiklan mukainen sopimus on näin ollen välttämätön.

15. Työkomennuksen keskeyttäminen

Työskentelyn keskeyttäminen työkomennuksen aikana, johtui se mistä tahansa syystä (loma, sairaus, koulutus lähettävässä yrityksessä jne.), ei ole keskeytys, joka oikeuttaa työkomennuksen pidentämiseen yhtä pitkäksi aikaa. Työkomennus päättyy siis suunnitellun jakson päättyessä riippumatta toiminnan keskeyttämisen aiheuttaneiden tapahtumien lukumäärästä ja kestosta.

Tähän periaatteeseen voidaan kuitenkin erityistapauksissa myöntää poikkeuksia päätöksen N:o A2 nojalla, jos työkomennusjakso ei ylitä yhteensä 24:ää kuukautta (katso 13 kohta).

Kuukauden kestävänsä sairastumisen osalta työkomennusta, jonka suunniteltu kesto oli alun perin 24 kuukautta, ei voida pidentää 25 kuukauteen työkomennuksen alkamisesta.

Jos keskeytys jatkuu pitempään, kyseessä olevat henkilöt voivat joko pitää kiinni aiemmin suunnitellusta työkomennusjaksosta tai päättää työkomennuksen ja hakea uutta työkomennusta samalle henkilölle. Jälkimmäisessä tapauksessa on kuitenkin otettava huomioon vähintään kahden kuukauden välttämätön tauko, kuten 13 kohdassa on mainittu. Työkomennus voidaan järjestää myös toiselle henkilölle, jos asiaa koskevat perusteet täyttyvät.

16. Työkomennusjakson aikana tapahtuvista muutoksista ilmoittaminen

Lähetetyn työntekijän ja hänen työnantajansa on ilmoitettava lähettävän valtion viranomaisille työkomennuksen aikana tapahtuvista mahdollisista muutoksista, erityisesti

- jos haettua työkomennusta ei lopulta toteuteta tai se on päättynyt ennen suunniteltua päättymisajankohtaa.
- jos toiminta keskeytyy muutoin kuin lyhytaikaisesti sairauden, loman, koulutuksen jne. vuoksi (katso 13 ja 15 kohta)
- jos työnantaja on määrännyt lähetetyn työntekijän johonkin toiseen lähettävässä valtiossa sijaitsevaan yritykseen, erityisesti yritysfuusion tai yrityksen siirron yhteydessä.

Lähettävän valtion toimivaltaisen laitoksen on ilmoitettava työskentelyvaltion viranomaisille tarvittaessa viranomaisten pyynnöstä edellä mainituista muutoksista.



17. Tietojen antaminen ja säännösten noudattamisen valvonta

Jotta voidaan varmistaa, että työkomennukselle lähettämistä koskevia sääntöjä noudatetaan asianmukaisesti, sen jäsenvaltion toimivaltaisten laitosten, jonka lainsäädännön alaisia työntekijät ovat, on varmistettava, että työnantajille ja lähetetyille työntekijöille annetaan asianmukaista tietoa työkomennuksen edellytyksistä (esim. tietolehtisten ja verkkosivustojen avulla), ja ilmoitettava heille mahdollisesta suorasta valvonnasta, jolla tarkastetaan, että työkomennuksen edellytykset täyttyvät edelleen.

Lähettävän valtion ja työskentelyvaltion toimivaltaiset laitokset antavat yrityksille ja työntekijöille kaikki asianmukaiset takeet siitä, ettei työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ja palvelujen tarjonnan vapautta vaikeuteta. Niillä on lisäksi velvollisuus ryhtyä yksin tai yhdessä kaikkiin toimiin, joilla tarkistetaan, että työkomennuksen edellytykset täyttyvät edelleen (kiinteä yhteys, merkittävä toiminta, samankaltainen työ, itsenäiseen ammatinharjoittamiseen tarvittavien järjestelyjen säilyminen asuinvaltiossa jne.).

Jos toimivaltaiset viranomaiset eivät pääse yksimielisyyteen työkomennukselle lähettämistä koskevien järjestelyjen oikeellisuudesta tai kussakin tapauksessa sovellettavasta lainsäädännöstä, on noudatettava hallintotoimikunnan päätöksessä N:o A1¹⁶ esitettyjä menettelyjä.

¹⁶ Päätös N:o A1, tehty 12. kesäkuuta 2009, Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaista asiakirjojen oikeellisuutta, sovellettavan lainsäädännön määrittämistä ja etuuskien myöntämistä koskevan vuoropuhelu- ja sovittelumenettelyn perustamisesta (EUVL C 106, 24.4.2010, s. 1).

Osa II: Työskentely kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa¹⁷

1. Mitä sosiaaliturvajärjestelmää sovelletaan työntekijöihin, jotka tavallisesti työskentelevät kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa?¹⁸

Kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa tavallisesti työskenteleviin työntekijöihin sovelletaan erityissääntöjä. Nämä säännöt annetaan asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklassa. Nämä säännöt, kuten yleensäkin sovellettavan lainsäädännön määrittämisessä käytettävät säännöt, on suunniteltu varmistamaan vain yhden jäsenvaltion sosiaaliturvajärjestelmän soveltaminen kerrallaan.

Tilanteessa, jossa henkilö tavallisesti harjoittaa toimintaa työntekijänä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa, ensimmäiseksi määritetään, **harjoitetaanko huomattava osa henkilön toiminnasta asuinjäsenvaltiossa¹⁹**.

- a) Jos vastaus on **kyllä**, 13 artiklan 1 kohdan mukaan tällöin sovelletaan **asuinjäsenvaltion²⁰** lainsäädäntöä.

Esimerkki:

X asuu Espanjassa. Hänen työnantajansa kotipaikka sijaitsee Portugalissa. X työskentelee kaksi päivää viikosta Espanjassa ja kolme päivää Portugalissa. Koska X työskentelee kaksi päivää viidestä (eli 40 % työpajastaan) Espanjassa, hän harjoittaa ”huomattavaa osaa” toiminnastaan siellä. Esimerkin osalta sovelletaan siis Espanjan lainsäädäntöä.

- b) Jos vastaus on **ei**, tällöin 13 artiklan 1 kohdan mukaan henkilöön, joka tavallisesti työskentelee kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa, sovelletaan

i) sen **jäsenvaltion** lainsäädäntöä, **jossa hänet työllistävän yrityksen kotipaikka tai liiketoimintapaikka** sijaitsee, jos **henkilö on yhden yrityksen tai työnantajan palveluksessa**.

Esimerkki:

Z:n työnantaja on yritys, jonka kotipaikka on Kreikassa. Hän työskentelee yhden päivän kotonaan Bulgariassa ja lopun ajasta Kreikassa. Koska yksi päivä viikosta on 20 prosenttia toiminnasta, Z ei harjoita ”huomattavaa osaa” toiminnastaan Bulgariassa. Esimerkin osalta sovelletaan siis Kreikan lainsäädäntöä.

ii) sen **jäsenvaltion** lainsäädäntöä, **jossa hänen työnantajanaan toimivien yritysten kotipaikka tai liiketoimintapaikka** sijaitsee, jos hän on kahden yrityksen palveluksessa ja näiden molempien kotipaikka tai liiketoimintapaikka sijaitsee samassa jäsenvaltiossa.

¹⁷ Asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artikla:

¹⁸ Merenkulkijoihin ja ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäseniin sovelletaan erityissäännöksiä; näitä ryhmiä koskeva oikeudellinen oletama luodaan asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 4 ja 5 kohdassa.

¹⁹ Katso ”toiminnan huomattavan osan” määrittämistä varten 3 kohta.

²⁰ Asetuksen (EY) N:o 883/2004 1 artiklan j kohdan mukaan asuinpaikka on paikka, jossa henkilö yleensä asuu. Lisäohjeita asuinpaikan määrittämisestä on asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklassa.



Esimerkki:

Y on tutkija yliopistossa Alankomaissa neljänä päivänä viikossa. Hän asuu rajan tuntumassa Belgian puolella ja kulkee sieltä kolmesti viikossa töihin Alankomaihin; neljäntenä päivänä hän työskentelee kotoa käsin Belgiasta. Yliopistotyön lisäksi hän työskentelee yhden päivän viikossa asianajotoimistossa Alankomaissa. Y:llä on kaksi työnantajaa, joiden molempien kotipaikka on samassa jäsenvaltiossa (Alankomaissa). Koska Y ei harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan asuinjäsenvaltiossaan, häneen sovelletaan työnantajien sijoittautumisjäsenvaltion lainsäädäntöä eli Alankomaiden lainsäädäntöä.

iii) sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, **jossa hänen työnantajanaan toimivan yrityksen kotipaikka tai liiketoimintapaikka** sijaitsee ja joka on muu kuin asuinjäsenvaltio, jos hän on kahden yrityksen palveluksessa ja toisen yrityksen kotipaikka on asuinjäsenvaltiossa ja toisen yrityksen toisessa jäsenvaltiossa²¹.

Esimerkki:

X on johtajana kahdessa yrityksessä, joista yksi on Puolassa ja toinen Tšekissä. Hän asuu Puolassa lähellä Saksan rajaa. Joka viikko hän viettää kolme työpäivää Saksassa ja työskentelee puolalaisen yrityksen lukuun. Tšekkiläisen yrityksen lukuun hän työskentelee yhden päivän Slovakiassa ja yhden Tšekissä. X ei harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan asuinjäsenvaltiossaan (Puolassa). Hän työskentelee kahden yrityksen palveluksessa; näistä toinen sijaitsee hänen asuinjäsenvaltiossaan ja toinen sen ulkopuolella. Tällöin olisi sovellettava kyseisen toisen jäsenvaltion (eli Tšekin) lainsäädäntöä.

Sääntö otettiin käyttöön asetuksella (EU) N:o 465/2012, jotta vältettäisiin tilanne, jossa vähäinen (mutta enemmän kuin pienimuotoinen) toiminta sellaisen työnantajan palveluksessa, jonka kotipaikka tai liiketoimintapaikka on asuinjäsenvaltiossa, johtaisi siihen, että ryhdyttäisiin jälleen soveltamaan asuinjäsenvaltion lainsäädäntöä ”takaoven kautta”.

iv) **asuinjäsenvaltion lainsäädäntöä, jos henkilö tekee töitä eri yrityksille tai eri työnantajille, joiden rekisteröity kotipaikka tai liiketoimintapaikka sijaitsee eri jäsenvaltiossa asuinjäsenvaltion ulkopuolella;**

Esimerkki:

Y asuu Unkarissa. Hänellä on kaksi työnantajaa, yksi Itävallassa ja toinen Sloveniassa. Hän työskentelee yhden päivän viikosta Sloveniassa ja loput neljä päivää Itävallassa.

Vaikka Y työskenteleekin eri työnantajille, jotka ovat sijoittautuneet eri jäsenvaltioihin hänen asuinjäsenvaltionsa (Unkarin) ulkopuolelle, tässä tapauksessa sovelletaan Unkarin lainsäädäntöä, koska ei ole mahdollista yksilöidä

²¹ Tämä sääntö on merkittävä muutos 13 artiklan 1 kohtaan, kun asetus (EU) N:o 465/2012 tulee voimaan. Lisätietoja sovellettavan lainsäädännön vaihtumiseen liittyvistä seikoista löytyy 15 kohdasta.



yhtä jäsenvaltiota, jossa hänen työnantajiansa ”rekisteröity kotipaikka tai liiketoimipaikka” sijaitsee asuinjäsenvaltion ulkopuolella.

v) Jos henkilö on palkkatyössä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa **Euroopan unionin ulkopuolella sijaitsevan työnantajan lukuun** ja jos henkilö asuu jossakin jäsenvaltiossa mutta ei kuitenkaan harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan kyseisessä valtiossa, häneen sovelletaan **asuinjäsenvaltion** lainsäädäntöä.

Esimerkki:

P asuu Belgiassa. Hänen työnantajansa on yritys, jonka kotipaikka sijaitsee Yhdysvalloissa. P työskentelee yleensä puoli päivää viikosta Italiassa ja kolme päivää viikosta Ranskassa. Lisäksi P työskentelee yhden päivän kuukaudesta Yhdysvalloissa. Italian ja Ranskan työskentelyn osalta henkilöön sovelletaan Belgian lainsäädäntöä asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 11 kohdan mukaisesti.

Säännöt, joita sovelletaan tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa työskenteleviin henkilöihin, ovat luonteeltaan samanlaisia kuin ne, jotka sisältyvät asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklaan, mutta ne on tiivistetty yhteen keskeiseen säännökseen. Tarkistetuilla säännöillä poistetaan asetuksen (ETY) N:o 1408/71 erityissäännöt, jotka liittyvät kansainvälisen rautatie- ja tieliikenteen sekä sisävesiliikenteen alalla työskenteleviin henkilöihin, samoin kuin virkamiehiä koskevat erityissäännöt. Niillä myös otetaan käyttöön käsite ”toiminnan huomattava osa”, jotta voidaan vahvistaa, mihin jäsenvaltioon henkilöllä on läheisin yhteys sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisen kannalta.

Näitä sääntöjä sovelletaan moniin työntekijöihin, kuten itsenäisiin ammatinharjoittajiin (ks. 9 kohta), kansainvälisiä reittejä ajaviin rekka-autonkuljettajiin, veturinkuljettajiin, kansainvälisiin lähetteihin, tietokoneasiantuntijoihin, konsultteihin ja muihin asiantuntijoihin, jotka työskentelevät kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa.

Asetuksen (EU) N:o 465/2012 tullessa voimaan ”toiminnan huomattavan osan” harjoittamista koskevaa edellytystä sovelletaan ensimmäisenä kaikissa tilanteissa, joissa henkilö työskentelee kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa. Tähän on **yksi poikkeus**, joka seuraa sääntöjen käytännön soveltamisesta. Jos yhden tai useamman työnantajan tai yrityksen lukuun työskentelevän henkilön asuinpaikka ja kyseisen työnantajan tai yrityksen rekisteröity kotipaikka tai liiketoimipaikka ovat yhdessä ja samassa jäsenvaltiossa, tällöin sovelletaan aina asuinjäsenvaltion lainsäädäntöä. Tässä tapauksessa ei ole tarpeen määrittää, harjoitetaanko asuinjäsenvaltiossa huomattavaa osaa toiminnasta vai ei.

Asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 2 kohdan mukaan palkkatyön tai itsenäisen ammatinharjoittamisen²² nojalla tai niiden seurauksena rahaetuutta saavien henkilöiden katsotaan harjoittavan kyseistä toimintaa. Henkilön, joka samanaikaisesti saa lyhytaikaista etuutta yhdestä jäsenvaltiosta ja harjoittaa toimintaa toisessa jäsenvaltiossa, katsotaan harjoittavan kahta toimintaa kahdessa eri jäsenvaltiossa. Tässä tapauksessa sovelletaan 13 artiklan mukaisia määräyksiä. Mikäli

²² Esimerkiksi rahana maksettavat sairausetuudet.



asuinjäsenvaltiossa maksettu etuus on peräisin ”huomattavasta osasta” henkilön toimintaa, henkilö kuuluu asuinjäsenvaltion lainsäädännön piiriin.

Jäsenvaltiot ovat kuitenkin sopineet, että henkilöiden, jotka saavat työttömyysetuutta asuinjäsenvaltiossaan ja jotka samanaikaisesti harjoittavat osa-aikaista ammatillista tai liiketaloudellista toimintaa toisessa jäsenvaltiossa, tulee kuulua ainoastaan ensin mainitun jäsenvaltion lainsäädännön piiriin niin etuuksien maksamisen kuin niiden myöntämisenkin osalta²³, ja suositelleet, että näissä tilanteissa asiasta olisi sovittava poikkeusluvalla asetuksen (EY) N:o 883/2004 16 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

Jos henkilö saa samanaikaisesti pitkäaikaista etuutta²⁴ yhdestä jäsenvaltiosta ja harjoittaa toimintaa toisessa jäsenvaltiossa, tämän ei katsota olevan toiminnan harjoittamista kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa, ja sovellettava lainsäädäntö on määritettävä asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 3 kohdan nojalla.

2. Milloin henkilön voidaan katsoa tavallisesti harjoittavan toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa?

Asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 5 kohdan mukaan ”palkkatyötä tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa tekevä henkilö” tarkoittaa henkilöä, joka saman yrityksen tai työnantajan taikka usean yrityksen tai työnantajan palveluksessa harjoittaa samanaikaisesti tai vuorotellen yhtä tai useampaa erillistä toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa.

Tämä säännös hyväksyttiin erilaisten Euroopan unionin tuomioistuimen käsittelemien tapausten²⁵ huomioimiseksi. Tarkoituksena on kattaa kaikki mahdolliset valtioiden rajat ylittävät toiminnot ja erottaa toisistaan toiminta, joka säännönmukaisesti ulottuu usean jäsenvaltion alueelle, ja toiminta, jota harjoitetaan poikkeuksellisesti ja tilapäisesti.

Samanaikaisesti harjoitettu toiminta kattaa tapaukset, joissa harjoitetaan toimintaa eri jäsenvaltiossa samanaikaisesti saman tai eri työsopimuksen puitteissa. Toista tai lisätoimintaa voidaan harjoittaa palkallisen loman tai viikonlopun aikana. Osa-aikaisen työn osalta kahta eri toimintaa kahdelle eri työnantajalle voidaan harjoittaa vaikka samana päivänä. Esimerkiksi yhdessä jäsenvaltiossa myymäläapulaisena työskentelevä henkilö kuuluu tämän määräyksen piiriin, jos hän työskentelee viikonloppuisin työntekijän asemassa taksinkuljettajana toisessa jäsenvaltiossa. Kansainväliset kuljetustyöntekijät, jotka ajavat eri jäsenvaltioiden läpi toimittaakseen tavaroita, ovat esimerkki henkilöistä, jotka työskentelevät ”samanaikaisesti” kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa. Yleisesti voidaan sanoa, että samanaikainen toiminta on tavanomainen osa työjärjestelyä, jossa eri jäsenvaltioissa harjoitettu toiminta jatkuu keskeytyksettä.

Vuorotellen harjoitettu toiminta kattaa tilanteet, joissa toimintaa ei harjoiteta samanaikaisesti usean jäsenvaltion alueella vaan peräkkäisinä työtehtävinä eri jäsenvaltiossa toinen toisensa jälkeen. Sen määrittämiseksi, harjoitetaanko toimintaa

²³ Katso lisätietoja hallintotoimikunnan 12. kesäkuuta 2009 antamasta suosituksesta nro U1, EUVL C 106, 24.4.2010.

²⁴ Työkyvyttömyys-, vanhuus- tai perhe-eläkkeet, työtaturmien tai ammattitautien vuoksi myönnetty eläkkeet tai rahana maksettavat sairausetuudet, jotka kattavat toistaiseksi jatkuvan hoidon.

²⁵ Ks. muun muassa asia 13/73 Willy Hakenberg, Kok. 1973, s. 935, asia 8/75 Football Club d' Andlau, Kok. 1975, s. 739, asia C-425/93 Calle Grenzshop, Kok. 1995, s. I-269.



peräkkäisinä kausina, on otettava huomioon toiminnan odotettu kesto mutta myös kyseessä olevan työn luonne. Sillä ei ole merkitystä, miten usein tämä vuorottelu tapahtuu, mutta jonkinlaista säännöllisyyttä toimintaan vaaditaan. Esimerkiksi yritysedustaja, joka matkustaa vuodesta toiseen jossakin jäsenvaltiossa hankkimassa asiakkaita yhdeksän kuukauden ajan ja on loput kolme kuukautta vuodesta asuinjäsenvaltiossaan työskentelemässä, harjoittaa toimintaa vuorotellen.

Sovellettavan lainsäädännön määrittämiseksi asuinjäsenvaltion on tehtävä asianmukainen arviointi asiaan liittyvistä tosiseikoista ja varmistettava, että tiedot, joiden perusteella todistus A1 annetaan, ovat oikeita²⁶.

Arviointia varten on ensinnäkin tärkeä vahvistaa sovellettavan lainsäädännön määrittämishetkellä, seuraavatko useassa jäsenvaltiossa toteutettavat työskentelykaudet toisiaan tietyllä säännöllisyydellä seuraavien 12 kalenterikuukauden aikana. Arvioinnissa erityisen tärkeällä sijalla on kuvaus työn luonteesta, sellaisena kuin se on esitettyä työ sopimuksessa.

Toiseksi työ sopimuksessa kuvatun toiminnan olisi oltava yhdenmukaista työntekijän todennäköisesti harjoittaman toiminnan kanssa. Arvioitaessa tosiseikkoja sovellettavan lainsäädännön määrittämiseksi laitos voi tapauksen mukaan ottaa huomioon myös seuraavat seikat:

- tapa, jolla työ sopimus työnantajan ja kyseisen työntekijän välillä on aikaisemmin pantu käytännössä täytäntöön;
- miten työ sopimus on tehty (esim. onko se ”puitesopimus”, jossa ei ole määritetty niin täsmällisesti jäsenvaltiota, jossa työntekijä tosiasiallisesti tulee työskentelemään) ja
- työntekijän harjoittaman toiminnan erityispiirteet ja ehdot.

Jos tosiasiallisen tilanteen arviointi eroaa työ sopimukseen perustuvasta arvioinnista, toimivaltaisen laitoksen olisi käytettävä päätöksensä perustana henkilön *todellisen tilanteen* eikä työ sopimuksen²⁷ arviointia. Jos toimivaltainen laitos havaitsee todellisen työskentelytilanteen eroavan työ sopimuksessa kuvatusta tilanteesta sen jälkeen, kun se on myöntänyt todistuksen A1, ja jos sillä on epäilyksiä niiden seikkojen paikkansapitävyydestä, joiden perusteella todistus A1 myönnettiin, sen on harkittava uudelleen myöntämisperusteita ja tarvittaessa peruutettava todistus.

Esimerkki 1:

X asuu Virossa ja työskentelee alihankkijana toimivassa virolaisessa rakennusalan yrityksessä. Hän työskentelee tarpeen mukaan nk. puitesopimuksen mukaisesti. Sopimusehtojen mukaan häntä voidaan pyytää työskentelemään Suomessa, Virossa, Latviassa ja Liettuassa. Se, milloin hänet lähetetään työhön ja miten pitkäksi aikaa, riippuu työn tarjonnasta ja toimeksiannon vaatimuksista. X työskentelee ensin kaksi kuukautta Latviassa. Kun toimeksianto päättyy, myös puitesopimus päättyy. Odotettuaan uutta toimeksiantoa kaksi kuukautta hän ottaa vastaan uuden työ tehtävän Liettuassa kymmeneksi kuukaudeksi uuden puitesopimuksen mukaisesti.

²⁶ Ks. asia C -202/97 Fitzwilliam, Kok. 2000 s. I-883, kohta 51, ja asia C-178/97 Banks, Kok. 2000, s. I-2005, kohta 38, sekä tuomioistuimen 4. lokakuuta 2012 annettu tuomio asiassa C-115/11 Format, Kok. 2012, ei vielä julkaistu.

²⁷ Tuomioistuimen 4. lokakuuta 2012 annettu tuomio asiassa C-115/11 Format, Kok. 2012, ei vielä julkaistu.



Tässä tilanteessa X työskentelee yhdessä jäsenvaltiossa kerrallaan kunkin sopimuksen mukaisesti. Sopimukset eivät seuraa toisiaan välittömästi, eikä yksittäisten sopimusten ehtojen perusteella voida ennustaa, työskenteleekö X tosiasiallisesti kahdessa vai useammassa jäsenvaltiossa 12 kalenterikuukauden mittaisella jaksolla. Vaikka puitesopimuksen ehtojen mukaan X voisi työskennellä samanaikaisesti tai vuorotellen eri jäsenvaltioissa, tämä **ei tullut esiin hänen tosiasiallisessa työskentelytilanteessaan**. Tosiasiallinen työskentelytilanne ei osoita säännöllistä työskentelyä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa, joten sovellettavan lainsäädännön määrittämisen kannalta tämä henkilö ei ”tavallisesti” harjoita toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa.

Esimerkki 2:

Z asuu Unkarissa ja hänellä on kaksi ammattia vuoden aikana. Yhden vuoden marraskuusta seuraavan vuoden huhtikuuhun hän työskentelee Itävallassa itävaltalaisessa yrityksessä hiihdonopettajana. Tämän jälkeen hän palaa Unkariin, jossa maatila palkkaa hänet korjaamaan vihannessatoa toukokuusta lokakuuhun. Hänellä on kaksi työsopimusta, yksi kummankin työnantajan kanssa.

Sen määrittämiseksi, harjoittaako henkilö tavallisesti toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa vai työskenteleekö hän vain yhdessä jäsenvaltiossa kerrallaan, ennakoitavissa olevan toiminnan olisi sisällettävä palkkatyötä, joka kattaa usean jäsenvaltion alueen enemmän kuin vain kertaluonteisesti. Henkilön katsotaan työskentelevän kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa vain, jos on merkkejä siitä, että työjärjestely säilyy vakaana seuraavien 12 kalenterikuukauden ajan. Kausityön tapauksessa seuraavassa työskentelyjäsenvaltiossa harjoitettavan toiminnan ennustettavuus on merkityksellinen. Onko työsopimus toisen työnantajan kanssa toisessa jäsenvaltiossa jo tehtynä? Jos ei, seuraako edellisten 12 kuukauden työtilanteesta, että henkilöllä on **toistuva työskentelymalli** asiaan liittyvien jäsenvaltioiden välillä? Jääkö eri jäsenvaltiossa harjoitettavan toiminnan välille jaksoja, jotka keskeyttävät ”tavallisen” työskentelyrytmin kahdessa jäsenvaltiossa? Jos toistuvasta työjärjestelystä ei havaita selviä merkkejä, sovellettava lainsäädäntö on määritettävä kunkin sopimuksen ja kunkin jäsenvaltion mukaisesti yksittäin eikä asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan mukaisesti.

Jos katsotaan, että henkilö harjoittaa työtä epäsäännöllisesti eri jäsenvaltioissa, tilanne kuuluu 13 artiklan soveltamisalaan sikäli kuin työskentely eri jäsenvaltioissa on olennainen osa työjärjestelyä eikä työskentelykausien välinen jakso ole pituudeltaan tai luonteeltaan sellainen, että se muuttaisi työjärjestelyä niin, että henkilö ei enää työskentelisi ”tavallisesti” kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa. Voi olla, että sovellettavan lainsäädännön ensimmäisessä arvioinnissa tulevien 12 kuukauden osalta työjärjestelyn epävarmuus tai epäsäännöllisyys voi johtaa päätelmään, jonka mukaan henkilö ei harjoita tavallisesti toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa. Jos kuitenkin seuraavien 12 kalenterikuukauden aikana voidaan havaita samanlainen toistuva työskentelymalli, henkilön voidaan katsoa työskentelevän kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa.

Esimerkki 3:



Z työskentelee sirkusyrietyksessä, joka on sijoittautunut Italiaan. Hänellä on yrityksen kanssa sopimus, joka on voimassa toistaiseksi. Hän kiertää yleensä jäsenvaltioita tammikuusta toukokuuhun ja on noin kuukauden kussakin jäsenvaltiossa, vaikkakin on vaikea ennustaa, milloin ja missä hän työskentelee.

Kun asuinjäsenvaltion on tehtävä päätös sovellettavasta lainsäädännöstä, on **ennakoitavissa**, että Z harjoittaa tavallisesti toimintaa ulkomailla työ sopimuksensa mukaisesti. Hänen tapaustaan voidaan näin ollen pitää tapauksena, jossa toimintaa harjoitetaan tavallisesti useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa. Sovellettava lainsäädäntö määritetään asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan mukaisesti ottaen huomioon asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 10 kohta.

Useassa maassa työskentelyn ja työkomennukselle lähettämisen erottamisessa ratkaisevaa on yhdessä tai useammassa jäsenvaltiossa harjoitettavan toiminnan kesto ja luonne (onko se jatkuvaa, kertaluonteista, tilapäistä vai määräaikaista toimintaa).

Jotta vältettäisiin sovellettavan lainsäädännön määrittämiseen vaikuttavien sääntöjen manipulointi, **pienimuotoista toimintaa** ei oteta huomioon määrittäessä sovellettavaa lainsäädäntöä asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan mukaisesti.

Pienimuotoisena pidettävä toiminta on jatkuvaa mutta ajallisesti ja taloudellisesti merkityksetöntä. Toiminta, joka muodostaa alle viisi prosenttia työntekijän säännöllisestä työajasta²⁸ ja/tai alle viisi prosenttia työntekijän kokonaispalkasta, katsotaan pienimuotoiseksi toiminnaksi. Toiminta voidaan luokitella pienimuotoiseksi myös sen luonteen perusteella: esimerkiksi muuta toimintaa tukevaa toimintaa, epäitsenäistä toimintaa tai kotoa käsin tai varsinaisen toiminnan hyväksi tehtävää toimintaa voidaan pitää pienimuotoisena. Henkilön, joka ”harjoittaa pienimuotoista toimintaa” yhdessä jäsenvaltiossa ja työskentelee myös toisessa jäsenvaltiossa, ei voida katsoa harjoittavan toimintaa tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa, eikä henkilö täten kuulu asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan soveltamisalaan. Tällaisessa tapauksessa **sovellettavan lainsäädännön määrittämisen kannalta** henkilön katsotaan harjoittavan toimintaa vain yhdessä jäsenvaltiossa. Jos pienimuotoinen toiminta aiheuttaa sosiaaliturvamaksuvelvoitteen, maksut maksetaan toimivaltaisessa jäsenvaltiossa sellaisen kokonaisansion mukaan, johon lasketaan kaikki työskentely. Näin vältetään väärinkäytöksiä, jos esimerkiksi henkilö velvoitetaan työskentelemään erittäin lyhyen aikaa toisessa jäsenvaltiossa, jotta voidaan kiertää ”ensimmäisen” jäsenvaltion lainsäädännön tuleminen sovellettavaksi. Tällaisissa tapauksissa pienimuotoista toimintaa ei oteta huomioon sovellettavaa lainsäädäntöä määrittäessä. Pienimuotoinen toiminta on arvioitava kunkin jäsenvaltion osalta erikseen eikä sitä voida laskea yhteen.

Asetuksen (EY) N:o 987/2009 16 artiklan menettelyä sovelletaan edelleen kaikkiin tapauksiin, joissa henkilö harjoittaa toimintaa yhdessä valtiossa ja pienimuotoista toimintaa toisessa. Tämä seuraa 16 artiklan tekstistä, jota sovelletaan **kaikkiin**

²⁸ Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun direktiivin 2003/88/EY mukaan ”työajalla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka aikana työntekijä tekee työtä, on työnantajan käytettävissä ja suorittaa toimintaansa tai tehtäviään kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Näin ollen päivystysaika, jolloin työntekijän on oltava fyysisesti läsnä työnantajan määrittämässä paikassa, katsotaan kokonaistyöajaksi riippumatta siitä, että päivystysajan aikana on hetkiä, jolloin kyseinen työntekijä ei jatkuvasti harjoita ammatillista toimintaa.”



tapauksiin, joissa henkilö harjoittaa toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa, työskentelymallista riippumatta.

3. Miten huomattava osa toiminnasta määritetään?²⁹

”**Huomattava osa toiminnasta**”, jota harjoitetaan yhdessä jäsenvaltiossa, tarkoittaa, että työntekijä tekee määrällisesti huomattavan osan kaikesta toiminnastaan siellä, vaikka kyseessä ei välttämättä ole suurin osa toiminnasta.

Sitä määritettäessä, harjoitetaanko huomattavaa osaa toiminnasta tietyssä jäsenvaltiossa, on otettava huomioon seuraavat ohjeelliset perusteet:

- työaika ja/tai
- palkka.

Jos kokonaisarvioinnissa käy ilmi, että vähintään 25 prosenttia henkilön työajasta täyttyy asuinjäsenvaltiossa ja/tai vähintään 25 prosenttia henkilön ansiotuloista ansaitaan asuinjäsenvaltiossa, se on **osoitus** siitä, että työntekijä **harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan** kyseisessä jäsenvaltiossa.

Vaikka työaika ja/tai palkka on otettava huomioon arvioinnissa, myös muita perusteita voidaan ottaa huomioon. Ns. nimettyjen laitosten on otettava huomioon kaikki asiaankuuluvat perusteet ja arvioitava henkilön tilanne kokonaisuudessaan, ennen kuin päätös sovellettavasta lainsäädännöstä tehdään.

Määritettäessä, minkä jäsenvaltion lainsäädäntöä sovelletaan, edellä mainittujen perusteiden lisäksi **on otettava huomioon** tilanne, jonka arvioidaan vallitsevan seuraavien 12 kuukauden aikana³⁰. Myös aiempaa toimintaa voi pitää luotettavana tulevan toiminnan mittarina, ja jos päätöstä ei voida tehdä suunniteltujen työaikajärjestelyjen tai työvuorolistojen perusteella, on järkevää tarkastella edellisten 12 kuukauden tilannetta ja käyttää sitä arvioitaessa toiminnan huomattavaa osaa. Jos kyseessä on vasta perustettu yritys, arvioinnissa voidaan käyttää sopivaa lyhyempää ajanjaksoa.

Esimerkki:

X on tietokonekonsultti. Hän työskentelee Itävallassa ja Belgiassa yritykselle, jonka kotipaikka sijaitsee Belgiassa. Hän asuu Itävallassa, jossa tekee vähintään 25 prosenttia työstään. Koska hän asuu Itävallassa ja täyttää siten edellytyksen siitä, että huomattavaa osaa toiminnasta harjoitetaan Itävallassa, sovelletaan Itävallan lainsäädäntöä. Katso edellä oleva 1 kohdan a alakohta. Toisaalta jos X tekee vähemmän kuin 25 prosenttia työstään Itävallassa (tai jos hänen tuloistaan alle 25 prosenttia on peräisin sieltä), sovellettava lainsäädäntö määräytyy sen mukaan, missä jäsenvaltiossa yrityksen rekisteröity kotipaikka tai liiketoimipaikka sijaitsee (ks. 1 kohdan b alakohdan i alakohta).

P on kirvesmies. Hän työskentelee yrityksessä, jonka rekisteröity kotipaikka sijaitsee Ranskassa ja josta hän saa myös palkkansa. Hän asuu Espanjassa mutta edellisten 12

²⁹ Asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 8 kohta.

³⁰ Asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 10 kohta.



kalenterikuukauden aikana on tehnyt vain 15 prosenttia työstään siellä. Hänen työskentelymallinsa on todennäköisesti sama tulevien 12 kalenterikuukauden aikana. Esimerkin osalta sovelletaan Ranskan lainsäädäntöä. Katso edellä oleva 1 kohdan b alakohdan i alakohta.

T:n työnantajana on kaksi kuljetusalan yritystä, joiden rekisteröity kotipaikka sijaitsee Alankomaissa. T ei ole koskaan työskennellyt Alankomaissa. Yritykset välittävät rekka-autonkuljettajia kansainvälisille kuljetusyriyksille. T ei työskentele Alankomaissa eikä Puolassa, joka on hänen asuinjäsenvaltionsa. Koska hän ei harjoita merkittävää osaa toiminnastaan asuinjäsenvaltiossa ja saa kaiken ansiotulonsa Alankomaissa sijaitsevilta yrityksiltä, tässä sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa työnantajalla on rekisteröity kotipaikka (asuinjäsenvaltion ulkopuolella eli Alankomaissa). Katso edellä oleva 1 kohdan b alakohdan ii alakohta.

Z on asianajaja. Hän työskentelee kahdessa eri asianajotoimistossa. Niistä toinen sijaitsee Italiassa ja toinen Sloveniassa, joka on myös Z:n asuinjäsenvaltio. Hän harjoittaa valtaosan toiminnastaan Italiassa (40 %) eikä harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan asuinjäsenvaltiossa (20 %). Myöskään Sloveniasta saatu ansiotulo ei ole 25:tä prosenttia. Koska yhden työnantajan rekisteröity kotipaikka on asuinjäsenvaltion ulkopuolella, sovelletaan Italian lainsäädäntöä. Katso edellä oleva 1 kohdan b alakohdan iii alakohta.

Y on asianajaja. Hän työskentelee Itävallassa asianajotoimistossa, jonka liiketoimipaikka on Itävallassa. Lisäksi hän työskentelee Slovakiassa asianajotoimistossa, jonka liiketoimipaikka on Slovakiassa. Y asuu Unkarissa. Esimerkin osalta sovelletaan siis Unkarin lainsäädäntöä. Katso edellä oleva 1 kohdan b alakohdan iv alakohta.

4. Huomattava osa toiminnasta ja kansainväliset kuljetustyöntekijät

Kuten on jo mainittu, asetuksen (ETY) N:o 1408/71 säännöksiä, joita sovelletaan kansainvälisiin kuljetusalan työntekijöihin, ei ole siirretty uusiin asetuksiin. Näin ollen samat yleiset säännökset, joita sovelletaan kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa työskenteleviin henkilöihin, koskevat myös kansainvälisiä kuljetustyöntekijöitä. Poikkeuksia sovelletaan merenkulkijoihin ja ohjaamo- ja matkustamomiehistöön jäseniin. **Lisätietoja ohjaamo- ja matkustamomiehistöön sovellettavasta lainsäädännöstä asetuksen (EU) N:o 465/2012 voimaantulon (28. kesäkuuta 2012) jälkeen löytyy kohdasta 4a.**

Oppaan tämä osa on tarkoitettu avuksi kansainvälisiin kuljetustyöntekijöihin sovellettavien työjärjestelyjen käsittelyyn. Jos ensimmäisen arvioinnin perusteella on kuitenkin selvää, että työntekijä harjoittaa huomattavaa osaa työstään asuinjäsenvaltiossaan, laitosten ei tarvitse soveltaa jäljempänä esitettyjä erityisperusteita.

Kun arvioidaan ”huomattavaa osaa toiminnasta” tämän työntekijäryhmän osalta, sopivin päätöksentekoperuste on työaika. Toiminnan jakautuminen kahden tai useamman jäsenvaltion välillä ei kuitenkaan ole kuljetustyöntekijöiden osalta välttämättä aina niin suoraviivaista kuin tavanomaisissa valtioiden rajat ylittävissä



työsuhteissa. Työjärjestelyjen tarkempi tutkiminen voi olla tarpeen sovellettavan lainsäädännön määrittämiseksi silloin, kun asuinjäsenvaltiossa tehtävien työtuntien määrää on vaikea arvioida.

Joidenkin kuljetustyöntekijöiden työaikajärjestelyt, ajettavat reitit ja arvioidut ajoajat on määrätty ennalta. Henkilön, joka hakee päätöstä sovellettavasta lainsäädännöstä, tulisi eritellä toimintaansa (esimerkiksi työvuorolistojen, ajopäiväkirjojen tai muiden tietojen avulla) asuinjäsenvaltiossa työskennellyn ajan ja muissa jäsenvaltioissa työskennellyn ajan suhteen.

Jos tietoja asuinjäsenvaltiossa tehdyistä työtunneista ei ole saatavilla tai jos kokonaistilanteen perusteella ei ole selvää, harjoitetaanko huomattavaa osaa toiminnasta asuinjäsenvaltiossa, voidaan käyttää muuta tapaa kuin työtunteja sen määrittämiseksi, harjoitetaanko huomattavaa osaa toiminnasta asuinjäsenvaltiossa vai ei. Tältä osin suositellaan, että toiminta jaetaan eri osiin tai tapahtumiin, ja asuinvaltiossa harjoitettavan toiminnan laajuus arvioidaan siellä tehtyjen osien tai tapahtumien määrän perusteella prosenttiosuutena tietyn ajanjakson tapahtumien kokonaisuudesta (kohdan 3 mukaisesti arvioinnin tulee perustua työaikajärjestelyihin 12 kuukauden ajanjaksolla siinä määrin kuin mahdollista).

Maantiekuljetusten osalta tulee keskittyä rahdin lastaamiseen ja purkamiseen sekä maihin, joissa ne tapahtuvat jäljempänä esitetyn esimerkin mukaisesti.

Esimerkki:

Rekka-auton kuljettaja asuu Saksassa, ja hänen työnantajansa on hollantilainen kuljetusyritys. Työntekijä harjoittaa toimintaansa pääasiassa Alankomaissa, Belgiassa, Saksassa ja Itävallassa. Tietynä ajanjaksona, esimerkiksi viikon aikana³¹, hän lastaa rekan ja purkaa lastin viisi kertaa. Osia on siis yhteensä 10 (viisi lastaamista ja viisi purkamista). Viikon aikana kuljettaja lastaa ja purkaa autonsa yhden kerran Saksassa, asuinjäsenvaltiossaan. Tämä on yhteensä kaksi osaa, joka on yhtä kuin 20 prosenttia kokonaisuudesta ja siis osoitus siitä, että huomattavaa osaa toiminnasta ei harjoiteta asuinjäsenvaltiossa. Näin ollen esimerkissä on sovellettava Alankomaiden lainsäädäntöä, koska jäsenvaltio, jossa työnantajan rekisteröity kotipaikka sijaitsee, on Alankomaat.

Koska tällä alalla sovelletaan hyvin monenlaisia työjärjestelyjä, olisi mahdotonta esittää kaikkiin tilanteisiin sopivaa ratkaisua. Kun arvioidaan huomattavaa osaa toiminnasta, asetusten nojalla on arvioitava etenkin työaikaa ja palkkaa. Asetusten mukaan näitä on kuitenkin käytettävä vain ohjeellisina henkilön tilanteen kokonaisarviointiin nähden. Sovellettavan lainsäädännön määrittämisestä vastaavat nimetyt laitokset voivat käyttää myös muita kuin asetuksissa ja tässä oppaassa esiteltyjä tapoja, jos ne pitävät niitä sopivampina tiettyjen, käsiteltävinä olevien tilanteiden arvioinnissa.

³¹ Ajanjakso on otettu vain yksinkertaisen esimerkin vuoksi. Sen perusteella ei voida määrittää 12 kuukauden ajanjaksoa tätä tarkoitusta varten. Sitä käsitellään kohdassa 3.



4.a. Miten määritetään sovellettava lainsäädäntö ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäsenten osalta 28. kesäkuuta 2012 jälkeen?

Asetuksessa (EU) N:o 465/2012³², jota sovelletaan 28. päivästä kesäkuuta 2012, viitataan "kotiaseman" käsitteeseen ainoana ratkaisevana perusteena, jonka pohjalta määritetään ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäseniin sovellettava lainsäädäntö³³. Ottamalla käyttöön "kotiaseman" käsitteen lainsäätäjät loi asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 5 kohdassa oikeudellisen oletuksen, jonka tarkoituksena on yksinkertaistaa lentohenkilöstöön sovellettavan lainsäädännön määrittämistä. Sovellettava lainsäädäntö liittyy suoraan "kotiasemaan", koska kyseessä on paikka, jossa henkilö fyysisesti on ja johon hänellä on tiivis yhteys työskentelynsä liittyen.

Kaikki ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäsenten uudet työsopimukset, jotka on tehty 28. kesäkuuta 2012 jälkeen, on näin ollen arvioitava uuden 11 artiklan 5 kohdan perusteella. Asetuksen (EY) N:o 987/2009 19 artiklan 1 kohdan mukaisesti sen jäsenvaltion on määritettävä sovellettava lainsäädäntö ja myönnettävä todistus A1, jossa "kotiasema" sijaitsee, jos kyseisellä henkilöllä on vain yksi pysyvä kotiasema. Uudet säännöt eivät vaikuta niihin ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäseniin, jotka tekivät työsopimuksen ennen 28. kesäkuuta 2012, jos heidän tilanteensa pysyy ennallaan eivätkä he pyydä, että heihin sovellettaisiin uutta sääntöä (ks. tämän oppaan IV osa).

Esimerkki 1:

Matkustamomiehistön jäsen palkattiin 1. syyskuuta 2012. Hän asuu Belgiassa ja työskentelee Eindhovenissa Alankomaissa sijaitsevasta kotiasemasta käsin lentoyhtiössä, jonka rekisteröity kotipaikka on Unkarissa. 11 artiklan 5 kohdan uuden säännön mukaan häneen sovelletaan Alankomaiden sosiaaliturvalainsäädäntöä. Alankomaiden toimivaltaisen laitoksen on ilmoitettava hänelle ja hänen työnantajalleen Alankomaiden lainsäädännössä säädetyistä velvollisuuksista ja on annettava heille tarvittavaa apua vaadittujen muodollisuuksien hoitamiseksi. Alankomaiden toimivaltaisen laitoksen on toimitettava asianomaisen henkilön tai työnantajan pyynnöstä todistus³⁴, jossa vahvistetaan, että sen lainsäädäntöä sovelletaan, ja jossa tarpeen mukaan ilmoitetaan, mihin päivämäärään asti sitä sovelletaan ja millä edellytyksillä.

Jos ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäsenillä on kaksi tai useampia kotiasemia eri jäsenvaltioissa, asuinjäsenvaltion nimetyn laitoksen on määritettävä toimivaltainen valtio asetuksen (EY) N:o 883/2004³⁵ 13 artiklaan sisältyvän lainvalintasäännön

³² Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 465/2012, annettu 22. toukokuuta 2012, sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 ja asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä annetun asetuksen (EY) N:o 987/2009 muuttamisesta (EUVL L 149, 8.6.2012, s. 4).

³³ "Kotiasema" on lentotoiminnan harjoittajan miehistön jäsenelle asetuksen (EY) N:o 3922/91 mukaisesti nimeämä paikka, jossa miehistön jäsen tavallisesti aloittaa ja lopettaa työjakson tai peräkkäisten työjaksojen sarjan ja jossa lentotoiminnan harjoittaja ei tavallisesti vastaa hänen majoituksestaan.

³⁴ Esitettävä asiakirja A1.

³⁵ Sovellettavan lainsäädännön määrittämismenetelmä kuvataan asetuksen (EY) N:o 987/2009 16 artiklassa.



perusteella. Sama koskee ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäseniä, joilla on vain muutaman kuukauden pituisia lyhyitä peräkkäisiä toimeksiantoja eri jäsenvaltioissa (esim. työnvälitystoimistojen kautta työskentelevät). Jos he ovat vaihtaneet kotiasemaa säännöllisesti sovellettavan lainsäädännön viimeistä määrittämistä edeltävien 12 kalenterikuukauden aikana tai jos on todennäköistä, että he vaihtavat kotiasemaa seuraavien 12 kalenterikuukauden aikana, heidän tilanteensa on arvioitava asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan 1 kohdan mukaisesti. Näihin tilanteisiin sovelletaan asetuksen (EY) N:o 987/2009 16 artiklan mukaista menettelyä, mikä tarkoittaa sitä, että asuinjäsenvaltion nimetty laitos määrittää kyseiseen henkilöön sovellettavan lainsäädännön.

Esimerkki 2:

Lentäjä asuu Trierissä Saksassa ja työskentelee kahdelle eri lentoyhtiölle, joilla on rekisteröity kotipaikka Luxemburgissa ja Saksassa. Lentoyhtiön A nimeämä kotiasema on Luxemburgin lentokenttä ja lentoyhtiön B Frankfurt am Mainin lentokenttä. Hänen katsotaan – asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 5 kohdalla käyttöön otetun oikeudellisen oletaman mukaisesti – harjoittavan ammatillista toimintaa niissä kahdessa jäsenvaltiossa, jossa hänellä on kotiasema, eli Saksassa ja Luxemburgissa. Tässä poikkeustilanteessa, jossa kotiasemia on kaksi, asuinjäsenvaltion on määritettävä sovellettava lainsäädäntö asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan lainvalintasäännön mukaisesti (asetuksen (EY) N:o 987/2009 16 artikla). Se tarkoittaa sitä, että asuinjäsenvaltion nimetty laitos arvioi, harjoittaako lentäjä huomattavan osan kaikesta toiminnastaan Saksassa. Jotta toimivaltainen laitos voi tehdä näin lentohenkilöstön osalta, se voi käyttää määritysperusteina nousuja, laskuja ja niiden suorituspaikkoja. Arvioinnin tuloksen perusteella Saksan lainsäädäntöä sovelletaan, jos huomattava osa toiminnasta harjoitetaan sen alueella, ja jos ei, sovelletaan Luxemburgin lainsäädäntöä.

Jos kotiasema muuttuu tilapäisesti, esimerkiksi tiettyjen lentokenttien kausiluonteisten vaatimusten vuoksi, tai lentotoiminnan harjoittaja avaa uuden kotiaseman toiseen maahan, tämä ei tarkoita automaattisesti kyseiseen henkilöön sovellettavan lainsäädännön muuttumista. Lyhyisiin toimeksiantoihin voidaan soveltaa komennustyötä koskevia säännöksiä, jotka mahdollistavat enintään 24 kuukauden pituisen komennusjakson niin, että sovellettavaa lainsäädäntöä ei tarvitse muuttaa, kunhan komennustyötä koskevat edellytykset täyttyvät³⁶.

Jos tilanteeseen ei voida soveltaa komennustyötä koskevia säännöksiä ja jos kotiasema muuttuu usein tai säännöllisesti, tämän ei pitäisi automaattisesti johtaa ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäseniin sovellettavan lainsäädännön muuttumiseen usein. Asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 10 kohdasta seuraa, että sovellettava lainsäädäntö arvioidaan seuraaviksi 12 kalenterikuukaudeksi arvioidun työn perusteella ja sen pitäisi periaatteessa pysyä samana kyseisen kauden ajan. Kuten asetuksen (EU) N:o 465/2012 johdanto-osan 18 b kappaleessa ja tämän oppaan 6

³⁶ Ks. asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artikla, hallintotoimikunnan päätös N:o A2 ja tämän oppaan osa I.



kohdassa todetaan, on vältettävä nk. jojo-vaikutusta. Tämä tarkoittaa sitä, että lentohenkilöstöön sovellettavan lainsäädännön määrittämistä ei pitäisi tarkastella uudelleen ainakaan 12 kuukauteen sovellettavaa lainsäädäntöä koskevasta viimeisestä päätöksestä edellyttäen, että kyseisen henkilön tilanne ei ole olennaisesti muuttunut, vaan muutos on tapahtunut vain tavanomaisissa työjärjestelyissä.

Esimerkki 3:

Kyprokselle rekisteröitynyt ja lentosektorin tilapäistä työvoimaa välittävä toimisto rekrytoi elokuussa lentäjän, joka lähetetään välittömästi työhön EU:ssa toimivaan lentoyhtiöön. Lentoyhtiön lennot järjestetään matkailualan tarpeiden mukaan. Lentoyhtiö hoitaa lentoja Espanjasta, ja syyskuussa ja lokakuussa lentäjän kotiasema on Madrid. Tämän jälkeen lentäjä lähetetään Italiaan, jossa hän työskentelee jälleen kaksi kuukautta toiselle lentoyhtiölle Roomassa sijaitsevalta kotiasemalta. Lentäjän kotiasema siis vaihtuu aina parin kuukauden välein jäsenvaltiosta toiseen.

Tämä on esimerkki tilanteesta, jossa sovelletaan asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklaa ja asetuksen (EY) N:o 987/2009 16 artiklaa (vuorotteleva toiminta eri jäsenvaltiossa sijaitsevilta kotiasemilta 12 kuukauden sisällä sovellettavan lainsäädännön määrittämisen jälkeen tai sitä ennen). Sovellettavan lainsäädännön määrittämisestä vastaa lentäjän asuinjäsenvaltio asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan mukaisesti, ja sen on pysyttävä samana ainakin 12 kalenterikuukautta sovellettavan lainsäädännön viimeisestä määrittämisestä (ks. asetuksen (EY) N:o 987/2004 14 artiklan 10 kohta ja tämän oppaan 6 kohta).

Esimerkin 2 tuloksena on, että sovellettavan lainsäädännön määrittää lentäjän asuinjäsenvaltion nimetty laitos, ja 4 kohdassa mainittujen tekijöiden arvioinnin perusteella sovellettavaksi tulee joko asuinjäsenvaltion lainsäädäntö tai sen valtion lainsäädäntö, jossa työnantajan rekisteröity kotipaikka tai liiketoimipaikka on. Jos oletetaan, että huomattavaa osaa toiminnasta ei harjoiteta asuinjäsenvaltiossa ja että Kyproksella sijaitseva työnantaja on tosiasiallinen yritys (ks. 7 kohta), tällöin sovelletaan Kyproksen lainsäädäntöä. Kun kyseessä on esimerkiksi työnvälitystoimistojen kautta lentosektorille palkattu paljon liikkuva lentohenkilöstö, sovellettavan lainsäädännön määrittäminen olisi suotavaa tehdä enintään 12 kalenterikuukauden ajaksi, jotta varmistetaan henkilön työjärjestelyjen ja häneen sovellettavan lainsäädännön säännöllinen uudelleenarviointi.

Ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäseniin sovellettava ”kotiaseman” käsite sisältyy EU-lainsäädäntöön. Sen käyttö asetuksessa (EY) N:o 883/2004 lähtökohtana sovellettavan lainsäädännön määrittämiselle on rajoittunut – kuten asetus itsekin – EU:n alueelle. Käsitettä ei voida soveltaa, jos henkilön – vaikka hän olisi EU:n kansalainen – kotiasema sijaitsee EU:n ulkopuolella, ja hän lentää sieltä EU:n eri jäsenvaltioihin. Tässä tilanteessa sovelletaan edelleen kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa työskentelyä koskevaa yleistä lainvalintasääntöä.



Tilanteessa, jossa EU:n kansalainen asuu kolmannessa maassa mutta työskentelee ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäsenenä jossakin jäsenvaltiossa sijaitsevasta kotiasemasta käsin, kyseinen jäsenvaltio on toimivaltainen EU:ssa harjoitettava toiminnan osalta. Kolmannen maan kansalainen, joka asuu laillisesti jossakin EU:n jäsenvaltiossa ja työskentelee ohjaamo- ja matkustamomiehistön jäsenenä kotiasemalta, joka sijaitsee toisessa jäsenvaltiossa, kuuluu asetuksen (EU) N:o 1231/2010³⁷ 1 artiklan aineelliseen soveltamisalaan. Tämän vuoksi jäsenvaltiosta, jossa kotiasema sijaitsee, tulee toimivaltainen asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 5 kohdan perusteella.

5. Millä ajanjaksolla huomattava osa toiminnasta tulee arvioida?

Ks. 3 kohta ”Miten huomattava osa toiminnasta määritetään?”.

6. Mitä tapahtuu, jos työvuorolistoja tai työaikajärjestelyjä muutetaan?

Tiedetään, että esimerkiksi kansainvälisten kuljetustyöntekijöiden työjärjestelyt saattavat muuttua tiuhaan. Sovellettavan lainsäädännön tarkistaminen joka kerta työvuorolistan muuttuessa ei olisi käytännöllistä eikä työntekijöiden etujen mukaista. Kun päätös sovellettavasta lainsäädännöstä on tehty, sitä ei periaatteessa tule muuttaa vähintään seuraavien 12 kuukauden mittaisen ajanjakson aikana, mikäli työnantaja tai asianomainen henkilö ovat antaneet parhaan kykynsä mukaisesti todenmukaisia tietoja. Tämä ei kuitenkaan vaikuta laitoksen oikeuteen tarkistaa tekemänsä päätös, jos laitos pitää sitä tarpeellisena.

Tavoitteena on varmistaa oikeudellinen pysyvyys ja välttää ns. jojo-vaikutus etenkin paljon liikkuvien työntekijöiden, kuten kansainvälisellä kuljetusalalla työskentelevien, osalta.

Sen vuoksi:

- Asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan 1 kohdan nojalla sovellettava lainsäädäntö on määritettävä ja sen on periaatteessa pysyttävä muuttumattomana seuraavien 12 kalenterikuukauden ajan.
- Seuraavien 12 kuukauden aikana oletettavasti vallitseva tilanne on otettava huomioon. Oletettu tuleva tilanne perustuu arviointiin, jossa otetaan huomioon työsopimus sekä muu toiminta, jota henkilön ennustetaan tekevän A1-todistuksen pyyntöhetkellä (ks. 2 kohta).
- Jos ei ole merkkejä siitä, että työaikajärjestelyt muuttuvat huomattavasti seuraavien 12 kuukauden aikana, nimetyt laitoksen on tehtävä kokonaisarvio työsopimusten ja edellisten 12 kuukauden työsuorituksen perusteella ja käytettävä sitä kuvaamaan tulevien 12 kuukauden aikana vallitsevaa tilannetta.
- Jos asianomainen henkilö katsoo, että hänen tilanteensa työjärjestelyjen osalta on muuttunut tai muuttuu huomattavasti, henkilö tai hänen työnantajansa voi pyytää sovellettavan lainsäädännön uudelleenarviointia ennen 12 kuukauden ajanjakson umpeutumista.

³⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1231/2010, annettu 24. marraskuuta 2010, asetuksen (EY) N:o 883/2004 ja asetuksen (EY) N:o 987/2009 ulottamisesta koskemaan niitä kolmansien maiden kansalaisia, joita nämä asetukset eivät yksinomaan heidän kansalaisuutensa vuoksi vielä koske (EUVL L 344, 29.12.2010, s. 1).



- Jos henkilöllä ei ole aiempia työsuorituksia tai jos työsuhde on kestänyt alle 12 kuukautta, ainoa vaihtoehto on käyttää saatavilla olevia tietoja ja pyytää asianosaisilta henkilöiltä oleelliset tiedot. Käytännössä tämä tarkoittaa työsuhteen alkamisen jälkeen vakiintuneiden työaikajärjestelyjen tai seuraavien 12 kuukauden aikana oletetun työskentelyn käyttämistä arviointiperusteina.

On kuitenkin huomattava, että tässä kohdassa kuvatut järjestelyt koskevat vain henkilön työaikajärjestelyjä. Jos henkilön tilanteessa on tapahtunut jokin merkittävä muutos 12 kuukauden kuluessa siitä, kun sovellettavaa lainsäädäntöä koskeva päätös on tehty (esimerkiksi jos työpaikka tai asuinpaikka on muuttunut), henkilön ja/tai hänen työnantajansa tai sen jäsenvaltion toimivaltaisen laitoksen, jossa henkilö harjoittaa toimintaansa, on ilmoitettava siitä asuinjäsenvaltion nimetyille laitokselle, jotta päätöstä sovellettavasta lainsäädännöstä voidaan tarkastella uudelleen. Nimetyn laitoksen on harkittava uudelleen sovellettavan lainsäädännön määrittämistä.

Kuten on jo mainittu, nimetty laitos voi tietenkin aina tarkastella uudelleen sovellettavaa lainsäädäntöä koskevaa päätöstä, jos se pitää sitä tarpeellisena. Jos alkujaan sovellettavan lainsäädännön määrittämiseksi ei ole annettu tahallisesti vääriä tietoja, päätöksen uudelleentarkastelusta aiheutuvat muutokset tulevat voimaan tarkasteluhetkestä lukien.

7. Miten määritetään yrityksen rekisteröity kotipaikka tai liiketoimipaikka?

Jos useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa työskentelevä henkilö ei harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan asuinjäsenvaltiossaan, sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa työnantajan tai työntekijän palkanneen yrityksen rekisteröity kotipaikka tai liiketoimipaikka sijaitsee.

Asetuksen (EY) N:o 883/2004 II osastossa tarkoitettu ”**rekisteröidyn kotipaikan tai toimipaikan**” käsite on määritelty asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 5 a kohdassa paikaksi, jossa yrityksen olennaiset päätökset hyväksytään ja jossa sen keskushallinnon tehtäviä hoidetaan.

Määritelmä on johdettu Euroopan unionin tuomioistuimen kattavasta oikeuskäytännöstä ja muista EU:n asetuksista. Yleisenä periaatteena on se, että ns. postilaatikkofirmojen, joiden osalta työntekijöiden sosiaalivakuutus liittyy pelkästään hallinnolliseen yritykseen, jolla ei ole varsinaisia päätöksentekovaltuuksia, ei katsota täyttävän tämän osan vaatimuksia. Jäljempänä olevat ohjeet on laadittu laitosten avuksi hakemusten arviointiin niissä tapauksissa, joihin laitokset epäilevät liittyvän postilaatikkofirmoja.

Eräissä verotukseen liittyvässä tapauksessa (asia C-73/06, *Planzer Luxembourg*.) Euroopan unionin tuomioistuin päätti, että käsite ”pääasiallinen toimipaikka” tarkoittaa paikkaa, jossa yrityksen yleiseen hallintoon liittyvät olennaiset päätökset hyväksytään ja jossa sen keskushallinnon tehtäviä hoidetaan. Tuomioistuin perusteli päätöstään seuraavasti:



”Taloudellisen toiminnan kotipaikan sijainnin määrittäminen edellyttää, että huomioon otetaan useita tekijöitä, joista ensisijaisina ovat rekisteröity kotipaikka, keskushallinnon sijaintipaikka, yhtiön johdon kokoontumispaikka ja paikka (joka yleensä on sama kuin viimeksi mainittu), jossa yhtiön yleisistä toiminnallisista linjauksista päätetään. Muitakin tekijöitä, kuten keskeisten johtohenkilöiden kotipaikka, yhtiökokouksen paikka, hallinnollisten ja kirjanpidollisten asiakirjojen säilytyspaikka ja varainhoidon eli erityisesti pankkiasioiden hoitamisen pääasiallinen paikka, voidaan ottaa tässä huomioon”³⁸.

Täsmennykseksi asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 5 a kohtaan asuinpaikan laitos voisi ottaa huomioon käytettävissä olevien tietojen perusteella tai tiiviissä yhteistyössä sen jäsenvaltion laitoksen kanssa, missä työnantajan kotipaikka tai liiketoimipaikka sijaitsee, seuraavat perusteet:

- paikka, jossa yrityksen rekisteröity kotipaikka ja sen hallinto sijaitsevat
- aika, jonka yritys on toiminut jäsenvaltiossa
- kyseisessä toimistossa työskentelevän hallintohenkilöstön määrä
- paikka, jossa valtaosa sopimuksista tehdään asiakkaiden kanssa
- toimisto, joka päättää yrityksen toimintaperiaatteista ja toiminnallisista asioista
- paikka, jossa keskeiset taloudelliset toiminnot, mukaan luettuina pankkipalvelut, sijaitsevat
- EU-asetusten nojalla nimetty paikka, joka vastaa arkistojen hallinnoimisesta ja säilyttämisestä yrityksen nimenomaista toimialaa koskevan lakisääteisten vaatimusten mukaan
- paikka, jossa työntekijöitä palkataan.

Jos laitokset eivät edellä esitettyjen perusteiden avulla pysty sulkemaan pois mahdollisuutta, että rekisteröity kotipaikka liittyy postilaatikkofirmana toimimiseen, asianomaisen henkilön osalta noudatetaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa toimipaikka sijaitsee tai johon työntekijällä on läheisin suhde työntekijän ominaisuudessa tehtävän toiminnan osalta³⁹. Kyseistä paikkaa pidetään yrityksen kotipaikkana tai liiketoimipaikkana, joka on palkannut asianomaisen työntekijän asetuksissa tarkoitetuilla tavoilla.

Tätä määritettäessä ei tule unohtaa, että tämän yrityksen on tosiasiallisesti täytynyt palkata kyseinen työntekijä ja että sillä on oltava kiinteä yhteys henkilöön tämän oppaan I osan 4 kohdan mukaisesti.

³⁸ Asia C-73/06, Planzer Luxembourg, [2007] Kok., s. I-5655, 61 kohta.

³⁹ Ks. myös asia C-29/10, Koelzsch, 2011, ei vielä julkaistu, 42–45 kohta. Maantiekuljetusten tapauksessa maantieliikenteen harjoittajan ammatin harjoittamisen edellytyksiä koskevista yhteisistä säännöistä ja neuvoston direktiivin 96/26/EY kumoamisesta annetussa asetuksessa (EY) N:o 1071/2009 (tullut voimaan 4. joulukuuta 2011) edellytetään mm. että ”yrityksellä, joka harjoittaa maantieliikenteen harjoittajan ammattia, on oltava tosiasiallinen ja pysyvä toimipaikka jossain jäsenvaltiossa”. Tämä edellyttää, että yrityksellä on oltava toimipaikka, jonka tiloissa se säilyttää keskeisiä yrityksen asiakirjoja, erityisesti kaikkia kirjanpitoon ja henkilöstöhallintoon liittyviä asiakirjoja, ajo- ja lepoaikoja koskevia tietoja sisältäviä asiakirjoja sekä muita asiakirjoja, jotka toimivaltaisen viranomaisen on voitava saada käyttöönsä tarkistaakseen asetuksessa N:o 1071/2009 säädettyjen edellytysten noudattamisen.



8. Mitä menettelyitä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa työskentelevän henkilön on noudatettava?

Tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa työskentelevän henkilön on ilmoitettava tilanteesta sen jäsenvaltion, jossa hän tavallisesti asuu, nimetylle laitokselle⁴⁰. Jos ilmoitus on lähetetty erehdyksessä toisen jäsenvaltion laitokselle, sen on toimitettava kyseinen ilmoitus viipymättä henkilön asuinjäsenvaltion nimetylle laitokselle. Jos kahden tai useamman jäsenvaltion välillä on näkemuseroja siitä, missä asianomainen henkilö tosiasiansa asuu, laitosten on pyrittävä määrittämään asuinjäsenvaltio asiaankuuluvien menettelyjen ja SED-asiakirjojen⁴¹ avulla.

Asuinjäsenvaltion nimetyn laitoksen on määritettävä, minkä jäsenvaltion lainsäädäntöä sovelletaan ottaen huomioon tässä oppaassa esitellyt menettelytavat. Sovellettava lainsäädäntö on määritettävä viipymättä, ja määrittäminen on aluksi väliaikaista. Asuinpaikan laitoksen on ilmoitettava sovellettavan lainsäädännön määrittämisestä asianmukaisilla SED-asiakirjoilla kaikkien niiden jäsenvaltioiden nimettyihin laitoksiin, joissa toimintaa harjoitetaan ja joissa työnantajan kotipaikka tai liiketoimintapaikka sijaitsee. Sovellettavan lainsäädännön määrittämisestä tulee lopullinen, mikäli sitä ei kiistetä kahden kuukauden kuluessa siitä, kun asuinjäsenvaltion nimetty laitos on ilmoittanut lainsäädännön määrittämisestä nimetyille laitoksille.

Jos jäsenvaltiot ovat jo sopineet sovellettavasta lainsäädännöstä asetuksen (EY) N:o 987/2009 16 artiklan 4 kohdan perusteella, lopullinen päätös voidaan tehdä heti. Näissä tilanteissa ei sovelleta vaatimusta väliaikaisesta määrittämisestä.

Sen jäsenvaltion toimivaltaisen laitoksen, jonka lainsäädäntöä sovelletaan, on ilmoitettava asiasta kyseiselle henkilölle viipymättä. Laitos voi toimittaa henkilölle joko kirjeen tai esitettävän asiakirjan A1 (todistus sovellettavasta sosiaaliturvalainsäädännöstä⁴²). Jos toimivaltainen laitos myöntää henkilölle A1-todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä, se voi olla joko väliaikainen tai lopullinen. Jos laitos myöntää A1-todistuksen sen osoittamiseksi, että sovellettavan lainsäädännön määrittäminen on väliaikainen, sen on myönnettävä asianomaiselle henkilölle uusi A1, kun määrittäminen on muuttunut lopulliseksi.

Laitos voi myöntää heti myös lopullisen A1-todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä asianomaiselle henkilölle. Jos tämän jäsenvaltion toimivalta kuitenkin kiistetään ja jos lopullinen toimivalta on muu kuin asuinjäsenvaltion nimetyn laitoksen alun perin määrittämä, A1-todistus on peruutettava välittömästi ja korvattava uudella, jonka myöntää lopulta toimivaltaiseksi määritetty jäsenvaltio. Lisätietoja A1-todistuksesta on esitettävien asiakirjojen käyttöä koskevissa ohjeissa⁴³.

Jos tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa työskentelevä henkilö jättää ilmoittamatta tästä tilanteestaan asuinjäsenvaltionsa nimetylle laitokselle, hänen

⁴⁰ Luettelo jäsenvaltioiden sosiaalivakuutuslaitoksista on osoitteessa http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/.

⁴¹ SED = structured electronic document, rakenteellinen sähköinen asiakirja. Katso asetuksen (EY) N:o 987/2009 4 artikla.

⁴² Asetuksen (EY) N:o 987/2009 19 artiklan 2 kohta.

⁴³ Katso <http://ec.europa.eu/social/>



osaltaan aloitetaan asetuksen (EY) N:o 987/2009 16 artiklan mukainen menettely heti, kun asuinjäsenvaltion laitos saa tiedon henkilön tilanteesta.

9. Miten tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien henkilöiden tulee menetellä?

Tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien henkilöiden osalta noudatetaan erityissääntöä, jonka mukaan tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa itsenäisenä ammatinharjoittajana toimivan henkilön osalta sovellettava lainsäädäntö määräytyy seuraavasti:

- asuinjäsenvaltion lainsäädäntö, jos henkilö harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan kyseisessä jäsenvaltiossa
- sen jäsenvaltion lainsäädäntö, jossa sijaitsee hänen toimintansa keskuspaikka, jos hän ei asu jossakin niistä jäsenvaltioista, joissa hän harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan.

Huomattavan osan toiminnasta ja toiminnan keskuspaikan arviointiperusteet on esitetty kohdissa 11 ja 13.

10. Milloin henkilön voidaan katsoa harjoittavan tavallisesti toimintaa itsenäisenä ammatinharjoittajana kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa?

Henkilö, joka ”tavallisesti harjoittaa toimintaa itsenäisenä ammatinharjoittajana kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa”, tarkoittaa etenkin henkilöä, joka samanaikaisesti tai vuorotellen harjoittaa yhtä tai useampaa erillistä toimintaa itsenäisenä ammatinharjoittajana kahden tai useamman jäsenvaltion alueella. Toiminnan laadulla ei ole merkitystä tätä määrittäessä. Vähäisiä ja täydentäviä toimintoja, jotka ovat käytetyn ajan ja taloudellisen tuoton kannalta merkityksettömiä, ei oteta huomioon sovellettavaa lainsäädäntöä määrittäessä asetuksen (EY) N:o 883/2004⁴⁴ II osaston nojalla. Toiminnoilla on kuitenkin yhä merkitystä kansallisen sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisen kannalta: Jos pienimuotoinen toiminta aiheuttaa sosiaaliturvamaksuvelvoitteen, maksut maksetaan toimivaltaisessa jäsenvaltiossa sellaisen kokonaisansion mukaan, johon lasketaan kaikki työskentely.

Asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan 2 kohdan määräysten mukaista väliaikaiselle työkomennukselle lähettämistä sekä samanlaista toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa harjoittavaa henkilöä koskevia säännöksiä ei tule sekoittaa keskenään. Ensimmäisessä tapauksessa henkilö harjoittaa toimintaa jossain toisessa jäsenvaltiossa kertaluonteisesti ja tietyn ajan. Jälkimmäisessä tapauksessa eri jäsenvaltioissa harjoitettavat toiminnot kuuluvat normaalina osana itsenäisen ammatinharjoittajan tapaan harjoittaa liiketoimintaansa.

⁴⁴ Asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 5 b kohdassa säädetään, että pienimuotoista toimintaa ei oteta huomioon määrittäessä sovellettava lainsäädäntö asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan nojalla.



11. Miten huomattava osa toimintaa määritetään itsenäisen ammatinharjoittajan osalta?

”Huomattava osa itsenäisen ammatinharjoittajan toiminnasta”, jota harjoitetaan asuinjäsenvaltiossa, tarkoittaa, että itsenäinen ammatinharjoittaja harjoittaa määrällisesti huomattavaa osaa kaikesta toiminnastaan siellä, vaikka kyseessä ei välttämättä ole suurin osa toiminnasta.

Sen määrittämiseksi, harjoittaako itsenäinen ammatinharjoittaja huomattavaa osaa toiminnastaan tietyssä jäsenvaltiossa, **on otettava huomioon** seuraavat seikat:

- liikevaihto
- työaika
- tuotettujen palveluiden määrä ja/tai
- tulo.

Jos kokonaisarviointia tehtäessä ilmenee, että vähintään 25 prosenttia edellä esitetyistä perusteista täyttyy, se on osoitus siitä, että henkilö harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan asuinjäsenvaltiossaan.

Vaikka näiden perusteiden ottaminen huomioon arvioinnissa on pakollista, kyse ei ole tyhjentävästä luettelosta, vaan myös muita perusteita voidaan ottaa huomioon.

Esimerkki:

Muurari X harjoittaa toimintaa itsenäisenä ammatinharjoittajana Unkarissa, jossa hän myös asuu. Silloin tällöin viikonloppuisin hän tuottaa palveluitaan itsenäisenä ammatinharjoittajana maatalousyritykselle Itävallassa. Muurari X työskentelee viisi päivää viikosta Unkarissa ja enintään kaksi päivää viikosta Itävallassa. Näin ollen X harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan Unkarissa, ja häneen sovelletaan Unkarin lainsäädäntöä.

12. Mitä menettelyitä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa toimintaa harjoittavan itsenäisen ammatinharjoittajan on noudatettava?

Menettelyt, joita sovellettavan lainsäädännön määrittämisessä on noudatettava kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa toimintaa harjoittavan itsenäisen ammatinharjoittajan osalta, ovat samat, joita sovelletaan työntekijöiden osalta edellä kohdassa 8 esitetyn mukaisesti. Itsenäisen ammatinharjoittajan on otettava itse yhteyttä lainsäädännön määrittämisestä vastaavaan laitokseen asuinjäsenvaltiossaan.

13. Mitä perusteita sovelletaan sen määrittämisessä, missä itsenäisen ammatinharjoittajan toiminnan keskuspaikka sijaitsee?

Jos henkilö ei asu jossakin niistä jäsenvaltioista, joissa hän harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan, hän kuuluu sen jäsenvaltion lainsäädännön piiriin, jossa hänen toimintansa keskuspaikka sijaitsee.



Toiminnan keskuspaikka on määritettävä ottamalla huomioon kaikki henkilön ammatillisen toiminnan näkökohdat, etenkin **seuraavat perusteet**:

- kiinteän ja vakituisen toimipaikan sijainti, joista käsin kyseinen henkilö harjoittaa liiketoimintaansa
- harjoitettavien toimintojen tavanomainen luonne tai kesto
- tuotettujen palveluiden määrä ja
- asianomaisen henkilön tarkoitus, joka käy ilmi kaikista olosuhteista.

Määritettäessä, minkä jäsenvaltion lainsäädäntöä sovelletaan, edellä mainittujen perusteiden lisäksi on otettava huomioon tilanne, jonka arvioidaan vallitsevan seuraavien 12 kuukauden aikana. Myös aiempi toiminta voidaan ottaa huomioon, mikäli se antaa riittävän luotettavan kuvan itsenäisen ammatinharjoittajan toiminnasta.

Esimerkki:

XY on itsenäinen ammatinharjoittaja. Hän harjoittaa 60 prosenttia toiminnastaan Itävallassa ja työskentelee itsenäisenä ammatinharjoittajana myös Slovakiassa (40 prosenttia työajasta). Hän asuu Itävallassa. Esimerkin osalta on sovellettava Itävallan lainsäädäntöä, koska XY harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan asuinjäsenvaltiossaan.

Z on itsenäinen ammatinharjoittaja. Hän harjoittaa osaa toiminnastaan Belgiassa ja osaa Alankomaissa. Hän asuu Saksassa. Hänellä ei ole vakituista, kiinteää toimipaikkaa. Z työskentelee kuitenkin pääasiassa Alankomaissa ja ansaitsee myös valtaosan tuloistaan siellä. Hän aikoo laajentaa liiketoimintaansa Alankomaissa, ja hän on parhaillaan hankkimassa pysyviä toimitiloja. Vaikka Z ei harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan Alankomaissa, hänen tarkoituksenaan on keskittää liiketoiminta Alankomaihin, mitä myös olosuhteet ja hänen tulevaisuudensuunnitelmansa tukevat. Häneen sovelletaan Alankomaiden lainsäädäntöä.

14. Mikä on eri jäsenvaltiossa sekä työntekijänä että itsenäisenä ammatinharjoittajana työskentelevän henkilön tilanne?

Henkilöön, joka tavallisesti on palkkatyössä ja itsenäisenä ammatinharjoittajana eri jäsenvaltioissa, sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa hän on palkkatyössä. Jos itsenäisenä ammatinharjoittajana toimiva henkilö on lisäksi palkkatyössä useammassa kuin yhdessä jäsenvaltiossa, sovelletaan asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan 1 kohdan mukaisia perusteita, jotka on esitetty tämän oppaan kohdassa 1, määritettäessä, mikä jäsenvaltio on toimivaltainen palkkatyössä olevana henkilönä harjoitetun toiminnan osalta.



III osa: Asuinpaikan määrittely

1. Missä tapauksissa henkilön ”asuinpaikalla” on merkitystä asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaisesti?

Asetukseen (EY) N:o 883/2004 sisältyvät sovellettavaa lainsäädäntöä koskevat lainvalintasäännöt perustuvat pääasiassa *lex loci laboris* -periaatteeseen. Tämä tarkoittaa sitä, että jossakin jäsenvaltiossa palkattuna työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana toimintaa harjoittavaan henkilöön sovelletaan ensisijaisesti sen valtion lainsäädäntöä, jossa taloudellista toimintaa tosiasiallisesti harjoitetaan (asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 3 kohdan a alakohta).

Asuinjäsenvaltion lainsäädäntöä eli *lex domicilii* sovelletaan kuitenkin, jos

- henkilö ei harjoita taloudellista toimintaa (esim. eläkkeensaajat, lapset, opiskelijat) asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 3 kohdan e alakohdan mukaisesti tai
- henkilö harjoittaa taloudellista toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa tai työntekijällä on useampia työnantajia (asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artikla)⁴⁵.

Asuinpaikalla on tärkeä asema lainvalintasääntönä myös tapauksissa, joissa etuudet saattavat olla päällekkäisiä:

- 17 artikla: oikeus sairausvakuutuksen luontoisetuuksiin, jos asuinpaikka on muussa kuin toimivaltaisessa jäsenvaltiossa;
- 23 artikla: eläkkeensaajien oikeus sairausvakuutuksen luontoisetuuksiin;
- 58 artikla: lisän myöntäminen;
- 65 artikla: oikeus työttömyysetuuksiin, jos työtön asuu muussa kuin toimivaltaisessa jäsenvaltiossa;
- 67 artikla: toisessa jäsenvaltiossa asuvien perheenjäsenten oikeus perhe-etuuksiin;
- 68 artikla: ensisijaisuussäännöt perhe-etuuksien päällekkäisyytilanteessa;
- 70 artikla: erityiset maksuihin perustumattomat rahaetuudet.

2. Miten ”asuinpaikka” määritellään?

Asetuksen (EY) N:o 883/2004 1 artiklan j ja k alakohdassa erotetaan toisistaan ”asuinpaikka” ja ”oleskelu”. Asuinpaikka on paikka, jossa henkilö *vakinaisesti* asuu, ja oleskelulla tarkoitetaan *tilapäistä* asumista.

Tuomioistuin on katsonut, että tämän mukaisesti asuinjäsenvaltiolla tarkoitetaan ”jäsenvaltiota, jossa asianomaiset henkilöt asuvat vakinaisesti ja jossa on myös heidän etujensa tavanomainen keskus”. Se lisäsi, että ”tässä yhteydessä on tarkasteltava erityisesti työntekijän perhetilannetta; syitä, jotka ovat johtaneet hänen siirtymiseensä;

⁴⁵ Elleivät muut tekijät ole ratkaisevia artiklan mukaisesti.



hänen asumisensa kestoja ja jatkuvuutta; sitä, onko hänellä mahdollisesti pysyvää työpaikkaa sekä työntekijän aikomusta, sellaisena kuin se olosuhteista ilmenee⁴⁶.

Etujen tavanomainen keskus on määritettävä tosiseikkojen perusteella ottaen huomioon kaikki olosuhteet, jotka osoittavat, että henkilö on tosiasiallisesti valinnut tietyn maan asuinjäsenvaltiokseen.⁴⁷

Termillä ”asuinpaikka” on unionin laajuinen merkitys⁴⁸, eli sitä sovelletaan määritelmällisesti samalla tavalla kaikkiin etuuksiin sovellettaessa asetusta (EY) N:o 883/2004 ja asetusta (EY) N:o 987/2009⁴⁹. Tämä tarkoittaa sitä, että aina kun näissä kahdessa asetuksessa viitataan ”asuinpaikkaan”, sovelletaan tätä EU:n laajuista määritelmää, etenkin asetusten kaikkiin säännöksiin, joiden tarkoituksena on ratkaista mahdolliset lainvalintatilanteet.

Koska näillä kahdella asetuksella ei yhdenmukaisteta vaan ainoastaan koordinoidaan jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmiä, jäsenvaltiot voivat periaatteessa säätää (kansallisessa lainsäädännössään) lisäehdoista, jotka koskevat oikeutta tiettyyn etuuteen tai kuulumista tiettyyn sosiaaliturvajärjestelmään, kunhan nämä perusteet ovat EU:n lainsäädännön mukaisia ja liikkuvien henkilöiden yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyyden peruseriaatteita noudatetaan. Jos tällaiset lisäehdot liittyvät asumiskausien vähimmäiskeston, asetuksen (EY) N:o 883/2004 6 artiklassa vaaditaan, että on otettava tarpeellisessa määrin huomioon toisten jäsenvaltioiden lainsäädännön mukaan täyttyneet asumiskaudet.

Lisäehdot voivat johtua myös siitä, että kansallisessa lainsäädännössä vaaditaan, että ”asuinpaikka” on kyseisessä jäsenvaltiossa ”asuinpaikan” kansallisen määritelmän mukaisesti. Tällaisessa kansallisessa määritelmässä saatetaan edellyttää esimerkiksi etuuden saamiseksi vähemmän, erilaisia tai useampia perusteita, joiden on myös oltava EU-lainsäädännön mukaisia.⁵⁰

Käsitteelle ”oleskelu”⁵¹ on ominaista sen tilapäinen luonne ja henkilön aikomus palata kotijäsenvaltioon heti, kun toisessa maassa oleskelun perusteena oleva tarkoitus on saavutettu. Näin ollen ”oleskelu” edellyttää asianomaisen henkilön fyysistä läsnäoloa muualla kuin tavanomaisessa asuinpaikassa.

Koska sovellettavaa lainsäädäntöä koskevat säännöt perustuvat periaatteeseen, jonka mukaan kaikkiin asetusten soveltamisalaan kuuluviin henkilöihin sovelletaan vain yhden jäsenvaltion lainsäädäntöä⁵², periaatteesta voidaan päätellä, että kaikilla henkilöillä voi olla vain yksi asuinpaikka asetuksissa tarkoitetulla tavalla⁵³.

Voidaan myös päätellä, että kaikilla henkilöillä on oltava asuinpaikka, koska muutoin saattaa syntyä sovellettavaa lainsäädäntöä koskeva negatiivinen lainvalintatilanne, jota asetuksissa halutaan välttää.

⁴⁶ Asia C-90/97 *Swaddling*, Kok. 1999, s. I-1075, 29 kohta.

⁴⁷ Asia C-76/76 *Di Paolo*, Kok. 1977, 315, 17–20 kohta, ja asia C-102/91 *Knoch*, Kok. 1992, s. I-4341, 21 ja 23 kohta.

⁴⁸ Asia C-90/97 *Swaddling*, Kok. 1999, s. I-1075, 28 kohta.

⁴⁹ ”Asuinpaikan” käsite on sama sovellettaessa asetuksia (ETY) N:o 1408/71 ja N:o 574/72.

⁵⁰ Oleskeluoikeustestin käyttöönoton osalta viitataan asiaan C-140/12, *Brey*, ei vielä julkaistu, ja muuhun asiaan koskevaan tuomioistuimen oikeuskäytäntöön.

⁵¹ Tai jokin muunlainen läsnäolo jäsenvaltiossa, joka ei ole vakituinen asuinpaikka.

⁵² Asetuksen (EY) N:o 883/2004 11 artiklan 1 kohta.

⁵³ Asia C-589/10 *Wencel*, ei vielä julkaistu, 43–51 kohta.



Asuinpaikan ei välttämättä tarvitse olla asetusten alueellisella soveltamisalalla eli kyseessä voi olla myös EU:n ulkopuolinen maa (esim. yrityksen edustaja tai muu kiertävä työntekijä, jolla on pysyvä osoite EU:n ulkopuolisessa maassa ja joka matkustaa liiketarkoituksissa eri jäsenvaltioissa mutta palaa matkojensa välillä omaan kotimaahansa⁵⁴).

3. Asuinpaikan määrittämistä koskevat perusteet

Tarkastellessaan asetuksen (EY) N:o 883/2004 1 artiklan j alakohdan mukaisen asuinpaikan määrittämistä koskevia ja tuomioistuimen yksilöimiä perusteita lainsäätäjät sisällytti asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklaan säännön, jonka tarkoituksena on mahdollistaa henkilön asuinpaikan määrittäminen, jos ”kahden tai useamman jäsenvaltion laitosten välillä on erimielisyyttä”. Uuden artiklan tarkoituksena on säätää menettelystä, jolla varmistetaan, että sellaisessa poikkeuksellisessa tapauksessa, jossa kaksi laitosta eivät pääse sopimukseen asuinpaikasta, on kuitenkin aina yksi jäsenvaltio, joka voidaan määrittää asuinjäsenvaltioksi.

Laitosten on asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklan 1 kohdan mukaisesti vahvistettava yhteisellä sopimuksella asianomaisen henkilön **etujen tavanomainen keskus** tekemällä kokonaisarvio kaikista asiaankuuluviin tosiseikkoihin liittyvistä saatavilla olevista tiedoista, joihin voi sisältyä tapauksen mukaan useita perusteita.

Asuinpaikan määrittämiseen liittyvät perusteet ovat nimenomaisesti viitteellisiä (”erityisesti”, kuten tuomioistuin totesi asiassa *Swaddling*, ja ”voivat olla”, kuten asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklassa todetaan), ja niitä sovelletaan, kun henkilön asuinpaikka on määritettävä:

- perhetilanne (perheasema ja perhesiteet);
- oleskelun kesto ja jatkuvuus asianomaisen jäsenvaltion alueella;⁵⁵
- työllisyystilanne (harjoitetun toiminnan luonne ja erityispiirteet, erityisesti paikka, jossa toimintaa tavallisesti harjoitetaan, toiminnan pysyvyys ja työsopimuksen kesto);
- muun kuin ansiotoiminnan harjoittaminen;
- opiskelijoiden osalta tulolähde;
- asumistilanne, erityisesti asunnon vakituisuus;
- jäsenvaltio, jossa asianomaisen henkilön verotustarkoituksissa katsotaan asuvan;
- muuton syyt;
- tarkoitus, joka käy ilmi kaikista olosuhteista.

Näissä perusteissa erotetaan toisistaan tekijät, jotka liittyvät tavanomaisen asuinpaikan objektiivisiin ominaispiirteisiin, kuten oleskelun kesto ja jatkuvuus jäsenvaltion alueella, ja tekijät, jotka liittyvät henkilön tilanteeseen. Kaikki nämä tekijät ovat puhtaasti tosiseikkoihin perustuvia perusteita eli niitä on arvioitava riippumatta niiden

⁵⁴ Asia C-13/73 *Hakenberg*, Kok 1973, 935, 29–32 kohta.

⁵⁵ Ei kuitenkaan ole mahdollista vaatia tiettyä asumisen vähimmäiskestoja (asia C90/97, *Swaddling*, Kok. 1999, s. I-1075, 30 kohta).



lainmukaisuudesta (esim. ansiotoiminnan luonteella ja erityisominaisuuksilla on merkitystä myös, jos kyseessä on laiton työnteke).

Asianomaisen henkilön tarkoitusta on arvioitava siten, kuin se ”käy ilmi kaikista olosuhteista”. Sen tukena on siis oltava tosiseikkoihin perustuvaa näyttöä, eli se voidaan ottaa huomioon vain, jos sen tueksi esitetään objektiivisia tosiseikkoja ja olosuhteita. Henkilön pelkkä ilmoitus, että hän pitää tiettyä paikkaa asuinpaikkanaan tai haluaa sen olevan asuinpaikkansa, ei ole riittävä.

Sovellettaessa asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklaa eli tilanteissa, joissa kahden tai useamman jäsenvaltion laitoksilla on eroava näkemys henkilön asuinpaikan määrittämisestä, saman asetuksen 11 artiklan 2 kohdassa säädetään, että henkilön tarkoitusta pidetään ratkaisevana tilanteessa, jossa tosiseikkoihin perustuvien perusteiden tarkastelu ei johda selkeään ratkaisuun.

Henkilön, joka muuttaa toiseen maahan säilyttämättä mitään merkityksellisiä yhteyksiä alkuperämaahansa, ”asuinpaikan” ei voida enää katsoa olevan siellä, vaikka hän aikoisikin palata kyseiseen maahan. Tämä koskee esimerkiksi tilannetta, jossa maasta muuttava henkilö ei jätä alkuperämaahan perheenjäseniään, taloa tai vuokra-asuntoa tai mitään osoitetta, josta häneen voi edelleen saada yhteyden.

Edellä esitetty luettelo asuinpaikan määrittämisestä koskevista tekijöistä tai perusteista ei ole tyhjentävä. Niitä sovelletaan vain tapauskohtaisesti eli kaikkia perusteita ei voida käyttää kaikissa tilanteissa. Ne on johdettu tuomioistuimen asiaa koskevasta oikeuskäytännöstä ja asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklan 1 kohdasta, mutta myös muut perusteet voivat olla merkityksellisiä.

Laitokset olettavat usein, että asuinpaikka on sama kuin paikka, jossa henkilö on ilmoittanut kotiosoitteensa olevan. Vaikka rekisteröitymistä voidaankin pitää osoituksena henkilön aikomuksesta, se ei kuitenkaan ole millään tavalla ratkaiseva eikä sen perusteella voida hyväksyä, että henkilö asuu tietyssä paikassa.

Vaikka tuomioistuimen yksilöimillä ja asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklan 1 kohtaan sisältyvillä eri perusteilla ei aina olekaan samaa painoarvoa, niillä ei myöskään ole mitään keskinäistä tärkeysjärjestystä. Ei ole olemassa mitään nopeasti ja helposti sovellettavia perusteita, joita voitaisiin pitää ratkaisevina, vaan kukin tapaus on arvioitava omien tekijöidensä perusteella tekemällä yleisarvio kaikista asiaan liittyvistä tosiseikoista ja olosuhteista.

4. Joitakin esimerkkejä tapauksista, joissa asuinpaikan määrittäminen saattaa olla vaikeaa

Henkilön asuinpaikan määrittäminen saattaa olla erityisen vaikeaa kahdenlaisessa tilanteessa:

- a) kun kyseessä on erittäin liikkuva henkilö, joka muuttaa usein yhdestä jäsenvaltiosta toiseen tai joka asuu samanaikaisesti kahdessa tai useammassa eri jäsenvaltiossa (= positiivinen lainvalintatilanne useamman kuin yhden



mahdollisen asuinpaikan välillä) ja

- b) kun kyseessä on henkilö, joka asuu vakiintumattomissa oloissa, kuten tilapäismajoituksessa, sairaalassa, opiskelija-asunnossa tai vankilassa, jota hän voi pitää tilapäisenä, mutta jolla ei ole vakituista asuinpaikkaa tai pysyvää osoitetta muualla (negatiivinen lainvalintatilanne, jos henkilöllä ei ole ilmeistä vakituista asuinpaikkaa).

Seuraavissa **esimerkeissä** annetaan vain suuntaviivoja ja lisäselvennyksiä joihinkin yksinkertaistettuihin tilanteisiin. Asianomaiset laitokset eivät voi niiden perusteella jättää arvioimatta kutakin yksittäistä tapausta sen omien erityispiirteiden ja olosuhteiden mukaisesti.

Esimerkeillä pyritään kiinnittämään huomiota sellaisiin erityispiirteisiin, jotka saattavat olla yhteisiä monille tapauksille, vaikkakin useimpiin tosielämän tapauksiin sisältyy useampia kuin vain yksi erityispiirre, ja osoittamaan, miten näitä erityispiirteitä olisi punnittava asuinpaikkaa määritettäessä. Esimerkeissä ei kuitenkaan arvioida tai päätellä, minkä maan lainsäädäntöä sovelletaan tietyssä tilanteessa tai mikä maa olisi vastuussa etuuksien myöntämisestä.

Niissä tuodaan esiin syitä, jotka saattavat johtaa tietynlaiseen ratkaisuun käytävissä olevien tietojen perusteella, mutta ne eivät estä sitä, että kaikkien tosiseikkojen ja olosuhteiden yleisarvioinnissa saatetaan päätyä eri tulokseen tapauksen täydentävien tai eri näkökohtien perusteella. On tärkeää huomata, että esimerkeissä kuvataan tilannetta tietyllä hetkellä ja että asuinpaikan arviointi saattaa olla erilainen, jos tilanne jatkuu pidempään tai jos olosuhteet muutoin muuttuvat ajan myötä.

4.1. Rajatyöntekijät

A on Belgian kansalainen, joka asuu vaimonsa ja kahden lapsensa kanssa Belgiassa. Hän työskentelee Ranskassa, josta hän on vuokrannut asunnon. Hän palaa yleensä joka viikonloppu perheensä luo.

Arviointi

A viettää suurimman osan ajastaan Ranskassa. Hänellä on siellä myös vakituinen työpaikka ja hän harjoittaa siellä tavanomaisesti taloudellista toimintaa. Toisaalta hänen asumis- ja perhetilanteensa osoittavat selvästi, että hänen toimintansa keskuspaikka on edelleen Belgiassa. Hänellä on tiiviit siteet perheeseensä ja perheensä kotiin, jonne hän palaa säännöllisesti viikonloppuisin. Tämä osoittaa, että A:lla on tarkoitus oleskella Ranskassa vain tilapäisesti ja vain niin pitkään, kuin se on välttämätöntä hänen työnsä kannalta.

Päätelmä

Koska A aikoo oleskella Ranskassa vain tilapäisesti ja koska hänellä on koko ajan tiivis yhteys perheeseensä Belgiassa, hänen toimintansa keskuspaikka ja sen vuoksi hänen vakituinen asuinpaikkansa on edelleen Belgia. A on tyyppillinen asetuksen (EY) N:o 883/2004 1 artiklan f alakohdassa tarkoitettu rajatyöntekijä.⁵⁶

⁵⁶ Asia 76/76 *Di Paolo*, Kok. 1977, 315, 17–20 kohta.



4.2. Kausityöntekijät

B on puolalainen opiskelija, joka työskentelee hotellin tarjoilijana itävaltalaisessa hiihtokeskuksessa joulusta huhtikuuhun. Tänä aikana hän nukkuu pienessä huoneessa hotellissa, jossa hän on töissä. Töiden loputtua hän haluaa palata Puolaan vanhempiensa kotiin.

Arviointi

Toisin kuin edellisessä esimerkissä, B ei palaa säännöllisesti kotimaahansa kausityönsä aikana. Hänen asumistilanteensa Itävallassa kuitenkin osoittaa selvästi, että hänellä ei ole tarkoitusta asua siellä pysyvästi. B on Itävallassa ainoastaan työnsä vuoksi. Hänellä ei ole vakituista pysyvää työpaikkaa vaan vain määräaikainen työsopimus. Myös hänen tarkoituksensa palata kotimaahan työn päätyttyä, mitä tukevat asumis- ja työoloihin liittyvät tosiseikat, osoittaa että hänen vakituinen asuinpaikkansa on aina pysynyt Puolassa.

Päätelmä

Useimpien kausityöntekijöiden tavoin B on vain tilapäisesti työskentelymaassa, minkä vuoksi hänen asuinpaikkansa säilyy alkuperämaassa kausityön ajan.

4.3. Lähetetyt työntekijät (A)

C asuu perheensä kanssa Ranskassa. Hänen työnantajansa on lähettänyt hänet kahdeksi vuodeksi Belgiaan. Hän palaa lomien aikana Ranskaan tapaamaan perhettään. Ranskan ja Belgian välisen verosopimuksen mukaisesti hän maksaa tuloveroa vain ensimmäiseltä kuudelta kuukaudelta Ranskaan ja sen jälkeen Belgiaan. Komennustyön loputtua Belgiassa hänellä on tarkoitus palata perheensä luo Ranskaan.

Arviointi

Työntekijän lähettäminen toiseen valtioon on ajallisesti rajoitettua ja sen vuoksi perusluonteeltaan tilapäistä. Myös se, että C:n perhe asuu edelleen Ranskassa komennusjakson ajan, osoittaa, että hänen vakituinen asuinpaikkansa säilyy alkuperämaassa komennusjakson ajan.

Tähän ei vaikuta se, että verosopimusten mukaan yleensä verot maksetaan alkuperämaahan vain komennustyön ensimmäisten kuuden kuukauden ajalta, minkä jälkeen ne maksetaan työskentelymaahan.

Päätelmä

C:n asuinpaikka on edelleen hänen alkuperämaansa (Ranska) myös komennusjakson ajan.

4.4. Lähetetyt työntekijät (B)

D asuu perheensä kanssa Ranskassa. Hänen työnantajansa on lähettänyt hänet kahdeksi vuodeksi Belgiaan. Hän vuokraa Ranskassa olevan talonsa toiselle perheelle ja muuttaa oman perheensä kanssa uuteen työpaikkaansa Belgiaan.

Arviointi



Toisin kuin edellisessä esimerkissä, D muuttaa perheensä kanssa uuteen työskentelymaahan komennusjakson ajaksi. Koska hän on vuokrannut Ranskassa olevan talonsa toiselle perheelle, hän ei palaa sinne säännöllisesti.

Päätelmä

D:n perhe- ja työllisyystilanne molemmat osoittava, että hän on tosiasiallisesti muuttanut toimintansa keskuspaikan Belgiaan, jossa hänen asuinpaikkansa näin ollen on komennusjakson ajan.

4.5. Opiskelijat (A)

E on opiskelija. Hänen vanhempansa asuvat Belgiassa, mutta hän itse opiskelee Pariisissa, josta on vuokrannut pienen asunnon. E:n vanhemmat maksavat opinnot. E palaa vanhempiensa luo joka viikonloppu.

Arviointi

E:n opinnoissa on kyse muun kuin ansiotoiminnan harjoittamisesta, joka on yksi asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklan 1 kohdassa luetelluista tekijöistä. Toisaalta opintojen rahoittamisesta vastaavat vanhemmat, joista hän on edelleen riippuvainen. Opiskelijoiden tapauksessa heidän tulonlähteensä on asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklan 1 kohdan mukaisesti erityisperuste, joka on otettava huomioon.

Päätelmä

Koska D palaa säännöllisesti vanhempiensa luo joka viikonloppu ja vanhemmat, jotka myös rahoittavat hänen opintonsa, elättävät häntä, tämä on vankka osoitus siitä, että D:n vakituinen asuinpaikka on edelleen Belgia, jossa hänen vanhempansa elävät.

4.6. Opiskelijat (B)

F on opiskelija. Hänen vanhempansa asuvat Belgiassa, mutta hän itse opiskelee Ranskassa, josta hän on vuokrannut pienen asunnon. Hänelle on myönnetty ranskalainen stipendi, joka kattaa kaikki hänen kulunsa. Hän viettää useimmat viikonloput Ranskassa ystäviensä kanssa.

Arviointi

Tässä tilanteessa useimmat asetuksen (EY) N:o 987/2009 11 artiklan 1 kohdassa luettelut tekijät (muu kuin ansiotoiminnan harjoittaminen, tulojen lähde, asumistilanne) puoltavat sitä olettamusta, että F on muuttanut toimintansa keskuspaikan Ranskaan.

Päätelmä

Koska F ansaitsee elantonsa Ranskassa ja asuu siellä itsenäisesti, hänen asuinpaikkansa voidaan katsoa olevan siellä.

4.7. Eläkkeensaajat (A)

G on saksalainen eläkkeensaaja. Hän omistaa Saksassa talon, jossa on puutarha. Hän viettää vaimonsa kanssa useimmat lomansa Espanjassa. Eläkkeelle jäätyään he ostavat pienen huoneiston espanjalaisesta lomakohteesta, jossa he ovat viettäneet useimmat



lomansa. Nyt he asuvat puolet vuodesta huoneistossaan Espanjassa ja puolet vuodesta talossaan Saksassa.

Arviointi

Tällaisessa tilanteessa ei saada selvää vastausta Saksassa tai Espanjassa asumisen keston tai jatkuvuuden tai perhetilanteen perusteella. Voitaisiin olettaa, että G vaihtaa asuinpaikkaansa kuuden kuukauden välein, mutta tällaista olettamusta, jossa on kaksi vaihtuvaa asuinpaikkaa vuoden aikana, olisi vältettävä.

Se, että G ja hänen vaimonsa omistavat talon Saksassa mutta vain pienen huoneiston Espanjassa, että he ovat Saksan kansalaisia ja ovat olleet työelämänsä ajan enimmäkseen Saksassa ja että he saavat (vain) saksalaista eläkettä, puoltaa olettamusta, että heillä on tiiviimmät siteet – eli henkilökohtaisen, sosiaalisen ja taloudellisen elämän keskus – edelleen Saksaan niinäkin kausina, jotka he viettävät Espanjassa.

Päätelmä

G:n ja hänen vaimonsa asuinpaikka on edelleen Saksa silloinkin, kun he asuvat Espanjassa.

4.8. Eläkkeensaajat (B)

Yhdistyneen kuningaskunnan kansalainen H päättää muuttaa Portugaliin vaimonsa kanssa jäätyään eläkkeelle. Hän ostaa talon Portugalista mutta pitää myös Yhdistyneessä kuningaskunnassa olevan talonsa, jossa asuu nyt hänen tyttärensä perheineen. He eivät kuitenkaan pidä uutta taloaan Portugalissa ”asuinpaikkanaan” ja olettavat, että heidän asuinpaikkansa on edelleen Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

Arviointi

Toisin kuin edeltävässä tapauksessa, H ja hänen vaimonsa viettävät suurimman osan ajastaan Portugalissa. He omistavat edelleen talon Yhdistyneessä kuningaskunnassa, mutta siinä asuu nyt heidän lapsensa perheineen. Heillä on edelleen joitakin kulttuurillisia ja taloudellisia siteitä Yhdistyneeseen kuningaskuntaan, jossa he ovat kasvaneet ja viettäneet suurimman osan työelämänsä ja josta he saavat eläkkeensä, mutta etusijalla on se, että he ovat tosiasiallisesti ja täysin muuttaneet kotinsa Portugaliin.

Päätelmä

H:n ja hänen vaimonsa itse ilmoittamasta tarkoituksesta huolimatta on katsottava, että heidän asuinpaikkansa on Portugali.

4.9. Ei-aktiivit, erittäin liikkuvat henkilöt (A)

I on naimaton ja työtön. Työtä etsiessään hän lähtee perheensä kodista ja muuttaa toiseen jäsenvaltioon, jossa hänellä ei ole rekisteröityä osoitetta eikä vakituista työpaikkaa. Hän yöpyy ystävänsä asunnossa ja yrittää ansaita elantonsa katusoittajana.

Arviointi

I:llä ei ole tiiviitä sosiaalisia tai taloudellisia siteitä jäsenvaltioon, jossa hän nyt asuu. Hänellä ei ole siellä myöskään pysyvää kotia tai asuntoa. Sen vuoksi voidaan olettaa,



että hänen kotipaikkansa on edelleen siellä, missä hänen perheensä – joka on pysyvin tekijä hänen tilanteessaan – asuu.

Päätelmä

I:n asuinpaikka säilyy alkuperäjäsenvaltiossa sen ajan, kun hän oleskelee toisessa jäsenvaltiossa.

4.10. Ei aktiivit, erittäin liikkuvat henkilöt (B)

J on naimaton ja työtön. Työtä etsiessään hän päättää asuntonsa vuokrasopimuksen alkuperäjäsenvaltiossaan ja muuttaa toiseen jäsenvaltioon ja ottaa kaikki henkilökohtaiset tavaransa mukaan. Hän ei säilytä osoitetta alkuperämaassaan ja ilmoittaa, ettei hänellä ole tarkoituksena palata.

Arviointi

J:llä ei ole tiiviitä sosiaalisia tai taloudellisia siteitä jäsenvaltioon, jossa hän nyt asuu. Hänellä ei ole siellä myöskään pysyvää kotia tai asuntoa. Hän on kuitenkin katkaissut kaikki siteensä myös alkuperämaahansa, eikä hänellä ole sielläkään vakituista asuinpaikkaa. Hänen ilmoituksensa tarkoituksestaan saa näin ollen tukea tosiseikoista.

Päätelmä

Vaikka J saattaa pitää nykyistä oleskeluaan ystävänsä asunnossa vain tilapäisenä ratkaisuna, sitä on pidettävä hänen vakituksena kotipaikkanaan asetuksen (EY) N:o 883/2004 1 artiklan j alakohdan mukaisesti, koska hän ei ole säilyttänyt mitään yhteyttä tai tiiviitä siteitä mihinkään muuhun paikkaan, eikä hänen kotipaikkansa sen vuoksi voida katsoa olevan muualla.



IV osa: Siirtymäsäännökset

1. Onko käytössä erityisjärjestelyjä, kun sovellettava lainsäädäntö on määritetty asetuksen (ETY) N:o 1408/71 nojalla tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 nojalla ennen 28. kesäkuuta 2012?

Asetuksen (EY) N:o 883/2004 87 artiklan 8 kohdassa ja 87 a artiklassa säädetään, että jos uuden asetuksen voimaantullessa henkilön osalta noudatetaan jonkin muun kuin asetuksen (ETY) N:o 1408/71 nojalla tai ennen 28. kesäkuuta 2012 sovelletun asetuksen (EY) N:o 883/2004 nojalla määritetyn jäsenvaltion lainsäädäntöä, aikaisemman päätöksen soveltamista jatketaan edellyttäen, että asianomaisen henkilön tilanne ei ole muuttunut.

Ensimmäinen vaatimus 87 artiklan 8 kohdan ja 87 a artiklan soveltamiseksi asetuksen (EY) N:o 883/2004 tai asetuksen (EU) N:o 465/2012 voimaan tultua on se, että henkilö kuuluu jonkin muun kuin asetuksen (ETY) N:o 1408/71⁵⁷ II osaston mukaisesti tai ennen 28. kesäkuuta 2012 asetuksen (EY) N:o 883/2004 II osaston mukaisesti määritetyn jäsenvaltion lainsäädännön piiriin.

Toinen 87 artiklan 8 kohdassa ja 87 a artiklassa asetettu vaatimus on se, ettei asianomaisen henkilön tilanne ole muuttunut.

Tämän säännöksen tarkoituksena on välttää monet sovellettavaa lainsäädäntöä koskevat muutokset uuden asetuksen noudattamiseen siirryttäessä sekä mahdollistaa asianomaiselle henkilölle ”pehmeä lasku” sovellettavan lainsäädännön osalta, mikäli asetuksen (ETY) N:o 1408/71 nojalla sovellettavan lainsäädännön (toimivaltainen jäsenvaltio) tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 aiemman muotoilun nojalla ja asetuksen (EY) N:o 883/2004 muutettujen sääntöjen nojalla sovellettavan lainsäädännön välillä on ristiriita.

Hallintotoimikunnassa käyty keskustelu osoitti, että on laadittava yksinkertaisia sääntöjä ja että kaikkien nimettyjen laitosten on sovellettava niitä yhtenäisesti siten, että käytettyjen perusteiden voidaan katsoa olevan reiluja, toimivia ja selkeitä.

Asetuksen (ETY) N:o 1408/71 nojalla toimivaltaisen jäsenvaltion nimetyn laitoksen on myönnettävä kyseiselle henkilölle todistus, josta ilmenee, että henkilö kuuluu kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön piiriin (asetuksen (ETY) N:o 574/72⁵⁸ 12 artiklan a kohta). Asetuksen (EY) N:o 883/2004 nojalla toimivaltaisen jäsenvaltion nimetyn laitoksen on myös ilmoitettava asiasta kyseiselle henkilölle ja toimitettava pyydettyessä todistus sovellettavasta lainsäädännöstä (asetuksen (EY) N:o 987/2009 16 artiklan 5 kohta ja 19 artiklan 2 kohta). Koska asetuksen (ETY) N:o 1408/71 tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 nojalla viimeksi määritetty toimivaltainen jäsenvaltio, joka on myöntänyt todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä, voi parhaiten

⁵⁷ Hallintotoimikunta päätti, että asetuksen (EY) N:o 883/2004 87 artiklan 8 kohtaa sovelletaan myös Rein-joen laivureihin, joihin sovellettava lainsäädäntö oli aiemmin määritetty asetuksen (ETY) N:o 1408/71 7 artiklan 2 kohdan nojalla.

⁵⁸ Neuvoston asetus (ETY) N:o 574/72, annettu 21. maaliskuuta 1972, sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin ja heidän perheenjäseniinsä annetun asetuksen (ETY) N:o 1408/71 täytäntöönpanomenettelystä (EYVL L 74, 27.3.1972, s. 1).



tarkistaa, onko asianomaisen henkilön tilanne muuttunut asetuksen (EY) N:o 883/2004 tai sen myöhempien muutosten voimaantulon jälkeen, **on päätetty, että**

- jos tarpeen, asetuksen (ETY) N:o 1408/71 tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 nojalla viimeksi määritetty toimivaltainen jäsenvaltio, joka on myöntänyt todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä (lomake E101, esitettävä asiakirja A1), arvioi, onko asianomaisen henkilön tilanne muuttunut, ja myöntää uuden todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä, mikäli tilanne ei ole muuttunut (esitettävä asiakirja A1).

Tilanteen muuttumisella tarkoitetaan asianomaisen henkilön tai hänen työnantajansa tosiasiallista tilannetta, joka on ollut ratkaiseva, kun on viimeksi määritetty sovellettava lainsäädäntö asetuksen (ETY) N:o 1408/71 nojalla tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 II osaston aiemman sanamuodon nojalla. **Sen vuoksi:**

- Asetuksen (EY) N:o 883/2004 87 artiklan 8 kohdan ja 87 a artiklan mukainen ”aiemman tilanteen” muutos tarkoittaa sitä, että asetuksen (EY) N:o 883/2004 tai sen myöhempien muutosten voimaantulon jälkeen tosiasiallinen tilanne, joka on merkityksellinen määrittäessä sovellettavaa lainsäädäntöä asetuksen (ETY) N:o 1408/71 II osaston tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 aiempien sääntöjen mukaan, on muuttunut. Tämän muutoksen vuoksi asianomaisen henkilön osalta sovelletaan jonkin muun kuin viimeksi asetuksen (ETY) N:o 1408/71 II osaston tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaan määritetyn jäsenvaltion lainsäädäntöä.
- Tässä noudatetaan sääntöä, jonka mukaan aiemman tilanteen muuttumisena pidetään aina uutta työsuhdetta, jolloin työnantaja vaihtuu, työsuhteen päättymistä tai asuinpaikan muuttumista raja-alueiden yli. Näkemuserojen osalta asianomaisten laitosten on pyrittävä löytämään ratkaisu yhdessä.
- Sovellettavaa lainsäädäntöä koskevan todistuksen (lomake E101, esitettävä asiakirja A1) voimassaolon päättymistä ei pidetä ”aiemman tilanteen” muuttumisena.
- Jos henkilö haluaa, että häneen sovelletaan jonkin muun kuin muutetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 nojalla määritettävän jäsenvaltion lainsäädäntöä, hänen tulee tehdä asiasta hakemus kyseisen asetuksen 87 artiklan 8 kohdan tai 87 a artiklan mukaisesti kyseisen jäsenvaltion nimetyille laitokselle tai asuinjäsenvaltion nimetyille laitokselle, jos hän harjoittaa toimintaa kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa.

Esimerkki 1:

Henkilö harjoittaa toimintaa 1.1.2010 alkaen työntekijänä vain yhdelle työnantajalle Ranskassa, jossa hän asuu, ja Espanjassa, jossa työnantajan rekisteröity kotipaikka sijaitsee. Toiminnasta harjoitetaan Ranskassa vain 15 prosenttia. Ranska on toimivaltainen jäsenvaltio asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan nojalla, mutta ei asetuksen (EY) N:o 883/2004 13 artiklan 1 kohdan a alakohdan nojalla. Tämä tarkoittaa sitä, että 87 artiklan 8 kohtaa ei sovelleta, ja henkilö kuuluu edelleen Ranskan lainsäädännön piiriin asetuksen (EY) N:o



883/2004 voimaantulon jälkeen, ellei hän tee hakemusta Espanjan lainsäädännön soveltamisesta asetuksen (EY) N:o 883/2004 87 artiklan 8 kohdan mukaisesti.

Esimerkki 2:

Lentäjä asuu Saksassa ja on ollut vuodesta 2009 työntekijänä lentoyhtiössä, jonka rekisteröity kotipaikka on Irlannissa. Hänen kotiasemansa on Luxemburg. Asetuksen (ETY) N:o 1408/71 mukaan hän ei ole päätoimisessa ansiotyössä Saksassa, minkä vuoksi toimivaltainen jäsenvaltio on Irlanti. Hän harjoittaa kuitenkin huomattavan osan ammatillisesta toiminnastaan Saksassa asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaisesti 1. toukokuuta 2010 jälkeen. Asetuksen (EY) N:o 883/2004 87 artiklan 8 kohdan soveltamisen tuloksena lentäjään voidaan edelleen soveltaa lainsäädäntöä, joka määriteltiin viimeksi asetuksen (ETY) N:o 1408/71 II osaston nojalla (Irlanti). Asetuksen (EY) N:o 883/2004 87 a artiklan vuoksi häneen voidaan soveltaa Irlannin sosiaaliturvalainsäädäntöä 27. kesäkuuta 2022⁵⁹ asti, jos hänen tilanteensa pysyy ennallaan, vaikka hänen kotiasemansa sijaitseekin Luxemburgissa.

Asetuksia (EY) N:o 883/2004 ja 987/2009 on sovellettu Sveitsiin 1. huhtikuuta 2012 lähtien ja Islantiin, Liechtensteiniin ja Norjaan 1. kesäkuuta 2012 lähtien. Koska siirtymäkausi on suojalauseke, joka estää sovellettavan lainsäädännön muutokset sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien uusien sääntöjen siirtymäpäivänä, 87 artiklaa on sovellettava vastaavasti täyden 10 vuoden kauden ajan. Se tarkoittaa sitä, että 10 vuoden siirtymäkausi päättyy suhteessa Sveitsiin 31. maaliskuuta 2022 ja suhteessa Liechtensteiniin, Islantiin ja Norjaan 31. toukokuuta 2022.

Asetuksella (EU) N:o 465/2012 käyttöön otettuja muutoksia, esimerkiksi kotiaseman käsitteen käyttöönotto ratkaisevana tekijänä ohjaamo- ja matkustamohenkilöstön jäseniin sovellettavan lainsäädännön määrittämisessä, on sovellettu Islantiin, Liechtensteiniin ja Norjaan 2. helmikuuta 2013 lähtien.

Kolmansien maiden kansalaisten osalta asetus (EU) N:o 1231/2010 tuli voimaan 1. tammikuuta 2011, minkä seurauksena asetuksen (EY) N:o 883/2004 87 artiklan 8 kohdan mukainen siirtymäkausi päättyy 31. joulukuuta 2020 ja 87 a artiklan mukainen siirtymäkausi 27. kesäkuuta 2022.

2. Mistä alkaen sovellettava lainsäädäntö on arvioitava asetuksen (EY) N:o 883/2004 uusien sääntöjen nojalla henkilöön, joka pyytää siirtymäsäännöksen soveltamista?

Kuten edempänä on jo todettu, henkilö, johon sovellettava lainsäädäntö määritettiin asetuksen (ETY) N:o 1408/71 tai asetuksen (EY) N:o 883/2004 mukaisesti ennen 28. kesäkuuta 2012, voi pyytää, että häneen sovellettaisiin lainsäädäntöä, jota pidetään sovellettavana asetuksen (EY) N:o 883/2004 muutetun sanamuodon mukaisesti. Asetusten (ETY) N:o 1408/71 ja (EY) N:o 883/2004 välisen siirtymän osalta, jos

⁵⁹ 10 vuotta asetuksen (EU) N:o 465/2012 voimaantulopäivästä.



henkilö on tehnyt pyynnön 31. heinäkuuta 2010 mennessä, sovellettavan lainsäädännön muutos tulee voimaan 1. toukokuuta 2010 alkaen eli siitä päivämäärästä, jolloin uusia asetuksia on alettu soveltaa. Jos pyyntö on vastaanotettu myöhemmin kuin 31. heinäkuuta 2010, esimerkiksi kolme kuukautta sen jälkeen, kun uusia asetuksia oli alettu soveltaa, päätökset tulevat voimaan pyynnön tekemistä seuraavan kuukauden ensimmäisenä päivänä.

Asetuksen (EY) N:o 883/2004 ja muutosasetuksen (EU) N:o 465/2012 välisen siirtymän osalta 29. syyskuuta 2012 mennessä toimitettujen pyyntöjen katsotaan tulevan voimaan 28. kesäkuuta 2012. Pyyntö, jotka esitetään 29. syyskuuta 2012 jälkeen, tulevat voimaan niiden esittämistä seuraavan kuukauden ensimmäisenä päivänä.

