

Praktisks informatīvais materiāls

tiesību akti, kas piemērojami

Eiropas Savienībā (ES),
Eiropas Ekonomikas zonā (EEZ)
un Šveicē





Satura rādītājs

IEVADS	5
1. Kādēļ nepieciešams šis informatīvais materiāls?	5
2. Īss pārskats par noteikumiem	5
I DAĻA. DARBA ŅĒMĒJU NORĪKOŠANA	7
1. Kura sociālā nodrošinājuma sistēma piemērojama darba ņēmējiem, kuri īslaicīgi tiek norīkoti uz citu dalībvalsti?	7
2. Kā darba ņēmēju norīkošana ir definēta iepriekšajos Kopienas tiesību aktos?	7
3. Kādi kritēriji piemērojami, lai noteiktu, vai darba devējs parasti darbojas "norīkotājvalstī"?	8
4. Kas uzskatāmas par tiešām attiecībām starp norīkotāju un ņēmēju un norīkoto darba ņēmēju?	9
5. Kādi nosacījumi ir piemērojami darbiniekiem, kuri tiek pieņemti darbā vienā dalībvalstī norīkošanai uz citu?	10
6. Kādi noteikumi ir piemērojami, ja darba ņēmējs tiek norīkots darbam vairākos uzņēmumos?	12
7. Vai ir situācijas, kurās norīkošanas noteikumu piemērošana nemaz nav iespējama?	12
8. Kādi noteikumi attiecas uz pašnodarbinātajiem, kas īslaicīgi strādā citā dalībvalstī?	13
9. Kādi kritēriji ir piemērojami, lai noteiktu, vai persona ierastā kārtībā ir pašnodarbināta norīkotājvalstī?	14
10. Ko nozīmē "līdzīga" darbība?	15
11. Kādas procedūras ir jāievēro norīkošanas gadījumos?	15
12. Vienošanās par izņēmumiem no tiesību aktiem, kas regulē norīkošanu	16
13. Ja norīkošanas periods beidzies, kad persona var pieteikties citai norīkošanai?	17
14. Kādi nosacījumi ir piemērojami norīkojumiem, kas jau apstiprināti un sākti atbilstoši Regulai Nr. 1408/71? Vai šie periodi tiek pagarināti līdz Regulā Nr. 883/2004 noteiktajam 24 mēnešu periodam?	17
15. Norīkošanas perioda apturēšana vai pārtraukšana	18
16. Bīdīnājums par izmaiņām norīkošanas perioda laikā	19
17. Informēšanas kārtība un atbilstības kontrole	19



II DAĻA. DARBĪBAS VEIĶŠANA DIVĀS VAI VAIRĀK DALĪBVALSTĪS	20
1. Kura sociālā nodrošinājuma sistēma piemērojama personām, kuras parasti strādā divās vai vairāk dalībvalstīs?	20
2. Kad persona uzskatāma par tādu, kas parasti veic darbību divās vai vairāk dalībvalstīs?	23
3. Kā definē būtisku darbību?	26
4. Būtiskā darbība un starptautisko pārvadājumu jomas darba ņēmēji	28
4.a.Kā noteikt lidojumu un salona apkalpes locekļiem piemērojamus tiesību aktus pēc 2012. gada 28. jūnija?	29
5. Kādā laika posmā būtiskā darbība jāvērtē?	32
6. Kam jānotiek, mainoties pienākumu sarakstam vai darba veidam?	32
7. Kā noteikt juridisko adresi vai uzņēmējdarbības vietu?	33
8. Kādas procedūras jāievēro personai, ja tā strādā divās vai vairāk dalībvalstīs?	35
9. Kā ar pašnodarbinātām personām, kuras parasti ir pašnodarbinātas divās vai vairāk dalībvalstīs?	36
10. Kad persona ir uzskatāma par tādu, kas parasti veic pašnodarbinātas personas darbību divās vai vairāk dalībvalstīs?	36
11. Kā ir definēta pašnodarbinātā darbības būtiskā daļa?	37
12. Kādas procedūras jāievēro pašnodarbinātai personai, ja tā strādā divās vai vairāk dalībvalstīs?	37
13. Kādus kritērijus piemēro, nosakot, kur atrodas darbību interešu centrs?	37
14. Kāda ir tās personas situācija, kura ir gan nodarbināta, gan pašnodarbināta dažādās dalībvalstīs?	38
III DAĻA. DZĪVESVIETAS NOTEIKŠANA	39
1. Kuros gadījumos personas "dzīvesvietai" ir nozīme Regulas Nr. 883/2004 izpratnē?	39
2. Kā tiek definēts jēdziens "dzīvesvieta"?	39
3. Dzīvesvietas noteikšanas kritēriji	41
4. Daži tādu gadījumu piemēri, kuros varētu būt grūti noteikt dzīvesvietu	42
IV DAĻA. PĀREJAS NOTEIKUMI	47
1. Vai ir spēkā kādi īpaši noteikumi par gadījumiem, kad par piemērojamajiem tiesību aktiem jau pieņemts lēmums saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 vai Regulu Nr. 883/2004 pirms 2012. gada 28. jūnija?	47



-
2. No kura datuma attiecinā piemērojamos tiesību aktus, ja persona, uz kuru attiecas pārejas noteikumi, pieprasa novērtējumu saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 jaunajiem noteikumiem?

49



Ievads

1. Kādēļ nepieciešams šis informatīvais materiāls?

Regulas Nr. 883/2004¹ 76. pantā paredzēts, ka dalībvalstīm² savā starpā jāsazinās un jāveicina pieredzes un administratīvās paraugprakses apmaiņa, lai sekmētu Kopienas tiesību vienādu piemērošanu. Šo principu pamato efektīvas informācijas apmaiņas princips starp iestādēm, kā arī pilsoņu un darba devēju pienākums laicīgi nodrošināt precīzu informāciju.

Šis informatīvais materiāls ir nepieciešams, lai iestādēm, darba devējiem un iedzīvotājiem dažādos praktiskos un administratīvos līmeņos, kas iesaistīti konkrētu Kopienas noteikumu īstenošanā, nodrošinātu derīgu darbarīku jautājumā par to, kā noteikt, kuras dalībvalsts tiesību akti ir piemērojami konkrētajā situācijā.

2. Īss pārskats par noteikumiem

Pamatprincips ir tāds, ka personām, uz kurām attiecas regulas, ir piemērojami tikai vienas dalībvalsts tiesību akti³. Darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām parasti ir piemērojami tās dalībvalsts tiesību akti, kurā tiek veikta darbība. Šis princips ir *lex loci laboris*. Personām, kas gūst noteiktus īstermiņa ienākumus par nodarbinātību vai pašnodarbinātību, arī tiek piemēroti tās dalībvalsts tiesību akti, kurā tiek veikta darbība. Jebkurai citai personai tiek piemēroti tās dalībvalsts tiesību akti, kuras iedzīvotājs ir attiecīgā persona (*lex domicilii*).

Tomēr dažās īpašās situācijās tiek piemēroti citi kritēriji, ne faktiskās nodarbinātības vietas kritērijs. Šādas situācijas ietver darba ņēmēju norīkošanu uz citām dalībvalstīm uz pagaidu laiku, gadījumus, kad persona ir nodarbināta divās vai vairākās dalībvalstīs, un atsevišķas darba ņēmēju kategorijas, piemēram, valsts civildienesta ierēdņus.

Ir ļoti svarīgi noteikt “dzīvesvietu” gadījumā, ja persona nestrādā vai strādā divās vai vairākās dalībvalstīs.

Noteikumi, ar ko saskaņā tiek noteikts, kuras dalībvalsts tiesību akti ir piemērojami, ir izklāstīti Regulas Nr. 883/2004 11.–16. pantā, bet saistītie īstenošanas noteikumi ir sniegti Regulas Nr. 987/2009⁴ 14.–21. pantā (turpmāk tekstā — “regulas”). Šos noteikumus ir interpretējusi arī Administratīvā komisija sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinācijai (turpmāk tekstā — “Administratīvā komisija”) lēmumā Nr. A2⁵.

¹ EP un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu, OV L 166, 30.4.2004., 1. lpp., labojums OV L 200, 7.6.2004., 1. lpp., ar jaunākajiem grozījumiem, kas izdarīti ar Regulu (ES) Nr. 465/2012, OV L 149, 8.6.2012., 4. lpp. (turpmāk tekstā — “Regula Nr. 883/2004” un “Regula Nr. 465/2012”).

² Turpmāk tekstā termins “dalībvalsts” attiecas arī uz EEZ EBTA valstīm un Šveici.

³ Regulas Nr. 883/2004 11. panta 1. punkts.

⁴ EP un Padomes 2009. gada 16. septembra Regula (EK) Nr. 987/2009, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004, OV L 284, 30.10.2009., 1. lpp., kurā jaunākie grozījumi izdarīti ar Regulu (ES) Nr. 465/2012, OV L 149, 8.6.2012., 4. lpp. (turpmāk tekstā — “Regula Nr. 987/2009”).

⁵ 2009. gada 12. jūnija Lēmums Nr. A2 par to, kā interpretēt Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 883/2004 12. pantu par tiesību aktiem, ko piemēro darbā ārpus kompetentās valsts uz laiku norīkotiem darba ņēmējiem un personām, kuras veic darbību pašnodarbinātas personas statusā, OV C 106, 24.4.2010., 5. lpp. (turpmāk tekstā — “Administratīvās komisijas Lēmums Nr. A2”).



Informatīvais materiāls ir iedalīts četrās daļās:

- I daļā skatīta darba ņēmēju norīkošana;
- II daļā skatīta darbības veikšana divās vai vairākās dalībvalstīs;
- III daļā skatīta dzīvesvietas noteikšana;
- IV daļā skatīti pārejas noteikumi.



I daļa. Darba ņēmēju norīkošana

1. Kura sociālā nodrošinājuma sistēma piemērojama darba ņēmējiem, kuri islaicīgi tiek norīkoti uz citu dalībvalsti?

Dažkārt darba devējs no vienas dalībvalsts (turpmāk tekstā — “norīkotājvalsts”) vēlēties nosūtīt darba ņēmēju darba veikšanai citā dalībvalstī (turpmāk tekstā — “nodarbinātības valsts”)⁶. Šādus darba ņēmējus dēvē par *norīkotajiem darba ņēmējiem*.

Atbilstoši Kopienas noteikumiem darba ņēmējiem, kuri pārvietojas Eiropas Savienības teritorijā, piemēro vienu sociālā nodrošinājuma tiesību aktu kopumu⁷. Kā to nosaka regulas, sociālā nodrošinājuma sistēma, kas piemērojama tiem, kuri darba ņemšanas nolūkā no vienas dalībvalsts pārceļas uz citu, būtībā ir ar tās dalībvalsts tiesību aktiem izveidotā sistēma, kurā darba ņēmējs strādās.

Lai darba ņēmējiem un pakalpojumu sniedzējiem nodrošinātu pēc iespējas lielāku pārvietošanās brīvību un izvairītos no nevajadzīgiem un dārgiem administratīvajiem un citiem sarežģījumiem, kas varētu neatbilst darba ņēmēju, uzņēmumu un pārvaldes iestāžu interesēm, Kopienā spēkā esošie noteikumi iepriekš minētajā pamatprincipā pieļauj atsevišķus izņēmumus.

Galvenais izņēmums ir prasība saglabāt darba ņēmēja piesaisti tās dalībvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmai, kurā parasti darbojas uzņēmums, kas algo darba ņēmēju (norīkotājvalstī), ja uzņēmums uz ierobežotu laiku (maksimums 24 mēnešiem) nosūta attiecīgo darba ņēmēju uz citu dalībvalsti (nodarbinātības valsti) un ja joprojām ir piemērojami atsevišķi noteikumi, kas turpmāk aplūkoti plašāk.

Šīs situācijas, kas atbrīvo no apdrošināšanas iemaksu veikšanas nodarbinātības valstī un kas plašāk zināmas kā **darba ņēmēju norīkošana**, ir noteiktas Regulas Nr. 883/2004 12. pantā.

Noteikumi, kas attiecināmi gan uz darba ņēmējiem, gan uz pašnodarbinātajiem, ir aplūkoti turpmāk.

2. Kā darba ņēmēju norīkošana ir definēta konkrētajos Kopienas tiesību aktos?

Atbilstoši iepriekš minētajiem regulas noteikumiem uz personu, kas strādā kā darba ņēmējs dalībvalsts teritorijā tā darba devēja labā, **kurš parasti veic savas darbības šajā valstī**, un ko šis darba devējs nosūta uz citu dalībvalsti darba veikšanai **šā darba devēja labā**, joprojām attiecas norīkotājvalsts tiesību akti ar nosacījumu, ka:

- paredzētais nodarbinātības periods nepārsniedz 24 mēnešus;
- viņš(-a) netiek nosūtīts(-a) citas norīkotas personas aizvietošanai.

⁶ “Nodarbinātības valsts” ir valsts, uz kuru persona dodas, lai veiktu darbību kā darba ņēmējs (vai pašnodarbinātais), kā tas noteikts Regulas Nr. 883/2004 1. panta a) un b) punktā.

⁷ Regulas Nr. 883/2004 11. panta 1. punkts.



Norīkošanas nosacījumi ir paredzēti tiem darba devējiem (un darba ņēmējiem), kuriem ir nepieciešamība īslaicīgi norīkot darba ņēmējus darba veikšanai citā valstī. Tāpēc tie nav izmantojami ilgstošai uzņēmumu darbinieku norīkošanai vai līgumu slēgšanai, atkārtoti norīkojot dažādus darbiniekus vienos un tajos pašos amatos un vienā un tajā pašā nolūkā.

Tādēļ papildus tam, ka norīkošana pēc būtības ir īslaicīga un nav paredzēta cita darba ņēmēja aizvietošanai, ir vairāki svarīgi punkti, kas jāmin par šo īpašo noteikumu.

Pirmkārt, darba devējam **parasti jādarbojas** norīkotājvalstī. Turklāt noteikums, ka darba ņēmējs “veic darbību darba devēja labā”, nozīmē to, ka visā norīkošanas periodā starp darba devēju, kurš veicis norīkošanu, un darba ņēmēju, kurš ticis norīkots, ir jāpastāv **tiešām attiecībām**.

3. Kādi kritēriji piemērojami, lai noteiktu, vai darba devējs parasti darbojas “norīkotājvalstī”?

Frāze “kurš parasti darbojas šajā valstī” nozīmē, ka uzņēmums parasti veic **būtisku darbību** tajā dalībvalstī, kurā tas dibināts. Ja uzņēmuma darbība tiek ierobežota līdz iekšējai vadībai, nevar uzskatīt, ka uzņēmums parasti veic savu darbību šajā dalībvalstī. Nosakot, vai uzņēmums veic būtisku darbību, ir jāņem vērā visi kritēriji, kas raksturo attiecīgā uzņēmuma īstenoto darbību. Kritēriji jāpiemēro katra uzņēmuma konkrētajām iezīmēm un veiktās darbības faktiskajam veidam.

To, vai uzņēmums veic būtisku darbību nosūtītājvalstī, var pārbaudīt ar vairākiem objektīviem faktoriem, no kuriem svarīgākie minēti turpmāk. **Jāpiebilst, ka šis nav pilnīgs saraksts, jo kritēriji jāpielāgo katram konkrētajam gadījumam atsevišķi un jāņem vērā uzņēmuma darbības veids valstī, kurā tas dibināts. Tāpat varētu būt jāņem vērā arī citi kritēriji, kas piemēroti uzņēmuma konkrētajām iezīmēm un uzņēmuma darbības faktiskajam veidam valstī, kurā tas dibināts:**

- vieta, kurā atrodas norīkotājuzņēmuma juridiskā adrese un tā pārvalde;
- norīkotājuzņēmuma pārvaldes darbinieku skaits norīkotājvalstī un nodarbinātības valstī — ja norīkotājvalstī atrodas tikai pārvaldes darbinieki, uzņēmumam *per se* nav piemērojami noteikumi, kas regulē norīkošanas kārtību;
- norīkotā darba ņēmēja nodarbinātības vieta;
- vieta, kurā tiek slēgta lielākā daļa līgumu ar klientiem;
- tiesību akti, kas piemērojami līgumiem, kurus norīkotājuzņēmums noslēdzis ar klientiem un darba ņēmējiem;
- norīkotājvalstī un nodarbinātības valstī izpildīto līgumu skaits;
- norīkotājuzņēmuma apgrozījums norīkotājvalstī un nodarbinātības valstī attiecīgajā standarta periodā (piemēram, apgrozījums norīkotājvalstī aptuveni 25 % apmērā no kopējā apgrozījuma varētu būt pietiekams rādītājs, taču



gadījumos, kad apgrozījums ir mazāks par 25 %, būtu nepieciešama rūpīgāka pārbaude)⁸;

- tas, cik ilgs laiks pagājis kopš uzņēmuma dibināšanas norīkotājvalstī.

Izvērtējot būtisko darbību norīkotājvalstī, iestādēm arī jāpārbauda, vai darba devējs, kurš pieprasa norīkošanu, ir iesaistīto darba ņēmēju patiesais darba devējs. Tas varētu būt īpaši svarīgi situācijās, kad darba devējs izmanto gan pastāvīgos, gan aģentūras darbiniekus.

Piemērs

Uzņēmums A no dalībvalsts X ir saņēmis krāsošanas darba pasūtījumu dalībvalstī Y. Paredzams, ka darba veikšanai būs nepieciešami divi mēneši. Papildus septiņiem pastāvīgajiem darbiniekiem uzņēmumam A ir nepieciešami trīs pagaidu darbinieki no pagaidu darba aģentūras B, kuri jānosūta uz dalībvalsti Y. Šie pagaidu darbinieki jau ir strādājuši uzņēmumā A. Uzņēmums A lūdz darba aģentūrai B norīkot šos trīs pagaidu darbiniekus uz dalībvalsti Y kopā ar septiņiem uzņēmuma darbiniekiem.

Ja ir izpildīti visi pārējie norīkošanas noteikumi, aģentūras pagaidu darbiniekiem, tāpat kā pastāvīgajiem darbiniekiem, piemēro dalībvalsts X tiesību aktus. Pagaidu darba aģentūra B, protams, ir pagaidu darbinieku darba devējs.

4. Kas uzskatāmas par tiešām attiecībām starp norīkotājuuzņēmumu un norīkoto darba ņēmēju?

No noteikumu interpretācijas, Kopienas judikatūras un ikdienas prakses izriet vairāki principi, kas nosaka, kad starp norīkotājuuzņēmumu un norīkoto darbinieku pastāv **tiešas attiecības**. Tie ietver šādus principus:

- atbildība par pieņemšanu darbā;
- jābūt skaidri saprotamam tam, ka līgums bija un joprojām ir piemērojams visā norīkošanas periodā pusēm, kuras iesaistītas tā sagatavošanā, un ka tas sagatavots pēc sarunām, kuru rezultātā darbinieks pieņemts darbā;
- tikai “norīkotājuuzņēmumam” jābūt tiesīgam lauzt darba līgumu (atlaižot);
- “norīkotājuuzņēmumam” jāsauglabā pilnvaras noteikt norīkotā darba ņēmēja darba “būtību”, proti, nevis sīki noteikt veicamā darba un tā izpildes veidu, bet gan vispārīgi noteikt šā darba galaproduktu vai galveno sniedzamo pakalpojumu;
- par saistībām, kas attiecas uz darba ņēmēja atlīdzību, atbild uzņēmums, kurš noslēdzis darba līgumu. Tas neierobežo jebkādas iespējamās vienošanās starp darba devēju norīkotājvalstī un uzņēmumu nodarbinātības valstī par veidu, kādā faktiski tiek maksāts darba ņēmējam;
- norīkotājuuzņēmums ir pilnvarots noteikt darba ņēmējam disciplinārsodu.

Daži piemēri

⁸ Galvenokārt apgrozījumu novērtē, balstoties uz uzņēmuma publicētajiem pārskatiem par iepriekšējiem 12 mēnešiem. Taču jaunizveidota uzņēmuma gadījumā pareizāk būtu apgrozījumu aprēķināt, sākot no uzņēmējdarbības sākuma (vai īsākā laika periodā, ja tas labāk raksturo uzņēmuma darbību).



- a) Uzņēmums A, kas atrodas dalībvalstī A, uz noteiktu laiku nosūta darbinieku darbam ārvalstīs, lai viņš veiktu darba pienākumus uzņēmumā B, kas atrodas dalībvalstī B. Darbiniekam ir līgums ar uzņēmumu A, un viņš(-a) ir tiesīgs(-a) pieprasīt atlīdzību tikai no šā uzņēmuma.

Risinājums: uzņēmums A ir norīkotā darbinieka darba devējs, jo darbinieks prasa atlīdzību tikai uzņēmumam A. Tas tā ir pat tad, ja uzņēmums B pilnībā vai daļēji atlīdzina samaksu uzņēmumam A, atskaitot to kā darbības izmaksas no dalībvalsts B nodokļu summas.

- b) Uzņēmums A, kas atrodas dalībvalstī A, uz noteiktu laiku nosūta darbinieku darbam ārvalstīs, lai viņš veiktu darba pienākumus uzņēmumā B, kas atrodas dalībvalstī B. Darbinieks saglabā darba līgumu ar uzņēmumu A. Viņa attiecīgās prasības pēc atlīdzības arī tiek adresētas uzņēmumam A. Tomēr darbinieks noslēdz papildu darba līgumu ar uzņēmumu B un no uzņēmuma B saņem arī atlīdzību.

Risinājums a): nodarbinātības periodā dalībvalstī B darba ņēmējam ir divi darba devēji. Ja darbinieks strādā tikai dalībvalstī B, viņam piemēro dalībvalstī B spēkā esošos tiesību aktus, kā tas noteikts Regulas Nr. 883/2004 11. panta 3. punkta a) apakšpunktā. Tas nozīmē, ka uzņēmuma A maksātā atlīdzība tiek ņemta vērā, nosakot sociālās apdrošināšanas iemaksas, kas jāmaksā dalībvalstī B.

Risinājums b): ja periodiski darba ņēmējs strādā arī dalībvalstī A, lai noteiktu, vai jāpiemēro dalībvalstī A vai dalībvalstī B spēkā esošie tiesību akti, ir jāņem vērā Regulas Nr. 883/2004 13. panta 1. punkta nosacījumi.

- c) Uzņēmums A, kas atrodas dalībvalstī A, uz noteiktu laiku nosūta darbinieci darbam ārvalstīs, lai viņa veiktu darba pienākumus uzņēmumā B, kas atrodas dalībvalstī B. Darba līgums ar uzņēmumu A tiek pārtraukts uz darba ņēmējas darbības laiku dalībvalstī B. Darba ņēmēja par savu darbības periodu dalībvalstī B noslēdz līgumu ar uzņēmumu B un pieprasa atlīdzību no šā uzņēmuma. **Risinājums:** šis nav norīkošanas gadījums, jo atliktās darba attiecības darba tiesību aktu izpratnē nav pietiekamas saistības, lai garantētu turpmāku norīkotājvalsts tiesību aktu piemērošanu. Atbilstoši Regulas Nr. 883/2004 11. panta 3. punkta a) apakšpunktam darba ņēmēja ir pakļauta dalībvalstī B spēkā esošajiem tiesību aktiem.

Ja principā tiek piemēroti dalībvalsts B sociālā nodrošinājuma tiesību akti, abos gadījumos (2. un 3. piemērs) ir iespējams vienoties par izņēmumu atbilstoši Regulas Nr. 883/2004 16. pantam, ņemot vērā to, ka nodarbinātība dalībvalstī B ir pagaidu nodarbinātība, un ar noteikumu, ka šāds izņēmums ir darba ņēmēja interesēs un ka par to tiek iesniegts pieteikums. Lai noslēgtu šādu vienošanos, ir nepieciešams abu iesaistīto dalībvalstu apstiprinājums.

5. Kādi nosacījumi ir piemērojami darbiniekiem, kuri tiek pieņemti darbā vienā dalībvalstī norīkošanai uz citu?



Noteikumi par darbinieku norīkošanu ir attiecināmi arī uz personām, kuras pieņemtas darbā norīkošanai uz citām dalībvalstīm. Tomēr regulās noteikta prasība, ka uz citu dalībvalsti norīkotajai personai jābūt piesaistītai darba devēja dibināšanas dalībvalsts sociālās apdrošināšanas sistēmai tieši pirms viņa(-as) darba sākuma⁹. Par šai prasībai atbilstošu var uzskatīt vismaz **viena mēneša** periodu, bet īsāku periodu gadījumos jāizvērtē katrs gadījums atsevišķi, ņemot vērā visus iesaistītos faktoros¹⁰. Šai prasībai atbilst nodarbinātība pie jebkura darba devēja norīkotājvalstī. Attiecīgajai personai šajā periodā nav obligāti jābūt strādājušai pie tā darba devēja, kas pieprasa šīs personas norīkošanu. Šai prasībai atbilst arī studenti un pensionāri, un personas, kas ir apdrošinātas dzīvesvietas dēļ un kas piesaistītas norīkotājvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmai.

Šādiem darbiniekiem ir piemērojami visi tie standarta nosacījumi, kas vispārīgi tiek piemēroti norīkotajiem darbiniekiem.

Daži piemēri, kas skaidro to, ko nozīmē piesaiste sociālā nodrošinājuma sistēmai “tieši pirms” darba sākuma konkrētās situācijās:

- a) 1. jūnijā dalībvalstī A reģistrētais darba devējs A līdžās citiem norīko darbiniekus X, Y un Z darbam dalībvalstī B uz 10 mēnešiem darba devēja A labā;
- b) darbinieks X sācis strādāt pie darba devēja A 1. jūnijā. Tieši pirms darba sākuma viņš dzīvojis dalībvalstī A un viņam tikuši piemēroti dalībvalsts A tiesību akti, jo viņš apmeklējis mācības universitātē;
- c) darba ņēmēja Y arī sākusi strādāt pie darba devēja A 1. jūnijā. Tieši pirms darba sākuma viņa dzīvojusi dalībvalstī A. Viņa bijusi pārrobežu darba ņēmēja, tāpēc viņai tikuši piemēroti dalībvalsts C tiesību akti;
- d) darbinieks Z, kurš arī sācis strādāt pie darba devēja A 1. jūnijā, strādājis dalībvalstī A kopš 1. maija. Šā darba dēļ viņam tikuši piemēroti dalībvalsts A tiesību akti. Tomēr tieši pirms 1. maija darbiniekam Z atbilstoši darba attiecībām 10 gadus tika piemēroti dalībvalsts B tiesību akti.

Risinājums: viena no prasībām, kas jāizpilda, lai varētu turpināt piemērot norīkotājvalsts tiesību aktus, ir tāda, ka norīkotājvalsts sociālā nodrošinājuma tiesību aktiem ir jābūt bijuši piemērotiem darba ņēmējam tieši pirms viņa(-as) norīkošanas. Taču nav nepieciešams, lai tieši pirms norīkošanas darbinieks būtu strādājis norīkotājuzņēmumā. Darbiniekiem X un Z tikuši piemēroti dalībvalsts A tiesību akti tieši pirms 1. jūnija, un tādējādi šajā nozīmē tiek izpildīta norīkotājvalsts tiesību aktu turpmākas piemērošanas prasība. Savukārt darbiniecei Y tieši pirms 1. jūnija tikuši piemēroti dalībvalsts C tiesību akti. Tā kā viņai netika piemēroti norīkotājvalsts tiesību akti tieši pirms norīkošanas, viņai principā būs piemērojami dalībvalsts B — valsts, kurā viņa faktiski strādā, — tiesību akti.

⁹ Regulas Nr. 987/2009 14. panta 1. punkts.

¹⁰ Administratīvās komisijas Lēmums Nr. A2.



6. Kādi noteikumi ir piemērojami, ja darba ņēmējs tiek norīkots darbam vairākos uzņēmumos?

Tas, ka norīkots darbinieks dažādos periodos vai vienā un tajā pašā periodā ir nodarbināts vairākos uzņēmumos vienā un tajā pašā nodarbinātības dalībvalstī, nenozīmē, ka netiek piemēroti noteikumi par norīkošanu. Šajā gadījumā būtiskais un izšķirīgais nosacījums ir tāds, ka darba uzdevumi ir jāturpina veikt norīkotājuzņēmuma labā. Tādēļ vienmēr jāpārbauda, vai visā norīkošanas periodā starp norīkoto darbinieku un norīkotājuzņēmumu ir un tiek uzturētas tiešas attiecības.

Ja persona tiek bez pārtraukuma secīgi norīkota uz dažādām dalībvalstīm, katrā atsevišķā gadījumā personu norīko no jauna 12. panta 1. punkta izpratnē. Norīkošanas nosacījumi nav piemērojami gadījumos, ja persona ierastā kārtībā vienlaicīgi ir darba ņēmēja dažādās dalībvalstīs. Šāda kārtība būtu jāizskata atbilstoši pamatregulas 13. panta noteikumiem.

7. Vai ir situācijas, kurās norīkošanas noteikumu piemērošana nemaz nav iespējama?

Ir iespējamās vairākas situācijas, kurās Kopienas noteikumi *a priori* izslēdz norīkošanas noteikumu piemērošanu.

Proti, ja:

- uzņēmums, kurā darba ņēmējs norīkots, norīko viņu darbam citā uzņēmumā dalībvalstī, kurā tas atrodas;
- uzņēmums, kurā darba ņēmējs tiek norīkots, norīko viņu darbam uzņēmumā, kas atrodas citā dalībvalstī;
- darba ņēmējs tiek pieņemts darbā dalībvalstī, lai uzņēmums, kas izvietots otrā dalībvalstī, viņu varētu nosūtīt uz trešā dalībvalstī esošu uzņēmumu, iepriekš neizpildot prasību par iepriekšēju piesaisti nosūtītājvalsts sociālā nodrošinājuma sistēmai;
- darba ņēmēju vienā dalībvalstī pieņem darbā uzņēmums, kas atrodas otrā dalībvalstī, darba uzdevumu veikšanai pirmajā dalībvalstī;
- darba ņēmējs tiek norīkots citas norīkotas personas aizvietošanai;
- darba ņēmējs noslēdzis darba līgumu ar uzņēmumu, kurā viņš(-a) norīkots(-a).

Šādos gadījumos iemesli, kuru dēļ norīkošanu noteikti nevar piemērot, ir skaidri: dažās situācijās izveidoto attiecību sarežģītība, kā arī tas, ka nevar garantēt **tiešu attiecību** esību starp darba ņēmēju un norīkotājuzņēmumu, ir pilnīgā pretrunā mērķim izvairīties no administratīviem sarežģījumiem un esošās apdrošināšanas vēstures sadrumstalošanas, kas ir noteikumu par norīkošanu *raison d'être*. Tāpat ir jānovērš norīkošanas noteikumu nelikumīga izmantošana.

Izņēmuma gadījumos varētu būt iespējams aizvietot personu, kura jau tikusi norīkota, ar nosacījumu, ka netiek pārsniegts atļautais norīkojuma ilgums. Piemērs šādai situācijai būtu, ja darba ņēmējs, kurš ticis norīkots darbā uz 20 mēnešiem, smagi saslimtu pēc 10 mēnešu nodarbinātības perioda un būtu jāaizvieto. Šajā situācijā būtu



pieņemami uz norunātā perioda atlikušajiem 10 mēnešiem ļaut citai personai aizvietot iepriekš norīkoto darba ņēmēju.

Aizliegums aizvietot norīkotu personu ar citu norīkotu personu jāapsver ne vien no norīkotājvalsts skatpunkta, bet arī no saņēmējas valsts skatpunkta. Norīkoto darbinieku saņēmējā dalībvalstī A nevar nekavējoties aizstāt ar norīkotu darbinieku no tā paša uzņēmuma, kas atrodas norīkotājdalībvalstī B, ne ar norīkotu darbinieku no cita dalībvalstī B esoša uzņēmuma, ne ar norīkotu darbinieku no dalībvalstī C reģistrēta uzņēmuma.

Norīkotājdalībvalsts kompetentajai iestādei, izvērtējot norīkošanas nosacījumus, var šķist, ka tie ir izpildīti. Tomēr, ja iepriekš saņēmējuzņēmumā dalībvalstī A darbību veicis norīkots darba ņēmējs no norīkotājdalībvalsts B, šo darba ņēmēju nevar nekavējoties aizvietot ar jaunu norīkotu darba ņēmēju ne no vienas dalībvalsts. Nav svarīgi, no kura norīkotājuzņēmuma vai dalībvalsts jaunais norīkotais darba ņēmējs ierodas — vienu norīkotu darba ņēmēju nevar nekavējoties aizvietot ar citu norīkotu darba ņēmēju.

Piemērs (beztermiņa pamatlīgums)

X ir nodarbinātības aģentūra, kura specializējas miesnieku atlasē darbam gaļas izciršanas uzņēmumos dalībvalstī A. Aģentūra X slēdz līgumu ar kautuvi Y dalībvalstī B: X nosūta darbiniekus veikt šajā valstī gaļas izciršanu. Atalgojums (no kautuves Y darba devējam X) par šo pakalpojumu tiek maksāts atkarībā no tā, cik gaļas tonnu tiek izcirsts. Dažādu norīkoto darbinieku darbs ne vienmēr ir vienāds, bet principā katru norīkoto darba ņēmēju varētu iecelt jebkurā amatā gaļas izciršanas procesā. Parasti norīkojuma termiņš ir 10 mēneši katram darbiniekam. Starp darba devēju X un kautuvi Y noslēgtais līgums ir pamatlīgums, kurš ļauj Y pieprasīt norīkotos miesniekus turpmākajiem periodiem (piemēram, katru gadu), bet šim pamatlīgumam nav laika ierobežojuma. Turklāt ir arī darba devējs Z, kas reģistrēts dalībvalstī C un sūta savus darbiniekus strādāt kautuvē Y. Pēc kāda laika pārbaudē atklājas, ka gaļas izciršanas uzdevumus kautuvē Y gadiem bez pārtraukuma veikuši tikai darba devēju X un Z norīkotie darbinieki.

Šis ir neatļautas viena norīkota darba ņēmēja aizvietošanas ar citu norīkotu darba ņēmēju piemērs. Iestādei, kas ir izsniegusi portatīvo dokumentu A1, tas jāanulē un no datuma, kad norīkotājvalsts kompetentā iestāde saņēmusi paziņojumu un pierādījumus par situāciju nodarbinātības valstī, uz darba ņēmēju jāattiecina nodarbinātības valsts tiesību akti. Krāpniecisku situāciju gadījumā anulēšanu var veikt arī ar atpakaļejošu datumu.

Ja norīkotu darba ņēmēju nekavējoties aizvieto ar citu norīkotu darba ņēmēju, tad jaunajam norīkotajam darba ņēmējam jau no darbības sākuma ir piemērojami tās valsts sociālā nodrošinājuma tiesību akti, kurā viņš/viņa strādā, jo Regulas Nr. 883/2004 12. pantā minētais izņēmums uz šo darba ņēmēju vairs neattiecas.

8. Kādi noteikumi attiecas uz pašnodarbinātajiem, kas īslaicīgi strādā citā dalībvalstī?



Reizēm persona, kura ierastā kārtībā ir pašnodarbināta vienā dalībvalstī (“norīkotājvalsts”), pagaidu darba veikšanai vēlas doties uz citu dalībvalsti (“nodarbinātības valsts”).

Tāpat kā gadījumā ar norīkotajiem darba ņēmējiem, varētu rasties administratīvi sarežģījumi un neskaidrības, ja pašnodarbinātajai personai, kura īslaicīgi strādā citā dalībvalstī, tiktu piemēroti nodarbinātības valsts tiesību akti. Turklāt pašnodarbinātā persona varētu zaudēt atvieglojumu.

Tāpēc regulas pašnodarbinātām personām, kas uz noteiktu laiku veic darbu citā dalībvalstī, paredz īpašu noteikumu, kas ir līdzīgs, taču nav identisks noteikumam par norīkotajiem darba ņēmējiem.

Šis noteikums paredz, ka personai, kura **ierastā kārtībā norīkotājvalstī strādā kā pašnodarbināta persona** un kura veic **līdzīgu** darbību nodarbinātības dalībvalstī, arī turpmāk tiek piemēroti norīkotājvalsts tiesību akti ar nosacījumu, ka šā darba plānotais periods nepārsniedz 24 mēnešus¹¹.

9. Kādi kritēriji ir piemērojami, lai noteiktu, vai persona ierastā kārtībā ir pašnodarbināta norīkotājvalstī?

Regula paredz, ka persona, “kas (..) parasti veic darbību pašnodarbinātas personas statusā”, ir persona, kura parasti veic būtisku darbību dalībvalstī, kurā šī persona reģistrēta. Tas jo īpaši attiecināms uz personām:

- kuras ir veikušas darbību pašnodarbinātas personas statusā kādu laiku pirms došanās uz citu dalībvalsti, un
- kuru darbība atbilst visām šādai darbībai piemērojamajām prasībām dalībvalstī, kurā persona ir reģistrēta un turpina uzturēt līdzekļus, kas nepieciešami, lai šī persona pēc atgriešanās varētu veikt savu darbību.

Nosakot, vai persona ierastā kārtībā ir pašnodarbināta norīkotājvalstī, ir svarīgi pārbaudīt atbilstību iepriekš minētajiem kritērijiem. Šādā pārbaudē varētu arī novērtēt, vai persona(-ai):

- norīkotājvalstī ir birojs;
- maksā nodokļus norīkotājvalstij;
- norīkotājvalstī saglabā PVN maksātāja numuru;
- ir reģistrēta norīkotājvalsts tirdzniecības kamerā vai profesionālās organizācijās;
- ir profesionālās darbības sertifikāts norīkotājvalstī.

Regulas paredz, ka pašnodarbinātajai personai, kas vēlas piemērot noteikumus par norīkošanu, pirms norīkošanas datuma “jau ir jābūt veikušai šo darbību kādu laiku”. Šajā nolūkā par atbilstošu termiņu, kas apmierina prasību, ir uzskatāmi divi mēneši, bet īsāka perioda gadījumā ir nepieciešams izvērtēt katru konkrēto gadījumu¹².

¹¹ Regulas Nr. 883/2004 12. panta 2. punkts.

¹² Administratīvās komisijas Lēmums Nr. A2.



10. Ko nozīmē “līdzīga” darbība?

Nosakot, vai persona dodas uz citu dalībvalsti, lai tajā veiktu norīkotājvalstī veiktajai darbībai “līdzīgu” darbību, ir jāņem vērā darbības faktiskā būtība. Nav svarīgi, kā šī darbība tiek kategorizēta nodarbinātības valstī, t. i., vai tā tiek uzskatīta par nodarbinātību vai pašnodarbinātību.

Lai noteiktu, vai darbs ir “līdzīgs”, darbs, kuru persona plānojusti veikt, ir jāizvērtē iepriekš — pirms došanās prom no norīkotājvalsts. Pašnodarbinātajai personai jāspēj šo līdzību pierādīt, piemēram, uzrādot ar veicamo darbu saistītus līgumus.

Vispārīgi pašnodarbinātība vienas nozares ietvaros būtu uzskatāma par līdzīgu darbību. Tomēr jāatzīst, ka pat vienā nozarē veiktais darbs var būt ļoti atšķirīgs un ne vienmēr ir iespējams piemērot šo vispārīgo noteikumu.

Piemēri

- a) Persona A, kura ierastā kārtībā strādā par pašnodarbinātu namdari valstī X, pārceļas uz valsti Y, kurā tā strādā par pašnodarbinātu miesnieku. Nevar uzskatīt, ka šī persona veic “līdzīgu darbību”, jo tās nodarbinātība valstī Y nekādi nelīdzinās valstī X veiktajai darbībai.

B vada būvniecības uzņēmumu valstī X un pieņem pasūtījumus par cauruļvadu un elektroinstalāciju sistēmu ierīkošanu. B ir parakstījis līgumu ar valsti Y par darbu veikšanu, kas ietver elektroinstalāciju sistēmu ierīkošanu un pamatu labošanu.

- b) B var savā labā izmantot 12. panta 2. punkta noteikumu, jo viņš ir iecerējis doties uz valsti Y, lai veiktu līdzīgu darbību, kas ietilpst tajā pašā darbības nozarē (būvniecība).
- c) C veic darbību kā pašnodarbinātais valstī X, kas ietver transporta pakalpojumu nodrošināšanu. C uz laiku dodas uz valsti Y, lai izpildītu līgumu par elektroinstalāciju sistēmu uzstādīšanu un pamatu labošanu. Tā kā valstī Y veiktā darbība atšķiras no valstī X veiktās darbības (dažādas nozares: X — transports, Y — būvniecība), C nevar savās interesēs izmantot pamatregulas 12. panta 2. punkta noteikumus.
- d) D ir pašnodarbināts krimināllietu advokāts valstī X. Viņš paraksta līgumu par uzdevuma veikšanu valstī Y, kas saistīts ar liela uzņēmuma konsultēšanu korporatīvajā vadīšanā. Kaut arī joma, kurā viņš strādā, atšķiras, viņš joprojām darbojas juridiskajā sektorā un var savās interesēs izmantot norīkošanas noteikumus.

11. Kādas procedūras ir jāievēro norīkošanas gadījumos?

Uzņēmumam, kurš nosūta darba ņēmēju uz citu dalībvalsti, vai pašnodarbinātas personas gadījumā — pašai personai ir jāsažinās ar norīkotājvalsts kompetento iestādi, un, kad vien tas iespējams, tas jāveic pirms norīkošanas.



Norīkotājvalsts kompetentā iestāde nekavējoties sniedz nodarbinātības valstij informāciju par piemērojamajiem tiesību aktiem. Norīkotājvalsts kompetentajai iestādei jāinformē arī attiecīgā persona un — darba ņēmēja gadījumā — viņa(-as) darba devējs par nosacījumiem, kuri jāievēro, lai viņiem varētu turpināt piemērot šīs valsts tiesību aktus, un iespējamajām pārbaudēm norīkošanas periodā, lai pārliecinātos par nosacījumu izpildi.

Ja darba ņēmēju vai pašnodarbināto personu paredzēts norīkot uz citu dalībvalsti, šai personai vai tās darba devējam tiek izsniegts kompetentās iestādes A1 apliecinājums (agrāk — E 101 sertifikāts). Šis apliecinājums apstiprina to, ka darba ņēmējam līdz konkrētam datumam ir piemērojams īpašais noteikums par norīkotiem darba ņēmējiem. Tāpat, ja nepieciešams, tajā būtu jānorāda, ar kādiem nosacījumiem saskaņā darba ņēmējs atbilst īpašajiem norīkoto darba ņēmēju noteikumiem.

12. Vienošanās par izņēmumiem no tiesību aktiem, kas regulē norīkošanu

Regulas paredz, ka norīkošanas periods nedrīkst pārsniegt 24 mēnešus.

Taču Regulas Nr. 883/2004 16. pants paredz, ka divu vai vairāku dalībvalstu kompetentās iestādes vienojoties var paredzēt izņēmumus noteikumos, kas regulē tiesību aktu piemērošanu, un tie ietver iepriekš skaidrotos *īpašos noteikumus, kas regulē norīkošanu*. Lai īstenotu 16. pantā minētās vienošanās, ir nepieciešams abu iesaistīto dalībvalstu apstiprinājums, un šie izņēmumi ir paredzami tikai atsevišķas personas vai personu kategorijas interesēs. Tādēļ, kaut arī, dalībvalstīm vienojoties, var rasties administratīvi ieguvumi, šādas vienošanās nevar slēgt tikai šajā nolūkā. Jebkuros apsvērumos galvenā uzmanība jāpievērš iesaistītās personas vai personu interesēm.

Piemēram, ja ir zināms, ka darba ņēmēja paredzētais norīkošanas periods pārsniegs 24 mēnešus, norīkotājvalstij un nodarbinātības valstij(-īm) jānoslēdz 16. pantā minētā vienošanās, lai darba ņēmējam joprojām varētu piemērot norīkotājvalsts tiesību aktus. Regulas 16. pantā noteiktās vienošanās ir izmantojamas arī, lai atļautu norīkot ar atpakaļejošu datumu, ja tas ir attiecīgā darba ņēmēja interesēs, piemēram, ja ir tikuši piemēroti nepareizās dalībvalsts tiesību akti. Tomēr šādu norīkošanu ar atpakaļejošu datumu var izmantot tikai izņēmuma gadījumos.

Ja paredzams (vai kļūst skaidrs pēc tam, kad norīkošanas periods jau sācies), ka darbības veikšanai būs nepieciešami vairāk nekā 24 mēneši, darba devējs vai attiecīgā persona laicīgi iesniedz pieprasījumu tās dalībvalsts kompetentajai iestādei, kuras tiesību aktus persona vēlas sev piemērot. Šāds pieprasījums, ja iespējams, jānosūta iepriekš. Ja pieprasījums pagarināt norīkošanas periodu ilgāk par 24 mēnešiem netiek iesniegts vai ja pēc pieprasījuma iesniegšanas iesaistītās valstis nepanāk 16. pantā minēto vienošanos pagarināt norīkotājvalsts tiesību aktu piemērošanu, uzreiz pēc norīkošanas perioda beigām personai tiek piemēroti tās dalībvalsts tiesību akti, kurā tā faktiski strādā.



13. Ja norīkošanas periods beidzies, kad persona var pieteikties citai norīkošanai?

Pēc tam, kad ir beidzies darba ņēmēja norīkošanas periods, vismaz divus mēnešus pēc iepriekšējā norīkošanas perioda beigu datuma nav atļauta tā paša darba ņēmēja norīkošana, norīkošana, kuru veic tas pats uzņēmums, kā arī norīkošana tajā pašā dalībvalstī. Īpašos apstākļos ir iespējama atkāpe no šā principa¹³.

Taču, ja norīkotais darba ņēmējs nav spējis paveikt darba uzdevumu neparedzētu apstākļu dēļ, viņš(-a) vai viņa(-as) darba devējs var pieprasīt sākotnējā norīkošanas perioda pagarināšanu līdz šāda darba pabeigšanai (kopā līdz 24 mēnešiem), un šādā gadījumā netiek piemērots nepieciešamais 2 mēnešu pārtraukums. Šāds pieprasījums ir jāiesniedz un jāpamato pirms sākotnējā norīkošanas perioda beigām.

Piemēri

- a) Darba ņēmējs A no dalībvalsts A tiek norīkots uz dalībvalsti B 12 mēnešu periodam. Šajā periodā viņš smagi saslimst un trīs mēnešus nevar veikt darbu un pabeigt plānoto uzdevumu dalībvalstī B. Tā kā A nav spējis pabeigt darbu neparedzētu apstākļu dēļ, viņš vai viņa darba devējs var pieprasīt pagarināt sākotnējo norīkošanas periodu par 3 mēnešiem, kas sāktos tūlīt pēc sākotnējo 12 mēnešu perioda beigām.
- b) Darba ņēmējs B tiek norīkots no dalībvalsts A uz dalībvalsti B uz 24 mēnešiem, lai tur veiktu būvniecības darbus. Šajā periodā kļūst skaidrs, ka projekta problēmu dēļ darbu nevarēs pabeigt līdz 24 mēnešu perioda beigām. Lai gan darba ņēmējs B nav spējīgs pabeigt darba uzdevumu neparedzētu apstākļu dēļ, sākotnējā norīkošanas perioda pagarinājumu tūlīt pēc 24 mēnešu perioda beigām norīkotājvalsts piešķirt nevar. Šo pagarinājumu var piešķirt tikai tad, ja iesaistītās iestādes noslēdz 16. pantā minēto vienošanos (skatīt 12. punktu). Ja šāda vienošanās netiek panākta, norīkojums beidzas pēc 24 mēnešiem.

14. Kādi nosacījumi ir piemērojami norīkojumiem, kas jau apstiprināti un sākti atbilstoši Regulai Nr. 1408/71¹⁴? Vai šie periodi tiek pagarināti līdz Regulā Nr. 883/2004 noteiktajam 24 mēnešu periodam?

Regula Nr. 883/2004 skaidri neparedz noteikumus par atbilstoši vecajai un jaunajai regulai īstenoto norīkošanas periodu apvienošanu. Tomēr likumdevēja skaidrs nolūks ir bijis pagarināt maksimālo iespējamo norīkošanas periodu līdz 24 mēnešiem.

Tādēļ, kā to nosaka jaunās regulas, tiklīdz darba ņēmējs ir beidzis pildīt kopējo 24 mēnešu norīkošanas periodu, nevar atkārtoti norīkot to pašu darba ņēmēju,

¹³ Skatīt arī Administratīvās komisijas Lēmumu Nr. A2.

¹⁴ Padomes 1971. gada 14. jūnija Regula (EEK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm, kas pārvietojas Kopienā, OV L 149, 5.7.1971., 2. lpp. (turpmāk tekstā — "Regula Nr. 1408/71").



norīkošanu nevar veikt tie paši uzņēmumi un norīkošana nevar notikt uz to pašu dalībvalsti (izņemot 16. panta noteiktās vienošanās gadījumā)¹⁵.

Turpmākajos piemēros ir noteikts kā jārikojas attiecībā uz periodiem, kas pabeigti saskaņā ar abām regulām.

- a) Norīkošanas E 101 veidlapa, kas izdota no 1.5.2009. līdz 30.4.2010. → nepārtraukts norīkojums atbilstoši Regulai Nr. 883/2004 ir iespējams līdz 30.4.2011.
- b) Norīkošanas E 101 veidlapa, kas izdota no 1.3.2010. līdz 28.2.2011. → nepārtraukts norīkojums atbilstoši Regulai Nr. 883/2004 ir iespējams līdz 28.2.2012.
- c) Norīkošanas E 101 veidlapa, kas izdota no 1.5.2008. līdz 30.4.2009. + E 102 veidlapa no 1.5.2009. līdz 30.4.2010. → nepārtraukts norīkojums atbilstoši Regulai Nr. 883/2004 nav iespējams, jo maksimālais 24 mēnešu norīkojuma periods jau ir pabeigts.
- d) Norīkošanas E 101 veidlapa, kas izdota no 1.3.2009. līdz 28.2.2010 + E 102 veidlapa no 1.3.2010. līdz 28.2.2011. → papildu pagarinājums atbilstoši Regulai Nr. 883/2004 nav iespējams, jo maksimālais 24 mēnešu norīkojuma periods jau ir pabeigts.
- e) Pieprasījums norīkošanai no 1.4.2010. līdz 31.3.2012. Uz šo periodu nevar attiecināt Regulas Nr. 1408/71 noteikumus par norīkošanu, jo tas pārsniedz 12 mēnešus. Tādēļ ir nepieciešama 17. pantā paredzētā vienošanās.

15. Norīkošanas perioda apturēšana vai pārtraukšana

Darba apturēšana norīkošanas periodā neatkarīgi no apturēšanas iemesla (brīvdienas, slimība, apmācības norīkotāju uzņēmumā utt.) nevar būt par iemeslu norīkošanas perioda pagarināšanai par attiecīgo periodu. Tāpēc norīkojums beidzas precīzi noteiktā perioda beigās neatkarīgi no darbības apturēšanas gadījumu skaita un ilguma.

Tomēr atsevišķos gadījumos atkāpes no šā principa ir iespējamās atbilstoši Lēmumam Nr. A2, ja norīkošanas periods kopā nepārsniedz 24 mēnešus (skatīt 13. punktu).

Ja darbinieks slimo 1 mēnesi, norīkošanas periodu, kas sākotnēji paredzēts uz 24 mēnešiem, nevar pagarināt līdz 25 mēnešiem no norīkošanas sākuma.

Ja apturēšanas periods ir ilgāks, iesaistītās personas var izlemt, vai ievērot iepriekš noteikto norīkojuma periodu vai pārtraukt pašreizējo norīkojumu ar nolūku norīkot to pašu personu atkārtoti, ņemot vērā noteikto vismaz divu mēnešu pārtraukumu, kas minēts 13. punktā, vai arī norīkot citu personu, ja tiek izpildīti atbilstošie kritēriji.

¹⁵ Skatīt arī 2009. gada 17. decembra Lēmumu Nr. A3 par to nepārtraukto nosūtīšanas periodu summēšanu, kas pabeigti saskaņā ar Padomes Regulu (EEK) Nr. 1408/71 un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 883/2004, OV C 149, 8.6.2010., 3. lpp.



16. Brīdinājums par izmaiņām norīkošanas perioda laikā

Norīkotajam darba ņēmējam un viņa darba devējam ir jāinformē norīkotājvalsts varas iestādes par jebkādām izmaiņām norīkošanas perioda laikā, jo īpaši:

- ja norīkošana, par kuru iesniegts pieteikums, tomēr nav notikusi vai ir atcelta pirms noteiktā termiņa iestāšanās;
- ja darbība tiek pārtraukta citu iemeslu dēļ, kas neietver īslaicīgus pārtraukšanas iemeslus, piemēram, slimību, brīvdienas, mācības utt. (skatīt 13. un 15. punktu);
- ja norīkoto darba ņēmēju viņa darba devējs ir norīkojis darbam citā uzņēmumā norīkotājvalstī, jo īpaši gadījumā, ja tiek veikta uzņēmuma apvienošana vai nodošana.

Ja iespējams un pēc pieprasījuma, norīkotājvalsts kompetentajām iestādēm ir jāinformē nodarbinātības valsts varas iestādes par jebkuru no iepriekš minētajiem gadījumiem.

17. Informēšanas kārtība un atbilstības kontrole

Lai nodrošinātu norīkošanas noteikumu atbilstošu piemērošanu, tās dalībvalsts kompetentajām iestādēm, kuras tiesību akti tiek piemēroti darba ņēmējiem arī turpmāk, jānodrošina, lai gan darba devējiem, gan norīkotajiem darbiniekiem būtu pieejama attiecīgā informācija par nosacījumiem, kas piemērojami norīkošanai (piemēram, informatīvās skrejlapās, tīmekļa vietnēs), un lai viņi tiktu brīdināti par to, ka viņi var tikt pakļauti tiešai kontrolei, kuras mērķis ir pārbaudīt, vai vēl joprojām tiek ievēroti nosacījumi, ar kuriem saskaņā tika atļauta norīkošana.

Nodrošinot uzņēmumiem un darba ņēmējiem visas iespējamās garantijas, kas sniedz darba ņēmējiem brīvas pārvietošanās iespējas un pakalpojumu nodrošināšanas brīvību, norīkotājvalsts un nodarbinātības valsts kompetentās iestādes individuāli vai kopīgi uzņemas atbildību par visiem pasākumiem, kas veicami, lai pārbaudītu, vai tiek ievēroti un uzturēti norīkošanas specifiskie nosacījumi (tiešās attiecības, būtiskā darbība, līdzīgā darbība, pašnodarbinātas personas darbības turpināšanai nepieciešamo līdzekļu saglabāšana dzīvesvietas valstī utt.).

Kārtība, kādā kompetentās iestādes var iebilst pret norīkošanas pasākumu spēkā esamību vai pret atbilstošo tiesību aktu piemērošanu īpašos gadījumos, ir noteikta Administratīvās komisijas Lēmumā Nr. A1¹⁶.

¹⁶ 2009. gada 12. jūnija Lēmums Nr. A1 par dialoga un saskaņošanas procedūras izveidošanu jautājumos par dokumentu derīgumu, piemērojamo tiesību aktu noteikšanu un par Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (EK) Nr. 883/2004 paredzēto pabalstu sniegšanu, OV C 106, 24.4.2010., 1. lpp.



II daļa. Darbības veikšana divās vai vairāk dalībvalstīs¹⁷

1. Kura sociālā nodrošinājuma sistēma piemērojama personām, kuras parasti strādā divās vai vairāk dalībvalstīs¹⁸?

Uz personām, kuras parasti strādā divās vai vairāk dalībvalstīs, attiecas īpaši noteikumi. Šie noteikumi ir paredzēti Regulas Nr. 883/2004 13. pantā. Šie noteikumi, tāpat kā visi citi noteikumi piemērojamo tiesību aktu noteikšanai, ir izstrādāti, lai nodrošinātu, ka vienlaicīgi tiek piemēroti tikai vienas dalībvalsts sociālā nodrošinājuma tiesību akti.

Situācijā, kad persona parasti veic darbību nodarbinātas personas statusā, pirmkārt, tiek noskaidrots, vai **būtiska personas darbības daļa tiek veikta dzīvesvietas dalībvalstī¹⁹**:

- a) Ja atbilde ir **apstiprinoša**, 13. panta 1. punktā paredzēts, ka tiek piemēroti **dzīvesvietas dalībvalsts** tiesību akti²⁰.

Piemērs

X kungs dzīvo Spānijā. Viņa darba devējs ir reģistrēts Portugālē. X strādā divas dienas nedēļā Spānijā un trīs dienas — Portugālē. Tā kā X divas no katrām piecām dienām strādā Spānijā (40 % no darba laika), viņš tur veic “būtisku daļu” savas darbības. Piemēro Spānijas tiesību aktus.

- b) Ja atbilde ir **noliedzoša**, tad 13. panta 1. punktā paredzēts, ka uz personu, kas parasti strādā divās vai vairāk dalībvalstīs, attiecas:

(i) tās **dalībvalsts** tiesību akti, kurā atrodas tā **uzņēmuma juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta, kas viņu nodarbina**, ja personu **nodarbina viens uzņēmums vai darba devējs**.

Piemērs

Z kundzi nodarbina uzņēmums, kura juridiskā adrese ir Grieķijā. Vienu dienu viņa strādā mājās Bulgārijā, bet pārējo laiku viņa strādā Grieķijā. Tā kā viena diena nedēļā veido 20 % darbības, Z neveic “būtisku” savas darbības daļu Bulgārijā. Piemēro Grieķijas tiesību aktus;

ii) tās **dalībvalsts** tiesību aktus, kurā ir **to uzņēmumu juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta, kuru darbinieks ir šī persona**, ja šo personu nodarbina divi vai vairāki uzņēmumi, kuru juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta ir vienā un tajā pašā dalībvalstī.

¹⁷ Regulas Nr. 883/2004 13. pants.

¹⁸ Ir ieviesti specifiski noteikumi jūrniekiem, lidojumu un salona apkalpes locekļiem, kuriem Regulas Nr. 883/2004 11. panta 4. un 5. punktā ir radīta juridiska fikcija.

¹⁹ Skatīt termina “būtiska darbības daļa” definīciju 3. punktā.

²⁰ Regulas Nr. 883/2004 1. panta j) punktā dzīvesvieta definēta kā vieta, kurā persona pastāvīgi dzīvo. Dzīvesvietas noteikšanas kritēriji ir iekļauti Regulas Nr. 987/2009 11. pantā.



Piemērs

Y kungs četras dienas nedēļā strādā par pētnieku universitātē Nīderlandē. Viņš dzīvo robežas ar Beļģiju otrā pusē un regulāri brauc uz Nīderlandi trīs dienas nedēļā; ceturtajā dienā viņš strādā no mājām Beļģijā. Papildus darbam universitātē vienu dienu nedēļā viņš strādā juridiskajā birojā Nīderlandē. Y kungs strādā pie diviem darba devējiem, un to abu juridiskā adrese atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī (Nīderlandē). Tā kā Y neveic būtisku darbības daļu dzīvesvietas dalībvalstī, uz viņu attiecas tās dalībvalsts tiesību akti, kurā atrodas darba devēji. Tādējādi uz viņu attiecas Nīderlandes tiesību akti;

iii) tās dalībvalsts tiesību aktus (bet ne dzīvesvietas dalībvalsts tiesību aktus), kurā atrodas **tā uzņēmuma juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta, kas viņu nodarbina**, ja personu nodarbina divi uzņēmumi un viena uzņēmuma juridiskā adrese atrodas dzīvesvietas dalībvalstī, bet otra — citā dalībvalstī²¹.

Piemērs

X kundze ir divu uzņēmumu darbības vadītāja: viens atrodas Polijā, bet otrs — Čehijas Republikā. Viņa dzīvo Polijā netālu no Vācijas robežas. Katru nedēļu viņa pavada trīs darba dienas Vācijā, lai veiktu Polijas uzņēmuma darījumus. Čehijas uzņēmuma darījumus viņa veic vienu dienu Slovākijā un vienu dienu Čehijas Republikā.

X kundze neveic būtisku darbības daļu savā dzīvesvietas dalībvalstī (Polijā). Viņa strādā divos uzņēmumos, viens atrodas viņas dzīvesvietas dalībvalstī, un otrs atrodas ārpus viņas dzīvesvietas dalībvalsts. Šajā situācijā tiek piemēroti citas dalībvalsts (t. i., Čehijas Republikas) tiesību akti.

Šo noteikumu ievieša ar Regulu Nr. 465/2012, lai izvairītos no situācijas, ka, izvēloties mazu, bet lielāku nekā nenozīmīgu darbību pie darba devēja, kura juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta ir dzīvesvietas dalībvalstī, atkal aizmuguriski varētu tikt piemēroti dzīvesvietas dalībvalsts tiesību akti;

iv) **dzīvesvietas dalībvalsts tiesību aktus, ja personu nodarbina dažādi uzņēmumi vai dažādi darba devēji, kuru juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta atrodas dažādās dalībvalstīs ārpus dzīvesvietas dalībvalsts.**

Piemērs

Y kungs dzīvo Ungārijā. Viņam ir divi darba devēji, viens Austrijā un otrs Slovēnijā. Viņš strādā vienu dienu nedēļā Slovēnijā. Pārējās četras dienas viņš strādā Austrijā.

Pat, ja Y strādā dažādiem darba devējiem, kas reģistrēti dažādās dalībvalstīs ārpus viņa dzīvesvietas valsts (Ungārija), tiek piemēroti Ungārijas tiesību akti tāpēc, ka

²¹ Šis noteikums ir svarīgs 13. panta 1. punkta grozījums pēc Regulas (ES) Nr. 465/2012 stāšanās spēkā. Plašāku informāciju par to, kā risināt ar piemērojamo tiesību aktu pāreju saistītos jautājumus, skatīt 15. punktā.



nav iespējams noteikt vienu dalībvalsti, kurā ārpus viņa dzīvesvietas dalībvalsts atrodas viņa darba devēju “juridiskā adrese vai uzņēmējdarbība vieta”;

v) ja persona kā nodarbināta persona veic darbību divās vai vairāk dalībvalstīs, **strādājot darba devējam, kas reģistrēts ārpus Eiropas Savienības teritorijas**, un ja šī persona dzīvo dalībvalstī, neveicot tur būtisku darbību, uz viņu attiecas **dzīvesvietas dalībvalsts** tiesiskais regulējums.

Piemērs

P kundze dzīvo Beļģijā. Viņas darba devēja uzņēmums ir reģistrēts ASV. P parasti strādā pusi dienas nedēļā Itālijā un trīs dienas nedēļā Francijā. P arī strādā vienu dienu mēnesī ASV. Saskaņā ar Regulas Nr. 987/2009 14. panta 11. punktu viņas profesionālajai darbībai Itālijā un Francijā piemēro Beļģijas tiesību aktus.

Noteikumi par personām, kuras parasti strādā divās vai vairāk dalībvalstīs, pēc būtības ir līdzīgi noteikumiem, ko paredz Regulas Nr. 1408/71 14. pants, taču ietverti vienā galvenajā noteikumā. Ar šiem pārskatītajiem noteikumiem atceļ Regulas Nr. 1408/71 īpašos noteikumus par personām, kuras strādā starptautiskajā dzelzceļa, autoceļu vai iekšējo ūdensceļu nozarē, kā arī īpašos noteikumus civildienesta ierēdņiem. Ar tiem arī ievieš jēdzienu “būtiska darbības daļa”, lai noteiktu, ar kuru dalībvalsti personai ir visciešākā saikne attiecībā uz sociālā nodrošinājuma sistēmu.

Šos noteikumus piemēro lielam skaitam darba ņēmēju, tostarp pašnodarbinātām personām (skatīt 9. punktu), starptautisko kravas pārvadājumu transportlīdzekļu vadītājiem, vilcienu mašīnistiem, starptautiskiem kurjeriem, IT speciālistiem, konsultantiem un citiem speciālistiem, kas strādā divās vai vairāk dalībvalstīs.

Stājoties spēkā Regulai Nr. 465/2012, pirmkārt, piemēro nosacījumu par “būtiskas darbības daļas” veikšanu visās situācijās, kad persona strādā divās vai vairāk dalībvalstīs. Ir **viens izņēmums**, kurš izriet no noteikumu praktiskās piemērošanas. Ja tās personas dzīvesvieta, kura strādā pie viena vai vairākiem darba devējiem vai vienā vai vairākos uzņēmumos un šīs personas darba devēja(-u) vai uzņēmuma(-u) juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta atrodas vienā un tajā pašā dalībvalstī, vienmēr piemēro dzīvesvietas dalībvalsts tiesību aktus. Šādā gadījumā nav nepieciešams noteikt, vai būtiska darbības daļa tiek veikta dzīvesvietas dalībvalstī.

Saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 11. panta 2. punktu personas, kuras saņem naudas pabalstus sakarā ar savu darbību nodarbinātas vai pašnodarbinātas personas statusā vai tās rezultātā²², uzskatāmas par tādām, kas veic minēto darbību. Tāpēc persona, kas vienlaikus saņem īslaicīgus pabalstus vienā dalībvalstī un veic darbību citā dalībvalstī, uzskatāma par tādu, kas veic divas darbības divās dažādās dalībvalstīs, un tai piemēros 13. panta noteikumus. Ja pabalsts, ko izmaksā dzīvesvietas dalībvalstī, izriet no šīs personas darbības “būtiskas daļas”, uz minēto personu attiecas dzīvesvietas dalībvalsts tiesību akti.

Tomēr dalībvalstis ir vienojušās, ka uz personām, kas saņem bezdarbnieka pabalstus savā dzīvesvietas dalībvalstī un vienlaikus veic pusslodzes profesionālo vai tirdzniecisko darbību citā dalībvalstī, attiecas tikai šīs pirmās valsts tiesību akti gan

²² Piemēram, slimības pabalstus skaidrā naudā.



jautājumā par iemaksu veikšanu, gan pabalstu piešķiršanu²³, un ir ieteikušas noslēgt vienošanās par šādu risinājumu saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 16. panta 1. punktu.

Ja persona vienlaikus saņem ilglaicīgu pabalstu²⁴ vienā dalībvalstī un veic darbību citā dalībvalstī, nav uzskatāms, ka šī persona veic darbības divās vai vairāk dalībvalstīs, un piemērojamo tiesisko regulējumu nosaka saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 11. panta 3. punkta noteikumiem.

2. Kad persona uzskatāma par tādu, kas parasti veic darbību divās vai vairāk dalībvalstīs?

Regulas Nr. 987/2009 14. panta 5. punktā ir paredzēts, ka “persona, kas “parasti veic darbību nodarbinātas personas statusā divās vai vairāk dalībvalstīs”, ir persona, kas vienlaikus vai pārmaiņus divās vai vairāk dalībvalstīs vienā un tajā pašā uzņēmumā vai pie viena un tā paša darba devēja vai arī dažādos uzņēmumos un pie dažādiem darba devējiem veic vienu vai vairākas atsevišķas darbības”.

Šis noteikums tika pieņemts, lai atspoguļotu vairākas lietas, kuras jau izskatījusi ES Tiesa²⁵. Ir paredzēts aptvert visas iespējamās lietas par daudzkārtējām darbībām ar pārrobežu elementiem un nodalīt darbības, kuras parasti notiek vairāku dalībvalstu teritorijā, no ārkārtas un pagaidu darbībām.

Darbības, kas tiek veiktas vienlaicīgi, attiecas uz gadījumiem, kad papildu darbības dažādās dalībvalstīs tiek īstenotas vienlaicīgi saskaņā ar vienu un to pašu vai dažādiem darba līgumiem. Otro jeb papildu darbību var veikt apmaksāta atvaļinājuma laikā vai nedēļas nogalēs, vai, strādājot uz pusslodzi, vienā dienā ir iespējams uzņemt divas atšķirīgas darbības divu dažādu darba devēju labā. Piemēram, šis noteikums joprojām attieksies uz veikala pārdevēju vienā dalībvalstī, ja viņš vai viņa nedēļas nogalēs strādā par algotu taksometra vadītāju citā dalībvalstī. Starptautisko autokravu pārvadātāji, kas brauc cauri dažādām dalībvalstīm, lai piegādātu preces, arī ir personas, kas strādā “vienlaicīgi” divās vai vairāk dalībvalstīs. Kopumā var teikt, ka vienlaicīgas darbības ir normāls darba veida aspekts, un nav atšķirības starp darbībām vienā dalībvalstī vai citā.

Darbības, kas tiek veiktas pārmaiņus, attiecas uz situācijām, kad darbības netiek veiktas vienlaicīgi vairāku dalībvalstu teritorijā, bet sastāv no secīgiem darba uzdevumiem, kurus vienu pēc otra veic dažādās dalībvalstīs. Lai noteiktu, vai darbības tiek veiktas secīgos periodos, jāņem vērā ne tikai darbības periodu paredzamais ilgums, bet arī attiecīgās nodarbinātības veids. Nav svarīgi, cik bieži notiek šāda darbību maiņa, tomēr šīs darbības jāveic ar zināmu regularitāti. Piemēram, darbības pārmaiņus veic tāds uzņēmuma pārstāvis, kurš katru gadu apceļo dalībvalsti, lai deviņus mēnešus veicinātu uzņēmējdarbību, bet pārējos trīs mēnešus atgriežas strādāt dzīvesvietas dalībvalstī.

²³ Papildu informāciju skatīt Administratīvās komisijas 12.6.2009. lēmumā Nr. U1, OV C 106, 24.4.2010.

²⁴ Invaliditātes vai vecuma pensijas vai apgādnieka zaudējuma pabalsti, vai pensijas saistībā ar nelaimes gadījumiem darbā vai arodslimībām, vai slimības pabalsti naudā, ar kuriem sedz ārstēšanas izdevumus neierobežotā laika posmā.

²⁵ Skatīt cita starpā lietu 13/73 *Willy Hakenberg* (Judikatūras krājums 1973, 935. lpp.), lietu 8/75 *Football Club d'Andlau* (Judikatūras krājums 1975, 739. lpp.), lietu C-425/93 *Calle Grenzshop* (Judikatūras krājums 1995, I-269. lpp.).



Ja dzīvesvietas dalībvalsts tiek aicināta noteikt piemērojamus tiesību aktus, tai ir jāveic atbilstošs attiecīgo faktu novērtējums un jānodrošina tās informācijas pareizība, uz kuras pamata tiek izsniegts A1 sertifikāts²⁶.

Pirmkārt, attiecībā uz šo novērtējumu ir svarīgi noteikt, vai piemērojamo tiesību aktu noteikšanas brīdī darba periodā vairākās dalībvalstīs sekos cits citam ar zināmu regularitāti nākamo 12 kalendāro mēnešu laikā. Šā novērtējuma nolūkā īpaši liela nozīme ir darba veida aprakstam, kas minēts darba līgumā(-os).

Otrkārt, līgumā(-os) aprakstītajām darbībām jāatbilst darbībām, kuras darba ņēmējs var uzņemt. Novērtējot faktus, lai noteiktu piemērojamus tiesību aktus, vajadzības gadījumā iestāde var ņemt vērā arī:

- veidu, kā iepriekš praksē tikuši īstenoti darba līgumi starp darba devēju un attiecīgo darba ņēmēju;
- kā ir noslēgti darba līgumi (piemēram, vai tas ir “pamatlīgums”, kurā nav konkrēti noteikta patiesā dalībvalsts, kurā darba ņēmējs strādās), un
- darba devēja veiktās darbības īpašības un nosacījumus.

Ja faktiskās situācijas novērtējums atšķiras no tā, kas gūts, pamatojoties uz darba līgumiem, kompetentajai iestādei jābalstās uz konstatējumiem par personas *faktisko situāciju* un nevis uz darba līgumiem²⁷. Turklāt, ja pēc A1 sertifikāta izdošanas kompetentā iestāde uzzina, ka reālā darba situācija atšķiras no situācijas, kura aprakstīta līgumā, un tai rodas šaubas par to faktu pareizību, uz kuru pamata A1 sertifikāts tika izdots, iestādei jāpārskata tā izdošanas pamatojums un vajadzības gadījumā jā anulē sertifikāts.

1. piemērs

X kungs dzīvo Igaunijā, un viņš strādā Igaunijas būvniecības apakšuzņēmumā. Viņš strādā saskaņā ar tā saukto “pamatlīgumu” pēc pieprasījuma. Līguma nosacījumos paredzēts, ka viņu var uzaicināt strādāt Igaunijā, Latvijā, Lietuvā un Somijā. Tas, kad viņu sūtīs strādāt un uz cik ilgu laiku, ir atkarīgs no darba pieejamības un uzdevuma prasībām. Sākumā X kungs strādā divus mēnešus Latvijā. Kad uzdevums ir izpildīts, pamatlīgums tiek pārtraukts. Pēc tam, kad viņš divus mēnešus ir gaidījis jaunu uzdevumu, viņš sāk jaunu darbību Lietuvā, kuru veic 10 mēnešus saskaņā ar jaunu pamatlīgumu.

Šajā situācijā X kungs strādā vienā dalībvalstī katru reizi saskaņā ar citu līgumu. Līgumi netiek noslēgti nekavējoties cits pēc cita, un, pamatojoties uz katra atsevišķā līguma noteikumiem, nevar paredzēt, vai X kungs faktiski strādās divās vai vairāk dalībvalstīs 12 kalendāro mēnešu periodā. Lai gan pamatlīguma noteikumos tika paredzēts, ka X kungs var strādāt vienlaicīgi vai pārmaiņus dažādās dalībvalstīs, tas **neguva apstiprinājumu viņā faktiskajā darba situācijā**. Faktiskā darba situācija neliecina par regulāra darba veidu divās vai vairāk dalībvalstīs, tāpēc piemērojamo tiesību aktu noteikšanas nolūkā uzskata, ka šī persona “parasti” neveic darbības divās vai vairāk dalībvalstīs.

²⁶ Skatīt līdzīgas lietas: lietu C-202/97 *Fitzwilliam* (Judikatūras krājums 2000, I-883. lpp., 51. punkts) un lietu C-178/97 *Banks* (Judikatūras krājums 2000, I-2005. lpp., 38. punkts), un Tiesas 2012. gada 4. oktobra spriedumu lietā C-115/11 *Format* (Krājums 2012, vēl nav publicēts).

²⁷ Tiesas 2012. gada 4. oktobra spriedums lietā C-115/11 *Format* (Krājums 2012, vēl nav publicēts).



2. piemērs

Z kungs dzīvo Ungārijā, un visu gadu viņam ir divas nodarbošanās. No viena gada novembra līdz nākamā gada aprīlim viņš strādā Austrijas uzņēmumā par slēpošanas instruktoru Austrijā. Tad viņš atgriežas Ungārijā, kur viņu nolīgst lauku saimniecība novākt dārzeņus laikposmā no maija līdz oktobrim. Viņam ir divi darba līgumi, viens ar katru darba devēju.

Lai noteiktu, vai šī persona parasti veic darbības divās vai vairāk dalībvalstīs, vai vienlaicīgi strādā tikai vienā dalībvalstī, paredzamās darbības jāpieskaita darbībām nodarbinātā statusā, kas ir vairāk nekā tikai vienreizējas darbības un aptver vairāku dalībvalstu teritoriju. Tiks uzskatīts, ka persona ir strādājusi divās vai vairāk dalībvalstīs tikai tad, ja būs norādes, ka darba veids būs stabils turpmāko 12 kalendāro mēnešu laikā. Sezonālas nodarbinātības gadījumā liela nozīme ir to darbību paredzamībai, kurām jānotiek nākamās darbavietas dalībvalstī. Vai jau ir noslēgts darba līgums ar citu darba devēju citā dalībvalstī? Ja nav, vai no darba situācijas pēdējo 12 mēnešu laikā izriet, ka personas **darba veids atkārtojas** iesaistītajās dalībvalstīs? Vai pastāv pārtraukumi starp darbībām citā dalībvalstī, un vai tie pārtrauc “parastu” darba ritmu divās dalībvalstīs? Ja nav skaidru norāžu par to, ka darba veids atkārtojas, piemērojamie tiesību akti tiek noteikti saskaņā ar katru līgumu un katrai dalībvalstij atsevišķi, nevis saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 13. pantu.

Ja persona parasti veic darbu neregulāri dažādās dalībvalstīs, uz šo situāciju attiecas 13. pants, ciktāl strādāšana dažādās dalībvalstīs ir darba veidu raksturojoša daļa un intervāli starp darba periodiem nav tik gari vai tādi, kas pēc būtības maina darba veidu tā, ka uz personu vairs neattiecas jēdziens “parasti strādā divās vai vairāk dalībvalstīs”. Ir iespējams, ka, pirmo reizi nosakot piemērojamos tiesību aktus nākamajiem 12 kalendārajiem mēnešiem, darba veida nenoteiktības vai neregularitātes rezultātā var rasties secinājums, ka persona parasti neveic darbības divās vai vairāk dalībvalstīs. Tomēr, ja nākamo 12 kalendāro mēnešu laikā tiek konstatēta līdzīga darba veida atkārtošanās, tad var uzskatīt, ka persona strādā divās vai vairāk dalībvalstīs.

3. piemērs

Z kundze strādā cirka uzņēmumā, kas reģistrēts Itālijā. Viņai ir līgums ar uzņēmumu uz nenoteiktu laiku. Parasti viņa sniedz viesizrādes dalībvalstīs no janvāra līdz maijam, uzkavējoties katrā dalībvalstī aptuveni vienu mēnesi, lai gan ir grūti iepriekš paredzēt, kad un kur viņa strādās.

Laikā, kad dzīvesvietas dalībvalstij jāpieņem lēmums par piemērojamajiem tiesību aktiem, var **paredzēt**, ka Z kundze parasti veiks darbības ārzemēs saskaņā ar savu darba līgumu. Tāpēc viņas gadījumu var uzskatīt par tādu, kad darbības parasti tiek veiktas vairāk nekā vienā dalībvalstī. Piemērojamie tiesību akti tiek noteikti saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 13. pantā minētajiem noteikumiem kopā ar Regulas Nr. 987/2009 14. panta 10. punktā minētajiem noteikumiem.



Lai nošķirtu daudzkārtējas darbības un norīkošanu, izšķirīga nozīme ir darbības ilgumam un veidam vienā vai vairāk dalībvalstīs (vai tā ir pastāvīga vai vienreizēja, *ad hoc* vai pagaidu darbība).

Lai izvairītos no iespējamām manipulācijām ar noteikumiem, ar ko regulē piemērojamus tiesību aktus, **nenozīmīgas darbības** netiek ņemtas vērā, lai noteiktu piemērojamus tiesību aktus, pamatojoties uz Regulas Nr. 883/2004 13. pantu.

Nenozīmīgas darbības ir darbības, ko veic pastāvīgi, bet kas ir nebūtiskas attiecībā uz patērēto laiku un ekonomisko atdevi. Par nenozīmīgas darbības rādītāju ir ierosināts atzīt situāciju, kad darbības ilgums veido mazāk nekā 5 % darba ņēmēja parastā darba laika²⁸ un/vai mazāk nekā 5 % viņa kopējā atalgojuma. Arī darbību veids, piemēram, ja tās ir darbības ar atbalstošu nozīmi, kas nav patstāvīgas un ko veic mājās vai, lai nodrošinātu pamatdarbību, var būt rādītājs, kas liecina par nenozīmīgām darbībām. Persona, kas veic “nenozīmīgas darbības” vienā dalībvalstī un strādā arī citā dalībvalstī, nav uzskatāma par tādu, kas parasti veic darbības divās vai vairāk dalībvalstīs, un tāpēc uz to neattiecas Regulas Nr. 883/2004 13. pants Šajā gadījumā **piemērojamā tiesiskā regulējuma noteikšanas nolūkos** šī persona ir uzskatāma par tādu, kam ir darbība tikai vienā dalībvalstī. Ja minētā nenozīmīgā darbība rada piesaisti sociālā nodrošinājuma sistēmai, sociālā nodrošinājuma iemaksas ir jāiemaksā kompetentajai dalībvalstij par visiem ienākumiem no visām darbībām. Tas palīdz izvairīties no nepareizas izmantošanas, piemēram, ja personai ir jāstrādā ļoti īsu laiku citā dalībvalstī, lai netiktu piemēroti “pirmās” dalībvalsts tiesību akti. Šādos gadījumos nenozīmīgas darbības netiek ņemtas vērā, nosakot piemērojamus tiesību aktus. Nenozīmīgas darbības jānovērtē katrai dalībvalstij atsevišķi, un tās nedrīkst summēt.

Regulas Nr. 987/2009 16. pantā minētā procedūra joprojām tiek piemērota visos gadījumos, kad persona veic darbību vienā dalībvalstī un nenozīmīgu darbību citā dalībvalstī. Tas izriet no 16. panta teksta, kuru piemēro **visos gadījumos**, kad persona veic *darbību* divās vai vairāk dalībvalstīs, neatkarīgi no darba veida.

3. Kā definē būtisku darbību²⁹?

Dalībvalstī veikta “**būtiska darbības daļa**” nozīmē, ka darba ņēmēja visu darbību kvantitatīvi būtiska daļa ir veikta šajā dalībvalstī, taču tai nav obligāti jābūt lielākajai minēto darbību daļai.

Lai noteiktu, vai nodarbināta persona būtisku darbību daļu veic dalībvalstī, ņem vērā šādus indikatīvus kritērijus:

- darba laiku un/vai
- atalgojumu.

²⁸ Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem ir noteikts, ka “darba laiks” ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”. Šajā sakarā dežūras pienākumi, kurus veic darba ņēmējs, fiziski atrodoties darba devēja norādītā vietā, ir kopumā jāuzskata par darba laiku neatkarīgi no tā, ka dežūras laikā ieinteresētā persona nav faktiski veikusi nepārtrauktu profesionālo darbību.

²⁹ Regulas Nr. 987/2009 14. panta 8. punkts.



Ja, veicot vispārēju novērtējumu, noskaidrojas, ka vismaz 25 % personas darba laika ir pavadīti dzīvesvietas dalībvalstī un/vai vismaz 25 % personas atalgojuma ir nopelnīti dzīvesvietas dalībvalstī, tas ir **rādītājs**, kas apliecina — **darba ņēmēja visu darbību būtiska daļa ir veikta** attiecīgajā dalībvalstī.

Kaut arī obligāti ir jāņem vērā darba laiks un/vai atalgojums, tas nav noslēgts saraksts, un vērā var ņemt arī citus kritērijus. Izraudzītajām iestādēm ir jāņem vērā visi attiecīgie kritēriji un jāveic vispārējs novērtējums par personas situāciju, pirms tās pieņem lēmumu par piemērojamajiem tiesību aktiem.

Papildus iepriekš minētajiem kritērijiem, nosakot, kuras dalībvalsts tiesiskais regulējums jāpiemēro, ir **jāņem vērā** arī pieņēmumi par nākotnes situāciju turpmākajos 12 kalendārajos mēnešos³⁰. Tomēr arī pagātnes darbība ir drošs līdzeklis, lai prognozētu nākotnes rīcību, tāpēc, ja nav iespējams pamatot pieņemto lēmumu ar plānotā darba īpatnībām vai pienākumu sarakstu, būtu lietderīgi pārlūkot situāciju iepriekšējos 12 mēnešos un saistībā ar to novērtēt būtisko darbību. Ja uzņēmums ir tikai nesen izveidots, novērtējumu var balstīt uz atbilstošu īsāku laika posmu.

Piemērs

X kungs ir konsultants datoru jomā. Viņš strādā Beļģijā un Austrijā uzņēmumā, kas reģistrēts Beļģijā. Viņš dzīvo Austrijā, kur veic vismaz 25 % no sava darba. Tā kā viņa dzīvesvieta ir Austrija un ir ievērota prasība, ka būtiskai viņa darbības daļai jābūt veiktai Austrijā, piemēro šīs valsts tiesisko regulējumu. Skatīt iepriekš 1. punkta a) apakšpunktu. No otras puses, ja ar Austriju saistītos mazāk nekā 25 % viņa darba (vai nopelnītā atalgojuma), piemērotu tās dalībvalsts tiesību aktus, kurā atrodas uzņēmuma juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta (1. punkta b) apakšpunkta i) punkts).

P kungs ir galdnieks. Viņš strādā uzņēmumā, kura juridiskā adrese ir Francijā un no kura viņš saņem atalgojumu. Viņš dzīvo Spānijā, bet pēdējo 12 kalendāro mēnešu laikā viņš tur ir veicis tikai 15 % no savām darbībām. Domājams, viņa darba veids būs tāds pats nākamajos 12 kalendāros mēnešus. Tiek piemēroti Francijas tiesību akti. Skatīt iepriekš 1. punkta b) apakšpunkta i) punktu.

T kungu nodarbina divi pārvaldājumu uzņēmumi, kuru juridiskā adrese ir Nīderlandē. T kungs nekad nav strādājis Nīderlandē. Uzņēmumi nodrošina ar kravas automobiļu vadītājiem dažādus starptautisku pārvaldājumu uzņēmumus. T kungs nestrādā Nīderlandē vai Polijā, kur viņš dzīvo. Tā kā viņš neveic būtisku darbības daļu dzīvesvietas dalībvalstī un saņem visus ienākumus no uzņēmumiem Nīderlandē, tiek piemēroti tās dalībvalsts tiesību akti, kurā atrodas viņa darba devēja juridiskā adrese (ārpus dzīvesvietas dalībvalsts, t. i. Nīderlandē). Skatīt iepriekš 1. punkta b) apakšpunkta ii) punktu.

Z kundze ir juriste. Viņa strādā divos dažādos juridiskos uzņēmumos, viens atrodas Itālijā un otrs — Slovēnijā, kur viņa arī dzīvo. Lielākā viņas darbības daļa notiek Itālijā (40 %), un viņa neveic būtisku darbības daļu savā dzīvesvietas valstī (20 %). Arī kopējā atalgojuma summa, kuru viņa saņem no Slovēnijas, neveido 25 %. Tā kā

³⁰ Regulas Nr. 987/2009 14. panta 10. punkts.



viena viņas darba devēja juridiskā adrese atrodas ārpus dzīvesvietas dalībvalsts, tiek piemēroti Itālijas tiesību akti. Skatīt iepriekš 1. punkta b) apakšpunkta iii) punktu.

Y kundze ir advokāte. Viņa strādā Austrijā juridiskajā birojā, kura uzņēmējdarbības vieta ir Austrijā, un viņa strādā arī Slovākijā, citā juridiskajā birojā, kura uzņēmējdarbības vieta atrodas Slovākijā. Viņa dzīvo Ungārijā. Piemēro Ungārijas tiesību aktus. Skatīt iepriekš 1. punkta b) apakšpunkta iv) punktu.

4. Būtiskā darbība un starptautisko pārvadājumu jomas darba ņēmēji

Kā jau norādīts, jaunajās regulās netika pārņemti īpašie noteikumi, ko piemēroja starptautisko pārvadājumu jomas darba ņēmējiem un paredzēja Regula Nr. 1408/71. Tāpēc starptautisko pārvadājumu jomas darba ņēmējiem arī piemēro tos pašus vispārīgos noteikumus, ko personām, kuras strādā divās vai vairāk dalībvalstīs. Attiecībā uz jūrniekiem, lidojumu un salona apkalpes locekļiem pastāv izņēmums. **Vairāk informācijas par lidojumu un salona apkalpes locekļiem piemērojamajiem tiesību aktiem pēc Regulas Nr. 465/2012 stāšanās spēkā 2012. gada 28. jūnijā var atrast 4.a punktā.**

Šis informatīvā materiāla punkts ir paredzēts, lai sniegtu palīdzību starptautisko pārvadājumu nozarē piemērojamo īpašo darba noteikumu izskatīšanā. Tomēr, ja sākotnējais novērtējums nepārprotami liecina, ka darba ņēmējs ir būtiski nodarbināts savā dzīvesvietas valstī, iestādēm nav vajadzības piemērot īpašos kritērijus, kas piedāvāti turpmākajās rindkopās.

Novērtējot “būtisko darbības daļu” šai darba ņēmēju grupai, var uzskatīt, ka darba laiks ir piemērotākais kritērijs, uz kā balstīt lēmumu. Tomēr jāatzīst arī, ka darbības sadalīšana starp divām un vairāk dalībvalstīm ne vienmēr var būt vienkārša attiecībā uz darba ņēmējiem pārvadājumu nozarē, salīdzinot ar nodarbinātajiem “standarta” pārrobežu darbā. Tāpēc var būt nepieciešama darba noteikumu sīkāka pārbaude, lai noteiktu, kādus tiesību aktus piemērot gadījumos, kad ir grūti aplēst darba laiku dzīvesvietas dalībvalstī.

Dažiem pārvadājumu jomas darbiniekiem ir noteikti darba veidi, braucienu maršruti un aplēsts pārbraucienā pavadāmais laiks. Personai, kas vēlas lēmumu par piemērojamajiem tiesību aktiem, ir jāsniedz pamatoti dati (piemēram, iesniedzot pienākumu sarakstus vai ceļa kalendārus, vai citu informāciju), lai sadalītu veiktās darbības laikā, kas patērēts, strādājot dzīvesvietas valstī, un laikā, kas patērēts, strādājot citās dalībvalstīs.

Ja informācija par dzīvesvietas dalībvalstī patērēto darba laiku nav pieejama vai ja apstākļi kopumā skaidri neliecina, ka būtiska darbības daļa ir veikta dzīvesvietas dalībvalstī, var izmantot citu metodi, nevis darba laiku, lai noteiktu, vai būtiska darbības daļa ir veikta dzīvesvietas dalībvalstī. Šajā saistībā ieteikts darbību sadalīt dažādos elementos jeb atsevišķos gadījumos un spriedumu jautājumā par darbības apjomu personas dzīvesvietas valstī balstīt uz šajā valstī īstenoto elementu skaitu, vērtējot to kā procentuālu īpatsvaru no kopējā gadījumu skaita noteiktā laika posmā (kā norādīts 3. punktā, novērtējums pēc iespējas vairāk jābalsta uz darba veidu 12 mēnešu laika posmā).



Autotransporta gadījumā galveno uzmanību var veltīt kravas iekraušanai un izkraušanai un dažādajām valstīm, kurās šī darbība tiek veikta, kā to paskaidro šāds piemērs.

Piemērs

Kravas automobiļa vadītājs dzīvo Vācijā, un viņu nodarbina Nīderlandes pārvadājumu uzņēmums. Darba ņēmēja darbība galvenokārt ir saistīta ar Beļģiju, Vāciju, Nīderlandi un Austriju. Noteiktā laika posmā, piemēram, nedēļas laikā³¹, viņš piekrauj savu automobili piecas reizes un arī izkrauj to piecas reizes. Pavisam ir 10 elementi (5 iekraušanas un 5 izkraušanas reizes). Šīs nedēļas laikā viņš vienu reizi iekrauj un izkrauj kravu Vācijā, savā dzīvesvietas valstī. Tie ir 2 elementi, kas ir 20 % kopskaita, un tāpēc norāda, ka dzīvesvietas valstī netiek veikta būtiska darbības daļa. Tāpēc piemēro Nīderlandes tiesību aktus, jo Nīderlande ir dalībvalsts, kurā atrodas darba devēja juridiskā adrese.

Tā kā šajā nozarē var piemērot visdažādākos darba noteikumus, nav iespējams piedāvāt novērtējuma sistēmu, kas derētu visiem gadījumiem. Novērtējot būtisko darbības daļu, regulās jo īpaši prasīts novērtēt darba laiku un atalgojumu. Tomēr regulas paredz tos izmantot tikai kā rādītājus, veicot vispārējo novērtējumu par attiecīgās personas situāciju. Tāpēc izraudzītās iestādes, kas atbild par piemērojamo tiesību aktu noteikšanu, var izmantot citus līdzekļus, nevis tos, kas minēti regulās un šajā informatīvajā materiālā, ja tās uzskata šos līdzekļus par piemērotākiem konkrētajai situācijai, kuru iestādes izskata.

4.a. Kā noteikt lidojumu un salona apkalpes locekļiem piemērojamus tiesību aktus pēc 2012. gada 28. jūnija?

Regulā Nr. 465/2012³², kuru piemēro, sākot no 2012. gada 28. jūnija, tiek veikta atsaucē uz “mājas bāzi” kā uz vienīgo izšķirīgo kritēriju, lai noteiktu sociālā nodrošinājuma tiesību aktus, kas piemērojami lidojumu un salona apkalpes locekļiem³³. Ieviešot jēdzienu “mājas bāze”, likumdevējs Regulas Nr. 883/2004 11. panta 5. punktā radīja juridisku fikciju, lai vienkāršotu lidojumu personālam piemērojamo tiesību aktu noteikšanas procesu. Piemērojamie tiesību akti ir tieši saistīti ar “mājas bāzi”, jo tā ir personas fiziskā atrašanās vieta, ar kuru tai ir cieša saistība nodarbinātības ziņā.

³¹ Šis laika ietvars ir minēts tikai kā piemērs un izvēlēts vienkāršības labad. Nekas neliedz izvēlēties šim nolūkam 12 mēnešu periodu. Tas ir apspriests 3. punktā.

³² Eiropas Parlamenta un Padomes 2012. gada 22. maija Regula (ES) Nr. 465/2012, ar kuru groza Regulu (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un Regulu (EK) Nr. 987/2009, ar ko nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EK) Nr. 883/2004, OV L 149, 8.6.2012., 4. lpp.

³³ Mājas bāze ir saskaņā ar Regulu (EEK) Nr. 3922/91 ekspluatanta/aviokompānijas noteikta atrašanās vieta apkalpes loceklim, no kuras apkalpes locekļi parasti sāk un kurā parasti beidz summāro darba laiku vai summāro darba laiku sēriju, un kur ekspluatants parasti neatbild par attiecīgā apkalpes locekļa izmitināšanu.



Tāpēc visi jaunie līgumi ar lidojumu un salona apkalpes locekļiem, kas noslēgti pēc 2012. gada 28. jūnija, jānovērtē, par pamatu ņemot jauno 11. panta 5. punktu. Saskaņā ar Regulas Nr. 987/2009 19. panta 1. punktu, ja attiecīgajai personai ir tikai viena stabila mājas bāze, tad dalībvalsts, kurā atrodas minētā “mājas bāze”, nosaka piemērojamos tiesību aktus un izdod portatīvo dokumentu A1. Lidojumu un salona apkalpes locekļus, kuri tikuši pieņemti darbā pirms 2012. gada 28. jūnija, neietekmē jaunie noteikumi, ja situācija joprojām ir nemainīga un viņi nelūdz attiecināt uz sevi jauno noteikumu (Skatīt šā informatīvā materiāla IV. daļu).

1. piemērs

Salona apkalpes locekle tiek pieņemta darbā 2012. gada 1. septembrī. Viņas dzīvesvieta ir Beļģija, un viņa strādā no mājas bāzes Eindhovenā, Nīderlandē, aviokompānijā, kuras juridiskā adrese ir Ungārijā. Saskaņā ar jauno 11. panta 5. punktā minēto noteikumu uz viņu attiecas Nīderlandes sociālā nodrošinājuma tiesību akti. Nīderlandes kompetentajai iestādei jāinformē viņa un viņas darba devējs par pienākumiem, kuri paredzēti tiesību aktos, un jāsniedz vajadzīgā palīdzība, lai izpildītu prasītās formalitātes. Nīderlandes kompetentajai iestādei jāsniedz apliecinājums³⁴ pēc attiecīgās personas vai darba devēja pieprasījuma, ka tiek piemēroti Nīderlandes tiesību akti, un vajadzības gadījumā jānorāda, līdz kuram datumam un saskaņā ar kādiem nosacījumiem tie tiks piemēroti.

Ja lidojumu un salona apkalpes locekļiem ir divas vai vairāk mājas bāzes dažādās dalībvalstīs, dzīvesvietas dalībvalsts izraudzītā iestāde nosaka kompetento valsti, pamatojoties uz Regulas Nr. 883/2004 13. pantā ietvertajām kolīziju normām³⁵. Tas pats attiecas uz lidojumu un salona apkalpes locekļiem, kas ir pieņemti darbā īsu, secīgu uzdevumu izpildei, kuri ilgst tikai dažus mēnešus dažādās dalībvalstīs (piemēram, kuri ir pieņemti darbā, izmantojot nodarbinātības aģentūras). Ja viņi regulāri ir mainījuši mājas bāzes 12 kalendāro mēnešu laikā pirms pēdējās piemērojamo tiesību aktu noteikšanas vai ja ir iespējams, ka viņi regulāri mainīs mājas bāzes nākamo 12 kalendāro mēnešu laikā, viņu situācija ir jānovērtē, ievērojot Regulas Nr. 883/2004 13. panta 1. punktu. Šajās situācijās piemēro Regulas Nr. 987/2009 16. pantā minēto procedūru, un tas nozīmē, ka izraudzītā iestāde dzīvesvietas dalībvalstī nosaka attiecīgajai personai piemērojamos tiesību aktus.

2. piemērs

Pilots dzīvo Trīrē, Vācijā, un strādā divās dažādās aviokompānijās, kuru juridiskā adrese ir Luksemburgā un Vācijā. Aviokompānijas A noteiktā mājas bāze ir Luksemburgas lidosta, un aviokompānijai B tā ir Frankfurtes pie Mainas lidosta. Saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 11. panta 5. punktā paredzēto juridisko fikciju tiek uzskatīts, ka viņš veic profesionālo darbību divās dalībvalstīs, kurās viņam ir mājas bāzes, — Vācijā un Luksemburgā. Šajā izņēmuma gadījumā saistībā ar divām mājas

³⁴ Portatīvais dokuments A1.

³⁵ Piemērojamo tiesību aktu noteikšanas procedūra tiek aprakstīta Regulas Nr. 987/2009 16. pantā.



bāzēm piemērojami tiesību akti jānosaka dzīvesvietas dalībvalstij (Regulas Nr. 987/2009 16. pants) saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 13. pantā noteiktajām kolīziju normām. Tas nozīmē, ka dzīvesvietas dalībvalsts izraudzītā iestāde novērtē, vai būtiska pilota kopējo darbību daļa tiek veikta Vācijā. Lai to izdarītu attiecībā uz lidojumu personālu, iestāde var izmantot pacelšanos un nolaišanos skaitu un to vietas. Atkarībā no šā novērtējuma rezultāta tiks piemēroti Vācijas tiesību akti, ja būtiska kopējo darbību daļa tiek veikta Vācijā, bet, ja tas tā nav, tad tiks piemēroti Luksemburgas tiesību akti.

Mājas bāzes pagaidu maiņa, piemēram, sezonāla pieprasījuma dēļ konkrētās lidostās vai ja ekspluatants atver jaunu “mājas bāzi” citā valstī, automātiski nenoved pie attiecīgajai personai piemērojamo tiesību aktu maiņas. Īsu uzdevumu gadījumā var izmantot norīkošanas noteikumus, kuros tiek atļauts līdz 24 mēnešus ilgs pagaidu norīkojums, nemainot piemērojamos tiesību aktus, ja tiek izpildīti norīkošanas nosacījumi³⁶.

Ja konkrētā situācijā nevar izmantot norīkošanas noteikumus un notiek biežas vai regulāras mājas bāzu maiņas, tas automātiski nenoved pie biežas lidojumu un salona apkalpes locekļiem piemērojamo tiesību aktu maiņas. No Regulas Nr. 987/2009 14. panta 10. punkta izriet, ka piemērojami tiesību akti tiek novērtēti, pamatojoties uz darba plānu nākamajiem 12 kalendārajiem mēnešiem, un principā tiem jābūt stabiliem šā perioda laikā. Kā noteikts Regulas Nr. 465/2012 18.b apsvērumā un paredzēts šā informatīvā materiāla 6. punktā, jāizvairās no tā sauktā “jo-jo” efekta. Tas nozīmē, ka pēc pēdējā lēmuma pieņemšanas par piemērojamiem tiesību aktiem vismaz 12 mēnešus nevajadzētu pārskatīt lidojuma noteiktos personālam piemērojamos tiesību aktus, ievērojot nosacījumu, ka attiecīgās personas situācija nav būtiski mainījies, bet mainījies tikai parastais darba veids.

3. piemērs

Kiprā reģistrēta pagaidu nodarbinātības aģentūra, kas darbojas aviācijas nozarē, augustā pieņem darbā pilotu, kuru nekavējoties nosūta strādāt aviokompānijā, kas darbojas ES. Aviokompānijas lidojumi tiek plānoti saskaņā ar tūrisma nozares vajadzībām. Aviokompānija nodrošina lidojumus no Spānijas, un septembrī un oktobrī pilota bāze atradīsies Madridē. Pēc šā perioda pilots tiks nosūtīts uz Itāliju, kur viņš atkal divus mēnešus strādās citā aviokompānijā, kuras mājas bāze ir Romā. Būtībā pilota mājas bāze mainās starp dažādām dalībvalstīm ik pēc dažiem mēnešiem.

Šis ir tādas situācijas piemērs, kurai piemēro Regulas Nr. 883/2004 13. pantu un Regulas Nr. 987/2009 16. pantu (mainīgas darbības no mājas bāzēm dažādās dalībvalstīs 12 kalendāro mēnešu laikā pēc vai pirms piemērojamo tiesību aktu noteikšanas). Piemērojami tiesību akti jānosaka pilota dzīvesvietas dalībvalstij saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 13. pantu, un tie paliek nemainīgi vismaz

³⁶ Skatīt Regulas Nr. 883/2004 12. pantu, Administratīvās komisijas Lēmumu A2 un šā informatīvā materiāla I daļu.



12 kalendāros mēnešus pēc pēdējās piemērojamo tiesību aktu noteikšanas (skatīt Regulas Nr. 987/2009 14. panta 10. punktu un šā informatīvā materiāla 6. punktu).

2. piemēra iznākumam būtu jābūt tādām, ka pilota dzīvesvietas dalībvalsts izraudzītā iestāde nosaka piemērojamos tiesību aktus un atkarībā no 4. punktā minēto elementu novērtējuma kļūst piemērojami vai nu dzīvesvietas dalībvalsts, vai darba devēja juridiskās adreses vai uzņēmējdarbības vietas dalībvalsts tiesību akti. Pieņemot, ka dzīvesvietas dalībvalstī netiek veikta būtiska darbības daļa un Kipras darba devējs ir īsts uzņēmums, kā skaidrots 7. pantā, jāpiemēro Kipras tiesību akti. Ja tiek pieņemts darbā ļoti mobils lidojumu personāls aviācijas nozarē, piemēram, izmantojot nodarbinātības aģentūras, iesaka noteikt piemērojamos tiesību aktus uz periodu, kas nav garāks par 12 kalendārajiem mēnešiem, lai nodrošinātu, ka notiek regulāra personas darba veidu un piemērojamo tiesību aktu atkārtota novērtēšana.

“Mājas bāzes” jēdziens attiecībā uz lidojumu un salona apkalpes locekļiem ir jēdziens, kas atbilst ES tiesību aktiem. Šā jēdziena izmantošana Regulā Nr. 883/2004, lai noteiktu piemērojamos tiesību aktus, kā arī pati regula attiecas vienīgi uz ES. Jēdzienu nevar piemērot, ja attiecīgās personas, kas pat var būt ES valstspiederīgā, mājas bāze atrodas ārpus ES un no turienes persona veic lidojumus uz dažādām ES dalībvalstīm. Šajā situācijā turpina piemērot vispārējās kolīziju normas attiecībā uz strādāšanu divās vai vairāk dalībvalstīs.

Situācijā, kad ES valstspiederīgais dzīvo trešā valstī, bet strādā par lidojumu vai salona apkalpes locekli no mājas bāzes dalībvalstī, šī dalībvalsts ir kompetentā valsts attiecībā uz visām šīs personas darbībām ES. Uz trešās valsts valstspiederīgo, kurš likumīgi dzīvo ES dalībvalstī un strādā par lidojumu vai salona apkalpes locekli no mājas bāzes, kas atrodas citā dalībvalstī, attiecas Regulas (ES) Nr. 1231/2010³⁷ 1. panta darbības joma. Tāpēc, pamatojoties uz Regulas Nr. 883/2004 11. panta 5. punktu, par kompetento dalībvalsti kļūst tā valsts, kurā atrodas mājas bāze.

5. Kādā laika posmā būtiskā darbība jāvērtē?

Skatīt 3. punktu “Kā definē būtisku darbību?”.

6. Kam jānotiek, mainoties pienākumu sarakstam vai darba veidam?

Jāatzīst, ka darba noteikumi, piemēram, attiecībā uz starptautisko pārvadājumu jomas darbiniekiem, var bieži mainīties. Nebūtu ne praktiski iespējams, ne arī attiecīgās personas interesēs pārskatīt piemērojamos tiesību aktus katru reizi, kad mainās tās pienākumu saraksts. Tāpēc pēc tam, kad ir pieņemts lēmums par piemērojamajiem

³⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1231/2010, ar ko Regulu (EK) Nr. 883/2004 un Regulu (EK) Nr. 987/2009 attiecina arī uz tiem trešo valstu valstspiederīgajiem, uz kuriem minētās regulas neattiecas tikai viņu valstspiederības dēļ, OV L 344, 29.12.2010., 1. lpp. (turpmāk tekstā — “Regula Nr. 1231/2010”).



tiesību aktiem, principā un ar nosacījumu, ka informācija, ko sniedzis darba devējs vai attiecīgā persona, ir bijusi patiesa pēc viņu labākās pārlicības, šo lēmumu nedrīkstētu pārskatīt vismaz turpmākos 12 mēnešus. Tas neierobežo iestādes tiesības pārskatīt savu pieņemto lēmumu, ja tā atzīst šādu pārskatīšanu par nepieciešamu.

Mērķis ir nodrošināt tiesisko stabilitāti un nepieļaut tā saukto “jo-jo” efektu, jo īpaši attiecībā uz izteikti mobiliem darba ņēmējiem, piemēram, tiem, kas strādā starptautisko pārvadājumu nozarē.

Tādēļ:

- piemērojamie tiesību akti ir jānosaka saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 13. panta 1. punktu, un tie principā nav jāmaina turpmāko 12 kalendāro mēnešu laikā;
- jāņem vērā paredzamā nākotnes situācija turpmākajos 12 kalendārajos mēnešos. Paredzamās nākotnes situācijas pamatā ir darba līguma novērtējuma rezultāts kopā ar jebkurām darbībām, par kurām sertifikāta A1 pieprasījuma iesniegšanas laikā var prognozēt, ka persona tās veiks (skatīt iepriekš 2. punktu);
- ja nav pazīmju, ka darba veids būtiski mainīsies turpmāko 12 mēnešu laikā, izraudzītā iestāde pamato savu vispārējo novērtējumu uz līgumiem un darba izpildi iepriekšējos 12 mēnešos un izmanto tos, lai prognozētu, kāda būs situācija turpmākajos 12 mēnešos;
- tomēr, ja attiecīgā persona uzskata, ka situācija attiecībā uz tās darba veidu ir būtiski mainījies vai mainīsies, šī persona vai tās darba devējs var lūgt piemērojamā tiesiskā regulējuma atkārtotu novērtējumu, pirms beidzas minētais 12 mēnešu laika posms;
- ja pagātnē nav veikts nekāds darbs vai darba attiecības ir īsākas par 12 mēnešiem, vienīgā iespēja ir izmantot jau pieejamos datus un lūgt iesaistītās personas sniegt jebkuru saistīto informāciju. Praksē tas nozīmētu izmantot tā darba veidu, kas noteikts kopš darba attiecību sākuma, vai paredzamo darbību turpmākajos 12 mēnešos.

Jāpiebilst, ka šajā punktā izklāstītie noteikumi attiecas tikai uz personas veiktā darba veidu. Ja personas situācijā rodas jebkādas citas svarīgas izmaiņas 12 mēnešu laikā pēc lēmuma pieņemšanas par piemērojamo tiesisko regulējumu, piemēram, darba vai dzīvesvietas maiņa, darba ņēmējam un/vai viņa darba devējam vai tās dalībvalsts kompetentajai iestādei, kurā persona veic darbību, ir pienākums paziņot par to dzīvesvietas valsts izraudzītajai iestādei, lai varētu pārskatīt jautājumu par piemērojamajiem tiesību aktiem. Izraudzītajai iestādei jāpārskata noteiktie piemērojamie tiesību akti.

Kā jau norādīts, izraudzītā iestāde, protams, vienmēr ir tiesīga pārskatīt savu pieņemto lēmumu par piemērojamajiem tiesību aktiem, ja tā atzīst šādu pārskatīšanu par nepieciešamu. Ja informācija, kas sniegta piemērojamo tiesību aktu noteikšanas sākotnējā procesā, nav bijusi ar nodomu nepareiza, tādā gadījumā visām izmaiņām, ko rada šāda pārskatīšana, būtu jāstājas spēkā tikai no šīs pārskatīšanas datuma.

7. Kā noteikt juridisko adresi vai uzņēmējdarbības vietu?



Ja persona, kura strādā vairāk nekā vienā dalībvalstī, neveic būtisku savas darbības daļu dzīvesvietas dalībvalstī, piemēro tās dalībvalsts tiesību aktus, kurā atrodas darba devēja vai uzņēmuma, kurš šo personu nodarbina, juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta.

Termins “**juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta**” Regulas Nr. 883/2004 II sadaļas vajadzībām ir definēts Regulas Nr. 987/2009 14. panta 5.a punktā kā juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta, kurā tiek pieņemti uzņēmuma svarīgākie lēmumi un īstenota tā centrālā pārvalde.

Šī definīcija ir izstrādāta, ņemot vērā plašus norādījumus, kas ir pieejami Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā un citās ES regulās. Vispārīgais princips ir tāds, ka “izkārtnes” darbības, kurās darba ņēmēju sociālā apdrošināšana ir piesaistīta tīri administratīvam uzņēmumam, nenododot tam faktiskās lēmumu pieņemšanas tiesības, šajā jomā nav atzīstamas par prasībām atbilstošām. Turpmāk izklāstītās vadlīnijas ir paredzētas iestādēm, kas novērtē pieteikumus, kuri, iespējams, varētu būt saistīti ar “izkārtnes” darbību.

Lietā par nodokļu aplikšanas jomu (lieta C-73/06 *Planzer Luxembourg*) Tiesa pieņēma nolēmumu, ka termins “uzņēmējdarbības iestāde” (*business establishment*) apzīmē vietu, kurā pieņem būtiskus lēmumus par uzņēmuma vispārējo vadību un kurā īsteno šā uzņēmuma galvenos administratīvos uzdevumus. Tiesas viedoklis bija šāds:

“Noteikt sabiedrības saimnieciskās darbības adresi nozīmē, ka ir jāņem vērā virkne rādītāju, pirmais no kuriem ir juridiskā adrese, galvenā administrācijas vieta, sabiedrības vadītāju sanāksmju vieta un tā vieta, kas parasti ir norādīta kā vieta, kurā tiek pieņemti lēmumi par šīs sabiedrības vispārējo politiku. Var ņemt vērā arī citus rādītājus, piemēram, galveno vadītāju dzīves vietu, vispārējo kopsapulču vietu, administratīvo un grāmatvedības dokumentu glabāšanas vietu un galveno finanšu darījumu, it īpaši bankas darījumu, norises vietu.³⁸”

Regulas Nr. 987/2009 14. panta 5.a punkta definīcijas turpmākai specificēšanai dzīvesvietas iestāde varētu ņemt vērā turpmāk minētos kritērijus, pamatojoties uz pieejamo informāciju vai ciešā sadarbībā ar iestādi dalībvalstī, kurā atrodas darba devēja juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta:

- vieta, kurā atrodas uzņēmuma juridiskā adrese un tā pārvalde;
- cik ilgu laiku uzņēmums ir reģistrēts šajā dalībvalstī;
- to administratīvo darbinieku skaits, kuri strādā attiecīgajā birojā;
- vieta, kurā tiek slēgta lielākā daļa līgumu ar klientiem;
- birojs, kas nosaka uzņēmuma politiku un darbības jautājumus;
- vieta, kurā veic galvenās finanšu funkcijas, tostarp banku operācijas;
- vieta, kas saskaņā ar ES regulām ir izraudzīta par atbildīgo vietu attiecībā uz uzskaites pārvaldīšanu un uzturēšanu saistībā ar reglamentētajām prasībām konkrētajā nozarē, kurā uzņēmums darbojas;
- vieta, kurā pieņem darbā darbiniekus.

Ja pēc iepriekš minēto kritēriju izskatīšanas iestādes joprojām nevar izslēgt iespēju, ka juridiskā adrese ir “izkārtnes” operācija, tādā gadījumā uz attiecīgo personu jāattiecina

³⁸ Lieta C-73/06 *Planzer Luxembourg* (Krājums 2007, I-5655. lpp., 61. punkts).



tās dalībvalsts tiesību akti, kurā atrodas uzņēmums, ar kuru viņam vai viņai ir ciešākā saistība nodarbinātības attiecību īstenošanā³⁹. Šo uzņēmumu uzskata par juridisko adresi vai uzņēmējdarbības vietu, kurā nodarbina attiecīgo personu minēto regulu izpratnē.

Šajā noteikšanas procesā nedrīkst aizmirst, ka attiecīgais uzņēmums personu faktiski *nodarbina* un tam ir tieša saistība ar attiecīgo personu šā informatīvā materiāla I daļas 4. punkta nozīmē.

8. Kādas procedūras jāievēro personai, ja tā strādā divās vai vairāk dalībvalstīs?

Personai, kas parasti strādā divās vai vairāk dalībvalstīs, jāpaziņo par šo situāciju izraudzītajai iestādei dalībvalstī, kurā atrodas tās dzīvesvieta⁴⁰. Iestādei citā dalībvalstī, kura saņem paziņojumu kļūdas dēļ, tūlīt ir jāpārsūta šis paziņojums izraudzītajai iestādei personas dzīvesvietas dalībvalstī. Ja atšķiras divu vai vairāku dalībvalstu iestāžu viedokļi par to, kur attiecīgā persona ir iedzīvotājs, šis jautājums vispirms ir jāizšķir iestādēm, izmantojot attiecīgo procedūru un strukturētu elektronisku dokumentu (SED)⁴¹, lai noteiktu dzīvesvietas dalībvalsti.

Izraudzītajai iestādei **dzīvesvietas dalībvalstī** ir jānosaka, kuras dalībvalsts tiesību aktus piemēro, vienlaikus ņemot vērā šajā informatīvajā materiālā izklāstītās procedūras. Šai noteikšanai ir jānorit bez kavēšanās, un sākotnēji tai ir provizoriska nozīme. Pēc tam iestādei dzīvesvietas valstī ir jāinformē izraudzītās iestādes katrā dalībvalstī, kurā ir veikta darbība un atrodas darba devēja juridiskā adrese vai uzņēmējdarbības vieta, par noteikšanas rezultātu, izmantojot attiecīgos SED. Piemērotie tiesību akti kļūst galīgi, ja izraudzītās iestādes to neapstrīd divu mēnešu laikā pēc tam, kad dzīvesvietas dalībvalsts izraudzītā iestāde ir tās informējusi par noteikšanas rezultātu.

Ja piemērojami tiesību akti jau ir saskaņoti starp attiecīgajām dalībvalstīm, pamatojoties uz Regulas Nr. 987/2009 16. panta 4. punktu, galīgo lēmumu var pieņemt jau no paša sākuma. Šādā gadījumā nepiemēro prasību pieņemt provizorisku lēmumu.

Kompetentā iestāde dalībvalstī, kuras tiesību akti ir atzīti par piemērojamiem, bez kavēšanās informē attiecīgo personu par šo faktu. Iestāde var nosūtīt vēstuli vai izmantot portatīvo dokumentu A1 (apliecinājums, kas apstiprina piemērojamos tiesību aktus⁴²). Ja kompetentā iestāde izdod portatīvo dokumentu A1, lai informētu personu

³⁹ Skatīt arī lietu C-29/10 *Koelzsch* [2011], kura vēl nav publicēta, 42.–45. punkts. Autotransporta gadījumā Regulā (EK) Nr. 1071/2009, ar ko nosaka kopīgus noteikumus par autopārvadātāja profesionālās darbības veikšanas nosacījumiem un atceļ Padomes Direktīvu 96/26/EK, kas stājās spēkā 2011. gada 4. decembrī, cita starpā paredzēts, ka uzņēmumiem, "kas veic autopārvadātāja profesionālo darbību faktiski un stabili jāveic uzņēmējdarbība kādā dalībvalstī". Tāpēc ir vajadzīgas telpas, kurās atrodas ar pamatdarbību, grāmatvedību, personāla pārvaldību, braukšanas laiku un atpūtas laiku saistītie dokumenti un visi citi dokumenti, kuriem kompetentajai iestādei jāvar piekļūt, lai pārbaudītu to atbilstību nosacījumiem, kas paredzēti Regulā (EK) Nr. 1071/2009.

⁴⁰ Dalībvalstu sociālā nodrošinājuma iestāžu saraksts ir atrodams vietnē:

http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/welcome.seam?langId=lv.

⁴¹ SED = strukturēts elektronisks dokuments. Sk. Regulas Nr. 987/2009 4. pantu.

⁴² Sk. Regulas Nr. 987/2009 19. panta 2. punktu.



par piemērojamajiem tiesību aktiem, tam var būt gan provizoriska, gan galīga nozīme. Ja šī iestāde izdod portatīvo dokumentu A1, lai norādītu, ka noteikšanai ir provizoriska nozīme, tai ir jāizdod jauns portatīvais dokuments A1 attiecīgajai personai, kad noteikšana ir kļuvusi galīga.

Iestāde var izvēlēties arī iespēju uzreiz izdot galīgu portatīvo dokumentu A1 attiecīgās personas informēšanai. Tomēr, ja šīs dalībvalsts kompetence tiek apstrīdēta un beigu kompetence atšķiras no sākotnējās, kā to noteikusi dzīvesvietas dalībvalsts izraudzītā iestāde, tādā gadījumā portatīvais dokuments A1 ir tūlīt jāatsauc un jāaizstāj ar portatīvo dokumentu A1, ko izdevusi tā dalībvalsts, kas ir galīgi noteikta par kompetento dalībvalsti. Papildu informācija par portatīvo dokumentu A1 ir atrodama Vadlīnijās par portatīvo dokumentu lietošanu⁴³.

Personai, ko parasti nodarbina divās vai vairāk dalībvalstīs un kas nepaziņo par šo situāciju izraudzītajai iestādei dalībvalstī, kurā tā dzīvo, arī piemēro Regulas Nr. 987/2009 16. panta procedūras, tiklīdz dzīvesvietas dalībvalsts iestāde uzzina par šīs personas situāciju.

9. Kā ar pašnodarbinātām personām, kuras parasti ir pašnodarbinātas divās vai vairāk dalībvalstīs?

Uz personām, kuras parasti ir pašnodarbinātas divās vai vairāk dalībvalstīs, attiecas īpašs noteikums, kas paredz, ka uz personu, kura parasti ir pašnodarbināta divās vai vairāk dalībvalstīs, attiecas:

- dzīvesvietas dalībvalsts tiesību akti, ja attiecīgā persona būtisku savas darbības daļu veic šajā dalībvalstī;
- tās dalībvalsts tiesību akti, kurā atrodas attiecīgās personas darbības interešu centrs, ja tā nedzīvo vienā no dalībvalstīm, kurā veic būtisku savas darbības daļu.

Kritēriji personas būtiskās darbības un interešu centra novērtēšanai ir izklāstīti 11. un 13. punktā.

10. Kad persona ir uzskatāma par tādu, kas parasti veic pašnodarbinātas personas darbību divās vai vairāk dalībvalstīs?

Persona, kura “parasti veic pašnodarbinātas personas darbību divās vai vairāk dalībvalstīs”, jo īpaši ir persona, kura vienlaikus vai pārmaiņus veic vienu vai vairākas atsevišķas pašnodarbinātā darbības divu vai vairāku dalībvalstu teritorijā. Veicot šo noteikšanu, darbību veidam nav nozīmes. Tomēr nenozīmīgas un palīgdarbības, kas ir nebūtiskas laika un ekonomiskās atdeves ziņā, neņem vērā, nosakot piemērojams tiesību aktus saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004⁴⁴ II sadaļu. Šīm darbībām joprojām piemēro valstu sociālā nodrošinājuma tiesību aktus; ja nenozīmīgā darbība rada

⁴³ Sk. <http://ec.europa.eu/social/>.

⁴⁴ Regulas Nr. 987/2009 14. panta 5.b punktā paredzēts, ka nenozīmīgas darbības neņem vērā nevienā no Regulas (EK) Nr. 883/2004 13. pantā minētajām situācijām.



piesaisti kādai sociālā nodrošinājuma sistēmai, sociālā nodrošinājuma iemaksas ir jāiemaksā kompetentajai dalībvalstij par visiem ienākumiem no visām darbībām.

Jācenšas nesajaukt pašnodarbinātā pagaidu darbības, kas minētas Regulas Nr. 883/2004 12. panta 2. punktā, ar noteikumiem par personām, kuras veic līdzīgas darbības divās vai vairāk dalībvalstīs. Pirmajā gadījumā persona veic darbību citā dalībvalstī vienu reizi un noteiktu laiku. Otrajā gadījumā darbības dažādās dalībvalstīs ir daļa no parastā veida, kā pašnodarbinātā persona veic savu uzņēmējdarbību.

11. Kā ir definēta pašnodarbinātā darbības būtiskā daļa?

Dzīvesvietas dalībvalstī veikta “būtiska pašnodarbinātā darbības daļa” nozīmē, ka pašnodarbinātās personas visu darbību kvantitatīvi būtiska daļa ir veikta šajā dalībvalstī, bet tai nav obligāti jābūt lielākajai minēto darbību daļai.

Lai noteiktu, vai pašnodarbināta persona būtisku savas darbības daļu veic šajā dalībvalstī, **ir jāņem vērā:**

- apgrozījums;
- darba laiks;
- sniegto pakalpojumu skaits un/vai
- ienākumi.

Ja, veicot vispārēju novērtējumu, atklājas, ka ir sasniegts iepriekš minēto kritēriju īpatsvars vismaz 25 % apmērā, tas liecina, ka attiecīgās personas visu darbību būtiska daļa tiek veikta dzīvesvietas dalībvalstī.

Kaut arī šie kritēriji ir obligāti jāņem vērā, tas nav galīgs saraksts un var ņemt vērā arī citus kritērijus.

Piemērs

Mūrnieks X veic darbības kā pašnodarbināta persona Ungārijā, kur viņš arī dzīvo. Dažkārt nedēļas nogalēs viņš sniedz arī pakalpojumus kā pašnodarbināta persona lauksaimniecības uzņēmumam Austrijā. Mūrnieks X strādā piecas dienas nedēļā Ungārijā un ne vairāk kā divas dienas nedēļā Austrijā. Tādējādi X veic būtisku savas darbības daļu Ungārijā, un piemēro Ungārijas tiesību aktus.

12. Kādas procedūras jāievēro pašnodarbinātai personai, ja tā strādā divās vai vairāk dalībvalstīs?

Procedūras, kas jāievēro, lai noteiktu piemērojamos tiesību aktus pašnodarbinātai personai, kura strādā divās vai vairāk dalībvalstīs, ir tādas pašas kā tās, ko piemēro nodarbinātai personai, kā iepriekš izklāstīts 8. punktā. Pašnodarbinātai personai pašai ir jāvērsas attiecīgajā savas dzīvesvietas dalībvalsts iestādē.

13. Kādus kritērijus piemēro, nosakot, kur atrodas darbību interešu centrs?



Ja persona nedzīvo vienā no dalībvalstīm, kurās tā veic būtisku savas darbības daļu, uz viņu attiecas tās dalībvalsts tiesību akti, kurā atrodas šīs personas darbību interešu centrs.

Darbību interešu centrs būtu jānosaka, ņemot vērā visus šīs personas profesionālās darbības aspektus, proti, **šādus kritērijus**:

- vietu, kurā atrodas noteiktās un pastāvīgās telpas, no kurām attiecīgā persona veic savas darbības;
- veikto darbību pastāvīgo veidu vai ilgumu;
- sniegto pakalpojumu skaitu un
- attiecīgās personas nodomus, par kuriem liecina visi saistītie apstākļi.

Papildus iepriekš minētajiem kritērijiem, nosakot, kuras dalībvalsts tiesību akti jāpiemēro, ir jāņem vērā arī pieņēmumi par nākotnes situāciju turpmākajos 12 kalendārajos mēnešos. Var ņemt vērā arī pagātnes darbību, ja vien tā sniedz pietiekami drošu priekšstatu par pašnodarbinātās personas darbību.

Piemērs

XY kundze ir pašnodarbināta. Viņa veic 60 % no savas darbības Austrijā un strādā arī kā pašnodarbināta persona Slovēnijā 40 % no sava darba laika. Viņa dzīvo Austrijā. Piemēro Austrijas tiesību aktus, jo savā dzīvesvietas dalībvalstī viņa veic būtisku savas darbības daļu.

Z kungs ir pašnodarbinātais. Viņš veic savu darbību daļēji Beļģijā un daļēji Nīderlandē. Viņš dzīvo Vācijā. Viņam nav pastāvīgu noteiktu telpu. Tomēr viņš strādā galvenokārt Nīderlandē un tur arī nopelna lielāko daļu savu ienākumu. Viņa plānos ir veidot savu uzņēmējdarbību Nīderlandē, un viņš gatavojas iegādāties pastāvīgas telpas. Lai gan Z kungs neveic būtisku darbības daļu Nīderlandē, tomēr viņa nodoms, par ko liecina visi apstākļi, tostarp viņa nākotnes plāni, ir veidot savas darbības interešu centru tieši Nīderlandē. Uz Z kungu attiecas Nīderlandes tiesību akti.

14. Kāda ir tās personas situācija, kura ir gan nodarbināta, gan pašnodarbināta dažādās dalībvalstīs?

Personai, kas parasti veic darbību nodarbinātas personas statusā un darbību pašnodarbinātas personas statusā dažādās dalībvalstīs, piemēro tās dalībvalsts tiesību aktus, kurā tā veic darbību nodarbinātas personas statusā. Ja papildus pašnodarbinātībai šī persona veic darbību nodarbinātas personas statusā vairāk nekā vienā dalībvalstī, lai noteiktu, kura ir kompetentā dalībvalsts attiecībā uz darbību, ko veic nodarbināta persona, piemēro iepriekš 1. punktā izklāstītos kritērijus, kas paredzēti Regulas Nr. 883/2004 13. panta 1. punktā.



III daļa. Dzīvesvietas noteikšana

1. Kuros gadījumos personas “dzīvesvietai” ir nozīme Regulas Nr. 883/2004 izpratnē?

Regulā (EK) Nr. 883/2004 paredzēto kolīziju noteikumu par piemērojamajiem tiesību aktiem pamatā galvenokārt ir *lex loci laboris* princips. Tas nozīmē, ka parasti jebkurai personai, kas veic darbību nodarbinātas vai pašnodarbinātas personas statusā kādā dalībvalstī, vispirms piemēro tās valsts tiesību aktus, kurā faktiski tiek veikta saimnieciskā darbība (Regulas Nr. 883/2004 11. panta 3. punkta a) apakšpunkts).

Tomēr *lex domicilii* jeb dzīvesvietas valsts tiesību akti tiek piemēroti, ja:

- persona neveic saimniecisko darbību (piem., pensionāri, bērni, studenti) saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 11. panta 3. punkta e) apakšpunktu vai
- persona veic saimniecisko darbību divās vai vairāk dalībvalstīs, vai ja darbiniekam ir vairāki darba devēji (Regulas (EK) Nr. 883/2004 13. pants)⁴⁵.

“Dzīvesvietai” ir būtiska nozīme arī kā kolīziju normai gadījumos, kad, iespējams, pārklājas pabalsti:

- 17. pants — tiesības uz slimības pabalstiem natūrā, ja dzīvesvieta ir dalībvalstī, kas nav kompetentā dalībvalsts;
- 23. pants — pensionāru tiesības uz slimības pabalstiem natūrā;
- 58. pants — piemaksas piešķiršana;
- 65. pants — tiesības uz bezdarbnieka pabalstiem, ja bezdarbnieks dzīvo dalībvalstī, kas nav kompetentā valsts;
- 67. pants — tiesības uz ģimenes pabalstiem par ģimenes locekļiem, kas dzīvo citā dalībvalstī;
- 68. pants — prioritātes noteikumi, ja pārklājas tiesības uz ģimenes pabalstiem;
- 70. pants — īpaši no iemaksām neatkarīgi naudas pabalsti.

2. Kā tiek definēts jēdziens “dzīvesvieta”?

Regulas Nr. 883/2004 1. panta j) un k) punktā izšķirti jēdzieni “dzīvesvieta” un “uzturēšanās” — dzīvesvieta ir definēta kā vieta, kurā persona *pastāvīgi* dzīvo, savukārt uzturēšanās ir atrašanās *pagaidu* dzīvesvietā.

Tiesa nolēma, ka “dzīvesvietas” dalībvalsts šajā nozīmē ir “valsts, kurā attiecīgās personas pastāvīgi dzīvo un kurā atrodas viņu pastāvīgais interešu centrs”. Tā piebilda, ka “šajā saistībā būtu jāņem vērā īpaši nodarbinātās personas ģimenes stāvoklis, viņa pārceļšanās iemesli, uzturēšanās ilgums un pastāvīgums, tas, ka viņš ir

⁴⁵ Ja vien saskaņā ar šo pantu citi elementi nav izšķirīgi.



pieņemts pastāvīgā darbā (attiecīgā gadījumā), un viņa nodoms, par ko liecina visi apstākļi”⁴⁶.

Pastāvīgais interešu centrs jānosaka, pamatojoties uz faktiem un ņemot vērā visus apstākļus, kas liecina par to, kāpēc persona patiesībā izvēlējusies attiecīgo valsti par savu dzīvesvietas valsti⁴⁷.

Šādi jēdziens “dzīvesvieta” tiek saprasts visā Savienībā⁴⁸, t. i., tas *per definitionem* tiek vienādi piemērots visiem pabalstiem, piemērojot Regulu Nr. 883/2004 un Regulu Nr. 987/2009⁴⁹. Tas nozīmē, ka vienmēr, kad abās regulās minēts jēdziens “dzīvesvieta”, tiek piemērota šī Eiropas definīcija, jo īpaši visos regulu noteikumos, kuru mērķis ir risināt iespējamās tiesību aktu kolīzijas.

Tomēr, tā kā šīs abas regulas nevis saskaņo, bet tikai koordinē dalībvalstu sociālā nodrošinājuma sistēmas, dalībvalstis principā (savos valsts tiesību aktos) var paredzēt papildu nosacījumus, kas jāizpilda, lai personai būtu tiesības saņemt konkrētu pabalstu vai tikt iekļautai konkrētā sociālā nodrošinājuma sistēmā, ja vien šie kritēriji ir saderīgi ar Eiropas Savienības tiesību aktiem un jo īpaši ar pamatprincipu, kas nosaka vienādu attieksmi pret migrantiem un to nediskrimināciju. Regulas Nr. 883/2004 6. pantā prasīts, lai gadījumos, kad šādi papildu nosacījumi attiecas uz minimālo uzturēšanās laiku, pēc nepieciešamības tiktu ņemts vērā citās dalībvalstīs pavadītais laiks.

Papildu nosacījumi var rasties arī tāpēc, ka valsts tiesību aktos prasīts, lai “dzīvesvieta” attiecīgajā dalībvalstī atbilstu valstī pieņemtajai jēdziena “dzīvesvieta” definīcijai. Šādai valstī pieņemtajai definīcijai varētu būt nepieciešams mazāk, citādāki vai papildu kritēriji, piem., attiecībā uz tiesībām saņemt pabalstu, kam jābūt saskaņā arī ar ES tiesību aktiem⁵⁰.

Termins “uzturēšanās”⁵¹ ir saistīts ar pagaidu stāvokli un personas nodomu atgriezties savā dzīvesvietā, tiklīdz izpildīts uzturēšanās citā valstī mērķis. Tāpēc “uzturēšanās” nozīmē, ka attiecīgajai personai fiziski jāatrodas ārpus savas pastāvīgās dzīvesvietas.

Tā kā noteikumu par piemērojamajiem tiesību aktiem pamatā ir princips, kas paredz, ka jebkurai personai, uz kuru attiecas regulas, tiek piemēroti tikai vienas dalībvalsts tiesību akti⁵², no šā principa var secināt, ka jebkurai šādai personai var būt tikai viena dzīvesvieta šo regulu izpratnē⁵³.

Var secināt arī to, ka jebkurai šādai personai jābūt dzīvesvietai, pretējā gadījumā var rasties piemērojamo tiesību aktu negatīva kolīzija, no kuras ar šīm regulām ir gribēts izvairīties.

⁴⁶ Lieta C-90/97 *Swaddling* (Judikatūras Krājums 1999, I-1075. lpp., 29. punkts).

⁴⁷ Lieta C-76/76 *Di Paolo* (Judikatūras Krājums 1977, 315. lpp., 17.–20. punkts) un lieta C-102/91 *Knoch* (Judikatūras krājums 1992, I-4341. lpp., 21. un 23. punkts).

⁴⁸ Lieta C-90/97 *Swaddling* (Judikatūras Krājums 1999, I-1075. lpp., 28. punkts).

⁴⁹ Arī, piemērojot Regulu Nr. 1408/71 un Regulu Nr. 574/72, jēdzienu “dzīvesvieta” saprot tāpat.

⁵⁰ Attiecībā uz uzturēšanās tiesību testa ieviešanu tiek minēta lieta C-140/12 *Brey*, kas vēl nav publicēta, un Tiesas pārējā judikatūra šajā jautājumā.

⁵¹ Vai jebkurš cits personas klātbūtnes kādā dalībvalstī veids, kas nav pastāvīga dzīvošana.

⁵² Regulas Nr. 883/2004 11. panta 1. punkts.

⁵³ Lieta C-589/10 *Wencel*, vēl nav publicēta, 43.–51. punkts.



Dzīvesvietai nav noteikti jābūt teritorijā, uz kuru attiecas regulas, t. i., tā var būt arī trešā valstī (piem., gadījumā, kad uzņēmuma pārstāvis vai cits ceļojošs darbinieks, kura pastāvīgā adrese ir trešā valstī, ceļo uzņēmējdarbības nolūkā dažādās dalībvalstīs, bet ceļojumu starplaikā atgriežas savā mītnes valstī⁵⁴).

3. Dzīvesvietas noteikšanas kritēriji

Ņemot vērā Tiesas noteiktos kritērijus, ar kuriem saskaņā tiek noteikta dzīvesvieta Regulas Nr. 883/2004 1. panta j) punkta izpratnē, likumdevējs Regulas Nr. 987/2009 11. pantā ieviesis noteikumu, kura mērķis ir ļaut noteikt personas dzīvesvietu “gadījumos, kad divu vai vairāku dalībvalstu iestāžu starpā nav vienošanās”. Šā jaunā panta mērķis ir nodrošināt rīku, kas garantēs, ka uzņēmuma gadījumā, kad divas iestādes nevar vienoties par dzīvesvietu, vienu dalībvalsti tomēr vienmēr varēs noteikt par dzīvesvietas valsti.

Lai noteiktu attiecīgās personas **interesešu centru**, šīm iestādēm saskaņā ar Regulas (EK) Nr. 987/2009 11. panta 1. punktu kopīgi jāveic “vispārējs novērtējums” par visu pieejamo informāciju attiecībā uz atbilstošajiem faktiem, kas var attiecīgā gadījumā iekļaut vairākus kritērijus.

Skaidri norādīts, ka **dzīvesvietas noteikšanas kritēriju** uzskaitījums nav pilnīgs (“jo īpaši” — Tiesas tekstā lietā *Swaddling* — un “var ietvert” — Regulas Nr. 987/2009 11. pantā), un tos var piemērot ikreiz, kad jānosaka personas dzīvesvieta:

- ģimenes stāvoklis (ģimenes statuss un ģimenes saites);
- uzturēšanās ilgums un pastāvīgums attiecīgajā dalībvalstī⁵⁵;
- nodarbinātības stāvoklis (jebkuras veiktās darbības būtība un specifiskās īpašības, jo īpaši vieta, kur šādu darbību parasti veic, darbības stabilitāte un darba līguma ilgums);
- nealgotas darbības veikšana;
- studentiem — viņu ienākumu avots;
- mājokļa situācija, jo īpaši tas, cik tas ir pastāvīgs;
- dalībvalsts, kurā personu uzskata par dzīvojošu nodokļu piemērošanai;
- pārceļšanās iemesli;
- nolūks, par ko liecina visi apstākļi.

Šajos kritērijos izšķirti elementi, kas saistīti ar pastāvīgās dzīvesvietas objektīvajām iezīmēm, piemēram, uzturēšanās kādā dalībvalstī ilgumu un pastāvīgumu, un elementi, kas saistīti ar personas stāvokli. Visi šie elementi ir tikai faktiski kritēriji, t. i., tie jānovērtē neatkarīgi no to likumības (piem., algotas darbības veidam un specifiskajām iezīmēm ir nozīme arī tad, ja persona nodarbināta nelikumīgi).

Attiecīgās personas nodoms jānovērtē tāds, “par kādu liecina visi apstākļi”. Tas nozīmē, ka nodoms jāapliecina ar faktiskiem pierādījumiem, t. i., to var ņemt vērā tikai tad, ja to apliecina objektīvi fakti un apstākļi. Nepietiek tikai ar paziņojumu par to, ka persona vēlas dzīvot konkrētā vietā vai apsver šādu iespēju.

⁵⁴ Lieta C-13/73 *Hakenberg* (Judikatūras Krājums 1973, 935. lpp., 29.–32. punkts).

⁵⁵ Tomēr nav iespējams pieprasīt kādu konkrētu minimālo dzīvošanas laiku, lieta C-90/97 *Swaddling* (Judikatūras Krājums 1999, I-1075. lpp., 30. punkts).



Regulas Nr. 987/2009 11. panta 2. punktā noteikts, ka gadījumā, ja tiek piemērots Regulas Nr. 987/2009 11. pants, t. i., lietās, kad atšķiras divu vai vairāku dalībvalstu viedoklis par personas dzīvesvietas noteikšanu, attiecīgās personas nodoms ir izšķirīgs, t. i., gadījumā, ja, apsverot uz attiecīgajiem faktiem balstītos dažādos kritērijus, netiek rasts skaidrs risinājums.

Personu, kas pārceļas uz citu valsti un nesaglabā būtisku saikni ar savu izcelsmes valsti, vairs nevar uzskatīt par tur “dzīvojošu”, pat ja šī persona plāno atgriezties šajā valstī. Tas attiecas uz gadījumiem, kad, piemēram, migrantam izcelsmes valstī nepaliek neviens ģimenes loceklis, māja vai īrēts dzīvoklis, vai adrese, kurā ar šo personu vēl var sazināties izcelsmes valstī.

Iepriekš minēto dzīvesvietas noteikšanas elementu vai kritēriju uzskaitījums nav pilnīgs. Tie tiek piemēroti tikai “attiecīgā gadījumā”, t. i., visās situācijās nevar izmantot visus kritērijus. Tie izriet no Tiesas attiecīgās judikatūras un Regulas Nr. 987/2009 11. panta 1. punkta, bet arī citiem kritērijiem var būt nozīme.

Bieži vien iestādes vienkārši pieņem, ka dzīvesvieta ir tā pati vieta, kurā atrodas personas deklarētā dzīvesvietas adrese. Tomēr, lai gan reģistrēšana var norādīt uz personas nolūku, tā nekādā gadījumā nav izšķirīga, un to nevar izmantot par priekšnoteikumu, lai pieņemtu, ka persona dzīvo konkrētā vietā.

Lai gan visiem Tiesas noteiktajiem un Regulas Nr. 987/2009 11. panta 1. punktā ietvertajiem kritērijiem nav vienāds svērums vai nozīme, tie tomēr nav nekādi hierarhiski sakārtoti. Nav neviena pavirša un viegla kritērija, ko varētu pieņemt par izšķirīgu, bet ir jāizvērtē katra atsevišķā gadījuma individuālās iezīmes, pamatojoties uz visu attiecīgo faktu un apstākļu vispārējo novērtējumu.

4. Daži tādu gadījumu piemēri, kuros varētu būt grūti noteikt dzīvesvietu

Personas dzīvesvietu varētu būt īpaši grūti noteikt divu veidu situācijās:

- a) gadījumā, ja persona ir ļoti mobila un bieži pārvietojas no vienas dalībvalsts uz citu vai vienlaikus dzīvo divās vai vairāk dažādās dalībvalstīs (pozitīva kolīzija starp vairāk nekā vienu iespējamo dzīvesvietu);
- b) gadījumā, ja persona dzīvo samērā nestabilos apstākļos, piemēram, pagaidu uzturēšanās vietā, slimnīcā, studentu kopmītnēs vai cietumā, kuru attiecīgā persona var uzskatīt tikai par pagaidu situāciju, un šai personai nav pastāvīgas dzīvesvietas vai pastāvīgas adreses citur (negatīva kolīzija gadījumā, ja nav acīmredzamas pastāvīgas dzīvesvietas).

Turpmāk minēto **piemēru** mērķis ir tikai sniegt dažas norādes un papildu paskaidrojumus par dažām vienkāršotām situācijām. Tie neatbrīvo attiecīgo iestādi no pienākuma izvērtēt katra atsevišķā gadījuma specifiskās iezīmes un apstākļus.

Piemēru mērķis ir pievērst uzmanību specifiskām iezīmēm, kas var būt kopīgas daudziem gadījumiem, lai gan vairumā reālās dzīves gadījumu ietverts vairāk nekā tikai viena specifiska iezīme, un norādīt, kā šīs specifiskās iezīmes būtu jāņem vērā,



novērtējot dzīvesvietu. Tomēr piemēros nav novērtēts vai secināts, kuras valsts tiesību akti jāpiemēro konkrētajā situācijā vai kurai valstij būtu jābūt atbildīgai par pabalstiem.

Tie atspoguļo domu gaitu, kas varētu novest pie konkrēta risinājuma, pamatojoties uz pieejamo informāciju, tomēr tas nenozīmē, ka visu attiecīgo faktu un apstākļu vispārējs novērtējums nevarētu novest pie citāda rezultāta, ja tiktu ņemti vērā papildu vai citādi lietas aspekti. Ir svarīgi norādīt arī to, ka piemēros aprakstīta situācija konkrētā brīdī un ka dzīvesvietas novērtējums varētu atšķirties, ja situācija saglabājas ilgāku laika periodu vai ja apstākļi citādi mainās laika gaitā.

4.1. Pārrobežu darba ņēmēji

A kungs ir Beļģijas pilsonis, kas dzīvo kopā ar sievu un diviem bērniem Beļģijā. Viņš strādā Francijā, kur ir dzīvokli. Parasti katru nedēļas nogali viņš atgriežas pie ģimenes.

Novērtējums

A kungs pavada lielāko daļu laika Francijā. Tur ir arī viņa stabilā darba vieta, un viņš tur parasti veic saimniecisku darbību. Tomēr mājoklis un ģimenes stāvoklis skaidri norāda, ka viņa interešu centrs joprojām ir Beļģijā. Viņš uztur ciešu saikni ar ģimeni un ģimenes mājokli, kur viņš regulāri atgriežas nedēļas nogalēs. Tas liecina par to, ka viņa nodoms ir palikt Francijā tikai uz laiku un tikai tik ilgi, kamēr tas nepieciešams darba dēļ.

Secinājums

Tā kā A kungs vēlas palikt Francijā tikai uz laiku un tā kā viņš šajā laikā uztur spēcīgu saikni ar ģimeni, kas atrodas Beļģijā, viņa galvenais interešu centrs un tāpat arī pastāvīgā dzīvesvieta joprojām ir Beļģijā. A kungs ir parasts pārrobežu strādnieks Regulas Nr. 883/2004 1. panta f) punkta izpratnē⁵⁶.

4.2. Sezonas darbinieki

B kungs ir Polijas students, kas no Ziemassvētkiem līdz aprīlim strādā par viesmīli viesnīcā Austrijas slēpošanas kūrortā. Šajā laikā viņš nakšņo nelielā istabā viesnīcā, kurā viņš ir nodarbināts. Viņš vēlas pēc šā perioda atgriezties Polijā, savu vecāku mājās.

Novērtējums

Atšķirībā no iepriekšējā piemēra B kungs regulāri neatgriežas savā mītnes zemē sezonas nodarbinātības laikā. Tomēr viņa mitināšanās stāvoklis Austrijā skaidri liecina par to, ka viņam nav nekāda nolūka tur dzīvot pastāvīgi. Viņš uzturas Austrijā tikai darba dēļ. Viņam nav stabila, pastāvīga darba, bet gan tikai darba līgums uz noteiktu laiku. Arī viņa nodoms atgriezties mītnes zemē pēc nodarbinātības beigām, ko apliecina faktiski apstākļi, proti, viņa mitināšanās un darba apstākļi, norāda, ka viņš vienmēr gribējis saglabāt pastāvīgo dzīvesvietu Polijā.

Secinājums

⁵⁶ Lieta 76/76 *Di Paolo* (Judikatūras Krājums 1977, 315. lpp., 17.–20. punkts).



Tāpat kā vairums sezonas darbinieku, B kungs nodarbinātības valstī uzturas tikai uz laiku un tāpēc sezonas darba laikā saglabā dzīvesvietu savā izcelsmes valstī.

4.3. Norīkotie darbinieki (A)

C kungs dzīvo ar savu ģimeni Francijā. Darba devējs viņu norīko divus gadus strādāt Beļģijā. Brīvdienās viņš atgriežas Francijā, lai satiktu savu ģimeni. Saskaņā ar Francijas un Beļģijas noslēgto nodokļu nolīgumu viņš maksā Francijas ienākuma nodokli Francijai tikai par sākotnējo sešu mēnešu periodu, bet pēc tam — Beļģijai. Pēc darba beigām Beļģijā viņš plāno atgriezties savā ģimenes mājā Francijā.

Novērtējums

Norīkojums ir laikā ierobežots un tāpēc pagaidu stāvoklis pēc būtības. Arī tas, ka C kunga ģimene norīkojuma laikā turpina dzīvot Francijā norāda uz to, ka viņš norīkojuma laikā saglabā savu pastāvīgo dzīvesvietu izcelsmes valstī.

To nemaina tas, ka nodokļu nolīgumi parasti nosaka, ka nodokļus maksā izcelsmes valstij tikai par norīkojuma sākotnējo sešu mēnešu periodu, bet pēc tam — nodarbinātības valstij.

Secinājums

C kungs turpina dzīvot izcelsmes valstī (Francijā) arī norīkojuma laikā.

4.4. Norīkotie darbinieki (B)

D kungs dzīvo ar savu ģimeni Francijā. Darba devējs viņu norīko divus gadus strādāt Beļģijā. Viņš izīrē savu māju Francijā citai ģimenei un ar savu ģimeni pārceļas uz jauno darba vietu Beļģijā.

Novērtējums

Atšķirībā no iepriekšējā piemēra D kungs pārceļas ar savu ģimeni uz jauno nodarbinātības valsti uz norīkojuma laiku. Tā kā viņš ir izīrējis savu māju Francijā citai ģimenei, viņš tur neatgriezīsies regulāri.

Secinājums

Gan D kunga ģimenes stāvoklis, gan darba stāvoklis norāda, ka viņš faktiski ir pārcēlis savu interešu centru uz Beļģiju un tādējādi dzīvo tur norīkojuma laikā.

4.5. Studenti (A)

E kungs ir students. Viņa vecāki dzīvo Beļģijā, bet viņš studē Parīzē, kur ir noīrējis nelielu dzīvoklīti. Viņa studijas apmaksā vecāki. Viņš atgriežas pie saviem vecākiem katru nedēļas nogali.

Novērtējums

E kunga studijas ir nealgota darbība, kas ir viens no Regulas Nr. 987/2009 11. panta 1. punktā uzskaitītajiem elementiem. Taču viņa studijas apmaksā vecāki, no kuriem viņš vēl joprojām ir atkarīgs. Regulas (EK) Nr. 987/2009 11. panta 1. punktā studentu ienākumu avots iekļauts kā īpašs kritērijs, kas jāņem vērā.

Secinājums



Tas, ka D kungs regulāri atgriežas vecāku mājās katru nedēļas nogali un ka viņu joprojām uztur vecāki, kas apmaksā arī viņa studijas, skaidri liecina par to, ka viņa pastāvīgā dzīvesvieta joprojām ir Beļģijā, kur dzīvo viņa vecāki.

4.6. Studenti (B)

F kungs ir students. Viņa vecāki dzīvo Beļģijā, bet viņš studē tikai Francijā, kur ir noīrējis nelielu dzīvoklīti. Viņš saņem Francijas stipendiju, ar kuru tiek apmaksāti visi viņa izdevumi. Vairumu nedēļas nogaļu viņš pavada Francijā ar draugiem.

Novērtējums

Šajā gadījumā vairums Regulas Nr. 987/2009 11. panta 1. punktā uzskaitīto elementu (nealgotas darbības, ienākumu avots, mājokļa situācija) vedina pieņemt, ka F kungs ir pārcēlis savu interešu centru uz Franciju.

Secinājums

Tā kā F kungs nopelna iztiku Francijā un tur dzīvo neatkarīgi, var uzskatīt, ka viņš tur dzīvo.

4.7. Pensionāri (A)

G kungs ir Vācijas pensionārs. Viņam Vācijā ir māja ar dārzu. Viņš ar sievu pavadījis vairumu savu brīvdienu Spānijā. Pēc pensionēšanās viņi nopērk nelielu dzīvoklīti vasaras kūrortā Spānijā, kur viņi pavadījuši lielāko daļu savu brīvdienu. Pašlaik viņi pusgadu dzīvo dzīvoklī Spānijā, bet pusgadu — savā mājā Vācijā.

Novērtējums

Šajā gadījumā ne uzturēšanās laiks un pastāvīgums Vācijā vai Spānijā, ne arī ģimenes stāvoklis nesniedz skaidru atbildi. Varētu apsvērt iespēju pieņemt, ka viņš ik pēc sešiem mēnešiem maina savu dzīvesvietu, tomēr no šāda pieņēmuma par divām mainīgām dzīvesvietām gada laikā būtu jāizvairās.

Tas, ka G kungam un viņa sievai pieder māja Vācijā un tikai neliels dzīvoklītis Spānijā, ka viņi ir Vācijas valstspiederīgie, pavadījuši savu ekonomiski aktīvo dzīvi galvenokārt Vācijā un ka viņi saņem (tikai) Vācijas pensiju, vedina pieņemt, ka viņi pat laikposmā, kas pavadīts Spānijā, uztur ciešāku saikni ar Vāciju, t. i., tur ir viņu personīgo, sabiedrisko un ekonomisko interešu galvenais centrs.

Secinājums

G kungs un viņa sieva turpina dzīvot Vācijā pat laikposmā, ko viņi pavada Spānijā.

4.8. Pensionāri (B)

H kungs ir Apvienotās Karalistes valstspiederīgais, kas pēc pensionēšanās nolēmis pārcelties uz Portugāli kopā ar sievu. Viņš nopērk māju Portugālē, bet patur arī māju Apvienotajā Karalistē, kurā pašlaik dzīvo viņa meitas ģimene. Tomēr viņi neuzskata jauno māju Portugālē par savu “dzīvesvietu” un pieņem, ka viņu dzīvesvieta vēl joprojām ir Apvienotajā Karalistē.

Novērtējums



Atšķirībā no iepriekšējā gadījuma H kungs un viņa sieva lielāko daļu laika pavada Portugālē. Viņiem vēl joprojām pieder māja Apvienotajā Karalistē, tomēr tajā dzīvo viņu bērnu ģimene. Viņi vēl joprojām uztur dažas kultūras un ekonomiskās saiknes ar Apvienoto Karalisti, kurā viņi izauguši, pavadījuši lielāko daļu savas ekonomiski aktīvās dzīves un no kuras viņi saņem pensiju, tomēr tam, ka viņi faktiski un pilnīgi ir pārcēlušies savu mājvietu uz Portugāli, ir lielāka nozīme.

Secinājums

Jāuzskata, ka H kungs un viņa sieva dzīvo Portugālē, neraugoties uz to, ka savā paziņojumā par nodomu viņi apliecinājuši pretējo.

4.9. Ekonomiski neaktīvas, ļoti mobilas personas (A)

I kungs ir neprecējies bezdarbnieks. Meklēdams darbu, viņš pamet savu ģimenes māju un pārceļas uz citu dalībvalsti, kurā viņam nav reģistrētas adreses, ne arī stabila darba, tur viņš tikai pārnakšņo drauga dzīvoklī. Viņš cenšas nopelnīt iztiku, ielās spēlējot mūziku un vācot naudu.

Novērtējums

I kungam nav ciešu sociālu un ekonomisku saikņu ar dalībvalsti, kurā viņš pašlaik dzīvo. Viņam šajā valstī nav arī stabilas mājvietas vai adreses. Tāpēc var pieņemt, ka viņa dzīvesvieta vēl joprojām ir vieta, kurā dzīvo viņa ģimene un kurš ir visstabilākais viņa situācijas elements.

Secinājums

I kungs, uzturoties citā dalībvalstī, saglabā savu dzīvesvietu izcelsmes valstī.

4.10. Ekonomiski neaktīvas, ļoti mobilas personas (B)

J kungs ir neprecējies bezdarbnieks. Meklējot darbu, viņš pārtrauc sava dzīvokļa īres līgumu izcelsmes valstī un dodas uz citu dalībvalsti, paņemot līdzīgas personiskās mantas. Viņš nesaglabā nevienu dzīvesvietas adresi savā izcelsmes valstī un paziņo, ka viņam nav nolūka atgriezties.

Novērtējums

J kungam nav ciešu sociālu un ekonomisku saikņu ar dalībvalsti, kurā viņš pašlaik dzīvo. Viņam šajā valstī nav arī stabilas mājvietas vai adreses. Tomēr viņš arī pavisam pārtraucis visas saiknes ar savu izcelsmes valsti, un viņam vairs nav pastāvīgas dzīvesvietas arī tur. Tādējādi viņa paziņojumu par nodomu apliecina faktiski apstākļi.

Secinājums

Lai gan J kungs varētu uzskatīt, ka viņa pašreizējā uzturēšanās drauga daudzdzīvokļu mājā ir tikai "pagaidu" risinājums, tā jāuzskata par pastāvīgu dzīvesvietu Regulas (EK) Nr. 883/2004 1. panta j) punkta izpratnē, jo viņš nav saglabājis nekādas saiknes vai ciešu saistību ar kādu citu vietu, un tāpēc nevar uzskatīt, ka viņš dzīvotu kur citur.



IV daļa. Pārejas noteikumi

1. Vai ir spēkā kādi īpaši noteikumi par gadījumiem, kad par piemērojamajiem tiesību aktiem jau pieņemts lēmums saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 vai Regulu Nr. 883/2004 pirms 2012. gada 28. jūnija?

Regulas Nr. 883/2004 87. panta 8. punktā un 87.a pantā paredzēts, ka gadījumā, ja saistībā ar jaunās regulas ieviešanu uz kādu personu attiecas tādas dalībvalsts tiesību akti, kas nav valsts, kura jau noteikta saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 vai Regulu Nr. 883/2004, kā to piemēroja pirms 2012. gada 28. jūnija, šo iepriekšējo lēmumu turpina piemērot, kamēr attiecīgā situācija nemainās.

Pirmā prasība, lai piemērotu 87. panta 8. punktu un 87.a pantu, ir tāda, ka saistībā ar Regulas Nr. 883/2004 vai Regulas Nr. 465/2012 stāšanos spēkā uz personu ir jāattiecinā tās dalībvalsts tiesību akti, kas nav valsts, kura jau noteikta saskaņā ar Regulas Nr. 1408/71 II sadaļu⁵⁷ vai Regulas Nr. 883/2004 II sadaļu pirms 2012. gada 28. jūnija.

Otrā 87. panta 8. punkta un 87.a panta prasība ir tāda, lai attiecīgā situācija nemainās.

Šā noteikuma mērķis ir nepieļaut, lai tiktu veiktas daudzas izmaiņas piemērojamajos tiesību aktos līdz ar pāreju uz jauno regulu, un nodrošināt attiecīgai personai “mīkstu piezemēšanos” attiecībā uz piemērojamo tiesisko regulējumu, ja rodas kādas nesakrītības jautājumā par to, kādi tiesību akti (kompetentā dalībvalsts) būtu jāpiemēro saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 vai iepriekšējo Regulas Nr. 883/2004 formulējumu un kādi — saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 grozītajiem noteikumiem.

Diskusija Administratīvajā komisijā apliecināja, ka ir jāpieņem vienkārši noteikumi un visām izraudzītajām iestādēm tie ir vienādi jāpiemēro, lai izmantotos kritērijus uzskatītu par taisnīgiem, darboties spējīgiem un pārredzamiem.

Saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 kompetentās dalībvalsts izraudzītajai iestādei ir jāizdod attiecīgai personai sertifikāts, kas apliecina, ka uz šo personu attiecas tās tiesību akti (Regulas Nr. 574/72⁵⁸ 12.a pants). Saskaņā ar Regulu Nr. 883/2004 kompetentās dalībvalsts izraudzītā iestāde arī informē attiecīgo personu un pēc tās pieprasījuma izsniedz apliecinājumu par piemērojamajiem tiesību aktiem (Regulas Nr. 987/2009 16. panta 5. punkts un 19. panta 2. punkts). Tā kā kompetentā dalībvalsts, kas pēdējo reizi noteikta saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 vai Regulu Nr. 883/2004 un izdevusi sertifikātu par piemērojamajiem tiesību aktiem, vislabāk spēj pārbaudīt, vai pēc Regulas Nr. 883/2004 vai tās turpmāko grozījumu stāšanās spēkā situācija nav mainījies, **komisija vienojās, ka:**

⁵⁷ Administratīvā komisija vienojās, ka Regulas Nr. 883/2004 87. panta 8. punktu piemēros arī Reinas kuģiniekiem, kuriem piemērojamos tiesību aktus agrāk noteica saskaņā ar Regulas Nr. 1408/71 7. panta 2. punktu.

⁵⁸ Padomes 1972. gada 21. marta Regula (EEK) Nr. 574/72, ar kuru nosaka īstenošanas kārtību Regulai (EEK) Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm, kas pārvietojas Kopienā, OV L 74, 27.3.1972., 1. lpp.



- vajadzības gadījumā kompetentā dalībvalsts, kas pēdējo reizi noteikta saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 vai Regulu Nr. 883/2004 un izdevusi sertifikātu par piemērojamajiem tiesību aktiem (veidlapa E101, portatīvais dokuments A1), novērtē, vai attiecīgā situācija nav mainījies un izsniedz jaunu apliecinājumu par piemērojamajiem tiesību aktiem, ja situācija nav mainījies (portatīvo dokumentu A1).

Attiecīgās situācijas izmaiņas attiecas uz attiecīgās personas vai darba devēja faktisko situāciju, kam būtu bijusi izšķiroša nozīme, pēdējā reizē nosakot piemērojamos tiesību aktus saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 vai Regulas Nr. 883/2004 II sadaļas iepriekšējo formulējumu. **Tāpēc:**

- izmaiņas “attiecīgajā situācijā”, kas minēta Regulas Nr. 883/2004 87. panta 8. punktā un 87.a pantā, nozīmē, ka pēc Regulas Nr. 883/2004 vai tās turpmāko grozījumu stāšanās spēkā faktiskā situācija, kas ir svarīga piemērojamo tiesību aktu noteikšanā saskaņā ar Regulas Nr. 1408/71 II sadaļas vai Regulas Nr. 883/2004 iepriekšējiem noteikumiem, ir mainījies, un šīs izmaiņas nozīmē, ka attiecīgajai personai būtu jāpiemēro tādas dalībvalsts tiesību akti, kas nav valsts, kura pēdējā reizē noteikta saskaņā ar Regulas Nr. 1408/71 II sadaļu vai Regulu Nr. 883/2004;
- parasti jauna darbavieta, kas nozīmē darba devēja maiņu, kādu no darba attiecībām izbeigšana vai dzīvesvietas maiņa pārrobežu nodarbinātības gadījumā vienmēr tiek uzskatīta par attiecīgās situācijas izmaiņām. Ja iestāžu viedokļi atšķiras, iesaistītās iestādes meklē kopīgu risinājumu;
- par “attiecīgās situācijas” izmaiņām nav uzskatāma apliecinājuma par piemērojamajiem tiesību aktiem termiņa izbeigšanās (veidlapa E101, portatīvais dokuments A1);
- personai, kura vēlas, lai uz viņu attiecina dalībvalsts tiesību aktus, ko piemērotu saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 grozīto versiju, ir jāiesniedz pieteikums saskaņā ar šīs regulas 87. panta 8. punktu vai 87.a pantu attiecīgās dalībvalsts izraudzītajai iestādei vai savas dzīvesvietas dalībvalsts izraudzītajai iestādei, ja šī persona veic darbību divās vai vairāk dalībvalstīs.

1. piemērs

Sākot no 2010. gada 1. janvāra, persona, kuras dzīvesvieta ir Francijā, veic darbību nodarbinātā statusā tikai vienam darba devējam Francijā un Spānijā, kur ir reģistrēts tās darba devējs. Francijā tiek veikti tikai 15 % darbības. Francija ir kompetentā dalībvalsts saskaņā ar Regulas Nr. 1408/71 14. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu, bet ne saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 13. panta 1. punkta a) apakšpunktu. Tas nozīmē, ka piemēro 87. panta 8. punktu un uz šo personu arī turpmāk — pēc Regulas Nr. 883/2004 stāšanās spēkā — attieksies Francijas tiesību akti, ja vien tā neizvēlēties Spānijas tiesību aktus saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 87. panta 8. punktu.



2. piemērs

Pilota dzīvesvieta ir Vācija, un kopš 2009. gada viņš ir strādājis aviokompānijā, kuras juridiskā adrese ir Īrijā. Viņa mājas bāze ir Luksemburgā. Viņš netika nodarbināts Vācijā, un tāpēc saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 Īrija bija kompetentā dalībvalsts. Tomēr viņš veica būtisku savas profesionālās darbības daļu Vācijā Regulas Nr. 883/2004 izpratnē pēc 2010. gada 1. maija. Piemērojot Regulas Nr. 883/2004 87. panta 8. punktu, uz pilotu joprojām varēja attiekties tie tiesību akti, kuri pēdējoreiz tika noteikti saskaņā ar Regulas Nr. 1408/71 II sadaļu (Īrija). Saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 87.a pantu uz viņu līdz 2022. gada 27. jūnijam⁵⁹ joprojām var attiekties Īrijas sociālā nodrošinājuma tiesību akti, ja viņa attiecīgā situācija paliek nemainīga, lai gan viņa mājas bāze atrodas Luksemburgā.

Regulu Nr. 883/2004 un Regulu Nr. 987/2009 piemēro attiecībā uz Šveici kopš 2012. gada 1. aprīļa un attiecībā uz Islandi, Lihtenšteinu un Norvēģiju kopš 2012. gada 1. jūnija. Tā kā pārejas periods ir noteikts aizsardzības klauzulā, tādējādi aizsargājot no piemērojamo tiesību aktu maiņas pārejas uz jauniem piemērojamo tiesību aktu noteikumiem datumā, pēc analogijas pilnus 10 gadus tiek piemērots 87. pants. Tas nozīmē, ka attiecībā uz Šveici 10 gadu pārejas periods beigsies 2022. gada 31. martā un attiecībā uz Islandi, Lihtenšteinu un Norvēģiju — 2022. gada 31. maijā.

Ar Regulu Nr. 465/2012 ieviestie grozījumi, piemēram, “mājas bāzes” jēdziena kā izšķirīga elementa ieviešana lidojumu un salona apkalpes locekļiem piemērojamo tiesību aktu noteikšanai ir piemērojami attiecībā uz Islandi, Lihtenšteinu un Norvēģiju kopš 2013. gada 3. februāra.

Attiecībā uz trešo valstu valstspiederīgajiem Regula Nr. 1231/2010 stājas spēkā 2011. gada 1. janvārī, un tā rezultātā Regulas Nr. 883/2004 87. panta 8. punktā noteiktais pārejas periods beidzas 2020. gada 31. decembrī un 87.a pantā noteiktais pārejas periods — 2022. gada 27. jūnijā.

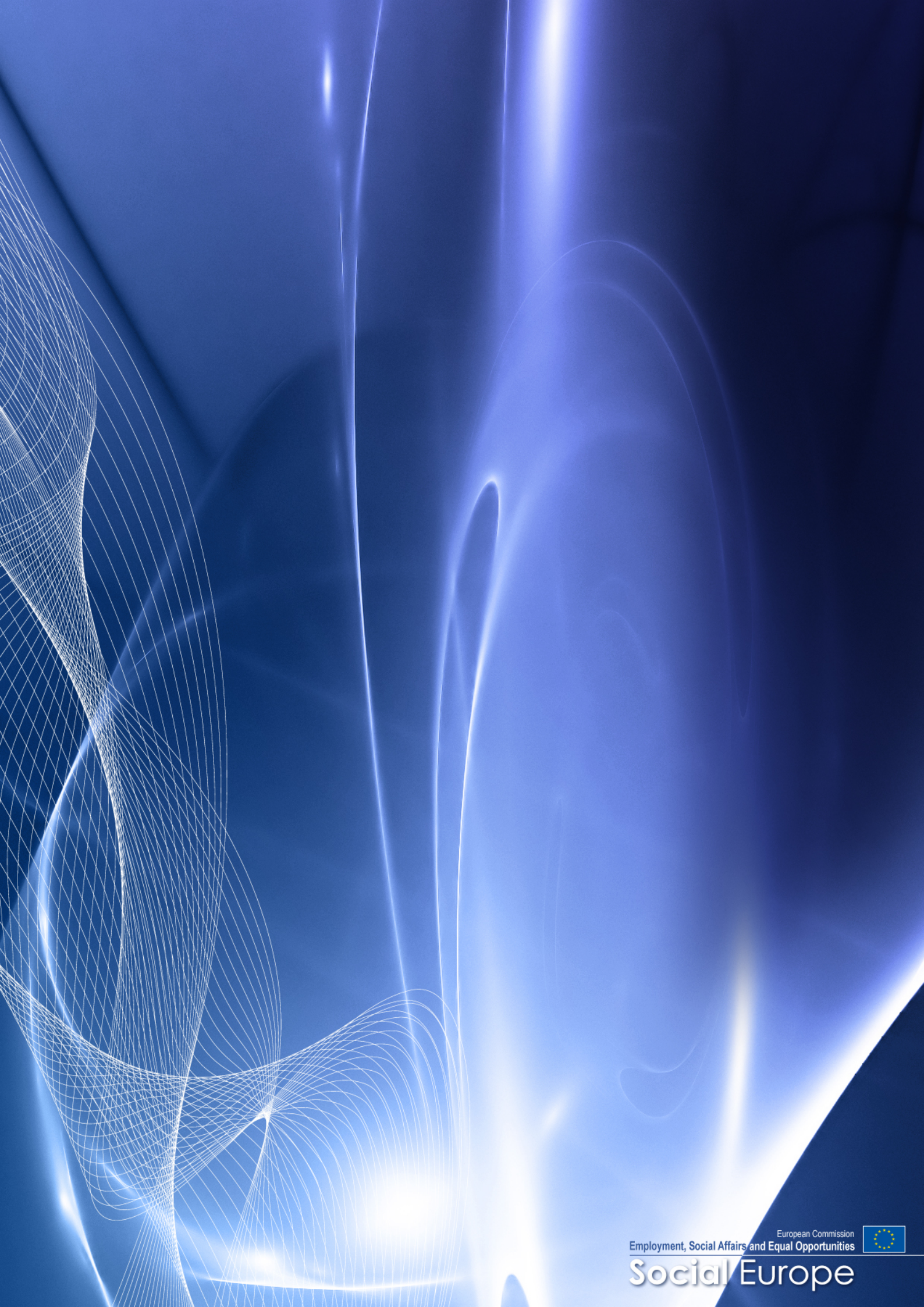
2. No kura datuma attiecina piemērojamos tiesību aktus, ja persona, uz kuru attiecas pārejas noteikumi, pieprasa novērtējumu saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 jaunajiem noteikumiem?

Kā jau minēts, persona, kurai piemērojamie tiesību akti ir noteikti saskaņā ar Regulu Nr. 1408/71 vai Regulu Nr. 883/2004 pirms 2012. gada 28. jūnija, var pieprasīt, lai uz viņu attiecina tiesību aktus, ko piemēro saskaņā ar Regulas Nr. 883/2004 grozīto formulējumu. Attiecībā uz pāreju starp Regulu Nr. 1408/71 un Regulu Nr. 883/2004, ja šī persona ir iesniegusi pieprasījumu līdz 2010. gada 31. jūlijam, piemērojamo tiesību aktu maiņa stājas spēkā, sākot no 2010. gada 1. maija, t. i., no datuma, kad sāk piemērot jaunās regulas. Ja pieprasījums ticis saņemts pēc 2010. gada 31. jūlija, t. i., vairāk nekā trīs mēnešus pēc tam, kad sāka piemērot jaunās regulas, jebkurš pieņemtais lēmums stājas spēkā, sākot no tā mēneša 1. datuma, kas seko mēnesim, kurā tika iesniegts pieprasījums.

⁵⁹ 10 gadus pēc Regulas Nr. 465/2012 spēkā stāšanās datuma.



Attiecībā uz pāreju starp Regulu Nr. 883/2004 un Regulu Nr. 465/2012, ar ko izdara grozījumus, pieprasījumi, kas iesniegti līdz 2012. gada 29. septembrim, tiek uzskatīti par spēkā esošiem no 2012. gada 28. jūnija. Pieprasījumi, kas iesniegti pēc 2012. gada 29. septembra, stājas spēkā pirmajā tā mēneša dienā, kas seko pieprasījuma iesniegšanas mēnesim.



European Commission
Employment, Social Affairs and Equal Opportunities



Social Europe