II

(Rättsakter vilkas publicering inte är obligatorisk)

KOMMISSIONEN

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS ADMINISTRATIVA KOMMISSION FÖR SOCIAL TRYGGHET FÖR MIGRERANDE ARBETARE

BESLUT nr 162

av den 31 maj 1996

om tolkningen av artiklarna 14.1 och 14b.1 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämplig lagstiftning beträffande arbetstagare som sänds till annan medlemsstat

(96/554/EG)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS ADMINISTRATIVA KOMMISSION FÖR SOCIAL TRYGGHET FÖR MIGRERANDE ARBETARE HAR BESLUTAT FÖLJANDE

med beaktande av artikel 81 a i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, enligt vilken administrativa kommissionen har till uppgift att handha administrativa frågor samt frågor om tolkning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och senare förordningar, och

med beaktande av följande:

Beslut nr 128 av den 17 oktober 1985 bör aktualiseras.

I artiklarna 14.1 och 14b.1 i förordning (EEG) nr 1408/71 föreskrivs ett undantag från den allmänna regeln i artikel 13.2 a och 13.2 c i denna förordning, för att underlätta för arbetstagare att utöva sin rätt till fri rörlighet.

Syftet med dessa bestämmelser är därmed att undvika för arbetstagare såväl som för arbetsgivare och socialförsäkringsinstitutioner de administrativa komplikationer som skulle uppstå vid tillämpningen av den allmänna regeln i artikel 13. a och 13.2 c i förordningen när det rör sig om en kort anställningsperiod i en annan medlemsstat än den där företaget har sitt säte eller ombord på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga.

Artiklarna 14.1 och 14b.1 i förordning (EEG) nr 1408/71 måste i egenskap av undantag tolkas strikt.

Det är lämpligt att avgränsa deras tillämpningsområde och att i detta syfte upprätta en förteckning över särskilda fall som skulle kunna uppstå.

Trots att undantagen från de allmänna reglerna i artikel 13 skall tolkas strikt är det, i syfte att förenkla och för att ta hänsyn till domstolens rättspraxis, lämpligt att utvidga tillämpningsområdet för artiklarna 14.1 och 14b.1 i förordningen till att gälla när en arbetstagare anställs i syfte att sändas ut från den medlemsstat där företaget har sitt säte eller driver en verksamhet, till en annan medlemsstats territorium eller för att arbeta på ett fartyg som för en annan medlemsstats flagga.

I detta hänseende är ett av de avgörande kriterierna för tillämpningen av artiklarna 14.1 och 14b.1 i förordningen att det finns ett anställningsförhållande mellan företaget och arbetstagaren.

Det skydd och den rättssäkerhet, som arbetstagaren och den institution han är försäkrad hos har rätt till, kräver fullständiga garantier att det direkta anställningsförhållan-

det upprätthålls under hela utsändningsperioden. Därför bör möjligheten att tillämpa detta beslut begränsas till företag som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstat vars lagstiftning fortsätter att gälla för den utsände arbetstagaren.

Det är lämpligt att undvika missbruk genom förlängningar av utsändningsperioden som uppstår på grund av upprepade tidsavbrott.

Garantierna för att anställningsförhållandet upprätthålls upphör om den utsände arbetstagaren ställs till ett tredje företags förfogande.

De administrativa komplikationer som skall undvikas genom artikel 14.1 a kvarstår under alla omständigheter om den arbetstagare som anställts av ett företag i en medlemsstat, i syfte att sändas ut till en annan medlemsstat, dessförinnan omfattades av en tredje medlemsstats eller tredje lands lagstiftning och än mer om arbetstagaren redan innan omfattades av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken han är utsänd. Syftet med artikel 14.1 a skulle i dessa fall inte uppnås. I tillämpliga fall gäller detta också för artikel 14b.1.

Det är nödvändigt att under utsändningsperioden utföra kontroller, särskilt i fråga om inbetalning av avgifter och om anställningsförhållandet består för att undvika missbruk av reglerna ovan, och att informera de administrativa instanserna, arbetsgivare och arbetstagare.

Arbetstagaren och arbetsgivaren måste vederbörligen informeras om under vilka villkor som den utsände arbetstagaren i fortsättningen omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat från vilken han är utsänd.

Administrativa kommissionen har fattat beslut i enlighet med artikel 80.3 i förordning (EEG) nr 1408/71.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

1. Bestämmelserna i artiklarna 14.1 och 14b.1 i förordning (EEG) nr 1408/71 är tillämpliga när det gäller en arbetstagare som omfattas av en medlemsstats lagstiftning (det land från vilken arbetstagaren sänds ut) på grund av avlönad förvärvsverksamhet hos ett företag, och som av detta företag sänds ut till en annan medlemsstat (sysselsättningsland) för att där utföra arbete för företagets räkning.

   Arbetet skall betraktas som utfört för företaget i det land från vilket arbetstagaren sänds ut när det fastställts att arbetet utförs för detta företag och när det finns ett anställningsförhållande mellan den anställde och det företag som sänt ut honom.

   För att avgöra om det finns ett anställningsförhållande och om arbetstagaren fortfarande är anställd hos det företag som sänt ut honom bör ett flertal faktorer tas i beaktande, bl. a. ansvaret för anställning, anställningskontrakt, uppsägning och arbetets art.

2. Inom ramen för de bestämmelser som föreskrivs i punkt 1 i detta beslut, skall de ovan nämnda artiklarna 14.1 och 14b.1 fortsättningsvis gälla under följande förutsättningar:

   a) *Utsändning av fast anställd personal*

      När en arbetstagare som sänts ut till ett företag i sysselsättningslandet samtidigt är utsänd till ett eller flera andra företag i sysselsättningslandet, under förutsättning att arbetstagaren fortsätter att utföra arbete för det företag som sänt ut honom.

      Detta kan särskilt vara fallet om företaget har sänt ut den anställde till en annan medlemsstat för att han där successivt eller samtidigt skall utföra arbete för två eller flera företag i samma medlemsstat.

   b) *Utsändning av personal som anställts för att sändas ut*

      När en arbetstagare som omfattas av en medlemsstats lagstiftning i enlighet med bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 anställs i den medlemsstat där företaget har sitt säte eller en verksamhet, för att sändas ut för att arbeta för detta företags räkning, antingen till en annan medlemsstats territorium eller ombord på fartyg som för en annan medlemsstats flagga under förutsättning att

      i) anställningsförhållandet mellan företaget och arbetstagaren upprätthålls under utsändningsperioden,

         och

      ii) detta företag i vanliga fall utövar sin verksamhet inom den förstnämnda medlemsstatens territorium, det vill säga

         — om det rör sig om ett företag vars verksamhet består i att tillfälligt ställa personal till andra företags förfogande och om detta företag vanligtvis ställer personal till förfogande för företag som har sin verksamhet på denna stats territorium, med sikte på anställning av denna personal där, och i andra fall

         — om företaget utövar omfattande verksamhet inom den förstnämnda medlemsstatens territorium och vanligtvis anställer sin personal där.

c) Ett tillfälligt avbrott i den anställdes arbete hos företaget i sysselsättningslandet betraktas inte som ett avbrott i utsändningen i den mening som avses i artiklarna 14.1 och 14b.1.

3. Bestämmelserna i artiklarna 14.1 och 14b.1 är ej tillämpliga eller upphör att vara det särskilt

a) om det företag till vilket arbetstagaren är utsänd ställer denne till förfogande för ett annat företag i samma medlemsstat,

b) om den arbetstagare som sänts ut till en medlemsstat ställs till förfogande för ett företag som är beläget i en annan medlemsstat,

c) om arbetstagaren anställs i en medlemsstat för att av ett företag som är beläget i en andra medlemsstat sändas ut till ett företag i en tredje medlemsstat.

4. a) Den behöriga institutionen i den medlemsstat vars lagstiftning fortsätter att gälla för den utsände arbetstagaren skall, i enlighet med artiklarna 14.1 och 14b.1 och i de fall som avses i detta beslut, vederbörligen informera den berörda arbetsgivaren och arbetstagaren om de villkor som gäller för att den utsände arbetstagaren också fortsättningsvis skall kunna omfattas av denna lagstiftning. Arbetsgivaren skall härigenom upplysas om att det kan ske kontroller under hela utsändningsperioden för att fastställa att denna inte har upphört. Dessa kontroller kan särskilt avse inbetalningen av avgifter och upprätthållandet av anställningsförhållandet.

b) Både den utsände arbetstagaren och arbetsgivaren skall informera den behöriga institutionen i anställningsstaten om alla ändrade förhållanden som uppstår under utsändningsperioden, särskilt

— om en begärd utsändning inte har genomförts eller om en begärd förlängning av en utsändning inte har ägt rum,

— om verksamheten avbrutits under andra omständigheter än den som avses i punkt 2 c i detta beslut,

— om den utsände arbetstagaren av sin arbetsgivare har ställts till förfogande för ett annat företag i den stat från vilken han utsänts, särskilt vid fusion eller överlåtelse av företag.

c) Den behöriga institutionen i det land från vilket arbetstagaren sänts ut skall i förekommande fall och på begäran av institutionen i sysselsättningslandet förse denna med de upplysningar som nämns i stycke b under denna punkt.

d) De behöriga institutionerna i den stat från vilken arbetstagaren sänts ut och i sysselsättningslandet skall samarbeta i genomförandet av ovan nämnda kontroller samt om det uppstår oklarheter vid tillämpningen av artikel 14.1 a och 14.1 b i förordning (EEG) nr 1408/71.

5. Detta beslut som ersätter beslut nr 128 av den 17 oktober 1985 skall tillämpas från och med första dagen i den månad som följer efter offentliggörandet i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning.*

G. MICCIO

Ordförande i administrativa kommissionen