2024/1708

21.6.2024

RÅDETS AFGØRELSE (EU) 2024/1708

af 30. maj 2024

om den holdning, der skal indtages på Den Europæiske Unions vegne i Specialudvalget om Koordinering af de Sociale Sikringsordninger, som er nedsat ved handels- og samarbejdsaftalen mellem Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab på den ene side og Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland på den anden side, til vedtagelsen af en henstilling, der skal give yderligere vejledning om gennemførelsen af protokollen om koordinering af sociale sikringsordninger til nævnte aftale vedrørende fortolkningen af nævnte protokols artikel SSC.11 om den lovgivning, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, som midlertidigt er beskæftiget uden for den kompetente stat

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 48 sammenholdt med artikel 218, stk. 9,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Handels- og samarbejdsaftalen mellem Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab på den ene side og Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland på den anden side ([1]) (»handels- og samarbejdsaftalen«) blev indgået af Unionen ved Rådets afgørelse (EU) 2021/689 ([2]) og trådte i kraft den 1. maj 2021 og har fundet midlertidig anvendelse siden den 1. januar 2021.

(2) I henhold til handels- og samarbejdsaftalens artikel 778, stk. 1, udgør protokollerne og bilagene til aftalen en integreret del af aftalen. I henhold til handels- og samarbejdsaftalens artikel 783, stk. 3, skal henvisninger til aftalens ikrafttrædelsesdato, fra hvilken den anvendtes midlertidigt, opfattes som henvisninger til den dato, fra hvilken den anvendtes midlertidigt.

(3) I henhold til handels- og samarbejdsaftalens artikel 8, stk. 4, litra c), er Specialudvalget om Koordinering af de Sociale Sikringsordninger, som er nedsat ved nævnte aftales artikel 8, stk. 1, litra p), (»Specialudvalget«) tillagt beføjelse til at vedtage afgørelser, herunder ændringer, og henstillinger vedrørende alle forhold, som aftalen indeholder bestemmelser om. I henhold til artikel SSCI.74 i bilag SSC-7 til protokollen om koordinering af de sociale sikringsordninger til handels- og samarbejdsaftalen (»protokollen«) kan specialudvalget vedtage yderligere vejledning om gennemførelsen af protokollen og bilag SSC-7 dertil. I henhold til handels- og samarbejdsaftalens artikel 10, stk. 1, er henstillinger, der vedtages af Specialudvalget, ikke bindende.

(4) Protokollens artikel SSC.11, stk. 1, som indeholder en fravigelse fra den generelle regel i protokollens artikel SSC.10, stk. 3, litra a), har navnlig til formål at modvirke administrative komplikationer for arbejdstagere, arbejdsgivere og socialsikringsinstitutioner som følge af anvendelsen af den generelle regel i protokollens artikel SSC.10. stk. 3, litra a), når ansættelsesperioden er af kort varighed i en anden stat end den stat, hvori den virksomhed, der udstationerer arbejdstageren, har sit hjemsted eller et forretningssted, eller den stat, hvori den selvstændige erhvervsdrivende normalt udøver sin erhvervsaktivitet.

(5) For at sikre retssikkerhed og lige vilkår for arbejdstagere og arbejdsgivere, der er etableret i en medlemsstat eller i Det Forenede Kongerige, er det vigtigt, at betingelserne for anvendelsen af denne fravigelse fortolkes på en ensartet måde. Det er således hensigtsmæssigt for Specialudvalget at vedtage yderligere vejledning om artikel SSC.11.

([1]) EUT L 149 af 30.4.2021, s. 10.

([2]) Rådets afgørelse (EU) 2021/689 af 29. april 2021 om indgåelse på Unionens vegne af handels- og samarbejdsaftalen mellem Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab på den ene side og Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland på den anden side og af aftalen mellem Den Europæiske Union og Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland om sikkerhedsprocedurer for udveksling og beskyttelse af klassificerede informationer (EUT L 149 af 30.4.2021, s. 2).

(6) Det er hensigtsmæssigt at fastlægge den holdning, der skal indtages på Unionens vegne i Specialudvalget til vedtagelsen af en henstilling, der skal give yderligere vejledning om protokollens artikel SSC.11 —

VEDTAGET DENNE AFGØRELSE:

Artikel 1

Den holdning, der skal indtages på Den Europæiske Unions vegne i Specialudvalget, er fastlagt i det udkast til henstilling fra Specialudvalget, der er knyttet til nærværende afgørelse.

Artikel 2

Denne afgørelse træder i kraft på dagen for vedtagelsen.

Udfærdiget i Bruxelles, den 30. maj 2024.

På Rådets vegne

T. VAN DER STRAETEN

Formand

HENSTILLING NR. …/2024 FRA SPECIALUDVALGET OM KOORDINERING AF DE SOCIALE SIKRINGSORDNINGER, SOM ER NEDSAT VED HANDELS- OG SAMARBEJDSAFTALENS ARTIKEL 8, STK. 1, LITRA P), MELLEM DEN EUROPÆISKE UNION OG DET EUROPÆISKE ATOMENERGIFÆLLESSKAB PÅ DEN ENE SIDE OG DET FORENEDE KONGERIGE STORBRITANNIEN OG NORDIRLAND PÅ DEN ANDEN SIDE

af …

for så vidt angår yderligere vejledning om gennemførelsen af protokollen om koordinering af sociale sikringsordninger til handels- og samarbejdsaftalen (»protokollen«) vedrørende fortolkningen af protokollens artikel SSC.11 om den lovgivning, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, som midlertidigt er beskæftiget uden for den kompetente stat

SPECIALUDVALGET OM KOORDINERING AF SOCIALE SIKRINGSORDNINGER HAR —

under henvisning til handels- og samarbejdsaftalen mellem Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab på den ene side og Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland på den anden side [1] (»handels- og samarbejdsaftalen«), særlig artikel SSCI.74 i bilag SSC-7 til protokollen,

under henvisning til protokollens artikel SSC.11,

under henvisning til protokollens artikel SSC.14 og artikel SSCI.5, SSCI.6 og SSCI.13 til SSCI.18 i bilag SSC-7 til protokollen, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) I henhold til handels- og samarbejdsaftalens artikel 8, stk. 4, litra c), er Specialudvalget om Koordinering af Sociale Sikringsordninger (»Specialudvalget«) tillagt beføjelse til at vedtage henstillinger vedrørende alle forhold, som aftalen indeholder bestemmelser om, og handler i overensstemmelse med betingelserne i handels- og samarbejdsaftalens artikel 10.

(2) I henhold til artikel SSCI.74 i bilag SSC-7 til protokollen kan Specialudvalget vedtage yderligere vejledning om gennemførelsen af protokollen og dens bilag SSC-7.

(3) Bestemmelserne i protokollens artikel SSC.11, stk. 1, som indeholder en undtagelse fra den generelle regel i protokollens artikel SSC.10, stk. 3, litra a), har navnlig til formål at modvirke administrative komplikationer for arbejdstagere, arbejdsgivere og socialsikringsinstitutioner som følge af anvendelsen af den generelle regel i protokollens artikel SSC.10. stk. 3, litra a), når ansættelsesperioden er af kort varighed i en anden stat end den, hvori den virksomhed, der udstationerer arbejdstageren, har sit hjemsted eller et forretningssted, eller den stat, hvori den selvstændige erhvervsdrivende normalt udøver sin erhvervsaktivitet.

(4) Med henblik herpå er den første afgørende betingelse for anvendelsen af protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra a), at der foreligger et direkte ansættelsesforhold mellem arbejdsgiveren og den arbejdstager, som vedkommende ansætter.

(5) Beskyttelsen af arbejdstageren og den retssikkerhed, som arbejdstageren og den institution, hvor vedkommende er forsikret, er berettiget til, kræver fuld garanti for, at det direkte ansættelsesforhold opretholdes under hele den periode, hvor vedkommende har midlertidig beskæftigelse i den anden stat (udstationeringsperioden).

(6) Den anden afgørende betingelse for anvendelse af protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra a), er, at der består en tilknytning mellem arbejdsgiveren og den stat, hvor denne er etableret. Muligheden for en udstationeringsperiode i den anden stat bør derfor begrænses til kun at omfatte virksomheder, der normalt udøver deres virksomhed på den stats område, hvis lovgivning fortsat finder anvendelse på den udstationerede arbejdstager; det antages derfor, at de ovennævnte bestemmelser kun finder anvendelse på virksomheder, der normalt udøver omfattende erhvervsaktivitet på den stats område, hvori de er etableret.

(7) Der bør fastsættes vejledende perioder for arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, uden at dette berører vurderingen i det enkelte tilfælde.

(8) Der kan ikke opretholdes en garanti for at bevare det direkte ansættelsesforhold, hvis den udstationerede arbejdstager stilles til rådighed for en tredje virksomhed.

[1] EUT L 149 af 30.4.2021, s. 10.

(9) I hele udstationeringsperioden er det nødvendigt at kunne foretage alle de kontroller, der er nødvendige for at undgå misbrug af ovennævnte bestemmelser, navnlig med hensyn til betaling af bidrag og bevarelse af det direkte ansættelsesforhold, og for at sikre, at de administrative organer, arbejdsgivere og arbejdstagere holdes ajour i tilstrækkeligt omfang.

(10) Arbejdstageren og arbejdsgiveren bør holdes behørigt ajour om de betingelser, hvorunder den udstationerede arbejdstager har tilladelse til fortsat at være omfattet af lovgivningen i det land, hvorfra vedkommende er udsendt.

(11) Forpligtelsen til gensidig oplysning og samarbejde, der er fastsat i protokollens artikel SSC.59, stk. 5, pålægger de kompetente institutioner en række forpligtelser med henblik på gennemførelsen af protokollens artikel SSC.11, stk. 1 —

VEDTAGET DENNE HENSTILLING:

1) Bestemmelserne i artikel SSC.11, stk. 1, litra a), i protokollen bør finde anvendelse på en arbejdstager, der er omfattet af lovgivningen i en stat (den udsendende stat) i kraft af udøvelsen af en lønnet beskæftigelse for en arbejdsgiver, og som af denne arbejdsgiver udsendes til en anden stat (beskæftigelsesstaten) for dér at udføre arbejde for den pågældende arbejdsgiver.

   Arbejdet bør anses for at være udført for arbejdsgiveren i den udsendende stat, hvis det er godtgjort, at dette arbejde udføres for denne arbejdsgiver, og at der fortsat består et direkte ansættelsesforhold mellem arbejdstageren og den arbejdsgiver, der har udsendt arbejdstageren.

   Med henblik på at fastslå, om der fortsat foreligger et sådant direkte ansættelsesforhold, og ud fra den antagelse, at arbejdstageren fortsat står i et underordnelsesforhold til den arbejdsgiver, der har udsendt den pågældende arbejdstager, skal der tages hensyn til en række forhold, herunder ansvaret for ansættelse, ansættelseskontrakt, løn (med forbehold af eventuelle aftaler mellem arbejdsgiveren i den udsendende stat og virksomheden i beskæftigelsesstaten om aflønning af arbejdstagerne), afskedigelse og bemyndigelse til at fastlægge arbejdets art.

   Med henblik på anvendelsen af artikel SSCI.13, stk. 1, i bilag SSC-7 til protokollen kan den omstændighed, at vedkommende har været omfattet af lovgivningen i den stat, hvor arbejdsgiveren er etableret, i mindst en måned anses for at opfylde det krav, der henvises til i ordene »umiddelbart inden ansættelsesforholdets begyndelse«. Kortere perioder kræver en vurdering af hvert enkelt tilfælde under hensyntagen til alle de øvrige relevante faktorer.

   For i givet fald og i tvivlstilfælde at afgøre, om en arbejdsgiver sædvanligvis udøver omfattende erhvervsaktivitet på den stats område, hvori arbejdsgiveren er etableret, skal den kompetente institution i denne stat undersøge alle de kriterier, der karakteriserer den erhvervsaktivitet, som arbejdsgiveren udøver, herunder det sted, hvor virksomheden har sit hjemsted og sin administration, antallet af administrative medarbejdere, der arbejder i den stat, hvori den er etableret, og i den anden stat, det sted, hvor udstationerede arbejdstagere rekrutteres, og det sted, hvor størstedelen af kundekontrakterne indgås, den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, som virksomheden har indgået med sine arbejdstagere på den ene side og sine kunder på den anden side, omsætningen i en passende typisk periode i hver af de berørte stater samt antallet af kontrakter, der er gennemført i den udsendende stat. Listen er ikke udtømmende, og valget af kriterier bør tilpasses efter hvert enkelt tilfælde og arten af den erhvervsaktivitet, som virksomheden udøver i den medlemsstat, hvori den har sit hjemsted.

2) a) Med »grænseoverskridende telearbejde« menes erhvervsaktivitet, som kan udøves fra et hvilket som helst sted og kan udføres på arbejdspladsen eller forretningsstedet, og

      — udføres i en eller flere andre stater end den, hvori arbejdspladsen eller forretningsstedet er beliggende, og

      — er baseret på informationsteknologi for at opretholde forbindelse med arbejdsgiverens eller virksomhedens arbejdsmiljø og interessenter/kunder for at varetage de opgaver, som er pålagt arbejdstageren af arbejdsgiveren eller af kunderne, hvis der er tale om selvstændige erhvervsdrivende.

   b) Formuleringen »udsendt af denne arbejdsgiver« i protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra a), bør også finde anvendelse på de arbejdstagere, som har deres arbejdsgivers samtykke, enten formelt eller uformelt, til at udføre grænseoverskridende telearbejde på vegne af deres arbejdsgiver i 100 % af deres arbejdstid i en midlertidig periode, som er tilfældig og ikke indgår i det sædvanlige arbejdsmønster. De øvrige betingelser for en udstationeringsperiode, som fastsat i protokollens artikel SSC.11 og artikel SSCI.13 i bilag SSC-7 til protokollen, skal i sådanne situationer være opfyldt.

3) Med henblik på anvendelsen af artikel SSCI.13, stk. 3, i bilag SSC-7 til protokollen vurderes opfyldelsen af kravene i den stat, hvori personen er etableret, på grundlag af kriterier såsom at have brug af kontorplads, betale skat, have et erhvervspas og et momsnummer eller være registreret hos handelskamre eller fagorganisationer. Som en indikator kan udøvelse af en erhvervsaktivitet i mindst to måneder anses for at opfylde kravet i formuleringen »i nogen tid forud for den dato, hvor vedkommende ønsker at drage fordel af bestemmelserne i den nævnte artikel«. Kortere perioder kræver en vurdering af hvert enkelt tilfælde under hensyntagen til alle de øvrige relevante faktorer.

4) a) I henhold til bestemmelserne i denne henstillings punkt 1 bør protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra a), fortsat finde anvendelse på den udstationerede arbejdstager, hvis den udstationerede arbejdstager, der af en virksomhed i den udsendende stat sendes til en virksomhed i beskæftigelsesstaten, også sendes til en eller flere andre virksomheder i samme beskæftigelsesstat, så længe arbejdstageren fortsat udfører sit arbejde for den virksomhed, der har udsendt arbejdstageren. Dette kan navnlig være tilfældet, hvis virksomheden har sendt arbejdstageren til en stat for successivt eller samtidigt at udføre arbejde i to eller flere virksomheder, der er beliggende i samme stat. Det væsentlige og afgørende er, at arbejdet fortsat udføres for den udsendende virksomheds vegne.

Udstationeringsperioder til forskellige stater, der følger umiddelbart efter hinanden, bør i hvert enkelt tilfælde give anledning til en ny udstationeringsperiode i den betydning, der fremgår af protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra a).

b) En kort afbrydelse af den udstationerede arbejdstagers erhvervsaktivitet hos virksomheden i beskæftigelsesstaten uanset årsagen hertil (ferie, sygdom, uddannelse i den udsendende virksomhed osv.), bør ikke udgøre en afbrydelse af udstationeringsperioden som omhandlet i protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra a).

c) Når en arbejdstager har afsluttet en udstationeringsperiode, kan der ikke gives tilladelse til en ny udstationeringsperiode for den samme arbejdstager, de samme virksomheder og den samme stat, indtil der er gået mindst to måneder fra udløbet af den foregående udstationeringsperiode. Under særlige omstændigheder kan der dog afviges fra dette princip.

5) Bestemmelserne i protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra a), bør ikke finde anvendelse eller bør ophøre med at finde anvendelse, navnlig:

a) hvis den virksomhed, som arbejdstageren er udsendt til, stiller vedkommende til rådighed for en anden virksomhed i den stat, hvori den er beliggende

b) hvis den arbejdstager, der er udsendt til en stat, stilles til rådighed for en virksomhed, der er beliggende i en anden stat

c) hvis arbejdstageren ansættes i en stat for at blive udsendt af en virksomhed, der er beliggende i en anden stat, til en virksomhed i et tredjeland.

6) a) Den kompetente institution i den stat, hvis lovgivning den pågældende person fortsat er omfattet af i henhold til protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra a), bør i de tilfælde, der er omhandlet i denne henstilling, behørigt underrette arbejdsgiveren og den pågældende arbejdstager om, på hvilke betingelser den udstationerede arbejdstager fortsat kan være omfattet af den pågældende stats lovgivning. Arbejdsgiveren bør underrettes om muligheden for kontrol i hele udstationeringsperioden for at fastslå, at perioden ikke er udløbet. En sådan kontrol kan især vedrøre betaling af bidrag og bevarelse af det direkte ansættelsesforhold.

Den kompetente institution i den stat, hvori den pågældende er etableret, og hvis lovgivning den selvstændige erhvervsdrivende fortsat er omfattet af i henhold til protokollens artikel SSC.11, stk. 1, litra b), bør behørigt underrette den selvstændige erhvervsdrivende om, på hvilke betingelser vedkommende fortsat kan være omfattet af den pågældende stats lovgivning. Den pågældende person bør oplyses om muligheden for kontrol i hele den periode, hvor vedkommende udøver en midlertidig erhvervsaktivitet i den stat, hvori vedkommende er erhvervsaktiv, for at sikre sig, at de betingelser, der gælder for denne virksomhed, ikke har ændret sig. En sådan kontrol kan især vedrøre betaling af bidrag og vedligeholdelse af den infrastruktur, der er nødvendig for at udføre beskæftigelsen i den stat, hvori vedkommende er etableret.

b) Desuden bør den udstationerede arbejdstager og dennes arbejdsgiver underrette den kompetente institution i den udsendende stat om enhver ændring i udstationeringsperioden, navnlig:

— om den udstationeringsperiode, der ansøges om, er endt med ikke at have fundet sted

— om erhvervsaktiviteten afbrydes i et andet tilfælde end det, der er omhandlet i denne henstillings punkt 4, litra b)

— om den udstationerede arbejdstager af sin arbejdsgiver er blevet udsendt til en anden virksomhed i den udsendende stat, navnlig i tilfælde af fusion eller overdragelse af en virksomhed.

c) Den kompetente institution i den udsendende stat bør, hvis det er relevant og efter anmodning, give institutionen i beskæftigelsesstaten de oplysninger, der er omhandlet i denne henstillings punkt 6, litra b).

d) De kompetente institutioner i den udsendende stat og beskæftigelsesstaten bør samarbejde om gennemførelse af ovennævnte kontrol, og hvis der er tvivl, om anvendelsen af protokollens artikel SSC.11, stk. 1.

7) De kompetente institutioner bør vurdere og overvåge de situationer, der er omfattet af protokollens artikel SSC.11, stk. 1. Navnlig bør de kriterier, der anvendes ved vurderingen af, om en arbejdsgiver normalt udøver sin erhvervsaktivitet på en stats område, om der foreligger et direkte ansættelsesforhold mellem virksomheden og arbejdstageren, eller om en selvstændig erhvervsdrivende vedligeholder den infrastruktur, der er nødvendig for at udøve sin erhvervsaktivitet i en stat, anvendes konsekvent og ensartet i de samme eller lignende situationer.

8) Specialudvalget bør tilskynde til samarbejde mellem de kompetente institutioner i staterne med henblik på at gennemføre protokollens artikel SSC.11, stk. 1, samt udveksling af oplysninger, erfaringer og god praksis i forbindelse med fastsættelse og klassificering af kriterierne for vurdering af virksomheders og arbejdstageres situation og i forbindelse med de kontrolforanstaltninger, der er indført. Med henblik herpå kan udvalget, løbende og til fordel for administrative myndigheder, virksomheder og arbejdstagere, udarbejde yderligere vejledning for udstationerede arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, og deres udøvelse af bibeskæftigelse uden for den stat, hvori de er etableret.

Udfærdiget i …, den …

På vegne af Specialudvalget om Koordinering af Sociale Sikringsordninger

Formænd