2024/1708

21.6.2024.

ODLUKA VIJEĆA (EU) 2024/1708

od 30. svibnja 2024.

o stajalištu koje treba zauzeti u ime Europske unije u okviru Posebnog odbora za koordinaciju socijalne sigurnosti osnovanog Sporazumom o trgovini i suradnji između Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju, s jedne strane, i Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske, s druge strane, u pogledu donošenja preporuke koja sadržava daljnje smjernice o provedbi Protokola o koordinaciji socijalne sigurnosti uz taj sporazum u vezi s tumačenjem članka SSC.11. tog protokola o zakonodavstvu koje se primjenjuje na upućene radnike i samozaposlene osobe na privremenom radu izvan nadležne države

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 48. u vezi s člankom 218. stavkom 9.,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

budući da:

(1) Unija je Odlukom Vijeća (EU) 2021/689 ([1]) sklopila Sporazum o trgovini i suradnji između Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju, s jedne strane, i Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske, s druge strane ([2]) („Sporazum o trgovini i suradnji”), koji je stupio na snagu 1. svibnja 2021., nakon što se privremeno primjenjivao od 1. siječnja 2021.

(2) U skladu s člankom 778. stavkom 1. Sporazuma o trgovini i suradnji protokoli uz taj sporazum i prilozi tom sporazumu čine njegov sastavni dio. U skladu s člankom 783. stavkom 3. Sporazuma o trgovini i suradnji od datuma početka privremene primjene tog sporazuma upućivanja na datum stupanja na snagu tog sporazuma smatraju se upućivanjima na datum početka privremene primjene tog sporazuma.

(3) Člankom 8. stavkom 4. točkom (c) Sporazuma o trgovini i suradnji Posebni odbor za koordinaciju socijalne sigurnosti osnovan člankom 8. stavkom 1. točkom (p) tog sporazuma („Posebni odbor”) ovlašćuje se za donošenje odluka, uključujući izmjene, i preporuka u vezi sa svim pitanjima za koja je tako predviđeno tim sporazumom. U skladu s člankom SSCI.74. Priloga SSC-7. Protokolu o koordinaciji socijalne sigurnosti uz Sporazum o trgovini i suradnji („Protokol”) Posebni odbor može donijeti daljnje smjernice o provedbi Protokola i njegova Priloga SSC-7. U skladu s člankom 10. stavkom 1. Sporazuma o trgovini i suradnji preporuke koje donese Posebni odbor nisu obvezujuće.

(4) Člankom SSC.11. stavka 1. Protokola, kojima se predviđa odstupanje od općeg pravila utvrđenog u članku SSC.10. stavku 3. točki (a) Protokola, posebno se nastoje izbjeći administrativne komplikacije koje bi za radnike, poslodavce i ustanove socijalne sigurnosti proizišle iz primjene općeg pravila utvrđenog u članku SSC.10. stavku 3. točki (a) Protokola ako je razdoblje zaposlenja kratko u državi koja nije država u kojoj poduzeće koje upućuje radnika ima registrirano sjedište ili mjesto poslovanja odnosno država u kojoj samozaposlena osoba uobičajeno obavlja svoju djelatnost.

(5) Kako bi se osigurala pravna sigurnost i jednaki uvjeti za radnike i poslodavce s poslovnim nastanom u državi članici ili u Ujedinjenoj Kraljevini, važno je da se uvjeti pod kojima se primjenjuje to odstupanje tumače na ujednačen način. Stoga je korisno da Posebni odbor donese daljnje smjernice o članku SSC.11.

([1]) Odluka Vijeća (EU) 2021/689 od 29. travnja 2021. o sklapanju, u ime Unije, Sporazuma o trgovini i suradnji između Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju, s jedne strane, i Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske, s druge strane te Sporazuma između Europske unije i Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske u vezi sa sigurnosnim postupcima za razmjenu i zaštitu klasificiranih podataka (SL L 149, 30.4.2021., str. 2.).

([2]) SL L 149, 30.4.2021., str. 10.

(6) Primjereno je utvrditi stajalište koje treba zauzeti u ime Unije u okviru Posebnog odbora u pogledu donošenja preporuke tog odbora koja sadržava daljnje smjernice o članku SSC.11. Protokola,

DONIJELO JE OVU ODLUKU:

Članak 1.

Stajalište koje treba zauzeti u ime Europske unije u okviru Posebnog odbora utvrđeno je u nacrtu preporuke Posebnog odbora priloženom ovoj Odluci.

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu na dan donošenja.

Sastavljeno u Bruxellesu 30. svibnja 2024.

Za Vijeće

Predsjednica

T. VAN DER STRAETEN

PREPORUKA BR. …/2024 POSEBNOG ODBORA ZA KOORDINACIJU SOCIJALNE SIGURNOSTI OSNOVANOG ČLANKOM 8. STAVKOM 1. TOČKOM (P) SPORAZUMA O TRGOVINI I SURADNJI IZMEĐU EUROPSKE UNIJE I EUROPSKE ZAJEDNICE ZA ATOMSKU ENERGIJU, S JEDNE STRANE, I UJEDINJENE KRALJEVINE VELIKE BRITANIJE I SJEVERNE IRSKE, S DRUGE STRANE,

od …

u pogledu daljnjih smjernica o provedbi Protokola o koordinaciji socijalne sigurnosti uz Sporazum o trgovini i suradnji („Protokol”) u vezi s tumačenjem članka SSC.11. Protokola o zakonodavstvu koje se primjenjuje na upućene radnike i samozaposlene osobe na privremenom radu izvan nadležne države

POSEBNI ODBOR ZA KOORDINACIJU SOCIJALNE SIGURNOSTI,

uzimajući u obzir Sporazum o trgovini i suradnji između Europske unije i Europske zajednice za atomsku energiju, s jedne strane, i Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske, s druge strane [1] („Sporazum o trgovini i suradnji”), a posebno članak SSCI.74. Priloga SSC-7. Protokolu,

uzimajući u obzir članak SSC.11. Protokola,

uzimajući u obzir članak SSC.14. Protokola i članak SSCI.5., članak SSCI.6. te članke od SSCI.13. do SSCI.18. Priloga SSC-7. Protokolu,

budući da:

(1) Na temelju članka 8. stavka 4. točke (c) Sporazuma o trgovini i suradnji Posebni odbor za koordinaciju socijalne sigurnosti („Posebni odbor”) ovlašten je za donošenje preporuka u vezi sa svim pitanjima za koja je tako predviđeno tim sporazumom, djelujući u skladu s uvjetima utvrđenima u članku 10. Sporazuma o trgovini i suradnji.

(2) U skladu s člankom SSCI.74. Priloga SSC-7. Protokolu Posebni odbor može donijeti daljnje smjernice o provedbi Protokola i njegova Priloga SSC-7.

(3) Odredbama članka SSC.11. stavka 1. Protokola, kojima se predviđa odstupnje od općeg pravila utvrđenog u članku SSC.10. stavku 3. točki (a) Protokola, posebno se nastoje izbjeći administrativne komplikacije koje bi za radnike, poslodavce i ustanove socijalne sigurnosti proizišle iz primjene općeg pravila utvrđenog u članku SSC.10. stavku 3. točki (a) Protokola ako je razdoblje zaposlenja kratko u državi koja nije država u kojoj poduzeće koje upućuje radnika ima registrirano sjedište ili mjesto poslovanja odnosno država u kojoj samozaposlena osoba uobičajeno obavlja svoju djelatnost.

(4) U tu je svrhu prvi odlučujući uvjet za primjenu članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola postojanje izravnog odnosa između poslodavca i radnika kojeg zapošljava.

(5) Zaštita radnika i pravna sigurnost koju taj radnik i ustanova kod koje je osiguran mogu zahtijevati iziskuju postojanje punih jamstava kad je riječ o održavanju izravnog odnosa tijekom cijelog razdoblja privremenog rada u drugoj državi (razdoblje upućivanja).

(6) Drugi odlučujući uvjet za primjenu članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola postojanje je veza između poslodavca i države u kojoj ima poslovni nastan. Stoga bi mogućnost razdoblja upućivanja u drugu državu trebalo ograničiti samo na poduzeća koja uobičajeno obavljaju svoju djelatnost na državnom području države čije se zakonodavstvo i dalje primjenjuje na upućenog radnika; pretpostavlja se da se prethodno navedene odredbe primjenjuju samo na poduzeća koja uobičajeno obavljaju znatne djelatnosti na državnom području države u kojoj imaju poslovni nastan.

(7) Indikativna razdoblja za zaposlene i samozaposlene osobe trebalo bi odrediti ne dovodeći u pitanje evaluaciju pojedinačnih slučajeva.

(8) Jamstva u pogledu održavanja izravnog odnosa više ne mogu postojati ako se upućeni radnik stavi na raspolaganje trećem poduzeću.

[1] SL EU L 149, 30.4.2021., str. 10.

(9) Potrebno je omogućiti da se tijekom cijelog razdoblja upućivanja provode sve kontrole, osobito u pogledu plaćanja doprinosa i održavanja izravnog odnosa, koje su potrebne kako bi se spriječila zlouporaba prethodno navedenih odredbi i kako bi se osiguralo odgovarajuće obavješćivanje upravnih tijela, poslodavaca i radnika.

(10) Radnik i poslodavac trebali bi biti propisno obaviješteni o uvjetima pod kojima se upućenom radniku dopušta da i dalje podliježe zakonodavstvu zemlje iz koje je upućen.

(11) Obvezom uzajamnog informiranja i suradnje utvrđenom u članku SSC.59. stavku 5. Protokola nadležnim ustanovama nameće se niz obveza za potrebe provedbe članka SSC.11. stavka 1. Protokola,

DONIO JE OVU PREPORUKU:

1. Odredbe članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola trebale bi se primjenjivati na radnika koji podliježe zakonodavstvu države (države iz koje se radnik upućuje) zbog obavljanja djelatnosti u svojstvu zaposlenika poslodavca i kojeg je taj poslodavac uputio u drugu državu (država zaposlenja) kako bi ondje obavljao rad za tog poslodavca.

   Trebalo bi smatrati da se rad obavlja za poslodavca u državi iz koje se radnik upućuje ako je utvrđeno da se taj rad obavlja za tog poslodavca i da i dalje postoji izravan odnos između radnika i poslodavca koji ga je uputio.

   Kako bi se utvrdilo traje li takav izravan odnos i dalje, pod pretpostavkom da je radnik i dalje pod nadzorom poslodavca koji ga je uputio, treba uzeti u obzir niz elemenata, uključujući odgovornost za zapošljavanje, ugovor o radu, naknadu za rad (ne dovodeći u pitanje moguće sporazume između poslodavca u državi iz koje se radnik upućuje i poduzeća u državi zaposlenja o isplati naknada za rad radnicima), otkaz i ovlast za određivanje prirode rada.

   Za potrebe primjene članka SSCI.13. stavka 1. Priloga SSC-7. Protokolu može se smatrati da naznaka da je dotična osobu barem mjesec dana podlijegala zakonodavstvu države u kojoj poslodavac ima poslovni nastan ispunjava zahtjev iz riječi „neposredno prije početka zaposlenja dotične osobe". Kraća razdoblja iziskivala bi evaluaciju pojedinačnih slučajeva uzimajući u obzir sve ostale uključene čimbenike.

   Kako bi se, prema potrebi i u slučaju dvojbi, utvrdilo obavlja li poslodavac uobičajeno znatne djelatnosti na državnom području države u kojoj ima poslovni nastan, nadležna ustanova te države dužna je ispitati sve kriterije svojstvene djelatnostima koje obavlja taj poslodavac, uključujući mjesto sjedišta i uprave poduzeća, broj članova administrativnog osoblja koje radi u državi u kojoj taj poslodavac ima poslovni nastan i u drugoj državi, mjesto zapošljavanja upućenih radnika i mjesto sklapanja većine ugovora s klijentima, pravo koje se primjenjuje na ugovore koje je poduzeće sklopilo sa svojim radnicima, s jedne strane, i sa svojim klijentima, s druge strane, promet ostvaren tijekom primjereno tipičnog razdoblja u svakoj dotičnoj državi i broj ugovora izvršenih u državi iz koje se radnik upućuje. Taj popis nije taksativan jer bi kriterije trebalo prilagoditi pojedinačnom slučaju i uzeti u obzir prirodu djelatnosti koje poduzeće obavlja u državi u kojoj ima poslovni nastan.

2. (a) „Prekogranični rad na daljinu" je djelatnost koja se može obavljati s bilo koje lokacije i koja bi se mogla obavljati u poslovnim prostorima poslodavca ili mjestu poslovanja i

   — obavlja se u državi ili državama koje nisu država u kojoj se nalaze poslovni prostori poslodavca ili mjesto poslovanja; i

   — temelji se na informacijskoj tehnologiji za povezivanje s radnim okruženjem poslodavca ili poduzeća kao i dionicima/klijentima radi ispunjavanja zadaća zaposlenika koje je dodijelio poslodavac ili, u slučaju samozaposlenih osoba, klijent.

   (b) Pojam „koju je taj poslodavac uputio" iz članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola trebao bi se primjenjivati i na one zaposlenike koji imaju formalnu ili neformalnu suglasnost svojeg poslodavca za obavljanje prekograničnog rada na daljinu u ime svojeg poslodavca tijekom 100 % svojeg radnog vremena tijekom privremenog razdoblja, koje je nasumično i nije dio uobičajenog obrasca rada. U takvim bi situacijama trebali biti ispunjeni drugi uvjeti za razdoblje upućivanja utvrđeni u članku SSC.11. Protokola i članku SSCI.13. Priloga SSC-7 Protokolu.

3. Za potrebe primjene članka SSCI.13. stavka 3. Priloga SSC-7. Protokolu ispunjavanje zahtjevâ u državi u kojoj osoba ima poslovni nastan procjenjuje se na temelju kriterija kao što su korištenje uredskim prostorom, plaćanje poreza, posjedovanje strukovne iskaznice i PDV broja ili registracija pri gospodarskim komorama ili strukovnim tijelima. Kao pokazatelj može se smatrati da obavljanje djelatnosti u trajanju od najmanje dva mjeseca ispunjava zahtjev naveden u riječima „već neko vrijeme […] prije datuma na koji se želi pozvati na odredbe tog članka”. Kraća razdoblja iziskivala bi evaluaciju pojedinačnih slučajeva uzimajući u obzir sve ostale uključene čimbenike.

4. (a) U skladu s odredbama točke 1. ove Preporuke, članak SSC.11. stavak 1. točka (a) Protokola trebala bi se i dalje primjenjivati na upućenog radnika ako je upućeni radnik, kojeg je poduzeće u državi iz koje se radnik upućuje uputilo poduzeću u državi zaposlenja, također upućen jednom ili više drugih poduzeća u istoj državi zaposlenja, sve dok radnik nastavlja obavljati rad za poduzeće koje ga je uputilo. To osobito može biti slučaj ako je poduzeće uputilo radnika u državu kako bi ondje uzastopno ili istodobno obavljao rad u dva ili više poduzeća koja se nalaze u istoj državi. Presudan je element da se rad i dalje obavlja u ime poduzeća koje upućuje radnika.

Razdoblja upućivanja u različite države koja neposredno slijede jedno drugo trebalo bi u svakom slučaju smatrati odvojenim razdobljima upućivanja u smislu članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola.

(b) Kratak prekid obavljanja djelatnosti upućenog radnika za poduzeće u državi zaposlenja, bez obzira na razlog (godišnji odmor, bolovanje, osposobljavanje u poduzeću koje upućuje…), ne bi trebalo smatrati prekidom razdoblja upućivanja u smislu članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola.

(c) Nakon što je razdoblje upućivanja radnika završilo, ne može se odobriti novo razdoblje upućivanja za istog radnika, isto poduzeće i istu državu prije nego što protekne najmanje dva mjeseca od datuma isteka prethodnog razdoblja upućivanja. Međutim, u posebnim je okolnostima dopušteno odstupanje od tog načela.

5. Odredbe članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola ne bi se trebale primjenjivati ili bi se trebale prestati primjenjivati, posebno:

(a) ako poduzeće u koje je radnik upućen stavi tog radnika na raspolaganje drugom poduzeću u državi u kojoj se poduzeće u koje je radnik upućen nalazi;

(b) ako je radnik upućen u državu stavljen na raspolaganje poduzeću koje se nalazi u drugoj državi;

(c) ako je radnik zaposlen u državi kako bi ga poduzeće koje se nalazi u drugoj državi uputilo poduzeću u trećoj državi.

6. (a) Nadležna ustanova države čijem zakonodavstvu dotična osoba i dalje podliježe na temelju članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola, u slučajevima predviđenima ovom Preporukom, trebala bi propisno obavijestiti poslodavca i dotičnog radnika o uvjetima pod kojima upućeni radnik može i dalje podlijegati njezinu zakonodavstvu. Poslodavca bi stoga trebalo obavijestiti o mogućnosti kontrola tijekom cijelog razdoblja upućivanja kako bi se utvrdilo da to razdoblje nije završilo. Takve se kontrole posebno mogu odnositi na plaćanje doprinosa i održavanje izravnog odnosa.

Nadležna ustanova države u kojoj dotična osoba ima poslovni nastan, čijem zakonodavstvu samozaposlena osoba i dalje podliježe na temelju članka SSC.11. stavka 1. točke (b) Protokola, trebala bi propisno obavijestiti samozaposlenu osobu o uvjetima pod kojima se na nju i dalje može primjenjivati zakonodavstvo te države. Dotičnu osobu trebalo bi obavijestiti o mogućnosti kontrola tijekom cijelog razdoblja u kojem obavlja privremenu djelatnost u državi u kojoj je aktivna kako bi se utvrdilo da se uvjeti koji se primjenjuju na tu djelatnost nisu promijenili. Takve se kontrole osobito mogu odnositi na plaćanje doprinosa i održavanje infrastrukture potrebne za obavljanje njezine djelatnosti u državi u kojoj ima poslovni nastan.

(b) Nadalje, upućeni radnik i njegov poslodavac trebali bi obavijestiti nadležnu ustanovu države iz koje se radnik upućuje o svakoj promjeni do koje dođe tijekom razdoblja upućivanja, a posebno:

— ako na kraju nije nastupilo razdoblje upućivanja za koje je podnesen zahtjev,

— ako je djelatnost prekinuta u slučaju koji se razlikuje od onog predviđenog u točki 4. podtočki (b) ove Preporuke,

— ako je upućenog radnika poslodavac ustupio drugom poduzeću u državi iz koje se radnik upućuje, osobito u slučaju spajanja ili prijenosa poduzeća.

(c) Nadležna ustanova države iz koje se radnik upućuje trebala bi, prema potrebi i na zahtjev, ustanovi države zaposlenja dostaviti informacije iz točke 6. podtočke (b) ove Preporuke.

(d) Nadležne ustanove države iz koje se radnik upućuje i države zaposlenja trebale bi surađivati u provedbi prethodno navedenih kontrola i ako postoji sumnja u pogledu primjenjivosti članka SSC.11. stavka 1. Protokola.

7. Nadležne ustanove trebale bi procijeniti i pratiti situacije obuhvaćene člankom SSC.11. stavkom 1. Protokola. Posebno, kriterije na temelju kojih se ocjenjuje obavlja li poslodavac uobičajeno svoje djelatnosti na državnom području države, postoji li izravan odnos između poduzeća i radnika ili održava li samozaposlena osoba infrastrukturu potrebnu za obavljanje svoje djelatnosti u nekoj državi trebalo bi dosljedno i ravnomjerno primjenjivati u istim ili sličnim situacijama.

8. Posebni odbor trebao bi poticati suradnju među nadležnim ustanovama u državama za potrebe provedbe članka SSC.11. stavka 1. Protokola, kao i razmjenu informacija, iskustava i dobre prakse pri utvrđivanju i ocjenjivanju kriterija za procjenu situacija poduzeća i radnika te u vezi s uspostavljenim kontrolnim mjerama. U tu svrhu može u korist upravnih tijela, poduzeća i radnika postupno izraditi daljnje smjernice u vezi s upućenim radnicima i samozaposlenim osobama koje obavljaju sekundarnu djelatnost izvan države u kojoj imaju poslovni nastan.

Sastavljeno u …, dana …

Za Posebni odbor za koordinaciju socijalne sigurnosti

Supredsjednici