2024/1754

24.6.2024

ΣΥΣΤΑΣΗ αριθ. 1/2024 ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΠΟΥ ΘΕΣΠΙΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 8 ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 1 ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΙΣΤ) ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΣΥΣΤΑΘΗΚΕ ΔΥΝΑΜΕΙ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 8 ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 1 ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΙΖ) ΤΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ, ΑΦΕΝΟΣ, ΚΑΙ ΤΟΥ ΗΝΩΜΕΝΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΤΗΣ ΜΕΓΑΛΗΣ ΒΡΕΤΑΝΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΒΟΡΕΙΑΣ ΙΡΛΑΝΔΙΑΣ, ΑΦΕΤΕΡΟΥ,

της 5ης Ιουνίου 2024

όσον αφορά περαιτέρω καθοδήγηση σχετικά με την εφαρμογή του πρωτοκόλλου για τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης της συμφωνίας εμπορίου και συνεργασίας (στο εξής: πρωτόκολλο) σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου SSC.11 του πρωτοκόλλου ως προς τη νομοθεσία που εφαρμόζεται στους/στις αποσπασμένους/-ες και μη μισθωτούς/-ές εργαζόμενους/-ες που εργάζονται προσωρινά εκτός του αρμόδιου κράτους [2024/1754]

Η ΕΙΔΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη συμφωνία εμπορίου και συνεργασίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας, αφενός, και του Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας, αφετέρου ([1]) (στο εξής: συμφωνία εμπορίου και συνεργασίας), και ιδίως το άρθρο SSCI.74 του παραρτήματος SSC-7 του πρωτοκόλλου,

Έχοντας υπόψη το άρθρο SSC.11 του πρωτοκόλλου,

Έχοντας υπόψη το άρθρο SSC.14 του πρωτοκόλλου και τα άρθρα SSCI.5, SSCI.6 και SSCI.13 έως SSCI.18 του παραρτήματος SSC-7 του πρωτοκόλλου,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 4 στοιχείο γ) της συμφωνίας εμπορίου και συνεργασίας, η ειδική επιτροπή συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης (στο εξής: ειδική επιτροπή) έχει την εξουσία να εκδίδει συστάσεις σχετικά με όλα τα θέματα που προβλέπονται στην εν λόγω συμφωνία, ενεργώντας σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται στο άρθρο 10 της συμφωνίας εμπορίου και συνεργασίας.

(2) Σύμφωνα με το άρθρο SSCI.74 του παραρτήματος SSC-7 του πρωτοκόλλου, η ειδική επιτροπή μπορεί να εκδώσει περαιτέρω καθοδήγηση σχετικά με την εφαρμογή του πρωτοκόλλου και του παραρτήματος SSC-7 του εν λόγω πρωτοκόλλου.

(3) Οι διατάξεις του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 του πρωτοκόλλου, οι οποίες προβλέπουν εξαίρεση από τον γενικό κανόνα που ορίζεται στο άρθρο SSC.10 παράγραφος 3 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου, αποσκοπούν ιδίως στην αποφυγή, για τους/τις εργαζόμενους/-ες, τους/τις εργοδότες/-ριες και τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης, των διοικητικών περιπλοκών που θα προέκυπταν από την εφαρμογή του γενικού κανόνα που ορίζεται στο άρθρο SSC.10 παράγραφος 3 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου, όταν η περίοδος απασχόλησης είναι μικρής διάρκειας σε κράτος άλλο από το κράτος στο οποίο η επιχείρηση που αποστέλλει τον/την εργαζόμενο/-η έχει την καταστατική της έδρα ή εγκατάσταση, ή από το κράτος στο οποίο ο/η μη μισθωτός/-ή ασκεί κανονικά τη δραστηριότητά του/της.

(4) Για τον σκοπό αυτό, η πρώτη καθοριστική προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου είναι η ύπαρξη άμεσης σχέσης μεταξύ του/της εργοδότη/-ριας και του/της εργαζόμενου/-ης που απασχολεί.

(5) Η προστασία του/της εργαζόμενου/-ης και η ασφάλεια δικαίου, την οποία δικαιούται τόσο ο/η ίδιος/-α όσο και ο φορέας στον οποίο υπάγεται, επιβάλλουν να δίδονται όλες οι εγγυήσεις για τη διατήρηση της άμεσης σχέσης κατά τη διάρκεια της περιόδου προσωρινής απασχόλησης στο άλλο κράτος (περίοδος απόσπασης).

(6) Η δεύτερη καθοριστική προϋπόθεση για την εφαρμογή του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου είναι η ύπαρξη δεσμών μεταξύ του/της εργοδότη/-ριας και του κράτους στο οποίο είναι εγκατεστημένος/-η. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να περιοριστεί η δυνατότητα απόσπασης στο άλλο κράτος αποκλειστικά στις επιχειρήσεις εκείνες οι οποίες ασκούν κατά κανόνα τη δραστηριότητά τους στην επικράτεια του μέλους στη νομοθεσία του οποίου εξακολουθεί να υπάγεται ο/η αποσπασμένος/-η εργαζόμενος/-η, θεωρώντας, συνεπώς, ότι οι ανωτέρω διατάξεις αφορούν μόνο τις επιχειρήσεις οι οποίες κανονικά πραγματοποιούν ουσιώδεις δραστηριότητες στην επικράτεια του κράτους εγκατάστασης.

([1]) ΕΕ L 149 της 30.4.2021, σ. 10.

(7) Θα πρέπει να προσδιορίζονται ενδεικτικές περίοδοι για μισθωτούς/-ές και μη μισθωτούς/-ές εργαζόμενους/-ες, με την επιφύλαξη της κατά περίπτωση αξιολόγησης.

(8) Οι εγγυήσεις ως προς τη διατήρηση της άμεσης σχέσης παύουν να υφίστανται στην περίπτωση που ο/η αποσπασμένος/-η εργαζόμενος/-η τίθεται στη διάθεση τρίτης επιχείρησης.

(9) Είναι απαραίτητο να υπάρχει δυνατότητα πραγματοποίησης όλων των ελέγχων, καθ' όλη την περίοδο απόσπασης, κυρίως όσον αφορά την καταβολή των εισφορών και τη διατήρηση της άμεσης σχέσης, ώστε να αποφεύγεται η καταχρηστική χρήση των προαναφερόμενων διατάξεων και να εξασφαλίζεται η κατάλληλη ενημέρωση των διοικητικών οργάνων, των εργοδοτών/-ριών και των εργαζόμενων.

(10) Ο/Η εργαζόμενος/-η και ο/η εργοδότης/-ρια πρέπει να ενημερώνονται δεόντως σχετικά με τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες ο/η αποσπασμένος/-η εργαζόμενος/-η εξακολουθεί να υπάγεται στη νομοθεσία της χώρας από την οποία έχει αποσπαστεί.

(11) Το καθήκον αμοιβαίας ενημέρωσης και συνεργασίας που προβλέπεται στο άρθρο SSC.59 παράγραφος 5 του πρωτοκόλλου επιβάλλει ορισμένες υποχρεώσεις στους αρμόδιους φορείς για τους σκοπούς της εφαρμογής του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 του πρωτοκόλλου.

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΣΥΣΤΑΣΗ:

1) Οι διατάξεις του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου θα πρέπει να εφαρμόζονται σε εργαζόμενο/-η που υπάγεται στη νομοθεσία κράτους μέλους (κράτος αποστολής) λόγω της άσκησης δραστηριότητας στο πλαίσιο της απασχόλησης από έναν/μία εργοδότη/-ρια και που αποστέλλεται από τον/την εν λόγω εργοδότη/-ρια σε άλλο κράτος (κράτος απασχόλησης), προκειμένου να εργαστεί εκεί για λογαριασμό του/της εν λόγω εργοδότη/-ριας.

Η εργασία θα πρέπει να θεωρείται ότι εκτελείται για λογαριασμό του/της εργοδότη/-ριας του κράτους αποστολής, εφόσον καταδεικνύεται ότι πραγματοποιείται για τον/την εν λόγω εργοδότη/-ρια και ότι υφίσταται άμεση σχέση μεταξύ του/της εργαζόμενου/-ης και του/της εργοδότη/-ριας που τον/την απέσπασε.

Προκειμένου να διαπιστωθεί εάν εξακολουθεί να υφίσταται η άμεση σχέση, θεωρώντας, κατά συνέπεια, ότι ο/η εργαζόμενος/-η εξακολουθεί να υπάγεται στον/στην εργοδότη/-ρια που τον/την απέσπασε, πρέπει να ληφθεί υπόψη μια σειρά από στοιχεία, μεταξύ άλλων η ευθύνη για την πρόσληψη, η σύμβαση εργασίας, η αμοιβή (με την επιφύλαξη πιθανών συμφωνιών μεταξύ του εργοδότη στο κράτος αποστολής και της επιχείρησης στο κράτος απασχόλησης σχετικά με την αμοιβή των εργαζόμενων), η απόλυση και η εξουσία καθορισμού της φύσης της εργασίας.

Για την εφαρμογή του άρθρου SSCI.13 παράγραφος 1 του παραρτήματος SSC-7 του πρωτοκόλλου, μπορεί ενδεικτικά να θεωρηθεί ότι πληροί την απαιτούμενη προϋπόθεση που ορίζεται με τη φράση «αμέσως πριν από την έναρξη της απασχόλησής του», η υπαγωγή στη νομοθεσία του κράτους στο οποίο είναι εγκατεστημένος/-η ο/η εργοδότης/-ρια για τουλάχιστον ένα μήνα. Εάν η περίοδος υπαγωγής είναι συντομότερη, απαιτείται κατά περίπτωση αξιολόγηση λαμβάνοντας υπόψη όλους τους άλλους παράγοντες.

Προκειμένου να προσδιοριστεί, εφόσον είναι αναγκαίο ή σε περίπτωση αμφιβολιών, εάν ένας/μία εργοδότης/-ρια κατά κανόνα πραγματοποιεί ουσιώδεις δραστηριότητες στην επικράτεια του κράτους στο οποίο είναι εγκατεστημένος/-η, ο αρμόδιος φορέας του κράτους αυτού οφείλει να εξετάσει το σύνολο των κριτηρίων που χαρακτηρίζουν τις ασκούμενες από την επιχείρηση αυτή δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένου του τόπου όπου βρίσκεται η έδρα και η διοίκηση της επιχείρησης, του αριθμού των διοικητικών υπαλλήλων οι οποίοι εργάζονται αντίστοιχα στο κράτος εγκατάστασης και στο άλλο κράτος, του τόπου στον οποίο προσλαμβάνονται οι αποσπασμένοι/-ες εργαζόμενοι/-ες και αυτού στον οποίο συνάπτονται οι περισσότερες συμβάσεις με τους πελάτες, της εφαρμοστέας νομοθεσίας για τις συμβάσεις τις οποίες συνάπτει η επιχείρηση, αφενός μεν με τους/τις εργαζόμενους/-ες της, αφετέρου δε με τους πελάτες της, του κύκλου εργασιών ο οποίος πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια μιας αρκούντως τυπικής περιόδου σε κάθε ένα από τα ενδιαφερόμενα κράτη, καθώς επίσης του αριθμού των συμβάσεων που εκτελούνται στο κράτος αποστολής. Ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός, καθότι η επιλογή των κριτηρίων πρέπει να προσαρμόζεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και να συνεκτιμάται η φύση των δραστηριοτήτων τις οποίες ασκεί η επιχείρηση στο κράτος εγκατάστασης.

2) α) «Διασυνοριακή τηλεργασία»: δραστηριότητα που μπορεί να ασκηθεί από οποιαδήποτε τοποθεσία και θα μπορούσε να εκτελείται στις εγκαταστάσεις ή στον χώρο δραστηριοτήτων του/της εργοδότη/-ριας, και

— πραγματοποιείται σε κράτος ή κράτη διαφορετικά από εκείνο στο οποίο βρίσκονται οι εγκαταστάσεις του/της εργοδότη/-ριας ή ο τόπος επιχειρηματικής δραστηριότητας· και

— βασίζεται στην τεχνολογία πληροφοριών για την παραμονή του/της εργαζόμενου/-ης σε σύνδεση με το εργασιακό περιβάλλον του/της εργοδότη/-ριας ή της επιχείρησης καθώς και με τα ενδιαφερόμενα μέρη/πελάτες προκειμένου να εκπληρωθούν τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στον/στην εργαζόμενο/-η από τον/την εργοδότη/-ρια ή τους πελάτες, στην περίπτωση μη μισθωτών.

β) Ο όρος έχει «αποσταλεί από τον εν λόγω εργοδότη» στο άρθρο SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου θα πρέπει επίσης να εφαρμόζεται στους/στις εργαζόμενους/-ες που έχουν τη σύμφωνη γνώμη του/της εργοδότη/-ριάς τους, είτε επίσημα είτε ανεπίσημα, να εκτελούν διασυνοριακή τηλεργασία για λογαριασμό του/της εργοδότη/-ριάς τους για το 100 % του χρόνου εργασίας τους για προσωρινή περίοδο, η οποία πραγματοποιείται σε τυχαία βάση και δεν αποτελεί μέρος του συνήθους τρόπου εργασίας. Οι λοιπές προϋποθέσεις για μια περίοδο απόσπασης που ορίζονται στο άρθρο SSC.11 του πρωτοκόλλου και στο άρθρο SSCI.13 του παραρτήματος SSC-7 του πρωτοκόλλου θα πρέπει να πληρούνται σε τέτοιες περιπτώσεις.

3) Για την εφαρμογή του άρθρου SSCI.13 παράγραφος 3 του παραρτήματος SSC-7 του πρωτοκόλλου, η αξιολόγηση της συμμόρφωσης προς τις απαιτήσεις στο κράτος όπου το πρόσωπο έχει εγκατασταθεί, βασίζεται σε κριτήρια όπως η χρήση γραφείων, η καταβολή φόρων, η διατήρηση επαγγελματικής κάρτας και αριθμού φορολογικού μητρώου ή η εγγραφή σε εμπορικά επιμελητήρια ή σε επαγγελματικές οργανώσεις. Ενδεικτικά, η άσκηση δραστηριότητας για τουλάχιστον δύο μήνες μπορεί να θεωρηθεί ότι πληροί την απαιτούμενη προϋπόθεση που αναφέρεται στη φράση «για ορισμένο χρονικό διάστημα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία επιθυμεί να επωφεληθεί των διατάξεων του προαναφερόμενου άρθρου». Εάν η περίοδος υπαγωγής είναι συντομότερη, απαιτείται κατά περίπτωση αξιολόγηση λαμβάνοντας υπόψη όλους τους άλλους παράγοντες.

4) α) Σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 της παρούσας σύστασης, το άρθρο SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου θα πρέπει να εξακολουθεί να εφαρμόζεται για τον/την αποσπασμένο/-η εργαζόμενο/-η, εφόσον ο/η εργαζόμενος/-η που έχει αποσπαστεί από μια επιχείρηση του κράτους αποστολής σε επιχείρηση του κράτους απασχόλησης, αποσπάται επίσης σε μία ή περισσότερες άλλες επιχειρήσεις του ίδιου κράτους απασχόλησης, στο μέτρο, ωστόσο, που ο/η εργαζόμενος/-η εξακολουθεί να ασκεί τη δραστηριότητά του/της για λογαριασμό της επιχείρησης η οποία τον/την απέστειλε. Τέτοια περίπτωση μπορεί να υπάρξει, ειδικότερα, εάν η επιχείρηση έχει αποσπάσει τον/την εργαζόμενο/-η σε ένα κράτος, προκειμένου να εκτελέσει εκεί εργασία διαδοχικά ή ταυτόχρονα σε δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις οι οποίες είναι εγκατεστημένες σε αυτό το κράτος. Το θεμελιώδες και καθοριστικό στοιχείο είναι η εργασία να εξακολουθεί να εκτελείται για λογαριασμό της επιχείρησης που απέστειλε τον/την εργαζόμενο/-η.

Οι περίοδοι απόσπασης σε διαφορετικά κράτη που διαδέχονται αμέσως η μία την άλλη θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να συνεπάγονται νέα περίοδο απόσπασης κατά την έννοια του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου.

β) Η προσωρινή διακοπή των δραστηριοτήτων του/της αποσπασμένου/-ης εργαζόμενου/-ης στην επιχείρηση του κράτους απασχόλησης, για οποιονδήποτε λόγο (διακοπές, ασθένεια, εκπαίδευση στην επιχείρηση που τον/την απέσπασε κ.ά.), δεν θα πρέπει να συνιστά διακοπή της απόσπασης κατά την έννοια του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου.

γ) Όταν τερματιστεί μια περίοδος απόσπασης ενός/μιας εργαζόμενου/-ης, δεν μπορεί να εγκριθεί νέα περίοδος απόσπασης για τον/την ίδιο/-α εργαζόμενο/-η, τις ίδιες επιχειρήσεις και το ίδιο κράτος έως ότου παρέλθουν τουλάχιστον δύο μήνες από την ημερομηνία λήξης της προηγούμενης περιόδου απόσπασης. Η παρέκκλιση από αυτή την αρχή είναι, ωστόσο, επιτρεπτή σε συγκεκριμένες περιστάσεις.

5) Οι διατάξεις του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου δεν θα πρέπει να εφαρμόζονται ή θα πρέπει να παύσουν να εφαρμόζονται ιδίως:

α) εάν η επιχείρηση στην οποία έχει αποσταλεί ο/η εργαζόμενος/-η τον/τη θέσει στη διάθεση άλλης επιχείρησης του κράτους στο οποίο είναι εγκατεστημένη·

β) εάν ο/η εργαζόμενος/-η που έχει αποσταλεί σε ένα κράτος τεθεί στη διάθεση επιχείρησης εγκατεστημένης σε άλλο κράτος·

γ) εάν ο/η εργαζόμενος/-η έχει προσληφθεί σε ένα κράτος από μια επιχείρηση εγκατεστημένη σε δεύτερο κράτος, προκειμένου να αποσταλεί σε επιχείρηση τρίτου κράτους.

6) α) Ο αρμόδιος φορέας του κράτους στη νομοθεσία του οποίου εξακολουθεί να υπάγεται ο/η ενδιαφερόμενος/-η, βάσει του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο α) του πρωτοκόλλου, στις περιπτώσεις οι οποίες προβλέπονται από την παρούσα σύσταση, θα πρέπει να ενημερώνει δεόντως τους ενδιαφερόμενους, εργοδότη/-ρια και εργαζόμενο/-η, για τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες ο/η αποσπασμένος/-η εργαζόμενος/-η διατηρεί την υπαγωγή του/της στη συγκεκριμένη νομοθεσία. Συνεπώς, ο/η εργοδότης/-ρια θα πρέπει να είναι ενήμερος/-η ως προς το ενδεχόμενο ελέγχων κατά τη διάρκεια της περιόδου απόσπασης, προκειμένου να εξακριβωθεί ότι η εν λόγω περίοδος δεν έχει λήξει. Οι έλεγχοι αυτοί μπορεί να αφορούν, ειδικότερα, την καταβολή εισφορών και τη διατήρηση της άμεσης σχέσης.

Ο αρμόδιος φορέας του κράτους στο οποίο έχει εγκατασταθεί ο/η ενδιαφερόμενος/-η, στη νομοθεσία του οποίου εξακολουθεί να υπάγεται ο/η μη μισθωτός/-ή εργαζόμενος/-η βάσει του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 στοιχείο β) του πρωτοκόλλου, ενημερώνει δεόντως τον τελευταίο σχετικά με τις προϋποθέσεις στις οποίες υπόκειται η διατήρηση της υπαγωγής του/της στη νομοθεσία αυτή. Ο/Η ενδιαφερόμενος/-η θα πρέπει να είναι ενήμερος/-η για το ενδεχόμενο ελέγχων καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου άσκησης προσωρινής δραστηριότητας στο κράτος απασχόλησης, προκειμένου να διαπιστώνεται ότι οι συνθήκες υπό τις οποίες ασκείται η δραστηριότητα αυτή δεν έχουν μεταβληθεί. Οι έλεγχοι αυτοί μπορεί να αφορούν, συγκεκριμένα, την καταβολή εισφορών και τη διατήρηση της αναγκαίας υποδομής για τη συνέχιση της δραστηριότητάς του/της στο κράτος εγκατάστασης.

β) Επιπλέον, ο/η αποσπασμένος/-η εργαζόμενος/-η καθώς και ο/η εργοδότης/-ρια του πληροφορούν τον αρμόδιο φορέα του κράτους αποστολής για κάθε μεταβολή η οποία επέρχεται κατά τη διάρκεια της απόσπασης, ιδίως:

— εάν η περίοδος απόσπασης για την οποία υποβλήθηκε αίτηση τελικά δεν πραγματοποιήθηκε,

— εάν η δραστηριότητα διακόπηκε σε περίπτωση άλλη από αυτήν που προβλέπεται στο σημείο 4 στοιχείο β) της παρούσας σύστασης,

— εάν ο/η αποσπασμένος/-η εργαζόμενος/-η έχει τοποθετηθεί από τον/την εργοδότη/-ρια του σε άλλη επιχείρηση του κράτους αποστολής, ιδίως σε περίπτωση συγχώνευσης ή μεταβίβασης μιας επιχείρησης.

γ) Ο αρμόδιος φορέας του κράτους αποστολής θα πρέπει να κοινοποιεί στον φορέα του κράτους απασχόλησης, κατά περίπτωση και κατόπιν αιτήσεως, τις πληροφορίες οι οποίες αναφέρονται στη σημείο 6 στοιχείο β) της παρούσας σύστασης.

δ) Οι αρμόδιοι φορείς του κράτους αποστολής και του κράτους απασχόλησης θα πρέπει να συνεργάζονται για τη διενέργεια των προαναφερθέντων ελέγχων, καθώς και σε περιπτώσεις αμφισβήτησης της εφαρμογής του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 του πρωτοκόλλου.

7) Οι αρμόδιοι φορείς θα πρέπει να αξιολογούν και να παρακολουθούν τις καταστάσεις που καλύπτονται από το άρθρο SSC.11 παράγραφος 1 του πρωτοκόλλου. Ειδικότερα, τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για να εκτιμηθεί εάν ένας/μια εργοδότης/-ρια ασκεί κανονικά τις δραστηριότητές του/της στην επικράτεια ενός κράτους, εάν εξακολουθεί να υφίσταται άμεση σχέση μεταξύ της επιχείρησης και του/της εργαζόμενου/-ης ή εάν ο/η μη μισθωτός/-ή εργαζόμενος/-η διατηρεί την αναγκαία υποδομή για την άσκηση της δραστηριότητάς του/της σε ένα κράτος, θα πρέπει να τυγχάνουν συνεπούς και ισότιμης εφαρμογής σε ίδιες ή παρόμοιες καταστάσεις.

8) Η ειδική επιτροπή θα πρέπει να ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων φορέων των κρατών για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου SSC.11 παράγραφος 1 του πρωτοκόλλου, καθώς και την ανταλλαγή πληροφοριών, εμπειριών και ορθών πρακτικών, αφενός, μεν, κατά τον καθορισμό και την ιεράρχηση των κριτηρίων για την εκτίμηση των καταστάσεων οι οποίες αφορούν τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους/τις εργαζόμενους/-ες, αφετέρου, δε, σε σχέση με τα μέτρα ελέγχου τα οποία τίθενται σε ισχύ. Για τον σκοπό αυτόν, μπορεί να καταρτίζει προοδευτικά, προς όφελος των διοικητικών αρχών, των επιχειρήσεων και των εργαζόμενων, περαιτέρω καθοδήγηση σε θέματα αποσπασμένων εργαζόμενων και άσκησης από μη μισθωτούς/-ές εργαζόμενους/-ες προσωρινής δραστηριότητας εκτός του κράτους εγκατάστασης.

Βρυξέλλες, 5 Ιουνίου 2024.

Για την ειδική επιτροπή για τον συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης

Οι Συμπρόεδροι

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR