2024/1754

24.6.2024

ÜHELT POOLT EUROOPA LIIDU JA EUROOPA AATOMIENERGIAÜHENDUSE NING TEISELT POOLT SUURBRITANNIA JA PÕHJA-IIRI ÜHENDKUNINGRIIGI VAHELISE KAUBANDUS- JA KOOSTÖÖLEPINGU ARTIKLI 8 LÕIKE 1 PUNKTI P ALUSEL LOODUD SOTSIAALKINDLUSTUSE KOORDINEERIMISE ERIKOMITEE SOOVITUS nr 1/2024,

5. juuni 2024,

täiendavate suuniste kohta kaubandus- ja koostöölepingu sotsiaalkindlustuse koordineerimise protokolli („protokoll“) rakendamiseks seoses protokolli artikli SSC.11 (mis käsitleb ajutiselt väljaspool pädevat riiki tegutsevate lähetatud töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes kohaldatavaid õigusakte käsitlevaid eeskirju) tõlgendamisega [2024/1754]

SOTSIAALKINDLUSTUSE KOORDINEERIMISE ERIKOMITEE,

võttes arvesse ühelt poolt Euroopa Liidu ja Euroopa Aatomienergiaühenduse ning teiselt poolt Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi vahelist kaubandus- ja koostöölepingut [1] (edaspidi „kaubandus- ja koostööleping“), eriti selle protokolli lisa SSC-7 artiklit SSCI.74,

võttes arvesse protokolli artiklit SSC.11,

võttes arvesse protokolli artiklit SSC.14 ning protokolli lisa SSC-7 artikleid SSCI.5, SSCI.6 ja SSCI.13–SSCI.18

ning arvestades järgmist:

(1) Kaubandus- ja koostöölepingu artikli 8 lõike 4 punkti c kohaselt on sotsiaalkindlustuse koordineerimise erikomiteel (edaspidi „erikomitee“) õigus võtta vastu soovitusi kõikides küsimustes, mille puhul see on lepinguga nii ette nähtud, tegutsedes kaubandus- ja koostöölepingu artiklis 10 sätestatud tingimustel.

(2) Protokolli lisa SSC-7 artikli SSCI.74 kohaselt võib erikomitee võtta vastu täiendavad suunised protokolli ja selle lisa SSC-7 rakendamiseks.

(3) Protokolli artikli SSC.11 lõike 1 sätete (millega nähakse ette erand protokolli artikli SSC.10 lõike 3 punktis a sätestatud üldisest eeskirjast) eesmärk on eelkõige hoida töötajate, tööandjate ja sotsiaalkindlustusasutuste jaoks ära halduspробleeme, mis võivad tuleneda protokolli artikli SSC.10 lõike 3 punktis a kehtestatud üldise eeskirja kohaldamisest lühiajalise töötamise korral muus riigis kui see, kus on töötaja lähetanud ettevõtja registrijärgne asukoht või tegevuskoht või kus füüsilisest isikust ettevõtja tavaliselt tegutseb.

(4) Seepärast on protokolli artikli SSC.11 lõike 1 punkti a kohaldamise esimene määrav tingimus otsese töösuhte olemasolu tööandja ja tema palgatud töötaja vahel.

(5) Selleks et kaitsta töötajat ning tagada vajalik õiguskindlus töötajale ja sellele asutusele, mille juures töötaja on kindlustatud, on vaja täielikke tagatisi selle kohta, et kõnealune otsene töösuhe säilib kogu selle aja jooksul, mil töötaja töötab teises riigis (lähetuse kestus).

(6) Protokolli artikli SSC.11 lõike 1 punkti a kohaldamise teine määrav tingimus on sidemete olemasolu tööandja ja selle liikmesriigi vahel, kus on tööandja asukoht. Seepärast peaks lähetamise võimalus olema ette nähtud üksnes ettevõtjatele, kes tegutsevad tavapäraselt liikmesriigi territooriumil, mille õigusaktid jäävad lähetatud töötaja suhtes kohaldatavaks, eeldades seega, et eespool osutatud sätteid kohaldatakse üksnes nende ettevõtjate suhtes, kelle tegevuse oluline osa toimub tavapäraselt selle liikmesriigi territooriumil, kus on nende asukoht.

[1] ELT L 149, 30.4.2021, lk 10.

(7) Töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate ligikaudsed töötamisperioodid tuleks määratleda nii, et see ei piira õigust hinnata neid üksikjuhtumipõhiselt.

(8) Otsese töösuhte jätkumine ei ole tagatud juhul, kui lähetatud töötaja töötab kolmanda ettevõtja heaks.

(9) Lähetuse kogu kestuse ajal peab olema võimalik teha kõiki kontrolle, eelkõige kontrollida sotsiaalkindlustusmaksete tasumist ja otsese töösuhte jätkumist, et vältida eespool esitatud sätete rikkumist ning tagada haldusasutustele, tööandjatele ja töötajatele piisav teave.

(10) Töötajaid ja tööandjaid tuleks nõuetekohaselt teavitada tingimustest, mis peavad olema täidetud, et lähetatud töötaja suhtes kohaldataks jätkuvalt päritoluliikmesriigi õigust.

(11) Tulenevalt protokolli artikli SSC.59 lõikes 5 sätestatud vastastikuse teavitamise ja koostöö kohustusest on pädevatel asutustel protokolli artikli SSC.11 lõike 1 rakendamisel mitmeid kohustusi,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA SOOVITUSE:

1) Protokolli artikli SSC.11 lõike 1 punkti a sätete kohaldamisalasse kuulub töötaja, kelle suhtes tööandja heaks töötamise tõttu kohaldatakse liikmesriigi (lähetanud riik) õigusakte ning kelle see tööandja lähetab teise liikmesriiki (töökohariik) enda nimel tööd tegema.

Töötamist käsitatakse töötamisena lähetanud riigi tööandja nimel, kui see toimub tõendatult asjaomase tööandja heaks ning töötaja ja tema lähetanud tööandja on jätkuvalt otseses töösuhtes.

Et tuvastada, kas selline otsene töösuhe on jätkuvalt olemas, seega eeldades, et töötaja allub jätkuvalt tema lähetanud tööandjale, tuleb arvesse võtta erinevaid tegureid, sealhulgas vastutust töötaja töölevõtmise eest, töölepingut, töö tasustamist (ilma et see piiraks lähetanud riigi tööandja ning töökohariigi ettevõtja vahelisi võimalikke kokkuleppeid töötajate tasustamise kohta), vallandamist ning töö laadi määramise õigust.

Protokolli lisa SSC-7 artikli SSCI.13 lõike 1 kohaldamisel võib asjaolu, et töötaja suhtes on tõendatult vähemalt ühe kuu jooksul kohaldatud selle liikmesriigi õigusakte, kus on tema tööandja asukoht, käsitada kui selle nõude täitmist, millele viitab fraas „vahetult enne töökohale asumist“. Lühemaid perioode tuleb hinnata üksikjuhtumipõhiselt, võttes arvesse kõiki muid seotud tegureid.

Et vajaduse ja kahtluse korral tuvastada, kas tööandja tegevuse oluline osa toimub tavapäraselt selle liikmesriigi territooriumil, kus on tema asukoht, peab selle liikmesriigi pädev asutus kontrollima kõiki selle tööandja tegevust iseloomustavaid kriteeriume, sealhulgas ettevõtja registreeritud asukohta ja juhatuse asukohta, haldustöötajate arvu ettevõtja asukohaliikmesriigis ning muus liikmesriigis, lähetatud töötajate töölevõtmise kohta, kohta, kus klientidega sõlmitakse enamik lepinguid, õigust, mida kohaldatakse ühelt poolt ettevõtja ja selle töötajate vahel sõlmitud lepingute suhtes ning teiselt poolt ettevõtja ja selle klientide vahel sõlmitud lepingute suhtes, käivet ligikaudu tüüpilisel perioodil igas asjaomases liikmesriigis ning lähetanud riigis täidetavate lepingute arvu. See ei ole ammendav loetelu, kuivõrd neid kriteeriume tuleb kohaldada üksikjuhtumipõhiselt ning võttes arvesse ettevõtja tegevuse laadi tema asukohariigis.

2) a) „Piiriülene kaugtöö“ – tegevus, millega võib tegeleda mis tahes asukohast ja mida võib teha tööandja ruumides või tegevuskohas, ning

— mis toimub muus riigis või muudes riikides kui see, kus asuvad tööandja ruumid või kus on tema tegevuskoht, ning

— mida tehakse, kasutades infotehnoloogiat, et jääda ühendatuks tööandjaga või ettevõtte töökeskkonnaga ning sidusrühmadega/klientidega, et täita tööandja või – füüsilisest isikust ettevõtjate puhul – klientide määratud ülesandeid.

b) Protokolli artikli SSC.11 lõike 1 punktis a kasutatud määratlust „kelle tööandja lähetab“ tuleks kohaldada ka sellise töötaja suhtes, kellel on tööandja ametlik või mitteametlik nõusolek teha oma tööandja nimel ajutiselt 100 % ulatuses oma tööajast piiriülest kaugtööd, mis toimub aeg-ajalt ega ole osa tavapärasest töökorraldusest. Sellistes olukordades peavad olema täidetud muud protokolli artiklis SSC.11 ja protokolli lisa SSC-7 artiklis SSCI.13 lähetuse kestuse kohta sätestatud tingimused.

3) Protokolli lisa SSC-7 artikli SSCI.13 lõike 3 kohaldamisel hinnatakse nõuete täitmist isiku asukohaliikmesriigis kriteeriumide põhjal, nagu kontoriruumide olemasolu, maksude maksmine, kutsekaardi ja käibemaksukohustuslasena registreerimise numbri olemasolu või kaubanduskoja või kutseühingu liikmelisus. Tegevuse teostamist vähemalt kaks kuud võib viitena käsitada kui selle nõude täitmist, millele viitab fraas „mõnda aega enne kuupäeva, mil ta soovib kõnealuse artikli sätteid kasutada“. Lühemaid perioode tuleb hinnata üksikjuhtumipõhiselt, võttes arvesse kõiki muid seotud tegureid.

4) a) Kooskõlas käesoleva soovituse punktiga 1 jätkatakse protokolli artikli SSCI.11 lõike 1 punkti a kohaldamist lähetatud töötajate suhtes ka siis, kui töötaja, kelle lähetanud riigis asuv ettevõtja on lähetanud töökohariigis asuva ettevõtja juurde, lähetatakse ka ühe või mitme muu samas töökohariigis asuva ettevõtja juurde, kuid siiski vaid sedavõrd, kuivõrd see töötaja jätkab töötamist selle ettevõtja heaks, kes ta lähetas. Selline olukord võib tekkida eelkõige siis, kui ettevõtja on töötaja lähetanud liikmesriiki selleks, et töötaja töötaks järjest või samal ajal kahe või enama samas liikmesriigis asuva ettevõtja juures. Oluline ja määrav tegur on, et töötaja töötab jätkuvalt tema lähetanud ettevõtja nimel.

Vahetult järjestikused lähetused eri riikidesse peaksid igal juhul kaasa tooma uue lähetuse protokolli artikli SSC.11 lõike 1 punkti a tähenduses.

b) Töökohariigis asuva ettevõtja juures töötamise lühike katkestus ei kujuta endast katkestust lähetuses protokolli artikli SSCI.11 lõike 1 punkti a tähenduses, olenemata sellise katkestuse põhjusest (puhkus, haigus, koolitus lähetanud ettevõtja juures vms).

c) Kui töötaja lähetus on lõppenud, ei saa samale töötajale lubada uut lähetust samade ettevõtjate juures ning samas riigis enne, kui eelmise lähetuse lõpust on möödunud vähemalt kaks kuud. Selle põhimõtte suhtes on konkreetsete asjaolude korral siiski lubatud teha erandeid.

5) Protokolli artikli SSC.11 lõike 1 punkti a sätteid ei tuleks kohaldada või nende kohaldamine tuleks lõpetada eelkõige järgmistel juhtudel:

a) ettevõtja, kelle juurde töötaja on lähetatud, annab töötaja mõne teise ettevõtja käsutusse oma asukohaliikmesriigis;

b) liikmesriiki lähetatud töötaja antakse mõnes teises liikmesriigis asuva ettevõtja käsutusse;

c) töötaja võetakse ühes liikmesriigis tööle selleks, et teises liikmesriigis asuv ettevõtja saaks teda lähetada kolmandas liikmesriigis asuva ettevõtja juurde.

6) a) Selle liikmesriigi pädev asutus, mille õigusakte protokolli artikli SSCI.11 lõike 1 punkti a kohaselt asjaomase isiku suhtes jätkuvalt kohaldatakse, teavitab käesolevas soovituses ettenähtud juhtudel nõuetekohaselt asjaomast tööandjat ja töötajat tingimustest, mille alusel tema õigusaktide kohaldamine lähetatud töötaja suhtes võib jätkuda. Tööandjat tuleb teavitada võimalikest kontrollidest, mida võidakse lähetuse kestuse vältel läbi viia, et teha kindlaks, et lähetusperiood ei ole lõppenud. Selline kontroll võib eelkõige käsitleda sissemaksete tegemist ja otsese töösuhte jätkumist.

Selle liikmesriigi pädev asutus, kus on füüsilisest isikust ettevõtja asukoht ja mille õigusakte protokolli artikli SSC.11 lõike 1 punkti b kohaselt asjaomase isiku suhtes jätkuvalt kohaldatakse, teavitab seda isikut nõuetekohaselt tingimustest, mille alusel selle riigi õigusaktide kohaldamine selle isiku suhtes võib jätkuda. Asjaomast isikut tuleb teavitada sellest, et kogu tema tegutsemise ajal riigis, kus ta ajutiselt tegutseb, võidakse kontrollida, et selle tegevuse suhtes kehtivad tingimused ei ole muutunud. Kontroll võib eelkõige käsitleda sissemaksete tegemist ja selle infrastruktuuri hooldamist, mida asjaomasel isikul on vaja oma tegevuseks asukohariigis.

b) Lisaks tuleks lähetatud töötajal ning tema tööandjal teatada lähetanud riigi pädevale asutusele igast lähetuse ajal esinevast muutusest, eelkõige:

— kui taotletud lähetus ei ole tegelikult toimunud;

— kui töötamine on katkestatud muul põhjusel, kui sätestatud käesoleva soovituse punkti 4 alapunktis b;

— kui lähetatud töötaja tööandja on määranud ta lähetanud riigis mõne muu ettevõtja juurde, eriti ettevõtja ühinemise või ülemineku korral.

c) Lähetanud riigi pädev asutus peaks esitama töökohariigi asutusele viimase taotlusel käesoleva soovituse punkti 6 alapunktis b osutatud teabe.

d) Lähetanud riigi ja töökohariigi pädevad asutused peaksid tegema koostööd eespool nimetatud kontrollide tegemisel, sealhulgas juhul, kui on kahtlusi, kas protokolli artikli SSC.11 lõige 1 kuulub kohaldamisele.

7) Pädevad asutused peaksid hindama ja jälgima protokolli artikli SSC.11 lõikega 1 hõlmatud olukordi. Eelkõige tuleb kohaldada samades või sarnastes olukordades järjepidevalt ja ühtmoodi kriteeriume, mida kasutatakse selle hindamisel, kas tööandja tegutseb tavapäraselt riigi territooriumil, kas ettevõtja ja töötaja on otseses töösuhtes või kas füüsilisest isikust ettevõtja hooldab infrastruktuuri, mida tal on vaja riigis oma tegevuse teostamiseks.

8) Erikomitee julgustab liikmesriikide pädevaid asutusi tegema protokolli artikli SSCI.11 lõike 1 rakendamisel koostööd ning vahetama teavet, kogemusi ja parimaid tavasid seoses ettevõtjate ja töötajate olukorra hindamise kriteeriumide määramisega ja täpsustamisega ning rakendatud kontrollimeetmetega. Selleks võib komisjon järk-järgult välja töötada haldusasutustele, ettevõtjatele ja töötajatele täiendavad suunised, mis käsitlevad töötajate lähetamist ning füüsilisest isikust ettevõtjate kõrvaltegevust väljaspool nende asukohariiki.

Brüssel, 5. juuni 2024

Sotsiaalkindlustuse koordineerimise erikomitee nimel
kaaseesistujad
Jordi CURELL GOTOR
Ronan O'CONNOR