2024/1754

24.6.2024.

PREPORUKA br. 1/2024 POSEBNOG ODBORA ZA KOORDINACIJU SOCIJALNE SIGURNOSTI OSNOVANOG NA TEMELJU ČLANKA 8. STAVKA 1. TOČKE (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 5. lipnja 2024.

u pogledu daljnjih smjernica o provedbi Protokola o koordinaciji socijalne sigurnosti uz Sporazum o trgovini i suradnji („Protokol”) o tumačenju članka SSC.11. Protokola o zakonodavstvu koje se primjenjuje na upućene radnike i samozaposlene osobe na privremenom radu izvan nadležne države [2024/1754]

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 članke SSCI.5., SSCI.6. i 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 donositi preporuke u vezi sa svim pitanjima za koja je to 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 dodatne smjernice o provedbi Protokola i njegova Priloga SSC-7.

(3) Odredbama članka SSC.11. stavka 1. Protokola, kojima se predviđa iznimka od općeg pravila utvrđenog u članku SSC.10. stavku 3. točki (a) Protokola, posebno se nastoji 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 na koju taj radnik i ustanova kod koje je osiguran imaju pravo zahtijevaju potpuno jamstvo održavanja izravnog odnosa tijekom cijelog razdoblja rada preko društva za privremeno zapošljavanje u drugoj državi (razdoblje izdvojenosti).

(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 izdvojenosti u drugoj državi trebala biti ograničena samo na poduzeća koja uobičajeno obavljaju svoju djelatnost na državnom području države čije se zakonodavstvo i dalje primjenjuje na upućenog radnika; odnosno pod pretpostavkom da se prethodno navedene odredbe primjenjuju samo na poduzeća koja uobičajeno obavljaju znatan dio djelatnosti na državnom području države u kojoj imaju poslovni nastan.

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

(7) Indikativna razdoblja za zaposlene i samozaposlene osobe trebalo bi odrediti ne dovodeći u pitanje pojedinačne evaluacije.

(8) Jamstvo održavanja izravnog odnosa više ne može postojati ako se upućeni radnik stavi na raspolaganje trećem poduzeću.

(9) Potrebno je omogućiti da se tijekom cijelog razdoblja izdvojenosti 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 države 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 na kojeg se primjenjuje zakonodavstvo 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 posao 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 posao 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, 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 (ne dovodeći u pitanje moguće sporazume između poslodavca u državi iz koje se radnik upućuje i poduzeća u državi zaposlenja o isplati radnicima), otkaz i ovlast za određivanje prirode posla.

Za primjenu članka SSCI.13. stavka 1. Priloga SSC-7. Protokolu može se smatrati da naznaka da se na njega barem mjesec dana primjenjivalo zakonodavstvo države u kojoj poslodavac ima poslovni nastan ispunjava zahtjev iz riječi „neposredno prije početka zaposlenja dotične osobe”. Kraća razdoblja zahtijevala bi pojedinačnu evaluaciju uzimajući u obzir sve ostale uključene čimbenike.

Kako bi se, prema potrebi i u slučaju dvojbi, utvrdilo obavlja li poslodavac redovno znatan dio 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 sjedišta 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 iscrpan jer bi kriterije trebalo prilagoditi pojedinačnom slučaju i uzeti u obzir prirodu djelatnosti koje poduzetnik 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; kao 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 službenu 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 izdvojenosti utvrđeni u članku SSC.11. Protokola i članku SSCI.13. Priloga SSC-7 Protokolu.

(3) Za primjenu članka SSCI.13. stavka 3. Priloga SSC-7. Protokolu ispunjavanje zahtjeva 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 zahtijevala bi pojedinačnu evaluaciju uzimajući u obzir sve ostale uključene čimbenike.

(4) (a) U skladu s odredbama stavka 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 posao 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 posao u dva ili više poduzeća koja se nalaze u istoj državi. Presudan je element da se posao i dalje obavlja u ime poduzeća koje upućuje radnika.

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

(b) Kratak prekid rada 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 izdvojenosti u smislu članka SSC.11. stavka 1. točke (a) Protokola.

(c) Nakon što je razdoblje izdvojenosti radnika završilo, ne može se odobriti novo razdoblje izdvojenosti za istog radnika, isto poduzeće i istu državu prije nego što protekne najmanje dva mjeseca od datuma isteka prethodnog razdoblja izdvojenosti. 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 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 čije se zakonodavstvo na dotičnu osobu i dalje primjenjuje 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. Poslodavac bi stoga trebao biti obaviješten o mogućnosti kontrola tijekom cijelog razdoblja izdvojenosti 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 u skladu s člankom SSC.11. stavkom 1. točkom (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 izdvojenosti, a posebno:

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

— ako je aktivnost prekinuta u slučaju koji se razlikuje od onog predviđenog u stavku 4. točki (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 stavka 6. točke (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 primjenjivost članka SSC.11. stavka 1. Protokola.

(7) Nadležne ustanove trebale bi procijeniti i pratiti situacije obuhvaćene člankom SSC.11. stavkom 1. Protokola. Konkretno, kriterije na temelju kojih se ocjenjuje obavlja li poslodavac redovno 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 položaja poduzeća i radnika te u vezi s uspostavljenim kontrolnim mjerama. U tu svrhu može u korist upravnih tijela, poduzeća i radnika postupno sastaviti dodatne smjernice u vezi s upućenim radnicima i samozaposlenim osobama koje obavljaju sekundarnu djelatnost izvan države u kojoj imaju poslovni nastan.

Sastavljeno u Bruxellesu 5. lipnja 2024.

Za Posebni odbor za koordinaciju socijalne sigurnosti
Supredsjedatelji
Jordi CURELL GOTOR
Ronan O'CONNOR