2024/1754

24.6.2024.

SPECIALIZĒTĀS KOMITEJAS SOCIĀLĀ NODROŠINĀJUMA KOORDINĀCIJAS JOMĀ, KAS IZVEIDOTA AR TIRDZNIECĪBAS UN SADARBĪBAS NOLĪGUMA STARP EIROPAS SAVIENĪBU UN EIROPAS ATOMENERĢIJAS KOPIENU, NO VIENAS PUSES, UN LIELBRITĀNIJAS UN ZIEMEĻĪRIJAS APVIENOTO KARALISTI, NO OTRAS PUSES, 8. PANTA 1. PUNKTA P) APAKŠPUNKTU, IETEIKUMS nr. 1/2024

(2024. gada 5. jūnijs)

attiecībā uz papildu norādījumiem par to, kā īstenot Tirdzniecības un sadarbības nolīgumam pievienoto Protokolu par sociālā nodrošinājuma koordināciju ("protokols") saistībā ar to, kā interpretēt protokola SSC.11. pantu par tiesību aktiem, kas piemērojami uz laiku darbā ārpus kompetentās valsts norīkotiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām [2024/1754]

SPECIALIZĒTĀ KOMITEJA SOCIĀLĀ NODROŠINĀJUMA KOORDINĀCIJAS JOMĀ,

ņemot vērā Tirdzniecības un sadarbības nolīgumu starp Eiropas Savienību un Eiropas Atomenerģijas kopienu, no vienas puses, un Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti, no otras puses ([1]), (Tirdzniecības un sadarbības nolīgums) un jo īpaši protokola SSC-7. pielikuma SSCI.74. pantu,

ņemot vērā protokola SSC.11. pantu,

ņemot vērā protokola SSC.14. pantu un protokola SSC-7. pielikuma SSCI.5., SSCI.6. un SSCI.13. līdz SSCI.18. pantu,

tā kā:

(1) Specializētā komiteja sociālā nodrošinājuma koordinācijas jomā ("Specializētā komiteja"), ievērojot Tirdzniecības un sadarbības nolīguma 8. panta 4. punkta c) apakšpunktu un rīkojoties saskaņā ar minētā nolīguma 10. panta nosacījumiem, ir pilnvarota pieņemt ieteikumus par visiem jautājumiem, uz kuriem minētais nolīgums attiecas.

(2) Specializētā komiteja, ievērojot protokola SSC-7. pielikuma SSCI.74. pantu, var pieņemt papildu norādījumus protokola un tā SSC-7. pielikuma īstenošanai.

(3) Noteikumi protokola SSC.11. panta 1. punktā, kas paredz atkāpi no protokola SSC.10. panta 3. punkta a) apakšpunktā noteiktā vispārīgā noteikuma, tiecas jo īpaši novērst administratīvos sarežģījumus, kas darba ņēmējiem, darba devējiem un sociālā nodrošinājuma iestādēm varētu rasties protokola SSC.10. panta 3. punkta a) apakšpunktā paredzētā vispārīgā noteikuma piemērošanā, ja nodarbinātības periods ir īss valstī, kas nav valsts, kurā atrodas darba ņēmēju nosūtošā uzņēmuma juridiskā adrese vai darījumdarbības vieta, vai valsts, kurā pašnodarbinātā persona parasti veic savu darbību.

(4) Tāpēc pirmais nosacījums, kas izšķir, vai ir jāpiemēro protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunkts, ir tas, ka pastāv tieša saikne starp darba devēju un darba ņēmēju, kuru darba devējs nodarbina.

(5) Lai panāktu darba ņēmēja tiesības uz aizsardzību un darba ņēmēja un iestādes, kurā viņš apdrošināts, tiesisko noteiktību, jāsniedz pilnīgas garantijas, ka tiešā saikne tiks saglabāta visu citā valstī uz laiku veiktā darba periodu (norīkojuma periods).

(6) Otrais nosacījums, kas izšķir, vai ir jāpiemēro protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunkts, ir tas, ka pastāv saikne starp darba devēju un valsti, kurā tas iedibināts. Tādēļ iespēja uz norīkojuma periodu otrā valstī būtu jāparedz tikai tiem uzņēmumiem, kas parasti veic uzņēmējdarbību tās valsts teritorijā, kuras tiesību akti joprojām ir piemērojami norīkotajam darba ņēmējam, tādējādi pieņemot, ka iepriekšminētie noteikumi attiecas tikai uz tiem uzņēmumiem, kas parasti veic nozīmīgas darbības tās valsts teritorijā, kurā tie iedibināti.

([1]) OV L 149, 30.4.2021., 10. lpp.

(7) Indikatīvi periodi attiecībā uz darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām būtu jānorāda, nevērtējot katru gadījumu atsevišķi.

(8) Ja norīkotais darba ņēmējs tiek norīkots darbā kādā trešajā uzņēmumā, tiešu saikni garantēt vairs nav iespējams.

(9) Būtu jānodrošina, ka visu norīkojuma periodu ir iespējams veikt visas pārbaudes, jo īpaši tādas, kas saistītas ar iemaksu veikšanu un tiešās saiknes saglabāšanu, kādas nepieciešamas nolūkā novērst iepriekšminēto noteikumu nepareizu izmantošanu, un nodrošināt administratīvo struktūru, darba devēju un darba ņēmēju pienācīgu informēšanu.

(10) Darba ņēmējam un darba devējam vajadzētu būt pienācīgi informētiem par nosacījumiem, ar kuriem uz norīkoto darba ņēmēju joprojām attiecas tās valsts tiesību akti, no kuras viņš nosūtīts.

(11) Protokola SSC.59. panta 5. punktā noteiktais savstarpējas informēšanas un sadarbošanās pienākums uzliek kompetentajām iestādēm vairākus pienākumus saistībā ar protokola SSC.11. panta 1. punkta īstenošanu,

IR PIEŅĒMUSI ŠO IETEIKUMU.

1. Protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunkta noteikumi būtu jāpiemēro darba ņēmējam, uz kuru attiecas valsts (nosūtītāja valsts) tiesību akti un kuru nodarbina darba devējs, kas šo darba ņēmēju nosūtījis darbā uz citu valsti (nodarbinātības valsts), lai viņš minētā darba devēja labā veiktu darbu.

Darbs būtu jāuzskata par darba devēja labā nosūtītājā valstī veiktu darbu, ja ir konstatēts, ka šāds darbs tiek veikts minētā darba devēja labā un ka joprojām pastāv tieša saikne starp darba ņēmēju un darba devēju, kurš šo darba ņēmēju ir nosūtījis.

Lai noteiktu, vai šāda tieša saikne joprojām pastāv, tādējādi pieņemot, ka darba ņēmējs joprojām strādā tā darba devēja vadībā, kurš šo darba ņēmēju ir nosūtījis, būtu jāņem vērā vairāki elementi, to skaitā ar pieņemšanu darbā saistītā atbildība, darba līgums, darba samaksa (neskarot iespējamas starp darba devēju nosūtītājā valstī un uzņēmumu nodarbinātības valstī noslēgtas vienošanās par darba samaksu darba ņēmējam), kā arī atbrīvošana no darba un pilnvaras noteikt darba raksturu.

Lai kā norādi piemērotu protokola SSC-7. pielikuma SSCI.13. panta 1. punktu, var uzskatīt, ka prasība, ko raksturo ar vārdiem "tieši pirms minētās personas nodarbinātības uzsākšanas", ir izpildīta tad, ja uz šo personu attiecas tās valsts tiesību akti, kurā darba devējs bijis iedibināts vismaz vienu mēnesi. Katrs gadījums, kad periods ir īsāks, būtu jāvērtē atsevišķi, ņemot vērā visus pārējos ar to saistītos faktorus.

Lai vajadzības un šaubu gadījumos noteiktu, vai darba devējs parasti veic nozīmīgas darbības tās valsts teritorijā, kurā tas iedibināts, šīs valsts kompetentajai iestādei jāpārbauda visi minētā darba devēja darbībai raksturīgie kritēriji, ieskaitot vietu, kur reģistrēts šā darba devēja birojs un atrodas tā administrācija, administrācijā strādājošo darbinieku skaitu valstī, kurā darba devēja uzņēmums iedibināts, un otrā valstī, vietu, kur darbā norīkotie darba ņēmēji tiek pieņemti darbā, un vietu, kur ar klientiem tiek slēgta lielākā daļa līgumu, tiesību aktus, ko uzņēmums piemēro līgumattiecībās ar darba ņēmējiem, no vienas puses, un ar klientiem, no otras puses, apgrozījumu pietiekami reprezentatīvā periodā katrā attiecīgajā valstī un izpildīto līgumu skaitu nosūtītājā valstī. Šis saraksts nav izsmeļošs, jo kritēriji būtu jāpielāgo katram konkrētajam gadījumam, ņemot vērā to, kāda veida darbības uzņēmums veic valstī, kurā tas iedibināts.

2. a) "Pārrobežu tāldarbs" ir darbība, ko var veikt no jebkuras vietas un ko varētu veikt darba devēja telpās vai uzņēmējdarbības vietā, un

— kura tiek veikta valstī vai valstīs, kas nav valsts, kurā atrodas darba devēja telpas vai uzņēmējdarbības vieta, un

— kura balstās uz informācijas tehnoloģijām, lai saglabātu saikni ar darba devēja vai uzņēmuma darba vidi, kā arī ar ieinteresētajām personām vai klientiem, un lai izpildītu uzdevumus, ko darba devējs uzticējis darba ņēmējam vai klienti – pašnodarbinātām personām.

b) Protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētā frāze "minētais darba devējs ir nosūtījis" būtu jāattiecina arī uz tiem darba ņēmējiem, kuriem ir oficiāla vai neoficiāla darba devēja piekrišana uz laiku veikt pārrobežu tāldarbu sava darba devēja uzdevumā 100 % no viņu darba laika, un šāds tāldarbs notiek izlases veidā un neietilpst ierastajā darba modelī. Šādās situācijās būtu jāievēro pārējie nosacījumi, kas attiecībā uz norīkojuma periodu noteikti protokola SSC.11. pantā un protokola SSC-7. pielikuma SSCI.13. pantā.

3. Piemērojot protokola SSC-7. pielikuma SSCI.13. panta 3. punktu, prasību izpildi valstī, kurā persona ir reģistrēta, vērtē pēc tādiem kritērijiem kā, piemēram, uzņēmuma biroja telpu izmantošana, nodokļu maksāšana, profesionālā karte un PVN maksātāja reģistrācijas numurs vai tirdzniecības kamerās vai arodapvienībās veiktas reģistrācijas fakts. Jānorāda, ka prasību, ko raksturo ar vārdiem "šo darbību kādu laiku pirms dienas, kad tā vēlas izmantot šā panta noteikumus", var uzskatīt par izpildītu, ja darbība tiek veikta vismaz divus mēnešus. Katrs gadījums, kad periods ir īsāks, būtu jāvērtē atsevišķi, ņemot vērā visus pārējos ar to saistītos faktorus.

4. a) Ievērojot šā ieteikuma 1. punkta noteikumus, protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunktu būtu jāturpina piemērot norīkotam darba ņēmējam, ja šāds norīkotais darba ņēmējs, kuru nosūtītājas valsts uzņēmums ir nosūtījis uz nodarbinātības valsts uzņēmumu, ir nosūtīts arī uz vienu vai vairākiem citiem tās pašas nodarbinātības valsts uzņēmumiem, tomēr tikai tad, ja darba ņēmējs turpina strādāt tā uzņēmuma labā, kurš šo personu ir nosūtījis. Šāds gadījums var iestāties tad, ja uzņēmums darba ņēmēju norīko darbā uz kādu valsti, lai viņš tur darbu veiktu secīgi vai vienlaikus divos vai vairākos uzņēmumos, kuri atrodas tajā pašā valstī. Būtisks un izšķirīgs elements ir tas, ka darbs joprojām tiek veikts tā uzņēmuma labā, kurš veic nosūtīšanu.

Uz dažādām valstīm veikta norīkojuma periodiem, kuri seko cits citam, katrā atsevišķā gadījumā vajadzētu būt par iemeslu jaunam norīkojuma periodam protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē.

b) Īslaicīgs pārtraukums norīkotā darba ņēmēja darbībās neatkarīgi no iemesla (atvaļinājums, slimība, nosūtītājā uzņēmumā veiktas mācības) nodarbinātības valsts uzņēmumā nebūtu uzskatāms par norīkojuma perioda pārtraukumu protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē.

c) Kad darba ņēmēja norīkojuma periods ir beidzies, šo darba ņēmēju no jauna norīkot darbā tajā pašā uzņēmumā tajā pašā valstī atļauts tad, ja ir pagājuši vismaz divi mēneši no dienas, kad beidzās iepriekšējais norīkojuma periods. Tomēr īpašos apstākļos ir pieļaujama atkāpe no šā principa.

5. Protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunkta noteikumi nebūtu jāpiemēro vai būtu jāpārtrauc to piemērošana jo īpaši tad, ja:

a) uzņēmums, uz kuru darba ņēmējs nosūtīts, nodod šo darba ņēmēju cita uzņēmuma rīcībā, kurš atrodas šā uzņēmuma valstī;

b) darba ņēmējs, kurš nosūtīts uz kādu valsti, tiek nodots citā valstī esoša uzņēmuma rīcībā;

c) darba ņēmējs tiek pieņemts darbā vienā valstī, lai uzņēmums, kurš atrodas citā valstī, šo darba ņēmēju norīkotu darbā uzņēmumā, kurš atrodas kādā trešā valstī.

6. a) Tās valsts kompetentajai iestādei, kuras tiesību akti saskaņā ar protokola SSC.11. panta 1. punkta a) apakšpunktu joprojām attiecas uz attiecīgo personu, šajā ieteikumā paredzētajos gadījumos darba devējs un darba ņēmējs būtu pienācīgi jāinformē par nosacījumiem, ar kādiem uz norīkoto darba ņēmēju arī turpmāk attiecas šīs valsts tiesību akti. Tādējādi darba devējam vajadzētu būtu informētam par to, ka visā norīkojuma periodā var tikt veiktas pārbaudes, lai pārliecinātos, ka šis periods joprojām turpinās. Šādas pārbaudes jo īpaši var būt saistītas ar iemaksu veikšanu vai tiešas saiknes saglabāšanu.

Tās valsts kompetentajai iestādei, kurā attiecīgā persona ir reģistrēta un kuras tiesību aktiem pašnodarbinātā persona paliek pakļauta, ievērojot protokola SSC.11. panta 1. punkta b) apakšpunktu, šī pašnodarbinātā persona būtu pienācīgi jāinformē par nosacījumiem, ar kādiem uz šo personu arī turpmāk attiecas šīs valsts tiesību akti. Attiecīgā persona būtu jāinformē par to, ka visā periodā, kurā šī persona nodarbinātības valstī veic darbību uz laiku, var tikt veiktas pārbaudes, lai pārliecinātos, ka uz minēto darbību attiecinātie nosacījumi nav mainījušies. Šādas pārbaudes jo īpaši var būt saistītas ar iemaksu veikšanu un personas darbībai nepieciešamās infrastruktūras saglabāšanu valstī, kurā šī persona reģistrēta.

b) Turklāt norīkotajam darba ņēmējam un viņa darba devējam būtu jāinformē nosūtītājas valsts kompetentā iestāde par visām pārmaiņām, kas rodas norīkojuma periodā, jo īpaši tad, ja:

— norīkojuma periodā, par kuru bija iesniegts pieteikums, darba ņēmējs faktiski nav bijis norīkots darbā,

— darbība tiek pārtraukta cita, šā ieteikuma 4. punkta b) apakšpunktā neminēta iemesla dēļ,

— darba devējs norīkoto darba ņēmēju ir norīkojis darbā citā uzņēmumā nosūtītājā valstī, jo īpaši tad, ja notikusi uzņēmuma apvienošanās vai nodošana.

c) Nosūtītājas valsts kompetentajai iestādei vajadzības gadījumā un pēc pieprasījuma būtu jāsniedz nodarbinātības valsts iestādei informācija, kas minēta šā ieteikuma 6. punkta b) apakšpunktā.

d) Veicot iepriekšminētās pārbaudes un tad, ja radušās šaubas par protokola SSC.11. panta 1. punkta piemērojamību, nosūtītājas valsts kompetentajai iestādei būtu jāsadarbojas ar nodarbinātības valsts kompetento iestādi.

7. Kompetentajām iestādēm būtu jāizvērtē un jāuzrauga situācijas, uz kurām attiecas protokola SSC.11. panta 1. punkts. Konkrēti, vienādās vai līdzīgās situācijās konsekventi un taisnīgi būtu jāpiemēro kritēriji, pēc kuriem tiek novērtēts, vai darba devējs veic darbību valsts teritorijā, vai pastāv tieša saikne starp uzņēmumu un darba ņēmēju, vai persona, kura veic darbību kā pašnodarbināta persona, valstī saglabā savas darbības veikšanai nepieciešamo infrastruktūru.

8. Lai īstenotu protokola SSC.11. panta 1. punktu, Specializētajai komitejai, nosakot un klasificējot kritērijus, pēc kuriem tiek novērtēta uzņēmumu un darba ņēmēju situācija, arī saistībā ar ieviestajiem kontroles pasākumiem, būtu jāveicina sadarbība starp valstu kompetentajām iestādēm, kā arī informācijas, pieredzes un labas prakses apmaiņa. Tālab administratīvo iestāžu, uzņēmumu un darba ņēmēju vajadzībām tā pakāpeniski var izstrādāt papildu norādījumus attiecībā uz norīkotiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātu personu veiktu sekundāru darbību ārpus valsts, kurā šādas personas reģistrētas.

Briselē, 2024. gada 5. jūnijā

Specializētās komitejas sociālā nodrošinājuma koordinācijas jomā vārdā –
līdzpriekšsēdētāji
Jordi CURELL GOTOR
Ronan O'CONNOR