Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
L-serie

2024/1754

24.6.2024

AANBEVELING NR. 1/2024 VAN HET GESPECIALISEERD COMITÉ VOOR COÖRDINATIE VAN DE SOCIALE ZEKERHEID DAT IS OPGERICHT BIJ ARTIKEL 8, LID 1, PUNT P), VAN DE HANDELS- EN SAMENWERKINGSOVEREENKOMST TUSSEN DE EUROPESE UNIE EN DE EUROPESE GEMEENSCHAP VOOR ATOOMENERGIE, ENERZIJDS, EN HET VERENIGD KONINKRIJK VAN GROOT-BRITTANNIË EN NOORD-IERLAND, ANDERZIJDS,

van 5 juni 2024

wat betreft nadere richtsnoeren voor de uitvoering van het Protocol betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid bij de handels- en samenwerkingsovereenkomst ("het protocol") betreffende de interpretatie van artikel SSC.11 van het protocol inzake de wetgeving die van toepassing is op gedetacheerde werknemers en zelfstandigen die tijdelijk buiten de bevoegde staat werken [2024/1754]

HET GESPECIALISEERD COMITÉ VOOR COÖRDINATIE VAN DE SOCIALE ZEKERHEID,

Gezien de handels- en samenwerkingsovereenkomst tussen de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie, enerzijds, en het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, anderzijds ([1]) ("de handels- en samenwerkingsovereenkomst"), en met name artikel SSCI.74 van bijlage SSC-7 bij het protocol,

Gezien artikel SSC.11 van het protocol,

Gezien artikel SSC.14 van het protocol en de artikelen SSCI.5, SSCI.6 en SSCI.13 tot en met SSCI.18 van bijlage SSC-7 bij het protocol,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Overeenkomstig artikel 8, lid 4, punt c), van de handels- en samenwerkingsovereenkomst is het Gespecialiseerd Comité voor coördinatie van de sociale zekerheid ("het Gespecialiseerd Comité") bevoegd om aanbevelingen goed te keuren met betrekking tot alle aangelegenheden waarin die overeenkomst voorziet, handelend in overeenstemming met de voorwaarden van artikel 10 van de handels- en samenwerkingsovereenkomst.

(2) Overeenkomstig artikel SSCI.74 van bijlage SSC-7 bij het SSC-protocol kan het Gespecialiseerd Comité nadere richtsnoeren vaststellen voor de uitvoering van het SSC-protocol en bijlage SSC-7 daarbij.

(3) De bepalingen van artikel SSC.11, lid 1, van het protocol, die voorzien in een uitzondering op de algemene regel van artikel SSC.10, lid 3, punt a), van het protocol hebben met name tot doel administratieve verwikkelingen te vermijden die uit de toepassing van de in artikel SSC.10, lid 3, punt a), van het protocol vastgelegde algemene regel zouden voortvloeien, zowel voor werknemers en werkgevers als voor socialezekerheidsinstellingen, wanneer het gaat om arbeid van korte duur in een andere staat dan die waar de onderneming die de werknemer detacheert haar statutaire zetel of een vaste inrichting heeft, of dan die waar de zelfstandige normaliter zijn beroepsactiviteit uitoefent.

(4) De eerste beslissende voorwaarde voor de toepassing van artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol is daarom gelegen in het bestaan van een directe band tussen de werkgever en de werknemer die hij of zij in dienst heeft genomen.

(5) De bescherming van de werknemer en de rechtszekerheid van deze werknemer en het orgaan waarbij hij of zij is verzekerd, vereisen de garantie dat deze directe band blijft voortbestaan gedurende de periode van tijdelijke arbeid in de andere staat (detacheringsperiode).

(6) De tweede beslissende voorwaarde voor de toepassing van artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol is dat er banden bestaan tussen de ondernemer en de staat waar hij of zij is gevestigd. De mogelijkheid van een detacheringsperiode in de andere staat moet daarom worden beperkt tot ondernemingen die hun werkzaamheden normaliter uitoefenen op het grondgebied van de staat waarvan de wetgeving van toepassing blijft op de gedetacheerde werknemer, ervan uitgaande dat bovengenoemde bepalingen alleen van toepassing zijn op ondernemingen die gewoonlijk substantiële activiteiten verrichten op het grondgebied van de staat waar zij zijn gevestigd.

([1]) PB L 149 van 30.4.2021, blz. 10.

(7) Er dienen indicatieve perioden voor werknemers en zelfstandigen te worden vastgesteld, onverminderd eventuele beoordelingen per geval.

(8) Het voortbestaan van de directe band kan niet langer worden gegarandeerd wanneer de gedetacheerde werknemer ter beschikking van een derde onderneming wordt gesteld.

(9) Het is noodzakelijk gedurende het tijdvak van detachering alle vormen van controle te kunnen uitoefenen, in het bijzonder ten aanzien van de betaling van premies of bijdragen en ten aanzien van het voortbestaan van de rechtstreekse relatie, om misbruik van de genoemde bepalingen tegen te gaan en te voorzien in een passende voorlichting van administratieve instanties, werkgevers en werknemers.

(10) De werknemer en de werkgever moeten terdege in kennis worden gesteld van de voorwaarden voor een verdere toepassing van de wettelijke regeling van de uitzendende staat op de gedetacheerde werknemer.

(11) Het beginsel van wederzijdse informatie en samenwerking, zoals vastgelegd in artikel SSC.59, lid 5, van het protocol brengt voor de bevoegde organen een aantal verplichtingen met zich mee ten aanzien van de uitvoering van artikel SSC.11, lid 1, van het protocol,

HEEFT DE VOLGENDE AANBEVELING VASTGESTELD:

1. De bepalingen van artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol zouden van toepassing moeten zijn op een werknemer die wegens het uitoefenen van een beroepsactiviteit in dienst van een werkgever onderworpen is aan de wetgeving van een staat (uitzendende staat) en die door deze werkgever naar een andere staat (staat van tewerkstelling) wordt uitgezonden om daar voor zijn rekening werkzaamheden te verrichten.

   Het werk zou moeten worden beschouwd als verricht voor rekening van een werkgever in de uitzendende staat, indien is vastgesteld dat het is verricht voor de genoemde werkgever en dat er een directe band blijft bestaan tussen de werknemer en de werkgever die de werknemer heeft uitgezonden.

   Om het voortbestaan van die directe band vast te stellen, waarbij dus wordt verondersteld dat de werknemer onder het gezag blijft staan van de werkgever die hem of haar heeft uitgezonden, zou een reeks elementen in aanmerking moeten worden genomen, onder andere de verantwoordelijkheid inzake aanwerving, de arbeidsovereenkomst, het loon (onverminderd eventuele overeenkomsten tussen de werkgever in de uitzendende staat en de onderneming in de staat van tewerkstelling met betrekking tot de betaling van de werknemers), ontslag en het gezag om de aard van de werkzaamheden vast te stellen.

   Voor de toepassing van artikel SSCI.13, lid 1, van bijlage SSC-7 bij het protocol kan, bij wijze van indicatie, een werknemer die gedurende ten minste een maand onderworpen is geweest aan de wettelijke regelingen van de staat waar zijn werkgever gevestigd is, geacht worden te hebben voldaan aan de voorwaarde bedoeld met de woorden “onmiddellijk voor het begin van de werkzaamheden in loondienst”. Bij kortere perioden zou een beoordeling per geval noodzakelijk zijn, rekening houdende met alle factoren die een rol spelen.

   Om indien noodzakelijk of in een twijfelgeval te bepalen of een werkgever op het grondgebied van zijn staat van vestiging gewoonlijk substantiële activiteiten verricht, moet het bevoegde orgaan van die staat alle criteria onderzoeken die de activiteiten van die werkgever kenmerken, zoals de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel en hoofdkantoor heeft, het aantal administratieve personeelsleden dat in de staat van vestiging respectievelijk de andere staat werkzaam is, de plaats waar de uitgezonden werknemers worden aangeworven en de plaats waar het merendeel van de contracten met de klanten wordt gesloten, de wetgeving die op de contracten van de onderneming met haar werknemers enerzijds en op de contracten met haar klanten anderzijds van toepassing is, de omzet die gedurende een voldoende representatieve periode in elk van de betrokken staten is behaald en het aantal contracten dat in de uitzendende staat is uitgevoerd. Deze lijst is niet uitputtend en de keuze van de criteria moet aangepast worden aan elk specifiek geval, rekening houdende met de werkelijke aard van de activiteiten van de onderneming in haar land van vestiging.

2. a) Onder “grensoverschrijdend telewerk” wordt verstaan: een activiteit die kan worden uitgevoerd vanaf elke locatie en op de locatie of het kantoor van de werkgever, en die

   — wordt verricht in een andere staat of staten dan die waar zich de bedrijfsruimten of de vaste inrichting van de werkgever bevinden, en

— is gebaseerd op informatietechnologie om in contact te blijven met de werkomgeving van de werkgever of het bedrijf en met de belanghebbenden/klanten om de door de werkgever of klanten — in het geval van zelfstandigen — aan de werknemer toegewezen taken te vervullen.

b) De term "door die werkgever uitgezonden" in artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol zou ook van toepassing moeten zijn op werknemers waarvan de werkgever er formeel of informeel mee heeft ingestemd dat zij gedurende 100 % van hun arbeidstijd grensoverschrijdend telewerk verrichten voor rekening van hun werkgever gedurende een beperkte periode die willekeurig plaatsvindt en geen deel uitmaakt van het gebruikelijke werkpatroon. In dergelijke situaties zou aan de andere voorwaarden voor een detacheringsperiode van artikel SSC.11 van het protocol en artikel SSCI.13 van bijlage SSC-7 bij het protocol moeten worden voldaan.

3. Voor de toepassing van artikel SSCI.13, lid 3, van bijlage SSC-7 bij het protocol wordt de vraag of voldaan wordt aan de voorwaarden in de staat waar de betrokkene is gevestigd, beoordeeld aan de hand van criteria als het kunnen beschikken over kantoorruimte, het betalen van belastingen, het bezitten van een beroepskaart en een btw-nummer, en/of het ingeschreven zijn bij een kamer van koophandel of een beroepsorganisatie. Bij wijze van indicatie kan een zelfstandige die zijn of haar werkzaamheden gedurende ten minste twee maanden heeft verricht, geacht worden te hebben voldaan aan de voorwaarde bedoeld met de woorden: "… moet hij of zij zijn of haar werkzaamheden reeds enige tijd hebben uitgeoefend vóór de datum waarop hij of zij een beroep wenst te doen op dat artikel". Bij kortere perioden zou een beoordeling per geval noodzakelijk zijn, rekening houdende met alle factoren die een rol spelen.

4. a) Uit hoofde van de bepalingen van punt 1 van deze aanbeveling zou artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol van toepassing moeten blijven op een gedetacheerde werknemer wanneer deze uitgezonden wordt door een onderneming van de uitzendende staat naar een onderneming in de staat van tewerkstelling en eveneens uitgezonden wordt naar één of meer andere ondernemingen in deze staat van tewerkstelling, mits de werknemer zijn of haar werkzaamheden blijft uitvoeren voor rekening van de uitzendende onderneming. Dit kan met name het bijzonder het geval zijn indien de onderneming de werknemer naar een andere lidstaat heeft uitgezonden om daar werkzaamheden opeenvolgend of afwisselend uit te oefenen in twee of meer ondernemingen die in dezelfde staat gevestigd zijn. Het essentiële en beslissende element is dat de werknemer werk blijft verrichten voor rekening van de uitzendende onderneming.

Detacheringsperioden naar verschillende staten die elkaar onmiddellijk opvolgen, zouden in elk geval aanleiding moeten geven tot een nieuwe detacheringsperiode in de zin van artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol.

b) Een korte onderbreking van de activiteiten van de gedetacheerde werknemer bij de onderneming in de staat van tewerkstelling, om welke reden dan ook (vakantie, ziekte, opleiding bij de uitzendende onderneming enz.) wordt niet beschouwd als een onderbreking van de detacheringsperiode in de zin van artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol.

c) Nadat voor een werknemer een detacheringsperiode is afgelopen, kan geen nieuwe detacheringsperiode voor dezelfde werknemer, dezelfde ondernemingen en dezelfde staat worden toegestaan voordat ten minste twee maanden verstreken zijn sinds het einde van de vorige detacheringsperiode. Onder bepaalde specifieke omstandigheden kan echter van deze regel worden afgeweken.

5. De bepalingen van artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol zouden in het bijzonder niet of niet langer van toepassing moeten zijn wanneer:

a) de onderneming waar de werknemer naartoe is gezonden, hem/haar ter beschikking stelt van een andere onderneming in de staat waar zij is gevestigd;

b) de naar een bepaalde staat gezonden werknemer ter beschikking wordt gesteld van een onderneming die in een andere staat gevestigd is;

c) de werknemer in een staat in dienst wordt genomen om door een onderneming die in een tweede staat gevestigd is, gezonden te worden naar een onderneming in een derde staat.

6. a) Het bevoegde orgaan van de staat waarvan de wetgeving uit hoofde van artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol in de door deze aanbeveling bedoelde gevallen op de werknemer van toepassing blijft, zou de betrokken werkgever en de betrokken werknemer naar behoren moeten inlichten over de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan opdat de gedetacheerde werknemer onderworpen kan blijven aan die wetgeving. De werkgever zou er bijgevolg van in kennis gesteld moeten worden dat gedurende de gehele detacheringsperiode controles kunnen worden uitgeoefend om vast te stellen of die periode niet is afgelopen. Deze controles kunnen in het bijzonder betrekking hebben op de betaling van premies of bijdragen en het voortbestaan van de directe band.

Het bevoegde orgaan van de staat van vestiging, waarvan de wetgeving uit hoofde van artikel SSC.11, lid 1, punt b), van het protocol op de zelfstandige van toepassing blijft, zou de zelfstandige naar behoren moeten inlichten over de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan opdat hij of zij onderworpen kan blijven aan die wetgeving. De betrokkene zou ervan op de hoogte moeten worden gebracht dat gedurende de gehele periode van tijdelijke activiteiten in het land waarin hij of zij werkzaam is, controles mogelijk zijn om met name te verifiëren of de voorwaarden voor de uitoefening van die activiteiten niet veranderd zijn. Deze controles kunnen in het bijzonder betrekking hebben op de betaling van premies of bijdragen en op het behoud van de infrastructuur die noodzakelijk is voor de voortzetting van de werkzaamheden in de staat van vestiging.

b) De gedetacheerde werknemer en diens werkgever zouden bovendien het bevoegde orgaan van de uitzendende staat op de hoogte moeten brengen van alle veranderingen van de situatie die zich tijdens de detachering voordoen, in het bijzonder:

— indien de gevraagde detachering uiteindelijk niet heeft plaatsgevonden;

— indien de werkzaamheden onderbroken zijn in andere dan de in punt 4, b), van deze aanbeveling bedoelde gevallen;

— indien de gedetacheerde werknemer door de werkgever bij een andere onderneming van de uitzendende staat wordt tewerkgesteld, met name in geval van fusie of overgang van de onderneming.

c) Het bevoegde orgaan van de uitzendende staat zou aan het orgaan van de staat van tewerkstelling, zo nodig en op zijn verzoek, de onder punt 6, b), van deze aanbeveling bedoelde inlichtingen moeten meedelen.

d) De bevoegde organen van de uitzendende staat en van de staat van tewerkstelling zouden moeten samenwerken om de bovengenoemde controles uit te voeren en indien er twijfel bestaat aan de toepasbaarheid van artikel SSC.11, lid 1, punt a), van het protocol.

7. De bevoegde organen zouden de situaties die onder artikel SSC.11, lid 1, van het protocol vallen moeten beoordelen en monitoren. In het bijzonder zouden de criteria die gehanteerd worden om te beoordelen of een werkgever normaliter activiteiten uitoefent op het grondgebied van een staat, of de directe band tussen werknemer en onderneming blijft bestaan, en of de zelfstandige de infrastructuur behoudt die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de werkzaamheden in een staat, in gelijke of vergelijkbare situaties steeds op dezelfde manier moeten worden toegepast.

8. Het Gespecialiseerd Comité vergemakkelijkt de samenwerking tussen de bevoegde organen van de staten bij de toepassing van de bepalingen van artikel SSC.11, lid 1, van het protocol en de uitwisseling van gegevens, ervaringen en goede praktijken in verband met de vaststelling en de standaardisering van criteria ter beoordeling van de situatie van ondernemingen en werknemers, en in verband met de controlemaatregelen. Daartoe kan het, ten behoeve van de overheidsdiensten, de ondernemingen en de werknemers, stap voor stap nadere richtsnoeren opstellen betreffende gedetacheerde werknemers en de uitoefening door zelfstandigen van een nevenactiviteit buiten hun staat van vestiging.

Gedaan te Brussel, 5 juni 2024.

Voor het Gespecialiseerd Comité betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid

De medevoorzitters

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR