RECOMANDAREA nr. 1/2024 A COMITETULUI SPECIALIZAT PRIVIND COORDONAREA SISTEMELOR DE SECURITATE SOCIALĂ, INSTITUIT PRIN ARTICOLUL 8 ALINEATUL (1) LITERA (P) DIN ACORDUL COMERCIAL ȘI DE COOPERARE DINTRE UNIUNEA EUROPEANĂ ȘI COMUNITATEA EUROPEANĂ A ENERGIEI ATOMICE, PE DE O PARTE, ȘI REGATUL UNIT AL MARII BRITANII ȘI IRLANDEI DE NORD, PE DE ALTĂ PARTE,

din 5 iunie 2024

în ceea ce privește orientări suplimentare referitoare la punerea în aplicare a Protocolului privind coordonarea sistemelor de securitate socială la Acordul privind comerțul și cooperarea („protocolul”) în legătură cu interpretarea articolului SSC.11 din protocol privind legislația aplicabilă lucrătorilor detașați și persoanelor care desfășoară o activitate independentă care lucrează temporar în afara statului competent [2024/1754]

COMITETUL SPECIALIZAT PRIVIND COORDONAREA SISTEMELOR DE SECURITATE SOCIALĂ,

având în vedere Acordul comercial și de cooperare dintre Uniunea Europeană și Comunitatea Europeană a Energiei Atomice, pe de o parte, și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, pe de altă parte ([1]) („Acordul comercial și de cooperare”), în special articolul SSCI.74 din anexa SSC-7 la protocol,

având în vedere articolul SSC.11 din protocol,

având în vedere articolul SSC.14 din protocol și articolele SSCI.5, SSCI.6 și SSCI.13-SSCI.18 din anexa SSC-7 la protocol,

întrucât:

(1) În temeiul articolului 8 alineatul (4) litera (c) din Acordul comercial și de cooperare, Comitetul specializat privind coordonarea sistemelor de securitate socială („Comitetul specializat”) are competența de a adopta recomandări cu privire la toate aspectele pentru care acordul prevede acest lucru, acționând în conformitate cu condițiile prevăzute la articolul 10 din Acordul comercial și de cooperare.

(2) În temeiul articolului SSCI.74 din anexa SSC-7 la protocol, Comitetul specializat poate adopta orientări suplimentare în ceea ce privește punerea în aplicare a protocolului și a anexei SSC-7.

(3) Dispozițiile articolului SSC.11 alineatul (1) din protocol, care prevăd o excepție de la regula generală prevăzută la articolul SSC.10 alineatul (3) litera (a) din protocol, au în special scopul de a evita, atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori și pentru instituțiile de securitate socială, complicațiile administrative care ar rezulta din aplicarea regulii generale stabilite la articolul SSC.10 alineatul (3) litera (a) din protocol, atunci când perioada de încadrare în muncă este de scurtă durată într-un alt stat decât statul în care întreprinderea care detașează lucrătorul își are sediul social sau locul de desfășurare a activității sau decât statul în care persoana desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă.

(4) În acest scop, prima condiție decisivă pentru aplicarea articolului SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol este existența unei legături directe între angajator și lucrătorul pe care acesta îl angajează.

(5) Protecția lucrătorului și securitatea juridică la care acesta din urmă și instituția la care este afiliat au dreptul cer garanții absolute cu privire la menținerea legăturii directe pe toată durata muncii temporare desfășurate în alt stat (perioada detașării).

(6) Cea de a doua condiție decisivă pentru aplicarea articolului SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol este existența unor legături între angajator și statul în care acesta este stabilit. Prin urmare, posibilitatea unei perioade de detașare în alt stat ar trebui să fie limitată doar la întreprinderile care își desfășoară în mod obișnuit activitățile pe teritoriul statului a cărui legislație rămâne aplicabilă lucrătorului detașat; se presupune, așadar, că dispozițiile menționate anterior se aplică doar întreprinderilor care desfășoară în mod obișnuit activități substanțiale pe teritoriul statului în care sunt stabilite.

([1]) JO L 149, 30.4.2021, p. 10.

(7) Ar trebui specificate perioade orientative pentru persoanele care desfășoară o activitate salariată și persoanele care desfășoară o activitate independentă, fără a aduce atingere unei evaluări de la caz la caz.

(8) Nu mai pot exista garanții cu privire la menținerea legăturii directe dacă lucrătorul detașat este pus la dispoziția unei a treia întreprinderi.

(9) Este necesar să se poată efectua, pe întreaga perioadă a detașării, toate verificările, în special în ceea ce privește plata contribuțiilor și menținerea legăturii directe, pentru a evita o utilizare abuzivă a dispozițiilor menționate anterior și pentru a garanta informarea adecvată a organismelor administrative, a angajatorilor și a lucrătorilor.

(10) Lucrătorul și angajatorul ar trebui să fie informați în mod corespunzător cu privire la condițiile în care lucrătorul detașat are dreptul să rămână supus legislației țării din care a fost detașat.

(11) Obligația de informare reciprocă și de cooperare prevăzută la articolul SSC.59 alineatul (5) din protocol impune instituțiilor competente o serie de obligații în scopul punerii în aplicare a articolului SSC.11 alineatul (1) din protocol,

ADOPTĂ PREZENTA RECOMANDARE:

1. Dispozițiile articolului SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol ar trebui să se aplice unui lucrător care este supus legislației unui stat (statul de origine) în temeiul faptului că desfășoară o activitate în beneficiul unui angajator și este detașat de angajatorul respectiv într-un alt stat (statul de angajare) pentru a presta muncă acolo pentru respectivul angajator.

   Munca ar trebui considerată a fi efectuată pentru angajatorul din statul de origine dacă s-a stabilit că munca respectivă este prestată pentru respectivul angajator și că există în continuare o legătură directă între lucrător și angajatorul care a detașat lucrătorul.

   Pentru a stabili dacă o astfel de legătură directă continuă să existe, presupunându-se, prin urmare, că lucrătorul continuă să se afle sub autoritatea angajatorului care l-a detașat, ar trebui luate în considerare o serie de elemente, printre care responsabilitatea pentru recrutare, contractul de angajare, remunerația (fără a se aduce atingere unor posibile acorduri între angajatorul din statul de origine și întreprinderea din statul de angajare cu privire la plata lucrătorilor), concedierea și autoritatea de a determina natura muncii.

   Cu titlu indicativ, pentru aplicarea articolului SSCI.13 alineatul (1) din anexa SSC-7 la protocol se poate considera că lucrătorul care timp de cel puțin o lună a fost supus legislației statului în care este stabilit angajatorul îndeplinește cerința formulată prin sintagma „imediat anterior începerii activității sale salariate”. Perioadele mai scurte ar necesita o evaluare de la caz la caz, ținându-se cont de toți ceilalți factori implicați.

   În cazul în care este necesar și în caz de îndoieli, pentru a determina dacă un angajator efectuează în mod obișnuit activități substanțiale pe teritoriul statului în care este stabilit angajatorul, instituția competentă din statul respectiv trebuie să examineze toate criteriile care caracterizează activitățile desfășurate de respectivul angajator, inclusiv locul unde întreprinderea își are sediul social și administrația, numărul personalului administrativ care lucrează în statul în care este stabilită și în celălalt stat, locul în care sunt recrutați lucrătorii detașați și locul în care se încheie majoritatea contractelor cu clienții, legislația aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii săi, pe de o parte, și cu clienții săi, pe de altă parte, cifra de afaceri în decursul unei perioade tipice corespunzătoare în fiecare stat membru în cauză și numărul de contracte executate în statul de origine. Această enumerare nu este exhaustivă, deoarece criteriile ar trebui adaptate fiecărui caz în parte și ar trebui să țină cont de natura activităților efectuate de întreprindere în statul în care este stabilită.

2. (a) „Telemuncă transfrontalieră” înseamnă o activitate care poate fi desfășurată din orice loc și care ar putea fi desfășurată la sediul angajatorului sau la locul de desfășurare a activității și

   — se desfășoară în alt stat sau în alte state decât cel în care se află sediul angajatorului sau locul de desfășurare a activității; și

— se bazează pe tehnologia informației pentru a rămâne în contact cu mediul de lucru al angajatorului sau al întreprinderii, precum și cu părțile interesate/clienții, pentru a îndeplini sarcinile salariatului atribuite de angajator sau de clienți, în cazul lucrătorilor independenți.

(b) Sintagma „detașată de angajatorul respectiv” de la articolul SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol ar trebui să se aplice, de asemenea, acelor angajați care au acordul angajatorului lor, fie în mod formal, fie informal, pentru a efectua telemuncă transfrontalieră în numele angajatorului lor pentru 100 % din timpul lor de lucru pentru o perioadă temporară, care are loc în mod aleatoriu și nu face parte din modul de lucru obișnuit. Celelalte condiții referitoare la perioada de detașare prevăzute la articolul SSC.11 din protocol și la articolul SSCI.13 din anexa SSC-7 la protocol ar trebui să fie îndeplinite în aceste situații.

3. Pentru aplicarea articolului SSCI.13 alineatul (3) din anexa SSC-7 la protocol, îndeplinirea cerințelor în statul în care este stabilită persoana se evaluează pe baza unor criterii precum utilizarea birourilor, plata taxelor, deținerea unui card profesional și a unui număr TVA sau înregistrarea la camerele de comerț sau în cadrul unor organisme profesionale. Cu titlu indicativ, se poate considera că desfășurarea unei activități timp de cel puțin două luni îndeplinește cerința formulată prin textul „un timp anterior datei de la care dorește să beneficieze de dispozițiile respectivului articol”. Perioadele mai scurte ar necesita o evaluare de la caz la caz, ținându-se cont de toți ceilalți factori implicați.

4. (a) În temeiul dispozițiilor punctului 1 al prezentei recomandări, articolul SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol ar trebui să continue să se aplice în cazul lucrătorului detașat dacă lucrătorul, detașat de o întreprindere din statul de origine la o întreprindere din statul de angajare este, de asemenea, detașat într-una sau mai multe alte întreprinderi din același stat de angajare, în măsura în care lucrătorul continuă să lucreze pentru întreprinderea care l-a detașat. Această situație s-ar putea întâlni, în mod special, în cazul în care întreprinderea a detașat lucrătorul într-un stat cu scopul de a presta muncă în respectivul stat succesiv sau simultan în două sau mai multe întreprinderi situate în același stat. Elementul esențial și decisiv este că munca continuă să se desfășoare în beneficiul întreprinderii care a efectuat detașarea.

Perioadele de detașare în state diferite care se succedă imediat ar trebui să dea naștere, în fiecare caz, unei noi perioade de detașare în sensul articolului SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol.

(b) Întreruperea de scurtă durată a activităților lucrătorului detașat în întreprinderea din statul de angajare, oricare ar fi motivul (concediu, boală, formare profesională în întreprinderea care a efectuat detașarea …), nu ar trebui să constituie o întrerupere a perioadei de detașare în sensul articolului SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol.

(c) La încheierea unei perioade de detașare a unui lucrător nu se mai poate acorda o nouă perioadă de detașare pentru același lucrător, aceleași întreprinderi și același stat înainte de trecerea unei perioade de două luni de la data expirării precedentei perioade de detașare. Totuși, în circumstanțe specifice, este permisă derogarea de la acest principiu.

5. Dispozițiile articolului SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol nu ar trebui să se aplice sau ar trebui să înceteze să se aplice în special:

(a) dacă întreprinderea în care a fost detașat lucrătorul îl pune la dispoziția unei alte întreprinderi din statul în care se află;

(b) dacă lucrătorul detașat într-un stat este pus la dispoziția unei întreprinderi situate într-un alt stat;

(c) dacă lucrătorul este recrutat într-un stat cu scopul de a fi detașat de o întreprindere situată într-un al doilea stat la o întreprindere situată într-un al treilea stat.

6. (a) Instituția competentă a statului a cărui legislație se aplică persoanei în cauză în temeiul articolului SSC.11 alineatul (1) litera (a) din protocol, în cazurile menționate de prezenta recomandare, ar trebui să informeze în mod corespunzător angajatorul și lucrătorul în cauză cu privire la condițiile în care lucrătorul detașat poate continua să fie supus legislației statului respectiv. Prin urmare, angajatorul ar trebui informat cu privire la posibilitatea verificărilor pe tot parcursul perioadei de detașare, astfel încât să se asigure că această perioadă nu s-a încheiat. Astfel de verificări se pot efectua în special cu privire la plata contribuțiilor și la menținerea unei legături directe.

Instituția competentă a statului în care persoana în cauză este stabilită, a cărui legislație se aplică persoanei care desfășoară o activitate independentă în temeiul dispozițiilor articolului SSC.11 alineatul (1) litera (b) din protocol, ar trebui să informeze în mod corespunzător persoana care desfășoară o activitate independentă cu privire la condițiile în care poate continua să fie supusă legislației statului respectiv. Persoana în cauză ar trebui să fie informată cu privire la posibilitatea verificărilor pe tot parcursul perioadei în care desfășoară o activitate temporară în statul în care este activă, astfel încât să se asigure că nu s-au schimbat condițiile aplicabile respectivei activități. Astfel de verificări se pot efectua în special cu privire la plata contribuțiilor și la menținerea infrastructurii necesare pentru a-și desfășura activitatea în statul în care persoana este stabilită.

(b) De asemenea, lucrătorul detașat și angajatorul acestuia ar trebui să informeze instituția competentă a statului de origine cu privire la orice modificări apărute în cursul perioadei de detașare, mai ales:

— dacă perioada de detașare solicitată nu a fost în cele din urmă efectuată;

— dacă activitatea este întreruptă dintr-un motiv care nu se regăsește la punctul 4 litera (b) din prezenta recomandare;

— dacă lucrătorul detașat a fost pus la dispoziție de angajatorul său unei alte întreprinderi din statul de origine, în special în cazul unei fuziuni sau al unui transfer al întreprinderii.

(c) Dacă este cazul și în urma unei cereri, instituția competentă din statul de origine ar trebui să pună la dispoziția instituției din statul de angajare informațiile menționate la punctul 6 litera (b) din prezenta recomandare.

(d) Instituțiile competente din statul de origine și din statul de angajare ar trebui să coopereze la efectuarea verificărilor menționate anterior și în cazurile în care există vreo suspiciune cu privire la aplicabilitatea articolului SSC.11 alineatul (1) din protocol.

7. Instituțiile competente ar trebui să evalueze și să monitorizeze situațiile care intră sub incidența articolului SSC.11 alineatul (1) din protocol. În particular, criteriile utilizate pentru a evalua dacă un angajator își desfășoară activitatea în mod normal pe teritoriul unui stat, dacă există o legătură directă între întreprindere și lucrător sau dacă o persoană care desfășoară o activitate independentă menține infrastructura necesară pentru a-și desfășura activitatea într-un stat ar trebui aplicate cu consecvență și în mod uniform în situații identice sau similare.

8. Comitetul specializat ar trebui să încurajeze cooperarea dintre autoritățile competente ale statelor în scopul punerii în aplicare a articolului SSC.11 alineatul (1) din protocol, precum și schimbul de informații, de experiențe și de bune practici atunci când stabilește și ierarhizează criteriile de evaluare a situațiilor în care se află întreprinderile și lucrătorii, precum și în legătură cu măsurile de control instituite. În acest scop, Comitetul specializat poate întocmi în etape, pentru uzul autorităților administrative, al întreprinderilor și al lucrătorilor, orientări suplimentare privind lucrătorii detașați și exercitarea de către persoanele care desfășoară activități independente a unei activități secundare în afara statului în care sunt stabilite.

Adoptată la Bruxelles, 5 iunie 2024.

Pentru Comitetul specializat privind coordonarea sistemelor de securitate socială

Copreședinții

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR