Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria L

2024/1754

24.6.2024

ODPORÚČANIE č. 1/2024 OSOBITNÉHO VÝBORU PRE KOORDINÁCIU SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA ZRIADENÉHO ČLÁNKOM 8 ODS. 1 PÍSM. P) DOHODY O OBCHODE A SPOLUPRÁCI MEDZI EURÓPSKOU ÚNIOU A EURÓPSKYM SPOLOČENSTVOM PRE ATÓMOVÚ ENERGIU NA JEDNEJ STRANE A SPOJENÝM KRÁĽOVSTVOM VEĽKEJ BRITÁNIE A SEVERNÉHO ÍRSKA NA DRUHEJ STRANE

z 5. júna 2024,

pokiaľ ide o ďalšie usmernenia k vykonávaniu Protokolu o koordinácii v oblasti sociálneho zabezpečenia k dohode o obchode a spolupráci (ďalej len „protokol“) týkajúce sa výkladu článku SSC.11 protokolu o právnych predpisoch uplatniteľných na vyslaných pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby dočasne pracujúce mimo príslušného štátu [2024/1754]

OSOBITNÝ VÝBOR PRE KOORDINÁCIU SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA,

so zreteľom na Dohodu o obchode a spolupráci medzi Európskou úniou a Európskym spoločenstvom pre atómovú energiu na jednej strane a Spojeným kráľovstvom Veľkej Británie a Severného Írska na strane druhej ([1]) (ďalej len „dohoda o obchode a spolupráci“), a najmä na článok SSCI.74 prílohy SSC-7 k protokolu,

so zreteľom na článok SSC.11 protokolu,

so zreteľom na článok SSC.14 protokolu a články SSCI.5, SSCI.6 a SSCI.13 až SSCI.18 prílohy SSC-7 k protokolu,

keďže:

(1) Podľa článku 8 ods. 4 písm. c) dohody o obchode a spolupráci má Osobitný výbor pre koordináciu sociálneho zabezpečenia (ďalej len „osobitný výbor“) právomoc prijímať odporúčania v súvislosti so všetkými záležitosťami, v prípade ktorých sa tak v uvedenej dohode stanovuje, pričom koná v súlade s podmienkami stanovenými v článku 10 dohody o obchode a spolupráci.

(2) Podľa článku SSCI.74 prílohy SSC-7 k protokolu môže osobitný výbor prijať ďalšie usmernenia týkajúce sa vykonávania protokolu a jeho prílohy SSC-7.

(3) Cieľom ustanovení článku SSC.11 ods. 1 protokolu, v ktorých sa stanovuje výnimka zo všeobecného pravidla stanoveného v článku SSC.10 ods. 3 písm. a) protokolu, je najmä zabrániť správnym komplikáciám, ktoré by pre pracovníkov, zamestnávateľov a inštitúcie sociálneho zabezpečenia vyplynuli z uplatňovania všeobecného pravidla stanoveného v článku SSC.10 ods. 3 písm. a) protokolu, keď je obdobie zamestnania v inom členskom štáte, než je štát, v ktorom má podnik registrované sídlo alebo prevádzku, alebo štát, v ktorom samostatne zárobkovo činná osoba obvykle vykonáva svoju činnosť, krátkodobého charakteru.

(4) Na tento účel je prvou rozhodujúcou podmienkou na uplatnenie článku SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu existencia priameho vzťahu medzi zamestnávateľom a pracovníkom, ktorého zamestnáva.

(5) Ochrana pracovníka a právna istota, na ktorú majú pracovník a inštitúcia, v ktorej je pracovník poistený, nárok, si vyžadujú úplné záruky, že počas celého obdobia dočasnej pracovnej činnosti v inom členskom štáte (obdobie vyslania) sa zachová priamy vzťah.

(6) Druhou rozhodujúcou podmienkou na uplatnenie článku SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu je existencia väzieb medzi zamestnávateľom a štátom, v ktorom je tento zamestnávateľ usadený. Možnosť obdobia vyslania do iného štátu by sa preto mala obmedziť výhradne na podniky, ktoré obvykle vykonávajú svoju podnikateľskú činnosť na území štátu, ktorého právne predpisy sa naďalej vzťahujú na vyslaného pracovníka; preto sa predpokladá, že uvedené ustanovenia sa vzťahujú iba na podniky, ktoré obvykle vykonávajú podstatné činnosti na území štátu, v ktorom sú usadené.

([1]) Ú. v. L 149, 30.4.2021, s. 10.

(7) Mali by sa stanoviť orientačné lehoty pre zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby bez toho, aby bola dotknutá možnosť individuálneho posúdenia v jednotlivých prípadoch.

(8) Záruka zachovania priameho vzťahu už neexistuje v prípade, že sa vyslaný pracovník poskytne k dispozícii tretiemu podniku.

(9) Je nevyhnutné, aby počas celého obdobia vyslania bolo možné vykonávať všetky kontroly, najmä pokiaľ ide o platby príspevkov a zachovanie priameho vzťahu, ktoré sú nevyhnutné na to, aby sa zabránilo neoprávnenému využívaniu uvedených ustanovení a aby sa zabezpečilo primerané informovanie správnych orgánov, zamestnávateľov a pracovníkov.

(10) Pracovník a zamestnávateľ by mali byť riadne informovaní o podmienkach, za ktorých môže vyslaný pracovník naďalej podliehať právnym predpisom krajiny, z ktorej bol vyslaný.

(11) Na základe povinnosti vzájomného informovania sa a spolupráce stanovenej v článku SSC.59 ods. 5 protokolu sa príslušným inštitúciám ukladá niekoľko povinností na účely vykonávania článku SSC.11 ods. 1 protokolu,

PRIJAL TOTO ODPORÚČANIE:

1. Ustanovenia článku SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu by sa mali vzťahovať na pracovníka, ktorý podlieha právnym predpisom štátu (vysielajúceho štátu) na základe toho, že vykonáva činnosť pre zamestnávateľa v rámci zamestnania, a ktorý bol týmto zamestnávateľom vyslaný do iného štátu (štátu zamestnania), aby tam pre uvedeného zamestnávateľa vykonával prácu.

   Práca by sa mala považovať za prácu vykonávanú pre zamestnávateľa vo vysielajúcom štáte, ak sa preukáže, že táto práca sa vykonáva pre uvedeného zamestnávateľa a že naďalej existuje priamy vzťah medzi pracovníkom a zamestnávateľom, ktorý pracovníka vyslal.

   Aby sa stanovilo, či naďalej existuje takýto priamy vzťah, pričom sa predpokladá, že pracovník naďalej podlieha zamestnávateľovi, ktorý ho vyslal, malo by sa zohľadniť niekoľko prvkov vrátane zodpovednosti za prijatie do zamestnania, za pracovnú zmluvu, odmeňovanie (bez toho, aby boli dotknuté možné dohody medzi zamestnávateľom vo vysielajúcom štáte a podnikom v štáte zamestnania o platbe pracovníkom), prepustenie a právomoc určiť povahu práce.

   Na účely uplatňovania článku SSCI.13 ods. 1 prílohy SSC-7 k protokolu sa podliehanie právnym predpisom štátu, v ktorom je zamestnávateľ usadený aspoň jeden mesiac, môže považovať za splnenie požiadavky, na ktorú sa odkazuje slovami „bezprostredne pred začatím zamestnania tejto osoby“. Kratšie lehoty by si vyžadovali individuálne posúdenie pri zohľadnení všetkých ostatných príslušných faktorov.

   Aby sa v prípade potreby a v prípade pochybností určilo, či zamestnávateľ obvykle vykonáva podstatné činnosti na území štátu, v ktorom je usadený, príslušná inštitúcia v tomto štáte je povinná preskúmať všetky kritériá charakterizujúce činnosti vykonávané uvedeným zamestnávateľom vrátane miesta, v ktorom má podnik svoje sídlo alebo správu, počtu administratívnych pracovníkov pracujúcich v štáte, v ktorom je usadený, a v druhom štáte, miesta, do ktorého sa vyslaní pracovníci prijímajú, a miesta, v ktorom sa uzatvára väčšina zmlúv s klientmi, práva uplatniteľného na zmluvy, ktoré podnik uzatvoril so svojimi pracovníkmi na jednej strane a so svojimi klientmi na strane druhej, obratu počas príslušného typického obdobia v každom dotknutom štáte a počtu zmlúv plnených vo vysielajúcom štáte. To nie je úplný zoznam, keďže kritériá by sa mali prispôsobiť každému konkrétnemu prípadu a mali by zohľadniť povahu činností vykonávaných podnikom v štáte, v ktorom je podnik usadený.

2. a) „Cezhraničná telepráca“ je činnosť, ktorú možno vykonávať odkiaľkoľvek a ktorá by sa mohla vykonávať v priestoroch zamestnávateľa alebo v mieste podnikania a ktorá

      — sa vykonáva v inom štáte alebo štátoch, ako je štát, v ktorom sa nachádzajú priestory zamestnávateľa alebo miesto podnikania, a

— je založená na informačných technológiách využívaných s cieľom zostať v spojení s pracovným prostredím zamestnávateľa alebo podniku, ako aj so zainteresovanými stranami/s klientmi na účely plnenia úloh zamestnanca zadaných zamestnávateľom alebo klientmi v prípade samostatne zárobkovo činných osôb.

b) Termín „vyslaný týmto zamestnávateľom“ v článku SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu by sa mal vzťahovať aj na tých zamestnancov, ktorí majú formálny alebo neformálny súhlas svojho zamestnávateľa na vykonávanie cezhraničnej telepráce v mene svojho zamestnávateľa na 100 % svojho pracovného času počas dočasného obdobia, ktoré prebieha náhodne a nie je súčasťou obvyklého pracovného režimu. V takýchto situáciách by museli byť splnené ostatné podmienky pre obdobie vyslania stanovené v článku SSC.11 protokolu a v článku SSCI.13 prílohy SSC-7 k protokolu.

3. Na účely uplatňovania článku SSCI.13 ods. 3 prílohy SSC-7 k protokolu sa splnenie požiadaviek v štáte, v ktorom je osoba usadená, posudzuje na základe kritérií, medzi ktoré patrí využívanie kancelárskych priestorov, platenie daní, vlastníctvo profesijného preukazu a čísla DPH alebo registrácia v obchodných komorách alebo profesijných orgánoch. Vykonávanie činnosti počas minimálne dvoch mesiacov sa môže považovať za ukazovateľ splnenia požiadavky, na ktorú sa odkazuje slovami „určitý čas pred dátumom, ku ktorému si želá využiť ustanovenia uvedeného článku“. Kratšie lehoty by si vyžadovali individuálne posúdenie pri zohľadnení všetkých ostatných príslušných faktorov.

4. a) Podľa ustanovení odseku 1 tohto odporúčania by sa mal článok SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu naďalej vzťahovať na vyslaného pracovníka, ak sa vyslaný pracovník vyslaný podnikom vo vysielajúcom štáte do podniku v štáte zamestnania vyšle aj do jedného alebo viacerých ďalších podnikov v tom istom štáte zamestnania, pokiaľ pracovník naďalej vykonáva svoju prácu pre podnik, ktorý daného pracovníka vyslal. To môže nastať najmä vtedy, ak podnik vyslal pracovníka do štátu, aby tam postupne alebo súčasne vykonával prácu v dvoch alebo vo viacerých podnikoch, ktoré sa nachádzajú v tom istom štáte. Hlavným a rozhodujúcim prvkom je to, že práca sa naďalej vykonáva v prospech vysielajúceho podniku.

Obdobia vyslania do rôznych štátov, ktoré nasledujú bezprostredne po sebe, by mali v každom prípade viesť k vzniku nového obdobia vyslania v zmysle článku SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu.

b) Krátke prerušenie činností vyslaného pracovníka pre podnik v štáte zamestnania z akéhokoľvek dôvodu (dovolenka, choroba, školenie vo vysielajúcom podniku atď.) by nemalo predstavovať prerušenie obdobia vyslania v zmysle článku SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu.

c) Keď pracovníkovi skončí obdobie vyslania, pre toho istého pracovníka, ten istý podnik a ten istý štát sa nemôže povoliť žiadne nové obdobie vyslania, pokiaľ neuplynuli minimálne dva mesiace odo dňa skončenia predchádzajúceho obdobia vyslania. Výnimka z tohto pravidla je však za osobitných okolností prípustná.

5. Ustanovenia článku SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu sa neuplatňujú alebo prestávajú platiť najmä vtedy:

a) ak podnik, do ktorého bol pracovník vyslaný, ho poskytne k dispozícii inému podniku v štáte, v ktorom sa podnik nachádza;

b) ak sa pracovník vyslaný do štátu poskytne k dispozícii podniku, ktorý sa nachádza v inom štáte;

c) ak bol pracovník prijatý do zamestnania v určitom štáte s tým cieľom, aby ho vyslal podnik, ktorý sa nachádza v druhom štáte, do podniku v treťom štáte.

6. a) Príslušná inštitúcia štátu, ktorého právnym predpisom naďalej podlieha dotknutá osoba podľa článku SSC.11 ods. 1 písm. a) protokolu, by v prípadoch stanovených týmto odporúčaním mala riadne informovať zamestnávateľa a dotknutého pracovníka o podmienkach, za ktorých môže vyslaný pracovník naďalej podliehať jeho právnym predpisom. Zamestnávateľ by teda mal byť informovaný o možnosti kontrol počas celého obdobia vyslania s cieľom overiť, či sa toto obdobie neskončilo. Takéto kontroly sa môžu týkať najmä platby príspevkov a zachovania priameho vzťahu.

Príslušná inštitúcia štátu, v ktorom je dotknutá osoba usadená, ktorého právnym predpisom naďalej podlieha samostatne zárobkovo činná osoba podľa článku SSC.11 ods. 1 písm. b) protokolu, by mala riadne informovať samostatne zárobkovo činnú osobu o podmienkach, za ktorých môže naďalej podliehať jeho právnym predpisom. Dotknutá osoba by mala byť informovaná o možnosti kontrol počas celého obdobia, počas ktorého vykonáva dočasnú činnosť v štáte, v ktorom pôsobí, aby sa overilo, či sa nezmenili podmienky vzťahujúce sa na uvedenú činnosť. Takéto kontroly sa môžu týkať najmä platby príspevkov a zachovania infraštruktúry potrebnej na vykonávanie jej činnosti v štáte, v ktorom je táto osoba usadená.

b) Vyslaný pracovník a jeho zamestnávateľ by okrem toho mal informovať príslušnú inštitúciu vysielajúceho štátu o akejkoľvek zmene, ktorá nastala počas obdobia vyslania, najmä:

— ak sa obdobie vyslania, o ktoré sa požiadalo, nakoniec neuskutočnilo,

— ak sa činnosť prerušila z iných dôvodov, ako sú dôvody uvedené v odseku 4 písm. b) tohto odporúčania,

— ak bol vyslaný pracovník pridelený svojím zamestnávateľom do iného podniku vo vysielajúcom štáte, najmä v prípade fúzie alebo prevedenia podniku.

c) Príslušná inštitúcia vysielajúceho štátu by mala poskytnúť inštitúcii štátu zamestnania v prípade potreby a na základe žiadosti informácie uvedené v odseku 6 písm. b) tohto odporúčania.

d) Príslušné inštitúcie vysielajúceho štátu a štátu zamestnania by mali spolupracovať pri vykonávaní uvedených kontrol a v prípade akejkoľvek pochybnosti týkajúcej sa uplatniteľnosti článku SSC.11 ods. 1 protokolu.

7. Príslušné inštitúcie by mali posudzovať a monitorovať situácie, na ktoré sa vzťahuje článok SSC.11 ods. 1 protokolu. V rovnakých alebo podobných prípadoch by sa mali dôsledne a rovnako uplatňovať najmä kritériá používané na posúdenie, či zamestnávateľ obvykle vykonáva svoje činnosti na území štátu, či existuje priamy vzťah medzi podnikom a pracovníkom alebo či samostatne zárobkovo činná osoba zachováva infraštruktúru potrebnú na vykonávanie svojej činnosti v štáte.

8. Osobitný výbor by mal podporovať spoluprácu medzi príslušnými inštitúciami v štátoch na účely vykonávania článku SSC.11 ods. 1 protokolu, ako aj pri výmene informácií, skúseností a osvedčených postupov pri stanovovaní a hodnotení kritérií na posudzovanie situácie podnikov a pracovníkov a v súvislosti so zavedenými kontrolnými opatreniami. Na tento účel môže postupne vypracovať ďalšie usmernenia týkajúce sa vyslaných pracovníkov a výkonu sekundárnej činnosti samostatne zárobkovo činných osôb mimo štátu, v ktorom sú usadení, určené pre správne orgány, podniky a pracovníkov.

V Bruseli 5. júna 2024

Za Osobitný výbor pre koordináciu sociálneho zabezpečenia
spolupredsedovia/spolupredsedníčky
Jordi CURELL GOTOR
Ronan O'CONNOR