Uradni list
Evropske unije

SL
Serija L

2024/1754

24.6.2024

PRIPOROČILO št. 1/2024 SPECIALIZIRANEGA ODBORA ZA KOORDINACIJO SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI, USTANOVLJENEGA S ČLENOM 8(1), TOČKA (P), SPORAZUMA O TRGOVINI IN SODELOVANJU MED EVROPSKO UNIJO IN EVROPSKO SKUPNOSTJO ZA ATOMSKO ENERGIJO NA ENI STRANI TER ZDRUŽENIM KRALJESTVOM VELIKA BRITANIJA IN SEVERNA IRSKA NA DRUGI STRANI,

z dne 5. junija 2024

o dodatnih smernicah za izvajanje Protokola o koordinaciji sistemov socialne varnosti k Sporazumu o trgovini in sodelovanju (v nadaljnjem besedilu: protokol) glede razlage člena SSC.11 protokola v zvezi z zakonodajo, ki se uporablja za napotene delavce in samozaposlene osebe, ki začasno opravljajo delo zunaj pristojne države [2024/1754]

SPECIALIZIRANI ODBOR ZA KOORDINACIJO SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI JE –

ob upoštevanju Sporazuma o trgovini in sodelovanju med Evropsko unijo in Evropsko skupnostjo za atomsko energijo na eni strani ter Združenim kraljestvom Velika Britanija in Severna Irska na drugi strani [1] (v nadaljnjem besedilu: sporazum o trgovini in sodelovanju) in zlasti člena SSCI.74 Priloge SSC-7 k protokolu,

ob upoštevanju člena SSC.11 protokola,

ob upoštevanju člena SSC.14 protokola ter členov SSCI.5, SSCI.6 in SSCI.13 do SSCI.18 Priloge SSC-7 k protokolu,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) V skladu s členom 8(4), točka (c), sporazuma o trgovini in sodelovanju je Specializirani odbor za koordinacijo sistemov socialne varnosti (v nadaljnjem besedilu: specializirani odbor) pooblaščen, da v skladu s pogoji iz člena 10 sporazuma o trgovini in sodelovanju sprejema priporočila v zvezi z vsemi zadevami, za katere tako določa navedeni sporazum.

(2) V skladu s členom SSCI.74 Priloge SSC-7 k protokolu lahko specializirani odbor sprejme dodatne smernice za izvajanje protokola in Priloge SSC-7.

(3) Namen določb člena SSC.11(1) protokola, ki zagotavljajo izjemo od splošnega pravila iz člena SSC.10(3), točka (a), protokola, je zlasti za delavce, delodajalce in nosilce socialne varnosti preprečiti upravne zaplete, ki bi bili posledica uporabe splošnega pravila iz člena SSC.10(3), točka (a), protokola, kadar je obdobje zaposlitve v državi, ki ni država, v kateri ima podjetje statutarni sedež ali poslovno enoto, ali država, v kateri samozaposlena oseba običajno opravlja svojo dejavnost, kratko.

(4) Zato je prvi odločilni pogoj za uporabo člena SSC.11(1), točka (a), protokola obstoj neposrednega razmerja med delodajalcem in delavcem, ki ga zaposli.

(5) Za zaščito delavca in pravno varnost, do katere sta upravičena delavec in nosilec, pri katerem je delavec zavarovan, je treba v celoti zagotoviti, da se neposredno razmerje ohrani v celotnem obdobju začasne dejavnosti v drugi državi (v nadaljnjem besedilu: obdobje napotitve).

(6) Drugi odločilni pogoj za uporabo člena SSC.11(1), točka (a), protokola je obstoj povezav med delodajalcem in državo, v kateri ima sedež. Možnost obdobja napotitve na delo v drugo državo mora biti zato omejena izključno na podjetja, ki običajno opravljajo poslovno dejavnost na ozemlju države, katere zakonodaja se še naprej uporablja za napotenega delavca, zato se domneva, da se zgornje določbe uporabljajo le za podjetja, ki običajno znaten del dejavnosti opravljajo na ozemlju države, v kateri imajo sedež.

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

(7) Okvirna obdobja za zaposlene in samozaposlene osebe je treba določiti brez poseganja v oceno za vsak posamezni primer.

(8) Če je napoteni delavec na voljo tretjemu podjetju, ohranitev neposrednega razmerja ne more biti več zagotovljena.

(9) Omogočiti je treba, da se v celotnem obdobju napotitve izvajajo vsa preverjanja, zlasti v zvezi s plačili prispevkov in ohranitvijo neposrednega razmerja, ki so potrebna za preprečevanje nepravilne uporabe zgoraj navedenih določb in za zagotovitev, da so upravni organi, delodajalci in delavci ustrezno obveščeni.

(10) Delavec in delodajalec morata biti ustrezno obveščena o pogojih, pod katerimi lahko za napotenega delavca še naprej velja zakonodaja države, iz katere je bil napoten.

(11) Dolžnost medsebojnega obveščanja in sodelovanja iz člena SSC.59(5) protokola pristojnim nosilcem nalaga številne obveznosti za namene izvajanja člena SSC.11(1) protokola –

SPREJEL NASLEDNJE PRIPOROČILO:

(1) Določbe člena SSC.11(1), točka (a), protokola se uporabljajo za delavca, za katerega velja zakonodaja države (v nadaljnjem besedilu: država pošiljateljica) na podlagi opravljanja dejavnosti za delodajalca in ki ga navedeni delodajalec pošlje v drugo državo (v nadaljnjem besedilu: država zaposlitve), da tam opravlja delo za navedenega delodajalca.

Šteti bi se moralo, da se delo opravlja za delodajalca države pošiljateljice, če je bilo ugotovljeno, da se to delo opravlja za navedenega delodajalca in da še naprej obstaja neposredno razmerje med delavcem in delodajalcem, ki ga je napotil.

Pri ugotavljanju, ali takšno neposredno razmerje še naprej obstaja, pri čemer se domneva, da je za delavca še vedno odgovoren delodajalec, ki ga je napotil, je treba upoštevati več elementov, vključno z odgovornostjo za zaposlovanje, pogodbo o zaposlitvi, osebnimi prejemki (brez poseganja v morebitne dogovore o plačilu delavcem med delodajalcem v državi pošiljateljici in podjetjem v državi zaposlitve), odpuščanjem in organom, ki določi naravo dela.

Za uporabo člena SSCI.13(1) Priloge SSC-7 k protokolu se lahko uporaba zakonodaje države, v kateri ima delodajalec sedež, okvirno šteje kot izpolnjevanje zahteve, ki je opisana z besedami „takoj pred začetkom njene zaposlitve“, če se je ta zakonodaja uporabljala že vsaj en mesec pred napotitvijo. Za krajša obdobja bi bila potrebna ocena za vsak posamezni primer ob upoštevanju vseh drugih s tem povezanih dejavnikov.

Da se po potrebi in v primeru dvoma določi, ali delodajalec običajno opravlja znaten del dejavnosti na ozemlju države, v kateri ima delodajalec sedež, mora pristojni nosilec v tej državi proučiti vsa merila, ki opredeljujejo dejavnosti, ki jih opravlja navedeni delodajalec, vključno s krajem, v katerem ima podjetje registriran sedež in upravo, številom administrativnega osebja, ki dela v državi, v kateri ima podjetje sedež, in v drugi državi, krajem, v katerem so napoteni delavci zaposleni, in krajem, v katerem je sklenjena večina pogodb s strankami, zakonodajo, ki se uporablja za pogodbe, ki jih podjetje sklene s svojimi delavci in svojimi strankami, prometom v ustrezno značilnem obdobju v vsaki zadevni državi in številom pogodb, izpolnjenih v državi pošiljateljici. Ta seznam ni izčrpen, ker je treba merila prilagoditi posameznemu primeru in upoštevati naravo dejavnosti, ki jih podjetje opravlja v državi, v kateri ima sedež.

(2) (a) „Čezmejno delo na daljavo“ je dejavnost, ki jo je mogoče izvajati s katere koli lokacije in bi se lahko izvajala v prostorih ali poslovni enoti delodajalca ter

— se izvaja v državi ali državah, ki niso država, v kateri so prostori delodajalca ali poslovna enota in

— temelji na informacijski tehnologiji za vzdrževanje povezave z delovnim okoljem delodajalca ali podjetja ter deležniki/strankami z namenom izpolnjevanja nalog, ki jih zaposlenemu dodelijo delodajalec ali stranke v primeru samozaposlenih oseb.

(b) Del besedila „ki jo ta delodajalec pošlje“ iz člena SSC.11(1), točka (a), protokola bi se moral uporabljati tudi za tiste delavce, ki imajo uradno ali neuradno soglasje delodajalca, da v njegovem imenu opravljajo čezmejno delo na daljavo v okviru svojega 100-odstotnega delovnega časa za določen čas, ki poteka naključno in ni del običajnega delovnega vzorca. V takih primerih bi morali biti izpolnjeni drugi pogoji za obdobje napotitve iz člena SSC.11 protokola in člena SSCI.13 Priloge SSC-7 k protokolu.

(3) Za uporabo člena SSCI.13(3) Priloge SSC-7 k protokolu se izpolnjevanje zahtev v državi, v kateri ima oseba sedež, oceni na podlagi meril, kot so uporaba poslovnih prostorov, plačevanje davkov, službena kartica in številka DDV ali registracija pri gospodarski zbornici ali drugih strokovnih organih. Okvirno se lahko opravljanje dejavnosti v obdobju vsaj dveh mesecev šteje kot izpolnjevanje zahteve, ki je opisana z besedami „že nekaj časa pred datumom, ko želi izkoristiti določbe navedenega člena“. Za krajša obdobja bi bila potrebna ocena za vsak posamezni primer ob upoštevanju vseh drugih s tem povezanih dejavnikov.

(4) (a) V skladu z določbami točke (1) tega priporočila bi se moral člen SSC.11(1), točka (a), protokola še naprej uporabljati za napotenega delavca, če je ta delavec, ki ga podjetje v državi pošiljateljici napoti v podjetje v državi zaposlitve, napoten tudi v eno ali več drugih podjetij v isti državi zaposlitve in če delavec kljub temu še naprej opravlja svoje delo za podjetje, ki ga je napotilo. To se lahko zgodi zlasti v primeru, kadar podjetje napoti delavca v državo, da bi tam zaporedno ali hkrati opravljal delo v dveh ali več podjetjih v isti državi. Bistveni in odločilni element je, da se delo še naprej opravlja v imenu podjetja, ki je delavca napotilo.

Obdobja napotitve v različne države, ki si neposredno sledijo, bi morala privesti do novega obdobja napotitve v smislu člena SSC.11(1), točka (a), protokola.

(b) Kratka prekinitev dejavnosti napotenega delavca pri podjetju v državi zaposlitve ne glede na razlog (počitnice, bolezen, usposabljanje v podjetju, ki je delavca napotilo …) ne pomeni prekinitve obdobja napotitve v smislu člena SSC.11(1), točka (a), protokola.

(c) Ko delavec zaključi obdobje napotitve, ni mogoče odobriti novega obdobja napotitve za istega delavca, isto podjetje in isto državo, dokler od izteka prejšnjega obdobja napotitve ne pretečeta vsaj dva meseca. Odstopanje od tega načela je v posebnih okoliščinah kljub temu dovoljeno.

(5) Določbe člena SSC.11(1), točka (a), protokola se ne bi smele uporabljati ali bi se morale prenehati uporabljati zlasti:

(a) če podjetje, v katerega je delavec napoten, tega delavca da na voljo drugemu podjetju v državi, v kateri ima sedež;

(b) če je delavec, napoten v državo, na voljo podjetju, ki ima sedež v drugi državi;

(c) če je delavec zaposlen v državi zato, da ga podjetje, ki ima sedež v drugi državi, pošlje podjetju v tretji državi.

(6) (a) Pristojni nosilec države, katere zakonodaja še naprej velja za zadevno osebo v skladu s členom SSC.11(1), točka (a), protokola, mora v primerih iz tega priporočila ustrezno obvestiti delodajalca in zadevnega delavca o pogojih, pod katerimi lahko za napotenega delavca še naprej velja zakonodaja te države. Delodajalec mora biti obveščen o možnosti preverjanj ves čas trajanja napotitve, s katerimi se ugotavlja, ali se ta doba ni iztekla. Takšna preverjanja se lahko še zlasti nanašajo na plačilo prispevkov in ohranjanje neposrednega razmerja.

Pristojni nosilec države, v kateri ima zadevna oseba sedež in katere zakonodaja še naprej velja za samozaposleno osebo v skladu s členom SSC.11(1), točka (b), protokola, mora samozaposleno osebo ustrezno obvestiti o pogojih, pod katerimi lahko zanjo še naprej velja zakonodaja te države. Zadevna oseba mora biti torej obveščena o možnosti preverjanj v celotnem obdobju, v katerem opravlja začasno dejavnost v državi, v kateri je dejavna, za potrditev, da se pogoji, ki veljajo za to dejavnost, niso spremenili. Takšna preverjanja so lahko povezana zlasti s plačilom prispevkov in vzdrževanjem infrastrukture, potrebne za opravljanje njene dejavnosti v državi, v kateri ima sedež.

(b) Poleg tega morata napoteni delavec in njegov delodajalec obvestiti pristojnega nosilca države pošiljateljice o kakršni koli spremembi, ki se zgodi v obdobju napotitve, zlasti:

— če obdobje napotitve, ki je bila prijavljena, ni bilo izvedeno,

— če je dejavnost prekinjena v primeru, ki ni določen v točki 4(b) tega priporočila,

— če napotenega delavca njegov delodajalec dodeli drugemu podjetju v državi pošiljateljici, zlasti v primeru združitve ali prenosa podjetja.

(c) Pristojni nosilec države pošiljateljice bi moral po potrebi in na zahtevo predložiti nosilcu države zaposlitve informacije iz točke (6)(b) tega priporočila.

(d) Pristojni nosilci države pošiljateljice in države zaposlitve bi morali sodelovati pri izvajanju zgoraj navedenih preverjanj in v primeru dvoma v zvezi z uporabo člena SSC.11(1) protokola.

(7) Pristojni nosilci bi morali oceniti in spremljati primere iz člena SSC.11(1) protokola. V enakih ali podobnih razmerah je treba zlasti dosledno in usklajeno uporabljati merila za oceno, ali delodajalec običajno opravlja dejavnosti na ozemlju države, ali obstaja neposredno razmerje med podjetjem in delavcem oziroma ali samozaposlena oseba vzdržuje infrastrukturo, potrebno za opravljanje svoje dejavnosti v državi.

(8) Specializirani odbor bi moral spodbujati sodelovanje med pristojnimi nosilci v državah za namene izvajanja člena SSC.11(1) protokola, v povezavi z vzpostavljenimi ukrepi nadzora pa tudi lažje spremljanje in izmenjavo informacij, izkušenj in dobre prakse pri določanju in razvrščanju meril za oceno položaja podjetij in delavcev. Zato lahko v korist upravnih organov, podjetij in delavcev postopno pripravi dodatne smernice v zvezi z napotitvijo delavcev in opravljanjem stranske dejavnosti samozaposlenih oseb zunaj države, v kateri imajo sedež.

V Bruslju, 5. junija 2024

Za Specializirani odbor za koordinacijo sistemov socialne varnosti

sopredsednika

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR