Europeiska unionens
officiella tidning

SV
L-serien

2024/1754

24.6.2024

REKOMMENDATION nr 1/2024 AV DEN SPECIALISERADE KOMMITTÉN FÖR SAMORDNING AV DE SOCIALA TRYGGHETSSYSTEMEN SOM INRÄTTATS GENOM ARTIKEL 8.1 P I AVTALET OM HANDEL OCH SAMARBETE MELLAN EUROPEISKA UNIONEN OCH EUROPEISKA ATOMENERGIGEMENSKAPEN Å ENA SIDAN, OCH FÖRENADE KONUNGARIKET STORBRITANNIEN OCH NORDIRLAND, Å ANDRA SIDAN,

av den 5 juni 2024

om ytterligare riktlinjer för genomförandet av protokollet om samordning av de sociala trygghetssystemen till handels- och samarbetsavtalet (*protokollet*) vad gäller tolkningen av artikel SSC.11 i det protokollet om tillämplig lagstiftning för utsända arbetstagare och egenföretagare som tillfälligt arbetar utanför den behöriga staten [2024/1754]

DEN SPECIALISERADE KOMMITTÉN FÖR SAMORDNING AV DE SOCIALA TRYGGHETSSYSTEMEN UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av avtalet om handel och samarbete mellan Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen, å ena sidan, och Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, å andra sidan ([1]) (*handels- och samarbetsavtalet*), särskilt artikel SSCI.74 i bilaga SSC-7 till protokollet om samordning av de sociala trygghetssystemen,

med beaktande av artikel SSC.11 i protokollet,

med beaktande av artikel SSC.14 i protokollet och artiklarna SSCI.5, SSCI.6 och SSCI.13–SSCI.18 i bilaga SSC-7 till protokollet, och

av följande skäl:

(1) Enligt artikel 8.4 c i handels- och samarbetsavtalet har den specialiserade kommittén för samordning av de sociala trygghetssystemen (*den specialiserade kommittén*) befogenhet att anta rekommendationer i alla frågor där avtalet föreskriver det, i enlighet med villkoren i artikel 10 i handels- och samarbetsavtalet.

(2) Enligt artikel SSCI.74 i bilaga SSC-7 till protokollet får den specialiserade kommittén anta ytterligare riktlinjer för genomförandet av protokollet och bilaga SSC-7 till det.

(3) Bestämmelserna i artikel SSC.11.1 i protokollet, som innehåller ett undantag från den allmänna regeln i artikel SSC.10.3 a i protokollet, har särskilt till syfte att för arbetstagare, arbetsgivare och socialförsäkringsinstitutioner undvika de administrativa komplikationer som skulle följa av tillämpningen av den allmänna regeln i artikel SSC.10.3 a i protokollet när anställningsperioden är kort i en annan stat än den där det företag som sänder ut arbetstagaren har sitt säte eller verksamhetsställe eller den stat där egenföretagaren normalt bedriver sin verksamhet.

(4) Det första avgörande villkoret för tillämpningen av artikel SSC.11.1 a i protokollet är därför att det finns ett direkt anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och den arbetstagare som arbetsgivaren har anställt.

(5) Skyddet för arbetstagaren och den rättssäkerhet som arbetstagaren och den institution han eller hon är försäkrad hos har rätt till kräver att det ges fullständiga garantier för att det direkta anställningsförhållandet upprätthålls under hela den tid som arbetet tillfälligt utförs i den andra staten (utsändningsperiod).

(6) Det andra avgörande villkoret för tillämpningen av artikel SSC.11.1 a i protokollet är att arbetsgivaren har anknytning till den stat där arbetsgivaren är etablerad. Möjligheten till en utsändningsperiod i den andra staten bör därför begränsas till att omfatta endast företag som normalt bedriver sin verksamhet i den stat vars lagstiftning den utsända arbetstagaren fortfarande omfattas av. Detta innebär därför att ovannämnda bestämmelser enbart gäller företag som normalt bedriver omfattande verksamhet i den stat där de är etablerade.

([1]) EUT L 149, 30.4.2021, s. 10.

(7) Vägledande perioder för anställda och egenföretagare bör anges utan att det påverkar bedömningen i varje enskilt fall.

(8) Garantierna för att anställningsförhållandet upprätthålls upphör om den utsände arbetstagaren ställs till ett tredje företags förfogande.

(9) Det är nödvändigt att under utsändningsperioden kunna utföra alla kontroller, särskilt i fråga om inbetalning av avgifter och upprätthållande av det direkta anställningsförhållandet för att undvika missbruk av reglerna ovan, och att sammanställa adekvat information till de administrativa instanserna samt till arbetsgivare och arbetstagare.

(10) Arbetstagaren och arbetsgivaren bör vederbörligen informeras om under vilka villkor som den utsända arbetstagaren i fortsättningen omfattas av lagstiftningen i det land från vilket han eller hon är utsänd.

(11) Den skyldighet till ömsesidig information och samarbete som fastställs i artikel SSC.59.5 i protokollet medför ett antal skyldigheter för de behöriga institutionerna vid genomförandet av artikel SSC.11.1 i protokollet.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

(1) Bestämmelserna i artikel SSC.11.1 a i protokollet bör tillämpas på en arbetstagare som omfattas av lagstiftningen i en stat (*utsändande stat*) med anledning av att arbete utförs som anställd hos en arbetsgivare och som av den arbetsgivaren sänds ut till en annan stat (*sysselsättningsstat*) för att där utföra arbete för samma arbetsgivare.

Arbetet bör betraktas som utfört för arbetsgivaren i den utsändande staten, om det har fastställts att arbetet utförs för den arbetsgivaren och att det fortfarande finns ett direkt anställningsförhållande mellan arbetstagaren och den arbetsgivare som har sänt ut arbetstagaren.

För att fastställa om det fortfarande finns ett sådant direkt anställningsförhållande, och att arbetstagaren därmed fortfarande förutsätts vara anställd hos den arbetsgivare som har sänt ut honom eller henne, bör ett antal faktorer beaktas, bl.a. ansvar för rekrytering, anställningsavtal, lön (utan att det påverkar eventuella överenskommelser om lön till arbetstagarna mellan arbetsgivaren i den utsändande staten och företaget i sysselsättningsstaten), uppsägning samt befogenhet att bestämma arbetets art.

Vid tillämpningen av artikel SSCI.13.1 i bilaga SSC-7 till protokollet kan som vägledning det faktum att den berörda personen under minst en månad har omfattats av lagstiftningen i den stat där arbetsgivaren är etablerad anses uppfylla det krav som avses med ordalydelsen ”omedelbart innan den personen tillträder anställningen”. Kortare perioder kräver en bedömning i varje enskilt fall med beaktande av alla övriga berörda faktorer.

För att vid behov och i tvivelsmål kunna fastställa om en arbetsgivare normalt bedriver omfattande verksamhet i den stat där arbetsgivaren är etablerad är den behöriga institutionen i den staten skyldig att undersöka alla kriterier för den verksamhet som arbetsgivaren bedriver, bl.a. den plats där företaget har sitt säte och huvudkontor, den administrativa personalstyrkans storlek i den stat där företaget är etablerat och i den andra staten, den plats där de arbetstagare som ska sändas ut rekryteras och den plats där de flesta avtal sluts med kunderna, den lagstiftning som är tillämplig på de avtal som företaget har ingått med sina arbetstagare respektive kunder, omsättningen under en tillräckligt representativ period i varje berörd stat samt antalet avtal som fullgjorts i den utsändande staten. Denna uppräkning är inte uttömmande, eftersom kriterierna måste anpassas till varje enskilt fall och hänsyn måste tas till arten av den verksamhet som företaget bedriver i den stat där det är etablerat.

(2) a) *Gränsöverskridande distansarbete* är en verksamhet som kan utföras var som helst och skulle kunna utföras vid arbetsgivarens lokaler eller affärsställe och

— utförs i en annan stat eller andra stater än den där arbetsgivarens lokaler eller verksamhetsställe är belägna, och

— grundar sig på informationsteknik för uppkoppling till arbetsgivarens eller företagets arbetsmiljö samt till berörda parter/kunder för att fullgöra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren (eller kunderna, när det gäller egenföretagare) har tilldelat arbetstagaren.

b) Begreppet ”när arbetsgivaren sänder ut personen” i artikel SSC.11.1 a i protokollet bör också tillämpas på arbetstagare som har samtycke från sin arbetsgivare, antingen formellt eller informellt, att utföra gränsöverskridande distansarbete på arbetsgivarens vägnar under 100 procent av sin arbetstid under en tillfällig period, om det sker tillfälligtvis och inte som en del av det vanliga arbetsmönstret. Övriga villkor för en utsändningsperiod som fastställs i artikel SSC.11 i protokollet och artikel SSCI.13 i bilaga SSC-7 till protokollet behöver vara uppfyllda i sådana situationer.

(3) Vid tillämpningen av artikel SSCI.13.3 i bilaga SSC-7 till protokollet bör bedömningen av huruvida kraven är uppfyllda i den stat där personen är etablerad ske på grundval av sådana kriterier som nyttjande av kontorsutrymmen, inbetalning av skatt, innehav av yrkeskort och ett momsregistreringsnummer eller registrering hos handelskammare eller yrkesorganisation. Som vägledning kan det faktum att den berörda personen har bedrivit sin verksamhet under minst två månader anses uppfylla det krav som avses med ordalydelsen ”under en viss tid innan denne önskar utnyttja bestämmelserna i den artikeln”. Kortare perioder kräver en bedömning i varje enskilt fall med beaktande av alla övriga berörda faktorer.

(4) a) I enlighet med bestämmelserna i punkt 1 i denna rekommendation bör artikel SSC.11.1 a i protokollet fortsätta att tillämpas på den utsända arbetstagaren, om den utsända arbetstagaren, som sänts ut av ett företag i den utsändande staten till ett företag i sysselsättningsstaten, samtidigt är utsänd till ett eller flera andra företag i samma sysselsättningsstat, under förutsättning att arbetstagaren fortsätter att utföra sitt arbete för det företag som sänt ut arbetstagaren. Detta kan särskilt vara fallet om företaget har sänt ut arbetstagaren till en annan stat för att där samtidigt eller i följd utföra arbete för två eller flera företag i samma stat. Den viktiga och avgörande faktorn är att arbetet fortsätter att utföras för det utsändande företagets räkning.

Utsändningsperioder till olika stater som följer omedelbart på varandra bör i varje enskilt fall ge upphov till en ny utsändningsperiod i den mening som avses i artikel SSC.11.1 a i protokollet.

b) Ett kort avbrott i den utsända arbetstagarens arbete hos företaget i sysselsättningsstaten ska oavsett orsak (t.ex. semester, sjukdom eller utbildning i det utsändande företaget) inte betraktas som ett avbrott av utsändningsperioden i den mening som avses i artikel SSC.11.1 a i protokollet.

c) När en arbetstagare har avslutat en utsändningsperiod får ingen ny utsändningsperiod för samma arbetstagare, samma företag och samma stat tillåtas förrän minst två månader har förflutit från den dag då den föregående utsändningsperioden löpte ut. Undantag från denna princip får dock medges vid särskilda omständigheter.

(5) Bestämmelserna i artikel SSC.11.1 a i protokollet bör inte tillämpas eller bör upphöra att gälla bland annat

a) om det företag till vilket arbetstagaren är utsänd ställer denne till förfogande för ett annat företag i samma stat,

b) om arbetstagaren sänds till en stat men ställs till förfogande för ett företag som är beläget i en annan stat,

c) om arbetstagaren anställs i en stat för att av ett företag som är beläget i en annan stat sändas ut till ett företag i en tredje stat.

(6) a) Den behöriga institutionen i den stat vars lagstiftning personen i fråga fortsätter att omfattas av i enlighet med artikel SSC.11.1 a i protokollet bör, i de fall som avses i denna rekommendation, vederbörligen informera den berörda arbetsgivaren och arbetstagaren om de villkor som ska vara uppfyllda för att den utsända arbetstagaren ska få fortsätta att omfattas av dess lagstiftning. Arbetsgivaren bör upplysas om att det under hela utsändningsperioden kan ske kontroller för att fastställa att perioden inte har upphört. Kontroller kan genomföras framför allt för att säkerställa att avgifter betalats in och att det direkta anställningsförhållandet kvarstår.

Den behöriga institutionen i etableringsstaten, vars lagstiftning egenföretagaren även fortsättningsvis omfattas av på grundval av artikel SSC.11.1 b i protokollet bör i vederbörlig ordning underrätta egenföretagaren om vilka villkor som ska vara uppfyllda för att han eller hon ska fortsätta att omfattas av dess lagstiftning. Egenföretagaren bör informeras om möjligheten till kontroll under hela den period han eller hon utför tillfällig verksamhet som egenföretagare i sysselsättningsstaten för att kunna påvisa att villkoren för utövandet av verksamheten inte har ändrats. Kontrollerna kan bland annat omfatta inbetalning av avgifter och bibehållandet av den infrastruktur som är nödvändig för utövandet av verksamheten i etableringsstaten.

b) Både den utsända arbetstagaren och arbetsgivaren bör informera den behöriga institutionen i den utsändande staten om alla ändrade förhållanden som uppstår under utsändningsperioden, bland annat

— om den begärda utsändningsperioden aldrig blev av,

— om verksamheten avbryts under andra omständigheter än vad som avses i punkt 4 b i denna rekommendation,

— om den utsända arbetstagaren av sin arbetsgivare har ställts till förfogande för ett annat företag i den utsändande staten, särskilt vid fusion eller överlåtelse av företag.

c) Den behöriga institutionen i den utsändande staten bör i förekommande fall och på sysselsättningsstatens begäran förse denna med de upplysningar som nämns i punkt 6 b i denna rekommendation.

d) De behöriga institutionerna i den utsändande staten och i sysselsättningsstaten bör samarbeta för att utföra ovannämnda kontroller samt om det uppstår tvivel om tillämpningen av artikel SSC.11.1 i protokollet.

(7) De behöriga institutionerna bör bedöma och övervaka de situationer som omfattas av artikel SSC.11.1 i protokollet. De kriterier som används för att bedöma om en arbetsgivare normalt bedriver sin verksamhet inom en stats territorium, om det finns ett direkt anställningsförhållande mellan företaget och arbetstagaren eller om en egenföretagare bibehåller den infrastruktur som krävs för att bedriva sin verksamhet i en stat bör tillämpas konsekvent och enhetligt i samma eller liknande situationer.

(8) Den specialiserade kommittén bör främja samarbete mellan de behöriga myndigheterna i staterna när det gäller genomförandet av artikel SSC.11.1 i protokollet samt utbyte av information, erfarenheter och god praxis när det gäller att fastställa och justera kriterier för bedömning av företagens och arbetstagarnas situation samt när det gäller kontrollåtgärder. I detta syfte kan den successivt utarbeta ytterligare riktlinjer för myndigheter, företag och arbetstagare när det gäller utsändning av arbetstagare och egenföretagares bedrivande av tillfällig verksamhet utanför etableringsstaten.

Utfärdad i Bryssel den 5 juni 2024.

För den specialiserade kommittén för samordning av de sociala trygghetssystemen

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR

Medordförandena