

OTSUS nr A2,

12. juuni 2009,

Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 tõlgendamise kohta, mis käsitleb ajutiselt väljaspool pädeva riigi territooriumi töötavate lähetatud töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes kohaldatavaid õigusakte

(EMPs ja EÜ-Šveitsi kokkuleppe raames kohaldatav tekst)

(2010/C 106/02)

SOTSIAALKINDLUSTUSSÜSTEEMIDE KOORDINEERIMISE HALDUSKOMISJON,

liikmesriigis, kus ei ole ettevõtja registreeritud asukoht või tegevuskoht või kus füüsilisest isikust ettevõtja harilikult ei tegutse, töötamise periood on lühike.

võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) ⁽¹⁾ artikli 72 punkti a, mille kohaselt halduskomisjon tegeleb kõigi määrusest (EÜ) nr 883/2004 ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. septembri 2009. aasta määrusest (EÜ) nr 987/2009 (milles sätestatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 (sotsiaalkindlustussüsteemide koordineerimise kohta) rakendamise kord) ⁽²⁾ tulenevate haldus- ja tõlgendusküsimustega,

(3) Seepärast on nimetatud määruse artikli 12 lõike 1 kohaldamise esimene määrav tingimus otsese töösuhte olemasolu tööandja ja töötaja vahel.

võttes arvesse määruse (EÜ) nr 883/2004 artiklit 12,

(4) Selleks et kaitsta töötajat ning tagada vajalik õiguskindlus töötajale ja sellele asutusele, mille juures töötaja on kindlustatud, on vaja täielikke tagatisi selle kohta, et kõnealune otsene töösuhe säilib kogu lähetuse ajal.

võttes arvesse määruse (EÜ) nr 987/2009 artikleid 5, 6 ja 14–21

(5) Nimetatud määruse artikli 12 lõike 1 kohaldamise teine määrav tingimus on sidemete olemasolu tööandja ja liikmesriigi vahel, kus ta on asutatud. Seepärast peaks lähetamise võimalus olema avatud üksnes ettevõtjatele, kes tegutsevad tavapärastel liikmesriigi territooriumil, mille õigusaktid jäävad lähetatud töötaja suhtes kohaldatavaks, eeldades seega, et eespool osutatud sätteid kohaldatakse üksnes ettevõtjate suhtes, kelle tegevuse oluline osa toimub tavapärastel selle liikmesriigi territooriumil, kus on nende asukoht.

ning arvestades järgmist:

(1) Määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 sätted, millega on ette nähtud erand sama määruse artikli 11 lõike 3 punktis a sätestatud üldeeskirjast, on mõeldud eelkõige selleks, et hõlbustada teenuste osutamise vabadust tööandjate jaoks, kes lähetavad töötajaid muudesse liikmesriikidesse kui oma asukohajärgne liikmesriik, ning töötajate vabadust liikuda muudesse liikmesriikidesse. Nende sätete eesmärk on samuti eemaldada võimalikud takistused töötajate liikumisvabaduselt ning soodustada turgude omavahelist majanduslikku põimumist, vältides samal ajal halduslikke probleeme eriti töötajate ja ettevõtjate jaoks.

(6) Töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate ligikaudsed töötamisperioodid tuleks määratleda nii, et see ei piira õigust hinnata neid üksikjuhtumipõhiselt.

(2) Seega on käesolevate sätete eesmärk vältida töötajate, tööandjate ja sotsiaalkindlustusasutuste jaoks halduslikke probleeme, mis tuleneksid nimetatud määruse artikli 11 lõike 3 punktis a sätestatud üldeeskirja kohaldamisest, kui

(7) Otsese töösuhte säilimise tagatist ei saa enam olla, kui lähetatud töötaja muutub kättesaadavaks kolmanda ettevõtja jaoks.

(8) Kogu lähetuse ajal on vaja, et oleks võimalus kõigiti kontrollida eelkõige sissemaksete tegemist ja otsese töösuhte jätkumist, et vältida eespool nimetatud sätete väärkasutamist ja tagada haldusasutuste, tööandjate ja töötajate asjakohane teavitamine.

⁽¹⁾ ELT L 166, 30.4.2004, lk 1.

⁽²⁾ ELT L 284, 30.10.2009, lk 1.

- (9) Töötaja ja tööandja peavad olema asjakohaselt teavitatud tingimustest, mis lubavad lähetatud töötaja suhtes kohaldada selle riigi õigusakte, kust ta lähetati.
- (10) Pädevad asutused peaksid ettevõtjate ja töötajate olukorda hindama ja jälgima asjakohaselt tagades, et sellega ei takistataks teenuste osutamise vabadust ja töötajate liikumisvabadust.
- (11) Asutamislepingu artiklis 10 sätestatud lojaalse koostöö põhimõtte paneb pädevatele asutustele määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 rakendamiseks rea kohustusi.

Tegutsedes määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 71 lõikes 2 sätestatud korras,

maid perioode tuleb hinnata üksikjuhtumipõhiselt, võttes arvesse kõiki muid seotud tegureid.

Et vajaduse ja kahtluse korral tuvastada, kas tööandja tegevuse oluline osa toimub tavapäraselt selle liikmesriigi territooriumil, kus on tema asukoht, peab selle liikmesriigi pädev asutus kontrollima kõiki selle tööandja tegevust iseloomustavaid kriteeriume, sealhulgas ettevõtja registreeritud asukohta ja juhatuse asukohta, haldustöötajate arvu ettevõtja asukohaliikmesriigis ning muus liikmesriigis, lähetatud töötajate töölevõtmise kohta, kohta, kus klientidega sõlmitakse enamik lepinguid, õigust, mida kohaldatakse ühelt poolt ettevõtja ja selle töötajate vahel sõlmitud lepingute suhtes ning teiselt poolt ettevõtja ja selle klientide vahel sõlmitud lepingute suhtes, käivet ligikaudu tüüpilisel perioodil igas asjaomases liikmesriigis ning lähetanud riigis täidetavate lepingute arvu. See ei ole ammendav loetelu, kuivõrd neid kriteeriume tuleb kohaldada üksikjuhtumipõhiselt ning võttes arvesse ettevõtja tegevuse laadi tema asukohariigis.

ON TEINUD JÄRGMISE OTSUSE:

1. Määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 lõike 1 sätteid kohaldatakse töötaja suhtes, kelle suhtes tööandja heaks töötamise tõttu kohaldatakse liikmesriigi (lähetanud riik) õigusakte ning kelle see tööandja lähetab teise liikmesriiki (töökohariik) enda nimel tööd tegema.

Töötamist käsitatakse töötamisena lähetanud riigi tööandja nimel, kui see toimub tõendatult asjaomase tööandja heaks ning töötaja ja tema lähetanud tööandja on jätkuvalt otseses töösuhtes.

Et tuvastada, kas selline otsene töösuhe on jätkuvalt olemas, seega eeldades, et töötaja allub jätkuvalt tema lähetanud tööandjale, tuleb arvesse võtta mitmesuguseid tegureid, sealhulgas vastutust töötaja töölevõtmise eest, töölepingut, töötasustamist (ilma et see piiraks lähetanud riigi tööandja ning töökohariigi ettevõtja vahelisi võimalikke kokkuleppeid töötajate tasustamise kohta), vallandamist ning töö laadi määramise õigust.

Määruse (EÜ) nr 987/2009 artikli 14 lõike 1 kohaldamisel võib asjaolu, et töötaja suhtes on tõendatult vähemalt ühe kuu jooksul kohaldatud selle liikmesriigi õigusakte, kus on tema tööandja asukoht, käsitada kui selle nõude täitmist, millele viitab fraas „vahetult enne töökohale asumist”. Lühemaid

2. Määruse (EÜ) nr 987/2009 artikli 14 lõike 3 kohaldamisel hinnatakse nõude täitmist isiku asukohaliikmesriigis kriteeriumide põhjal, nagu kontoriruumide olemasolu, maksude maksmine, kutsekaardi ja käibemaksukohustuslasena registreerimise numbri olemasolu või kaubanduskoja või kutseühingu liikmelisus. Tegevuse teostamist vähemalt kaks kuud võib viitena käsitada kui selle nõude täitmist, millele viitab fraas „mõnda aega enne kuupäeva, mil ta soovib kõnealuse artikli sätteid kasutada”. Lühemaid perioode tuleb hinnata üksikjuhtumipõhiselt, võttes arvesse kõiki muid seotud tegureid.

3. a) Kooskõlas käesoleva otsuse punktiga 1 jätkatakse määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 lõike 1 kohaldamist töötajate lähetamisel ka siis, kui töötaja, kelle lähetanud riigis asuv ettevõtja on lähetanud töökohariigis asuva ettevõtja juurde, lähetatakse ka ühe või mitme muu samas töökohariigis asuva ettevõtja juurde, kuid siiski vaid sedavõrd, kuivõrd see töötaja jätkab töötamist ettevõtja heaks, kes ta lähetas. Selline olukord võib tekkida eelkõige siis, kui ettevõtja on töötaja lähetanud liikmesriiki selleks, et töötaja töötaks järjest või samal ajal kahe või enama samas liikmesriigis asuva ettevõtja juures. Oluline ja määrav tegur on, et töötaja töötab jätkuvalt tema lähetanud ettevõtja nimel.

Lähetamine järjestikku eri liikmesriikidesse kujutab endast igal juhul uut lähetust määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 lõike 1 tähenduses.

- b) Töökohariigis asuva ettevõtja juures töötamise lühike katkestus ei kujuta endast lähetuse katkestust määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 lõike 1 tähenduses, olenemata sellise katkestuse põhjusest (puhkus, haigus, koolitus lähetanud ettevõtja juures vms).
- c) Kui töötaja lähetus on lõppenud, ei saa samale töötajale lubada uut lähetust samade ettevõtjate juures ning samas liikmesriigis enne, kui eelmise lähetuse lõpust on möödunud vähemalt kaks kuud. Selle põhimõtte suhtes on eriasjaoludel siiski lubatud teha erandeid.
4. Määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 lõike 1 sätteid ei kohaldata või nende kohaldamine lõpeb eelkõige juhul, kui
- a) ettevõtja, kelle juurde töötaja on lähetatud, annab töötaja mõne muu ettevõtja käsutusse oma asukohaliikmesriigis;
- b) liikmesriiki lähetatud töötaja antakse mõnes muus liikmesriigis asuva ettevõtja käsutusse;
- c) töötaja võetakse ühes liikmesriigis tööle selleks, et teises liikmesriigis asuv ettevõtja saaks teda lähetada kolmandas liikmesriigis asuva ettevõtja juurde.
5. a) Selle liikmesriigi pädev asutus, mille õigusakte vastavalt määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 lõikele 1 asjaomase isiku suhtes jätkuvalt kohaldatakse, teavitab käesolevas otsuses ettenähtud juhtudel nõuetekohaselt asjaomast tööandjat ja töötajat tingimustest, mille alusel tema õigusaktide kohaldamine lähetatud töötaja suhtes võib jätkuda. Seega tuleb tööandjat teavitada sellest, et kogu lähetuse jooksul võidakse kontrollida, et lähetus ei ole lõppenud. Selline kontroll võib eelkõige käsitleda sissemaksete tegemist ja otsese töösuhte jätkumist.
- Selle liikmesriigi pädev asutus, kus on füüsilisest isikust ettevõtja asukoht ja mille õigusakte vastavalt määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 lõikele 2 asjaomase isiku suhtes jätkuvalt kohaldatakse, teavitab kõnealust isikut nõuetekohaselt tingimustest, mille alusel tema õigusaktide kohaldamine selle isiku suhtes võib jätkuda. Seega tuleb asjaomast isikut teavitada sellest, et kogu tema tegutsemise ajal riigis, kus ta ajutiselt tegutseb, võidakse kontrollida, et selle tegevuse suhtes kehtivad tingimused ei ole muutunud. Selline kontroll võib eelkõige käsitleda sissemaksete tegemist ja infrastruktuuri hooldamist, mida füüsilisest isikust ettevõtjal on vaja oma tegevuseks asukohariigis.
- b) Lisaks teatavad lähetatud töötaja ning tema tööandja lähetanud riigi pädevale asutusele igast lähetuse ajal esinevast muutusest, eelkõige:
- kui taotletud lähetus ei ole tegelikult toimunud;
- kui töötamine on katkestatud muul põhjusel, kui sätestatud käesoleva otsuse punkti 3 alapunktis b;
- kui lähetatud töötaja tööandja on määranud ta lähetanud riigis mõne muu ettevõtja juurde, eriti ettevõtja ühinemise või ülemineku korral.
- c) Lähetanud riigi pädev asutus esitab töökohariigi asutusele vajaduse korral ja taotluse alusel alapunktis b osutatud teabe.
- d) Lähetanud riigi ja töökohariigi pädevad asutused teevad eespool nimetatud kontrolli käigus ja määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 kohaldatavuse osas tekkivate kahtluste korral koostööd.
6. Pädevad asutused hindavad ja jälgivad määruse (EÜ) nr 883/2004 artikliga 12 hõlmatud olukordi ning tagavad seejuures tööandjatele ja töötajatele asjakohaselt, et sellega ei takistata teenuste osutamise vabadust ja töötajate liikumisvabadust. Eelkõige tuleb kriteeriume, mida kasutatakse selle hindamisel, kas tööandja tegutseb tavapäraselt riigi territooriumil, kas ettevõtja ja töötaja on otseses töösuhtes või kas füüsilisest isikust ettevõtja hooldab infrastruktuuri, mida tal on vaja riigis oma tegevuse teostamiseks, kohaldada samades või sarnastes olukordades järjepidevalt ja ühtmoodi.

7. Halduskomisjon julgustab liikmesriikide pädevaid asutusi tegema määruse (EÜ) nr 883/2004 artikli 12 rakendamisel koostööd ning hõlbustab jätkumeetmeid ja teabe, kogemuste ja hea tava vahetamist seoses ettevõtjate ja töötajate olukorra hindamise kriteeriumide määramisega ja täpsustamisega ning rakendatud kontrollimeetmetega. Selleks koostab ta järkjärgult haldusasutuste, ettevõtjate ja töötajate jaoks hea tava juhendi, mis käsitleb töötajate lähetamist ning füüsilisest isikust ettevõtjate tegevust väljaspool nende asukohariiki.

8. Käesolev otsus avaldatakse *Euroopa Liidu Teatajas*. Seda kohaldatakse alates määruse (EÜ) nr 987/2009 jõustumise kuupäevast.

Halduskomisjoni esimees

Gabriela PIKOROVÁ