

PÄÄTÖS N:o A2,

tehty 12 päivänä kesäkuuta 2009,

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan, joka koskee toimivaltaisen valtion ulkopuolella tilapäisesti työskenteleviin työkomennukselle lähetettyihin työntekijöihin ja itsenäisiin ammatinharjoittajiin sovellettavaa lainsäädäntöä, tulkinnasta

(ETA:n kannalta ja EY:n ja Sveitsin sopimuksen kannalta merkityksellinen teksti)

(2010/C 106/02)

SOSIAALITURVAJÄRJESTELMIEN YHTEENSOVITTAMISTA
KÄSITTELEVÄ HALLINTOTOIMIKUNTA, joka

ottaa huomioon sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta 29 päivänä huhtikuuta 2004 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 883/2004⁽¹⁾ 72 artiklan a alakohdan, jonka mukaan hallintotoimikunnan tehtävänä on käsitellä kaikkia asetuksen (EY) N:o 883/2004 ja sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä 16 päivänä syyskuuta 2009 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 987/2009⁽²⁾ säännöksistä johtuvia hallinnollisia ja tulkinnallisia kysymyksiä,

ottaa huomioon asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan,

ottaa huomioon asetuksen (EY) N:o 987/2009 5, 6 ja 14–21 artiklan,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) Asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan, jossa säädetään poikkeuksesta kyseisen asetuksen 11 artiklan 3 kohdan a alakohdassa vahvistettuun yleiseen sääntöön, erityisenä tarkoituksena on edistää palvelujen vapaata tarjontaa niiden työnantajien eduksi, jotka lähettävät työntekijöitä muuhun jäsenvaltioon kuin sijoittautumisjäsenvaltioonsa, sekä työntekijöiden vapaata liikkuvuutta jäsenvaltioiden välillä. Kyseisillä säännöksillä pyritään myös poistamaan esteitä, jotka todennäköisesti haittaisivat työntekijöiden vapaata liikkuvuutta, ja edistämään taloudellista vuorovaikutusta siten, että vältetään varsinkin työntekijöihin ja yrityksiin kohdistuvat hallinnolliset ongelmat.
- (2) Kyseisillä säännöksillä halutaan siis välttää työntekijöitä, työnantajia ja sosiaaliturvalaitoksia koskevia hallinnollisia ongelmia, joita aiheutuisi kyseisen asetuksen 11 artiklan 3 kohdan a alakohdassa vahvistetun yleisen säännön soveltamisesta silloin, kun kyseessä on työskentely lyhytaikaisesti jossakin muussa jäsenvaltiossa kuin siinä valti-

ossa, jossa yrityksellä on kotipaikka tai jonne se on sijoittautunut, tai siinä valtiossa, jossa itsenäinen ammatinharjoittaja harjoittaa tavanomaisesti toimintaansa.

- (3) Tältä osin ensimmäinen ratkaiseva edellytys kyseisen asetuksen 12 artiklan 1 kohdan soveltamiselle on, että työnantajan ja sen palkkaaman työntekijän välillä on kiinteä yhteys.
- (4) Työntekijän suojelua sekä oikeusturvaa, johon työntekijä ja hänet vakuuttanut laitos ovat oikeutettuja, varten tarvitaan täydet takeet siitä, että kiinteä yhteys säilyy koko työkomennuksen ajan.
- (5) Toinen ehdoton edellytys mainitun asetuksen 12 artiklan 1 kohdan soveltamiselle on, että työnantajalla on siteitä sijoittautumisjäsenvaltioon. Sen vuoksi mahdollisuus lähettää työntekijä työkomennukselle olisi rajoitettava koskemaan vain yrityksiä, jotka harjoittavat toimintaansa tavallisesti sen jäsenvaltion alueella, jonka lainsäädännön alaisena lähetetty työntekijä pysyy; tästä syystä edellä olevia määräyksiä sovelletaan vain yrityksiin, jotka harjoittavat tavanomaisesti merkittävää toimintaa sijoittautumisjäsenvaltionsa alueella.
- (6) Palkattujen työntekijöiden sekä itsenäisten ammatinharjoittajien osalta olisi ilmoitettava ohjeelliset ajanjaksot, sanotun kuitenkin rajoittamatta kunkin tapauksen arvioimista erikseen.
- (7) Kiinteän yhteyden säilymisestä ei voi enää olla takeita, jos lähetetty työntekijä siirretään kolmannen yrityksen käyttöön.
- (8) On välttämätöntä, että koko työkomennuksen ajan voidaan valvoa kaikin mahdollisin tarkastuksin erityisesti sosiaaliturvamaksujen suorittamista ja kiinteän yhteyden säilymistä, jotta voidaan välttää edellä mainittujen määräysten väärinkäyttö ja varmistaa, että hallinnolliset elimet, työnantajat ja työntekijät saavat tarvittavat tiedot.

⁽¹⁾ EUVL L 166, 30.4.2004, s. 1.

⁽²⁾ EUVL L 284, 30.10.2009, s. 1.

- (9) Työntekijöiden ja työnantajien on saatava asianmukaiset tiedot edellytyksistä, joilla lähetetty työntekijä voi pysyä sen valtion lainsäädännön alaisena, josta hänet on lähetetty.
- (10) Toimivaltaisten viranomaisten olisi arvioitava ja seurattava yritysten ja työntekijöiden tilannetta asiaan kuuluvain takein, jotta ei vaikeutettaisi palvelujen vapaata tarjontaa tai työntekijöiden vapaata liikkuvuutta.
- (11) EY:n perustamissopimuksen 10 artiklassa vahvistetusta vilpittömän yhteistyön periaatteesta johtuu toimivaltaisille laitoksille useita velvoitteita, jotka koskevat asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan täytäntöönpanoa,

sekä käsittelee asiaa asetuksen (EY) N:o 883/2004 71 artiklan 2 kohdassa säädetyin edellytyksin,

ON PÄÄTTÄNYT SEURAAVAA:

1. Asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan 1 kohtaa sovelletaan työntekijään, joka kuuluu jonkin jäsenvaltion lainsäädännön alaisuuteen (lähettäjävaltio) koska harjoittaa palkallista toimintaa jonkin työnantajan palveluksessa ja jonka kyseinen työnantaja lähettää toiseen jäsenvaltioon (työskentelyvaltio) työn suorittamiseksi kyseisen työnantajan lukuun.

Työtä pidetään lähettäjävaltion työnantajan lukuun suoritettuna, mikäli vahvistetaan, että työ suoritetaan kyseiselle työnantajalle ja että työntekijän ja hänet toiseen valtioon työhön lähettäneen työnantajan välillä on kiinteä yhteys.

Sen määrittämiseksi, onko tällainen kiinteä yhteys edelleen olemassa ja kuuluuko työntekijä siten edelleen hänet lähettäneen työnantajan määräysvaltaan, on otettava huomioon joukko asioita, kuten vastuu työhön ottamisesta, työ sopimuksesta, palkkauksesta (rajoittamatta mahdollisia lähettäjävaltion työnantajan ja työskentelyvaltiossa olevan yrityksen sopimuksia työntekijöille maksettavasta palkasta) ja erottamisesta sekä valta määrätä työn luonteesta.

Asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 1 kohdan soveltamiseksi voidaan pitää ohjeellisenä, että kuuluminen vähintään kuukauden ajan sen jäsenvaltion lainsäädännön alaisuuteen, johon työnantaja on sijoittautunut, täyttää vaatimuksen, johon viitataan sanoilla ”juuri ennen työskentelyn aloitta-

mista”. Tapaukset, joissa on kyse lyhyemmästä ajasta, on arvioitava tapauskohtaisesti ottaen huomioon kaikki muut asiaan liittyvät tekijät.

Jotta tarvittaessa tai epäselvässä tilanteessa voitaisiin määrittää, harjoittaako työnantaja tavanomaisesti merkittävää toimintaa sijoittautumisjäsenvaltionsa alueella, kyseisen jäsenvaltion toimivaltaisen laitoksen on tutkittava kyseisen työnantajan harjoittama toiminta kaikilla siihen tyypillisesti liittyvillä arviointiperusteilla, joihin kuuluvat yrityksen rekisteröity kotipaikka ja sen hallinnollinen keskus, sijoittautumisjäsenvaltiossa ja kyseisessä toisessa jäsenvaltiossa työskentelevän hallintohenkilöstön määrä, työkomennukselle lähetettyjen työntekijöiden palvelukseenottoa paikka ja asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten yleisin tekopaikka, lainsäädäntö, jota sovelletaan yrityksen yhtäältä työntekijöidensä kanssa ja toisaalta sen asiakkaidensa kanssa tekemiin sopimuksiin, kussakin asianomaisessa jäsenvaltiossa riittävän tyypillisenä ajanjaksona toteutunut liikevaihto sekä kotivaltiossa täytettyjen sopimusten lukumäärä. Luettelo ei ole tyhjentävä, koska arviointiperusteet on mukautettava erikseen kuhunkin tapaukseen ja on otettava huomioon yrityksen sijoittautumisvaltiossaan harjoittaman toiminnan luonne.

2. Asetuksen (EY) N:o 987/2009 14 artiklan 3 kohdan soveltamiseksi vaatimusten täyttymistä arvioidaan henkilön sijoittautumisjäsenvaltion osalta muun muassa sen perusteella, onko hänellä käytössään toimistotilaa, maksaako hän veroja, onko hänellä ammattikortti ja arvonlisäverotunniste tai onko hän jäsenenä kauppakamarissa tai ammattialan järjestöissä. Ohjeellisesti voidaan katsoa, että toiminnan harjoittaminen vähintään kahden kuukauden ajan täyttää vaatimuksen, johon viitataan sanoilla ”jonkin aikaa ennen ajankohtaa, jona hän haluaa käyttää edukseen mainitun artiklan säännöksiä”. Tapaukset, joissa on kyse lyhyemmästä ajasta, on arvioitava tapauskohtaisesti ottaen huomioon kaikki muut asiaan liittyvät tekijät.
3. a) Tämän päätöksen 1 kohdan määräysten mukaisesti asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan 1 kohtaa sovelletaan edelleen henkilöstön lähettämiseen, mikäli työntekijä, jonka lähettäjävaltion yritys on lähettänyt työhön työskentelyvaltion yritykseen, työskentelee samassa työskentelyvaltiossa myös yhdessä tai useammassa muussa yrityksessä, niin kauan kuin hän jatkaa työtään hänet lähettäneen yrityksen lukuun. Tämä voi olla tilanne erityisesti silloin, jos yritys on lähettänyt työntekijän toiseen jäsenvaltioon, jotta hän työskentelisi siellä peräkkäin tai samanaikaisesti kahdessa tai useammassa yrityksessä, jotka sijaitsevat samassa jäsenvaltiossa. Ollennainen ja ratkaiseva seikka on, että työtä tehdään edelleen lähettävän työnantajan lukuun.

Lähetettäessä työntekijä välittömästi peräkkäin useampaan jäsenvaltioon, on kussakin tapauksessa kyseessä asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu uusi työkomennus.

- b) Jos työntekijän toiminta työskentelyvaltion yrityksessä keskeytyy lyhytaikaisesti syystä riippumatta (esimerkiksi loman, sairauden tai lähettävässä yrityksessä annettavan koulutuksen vuoksi), tämä ei tarkoita työkomennusajan keskeytymistä asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan 1 kohdassa tarkoitettussa mielessä.
- c) Kun työntekijä on päättänyt työkomennusjakson, häntä ei saa lähettää samaan jäsenvaltioon ja samaan yritykseen ainakaan kahteen kuukauteen edellisen työkomennusjakson päättymisestä. Tästä periaatteesta voidaan kuitenkin poiketa erityisolosuhteissa.
4. Edellä mainittuja asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan 1 kohdan säännöksiä ei sovelleta tai niiden soveltaminen keskeytetään erityisesti,
- a) jos yritys, johon työntekijä on lähetetty, siirtää työntekijän toisen yrityksen käyttöön siinä jäsenvaltiossa, jossa yritys sijaitsee;
- b) jos johonkin jäsenvaltioon lähetetty työntekijä siirretään jonkin toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevan yrityksen käyttöön;
- c) jos työntekijä otetaan palvelukseen yhdessä jäsenvaltiossa, jotta toisessa jäsenvaltiossa sijaitseva yritys lähettäisi hänet kolmannessa jäsenvaltiossa sijaitsevaan yritykseen.
5. a) Sen jäsenvaltion toimivaltaisen laitoksen, jonka lainsäädännön alaisena kyseinen henkilö asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan 1 kohdan mukaisesti pysyy tässä päätöksessä tarkoitetuissa tapauksissa, on tiedotettava asianmukaisesti kyseiselle työnantajalle ja työntekijälle edellytyksistä, joilla työntekijä voi pysyä kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön alaisena. Työnantajalle on näin ollen ilmoitettava, että koko komennusjakson ajan voidaan tehdä tarkastuksia sen varmistamiseksi, ettei työkomennus ole vielä päättynyt. Tarkastukset voivat kohdistua erityisesti sosiaaliturvamaksujen suorittamiseen ja kiinteän yhteyden säilymiseen.
- Sijoittautumisjäsenvaltion, jonka lainsäädännön alaisena itsenäinen ammatinharjoittaja 12 artiklan 2 kohdan mukaisesti pysyy, toimivaltaisen laitoksen on tiedotettava itsenäiselle ammatinharjoittajalle asianmukaisesti edellytyksistä, joilla tämä voi pysyä kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön alaisena. Asianomaiselle on sen vuoksi ilmoitettava, että koko sen ajan, jona hän harjoittaa tilapäistä ammatillista toimintaa työskentelyvaltiossa, voidaan tehdä tarkastuksia sen varmistamiseksi, että kyseisen toiminnan edellytykset ovat entisellään. Tällaiset tarkastukset voivat kohdistua etenkin vakuutusmaksujen suorittamiseen ja sellaisten perusrakenteiden ylläpitoon, jotka ovat tarpeen, jotta asianomainen voisi jatkaa toimintaansa sijoittautumisvaltiossaan.
- b) Lisäksi lähetetyn työntekijän ja hänen työnantajansa on ilmoitettava lähettävävaltion toimivaltaiselle laitokselle kaikista komennuksen aikana tapahtuvista muutoksista, erityisesti
- jos haettua komennusta ei lopulta toteuteta
- jos toiminta keskeytyy muussa kuin tämän päätöksen 3 kohdan b alakohdassa tarkoitettussa tapauksessa
- jos työnantaja on määrännyt lähetetyn työntekijän johonkin toiseen lähettävävaltiossa sijaitsevaan yritykseen, erityisesti yritysfusion tai yrityksen siirron yhteydessä.
- c) Lähettävävaltion toimivaltaisen laitoksen on ilmoitettava tarvittaessa työskentelyvaltion laitokselle sen pyynnöstä b alakohdassa tarkoitettut tiedot.
- d) Lähettävävaltion ja työskentelyvaltion toimivaltaisten laitosten on toimittava yhteistyössä edellä mainittujen tarkastusten suorittamiseksi sekä silloin, kun ei ole selvää, onko asetuksen (ETY) N:o 883/2004 12 artiklaa sovellettava.
6. Toimivaltaiset laitokset arvioivat ja seuraavat asetuksen (ETY) N:o 883/2004 12 artiklan soveltamisalaan kuuluvia tilanteita ja antavat työnantajille ja työntekijöille kaikki asianmukaiset takeet siitä, ettei palvelujen vapaata tarjontaa tai työntekijöiden vapaata liikkuvuutta vaikeuteta. Erityisesti samoissa tai samankaltaisissa tilanteissa on sovellettava johdonmukaisesti ja yhtäpitävästi perusteita, joilla arvioidaan, harjoittaako työnantaja tavanomaisesti toimintaansa tietyn valtion alueella, onko yrityksen ja työntekijän välillä kiinteä yhteys tai pitääkö itsenäinen ammatinharjoittaja yllä perusrakenteita, joita hänen toimintansa jatkaminen tietyssä valtiossa edellyttää.

7. Hallintotoimikunta tukee jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten yhteistyötä asetuksen (EY) N:o 883/2004 12 artiklan täytäntöönpanossa helpottamalla seurantatyötä sekä tietojen, kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihtoa määrittäessä ja luokiteltaessa yritysten ja työntekijöiden tilanteiden arvioimisessa käytettäviä arviointiperusteita ja käyttöön otettujen valvontatoimenpiteiden yhteydessä. Tätä varten hallintotoimikunta laatii vaiheittain hallintoviranomaisten, yritysten ja työntekijöiden käyttöön käytänneoppaan, jossa käsitellään työntekijöiden lähettämistä työkomennukselle ja itsenäisten ammatinharjoittajien tilapäistä toimintaa sijoittautumisvaltion ulkopuolella.
8. Tämä päätös julkaistaan *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*. Sitä sovelletaan asetuksen (EY) N:o 987/2009 voimaantulopäivästä.

Hallintotoimikunnan puheenjohtaja
Gabriela PIKOROVÁ