

SKLEP št. A2

z dne 12. junija 2009

o razlagi člena 12 Uredbe (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta v zvezi z zakonodajo, ki se uporablja za napotene delavce in samozaposlene delavce, ki začasno opravljajo delo zunaj pristojne države

(Besedilo velja za EGP in za sporazum ES/Švica)

(2010/C 106/02)

UPRAVNA KOMISIJA ZA KOORDINACIJO SISTEMOV SOCIALNE VARNOSTI JE –

zaposlena oseba običajno opravlja svojo dejavnost, kratko.

ob upoštevanju člena 72(a) Uredbe (ES) št. 883/2004 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 29. aprila 2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti ⁽¹⁾, v skladu s katerim je Upravna komisija pristojna za obravnavo vseh vprašanj v zvezi z uporabo ali razlago, ki izhajajo iz določb Uredbe (ES) št. 883/2004 in Uredbe (ES) št. 987/2009 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. septembra 2009 o določitvi podrobnih pravil za izvajanje Uredbe (ES) št. 883/2004 o koordinaciji sistemov socialne varnosti ⁽²⁾,

(3) Zato je prvi odločilni pogoj za uporabo člena 12(1) navedene uredbe obstoj neposrednega razmerja med delodajalcem in delavcem, ki ga zaposli.

(4) 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 napotitve.

ob upoštevanju člena 12 Uredbe (ES) št. 883/2004,

ob upoštevanju členov 5, 6 in 14 do 21 Uredbe (ES) št. 987/2009,

(5) Drugi odločilni pogoj za uporabo člena 12(1) navedene uredbe je obstoj povezav med delodajalcem in državo članico, v kateri ima sedež. Možnost napotitve mora biti zato omejena izključno na podjetja, ki običajno opravljajo poslovno dejavnost na ozemlju države članice, 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 članice, v kateri imajo sedež.

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Cilj določb člena 12 Uredbe (ES) št. 883/2004, ki določajo izjemo od splošnega pravila iz člena 11(3)(a) navedene uredbe, je zlasti zagotoviti svobodo opravljanja storitev v korist delodajalcem, ki napotijo delavce v države članice, v katerih nimajo sedeža, in prosto gibanje delavcev v druge države članice. Cilji teh določb so tudi odpravljanje ovir, ki lahko preprečujejo prosto gibanje delavcev, ter spodbujanje gospodarske prepletenosti in hkrati preprečevanje upravnih zapletov, zlasti za delavce in podjetja.

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

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

(2) Namen teh določb je tako za delavce, delodajalce in nosilce socialne varnosti preprečevati upravne zaplete, ki bi bili posledica uporabe splošnega pravila iz člena 11(3)(a) navedene uredbe, kadar je obdobje zaposlitve v državi članici, ki ni država, v kateri ima podjetje statutarni sedež ali poslovno enoto, ali država, v kateri samo-

(8) 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.

⁽¹⁾ UL L 166, 30.4.2004, str. 1.

⁽²⁾ UL L 284, 30.10.2009, str. 1.

- (9) Delavec in delodajalec morata biti ustrezno obveščena o pogojih, pod katerimi lahko za napotnega delavca še naprej velja zakonodaja države, iz katere je bil napoten.
- (10) Položaj podjetij in delavcev morajo ocenjevati in spremljati pristojni nosilci z ustreznim zagotovitvijo, da se ne ovirata svoboda opravljanja storitev in prosto gibanje delavcev.
- (11) Načelo odprtega sodelovanja iz člena 10 Pogodbe pristojnim nosilcem nalaga več obveznosti za izvajanje člena 12 Uredbe (ES) št. 883/2004.

v skladu s pogoji iz člena 71(2) Uredbe (ES) št. 883/2004 –

SKLENILA:

1. Določbe člena 12(1) Uredbe (ES) št. 883/2004 se uporabljajo za delavca, za katerega velja zakonodaja države članice (država pošiljateljica) na podlagi opravljanja dejavnosti za delodajalca in ki ga navedeni delodajalec pošlje v drugo državo članico (država zaposlitve), da tam opravlja delo za navedenega delodajalca.

Šteje se, 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), odpuščenjem in organom, ki določijo naravo dela.

Za uporabo člena 14(1) Uredbe (ES) št. 987/2009 se lahko uporaba zakonodaje države članice, v kateri ima delodajalec sedež, okvirno šteje kot izpolnjevanje zahteve, ki je opisana z

besedami „tako 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 članice, v kateri ima sedež, mora pristojni nosilec v tej državi članici 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 članici, v kateri ima podjetje sedež, in v drugi državi članici, 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 članici 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. Za uporabo člena 14(3) Uredbe (ES) št. 987/2009 se izpolnjevanje zahtev v državi članici, 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.

3. (a) V skladu z določbami odstavka 1 tega sklepa se člen 12(1) Uredbe (ES) št. 883/2004 še naprej uporablja za napotitev osebja, če je 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 članico, da bi tam zaporedno ali hkrati opravljal delo v dveh ali več podjetjih v isti državi članici. Bistveni in odločilni element je, da se delo še naprej opravlja v imenu podjetja, ki je delavca napotilo.

Napotitve v različne države članice, ki si sledijo, v vsakem primeru pomenijo novo napotitev v smislu člena 12(1) Uredbe (ES) št. 883/2004.

- (b) Kratka prekinitve dejavnosti 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 12(1) Uredbe (ES) št. 883/2004.
- (c) Ko delavec zaključi obdobje napotitve, ni mogoče odobriti novega obdobja napotitve za istega delavca, isto podjetje in isto državo članico, dokler od izteka prejšnjega obdobja napotitve ne pretečeta vsaj dva meseca. Odstopanje od tega načela je v posebnih okoliščinah kljub temu dovoljeno.
4. Določbe člena 12(1) Uredbe (ES) št. 883/2004 se ne uporabljajo ali se prenehajo uporabljati zlasti:
- (a) če podjetje, v katerega je delavec napoten, tega delavca da na voljo drugemu podjetju v državi članici, v kateri ima sedež;
- (b) če je delavec, napoten v državo članico, na voljo podjetju, ki ima sedež v drugi državi članici;
- (c) če je delavec zaposlen v državi članici zato, da ga podjetje, ki ima sedež v drugi državi članici, pošlje podjetju v tretji državi članici.
5. (a) Pristojni nosilec države članice, katere zakonodaja še naprej velja za zadevno osebo v skladu s členom 12(1) Uredbe (ES) št. 883/2004, v primerih iz tega sklepa ustrezno obvesti delodajalca in zadevnega delavca o pogojih, pod katerimi lahko za napotnega delavca še naprej velja zakonodaja te države članice. Delodajalec je torej obveščen o možnosti, da se v celotnem obdobju napotitve izvajajo preverjanja za potrditev, da se to obdobje še ni končalo. Takšna preverjanja so lahko povezana zlasti s plačilom prispevkov in ohranitvijo neposrednega razmerja.
- Pristojni nosilec države članice, v kateri ima zadevna oseba sedež in katere zakonodaja še naprej velja za samozaposleno osebo v skladu s členom 12(2) Uredbe (ES) št. 883/2004, zadevno osebo ustrezno obvesti o pogojih, pod katerimi lahko zanjo še naprej velja zakonodaja te države članice. Zadevna oseba je 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 napoteni delavec in njegov delodajalec obvestita pristojnega nosilca države pošiljateljice o kakršni koli spremembi, ki se zgodi v obdobju napotitve, zlasti:
- če napotitev, ki je bila prijavljena, ni bila izvedena,
- če je dejavnost prekinjena v primeru, ki ni določen v odstavku 3(b) tega sklepa,
- če napotnega delavca njegov delodajalec dodeli drugemu podjetju v državi pošiljateljici, zlasti v primeru združitve ali prenosa podjetja.
- (c) Pristojni nosilec države pošiljateljice po potrebi in na zahtevo predloži nosilcu države zaposlitve informacije iz pododstavka (b).
- (d) Pristojni nosilci države pošiljateljice in države zaposlitve sodelujejo pri izvajanju zgoraj navedenih preverjanj in v primeru dvoma v zvezi z uporabo člena 12 Uredbe (ES) št. 883/2004.
6. Pristojni nosilci ocenjujejo in spremljajo primere iz člena 12 Uredbe (ES) št. 883/2004 in zagotavljajo delodajalcem in delavcem vsa ustrezna zagotovila, da se ne ovirata svoboda opravljanja storitev in prosto gibanje delavcev. 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 samozaposleni delavec vzdržuje infrastrukturo, potrebno za opravljanje svoje dejavnosti v državi.

7. Upravna komisija spodbuja sodelovanje med pristojnimi organi v državah članicah za namene izvajanja člena 12 Uredbe (ES) št. 883/2004 ter v povezavi z vzpostavljenimi ukrepi nadzora omogoča lažje spremljanje in izmenjavo informacij, izkušenj in dobre prakse pri določanju in razvrščanju meril za oceno položaja podjetij in delavcev. Zato v korist upravnih organov, podjetij in delavcev postopno pripravi smernice za dobro prakso v zvezi z naporitvijo delavcev in opravljanjem stranske dejavnosti samozaposlenih delavcev zunaj države, v kateri imajo sedež.
8. Ta sklep se objavi v *Uradnem listu Evropske unije*. Uporablja se od dneva začetka veljavnosti Uredbe (ES) št. 987/2009.

Predsednica Upravne komisije
Gabriela PIKOROVÁ