

EUROOPAN YHTEISÖJEN SIIRTOTYÖLÄISTEN SOSIAALITURVAN HALLINTOTOIMIKUNTA

PÄÄTÖS N:o 181,

tehty 13 päivänä joulukuuta 2000,

lähetettyihin työntekijöihin sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan, 14 a artiklan 1 kohdan ja 14 b artiklan 1 ja 2 kohdan työkomennukselle lähetettyjä työntekijöitä ja muussa kuin toimivaltaisessa valtiossa toimintaansa tilapäisesti harjoittavia itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevien säännösten tulkinnasta

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

(2001/891/EY)

EUROOPAN YHTEISÖJEN SIIRTOTYÖLÄISTEN SOSIAALITURVAN HALLINTOTOIMIKUNTA, joka

ottaa huomioon sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin palkattuihin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä 14 päivänä kesäkuuta 1971 annetun neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71 81 artiklan a alakohdan, jonka mukaisesti hallintotoimikunnan tehtävänä on käsitellä kaikkia hallinnollisia kysymyksiä, jotka johtuvat asetuksen (ETY) N:o 1408/71 ja myöhempien asetusten säännöksistä,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) Olisi saatettava ajan tasalle 31 päivänä toukokuuta 1996 tehty päätös N:o 162.
- (2) Asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdassa, 14 a artiklan 1 kohdassa ja 14 b artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään poikkeuksesta kyseisen asetuksen 13 artiklan 2 kohdan a, b ja c alakohdassa esitettyyn yleiseen sääntöön. Näiden säännösten erityisenä tarkoituksena on edistää palvelujen vapaata tarjontaa niiden yritysten eduksi, jotka lähettävät työntekijöitä muuhun kuin sijoittautumisvaltioonsa, sekä työntekijöiden vapaata liikkuvuutta jäsenvaltioiden välillä. Säännöksillä pyritään tällä tavoin poistamaan esteitä, jotka saattavat haitata työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ja samaten edistämään taloudellista vuorovaikutusta välttämällä siihen liittyviä ja varsinkin työntekijöihin ja yrityksiin kohdistuvia hallinnollisia ongelmia.
- (3) Samoilla säännöksillä on tarkoitus säästää niin työntekijöitä kuin työnantajia ja sosiaaliturvalaitoksiakin hallinnollisilta vaikeuksilta, jotka aiheutuisivat kyseisen asetuksen 13 artiklan 2 kohdan a, b tai c alakohdassa esitetyn yleisen säännön soveltamisesta, kun kyseessä on lyhytaikainen ammatin harjoittamisen jakso jossakin muussa jäsenvaltiossa tai jonkin muun jäsenvaltion lipun alla purjehtivalla aluksella kuin sen jäsenvaltion, jossa yrityksellä on kotipaikka tai jonne se on sijoittautunut tai muu kuin se, jossa itsenäinen ammatinharjoittaja harjoittaa tavanomaisesti toimintaansa.
- (4) Olisi täsmennettävä 14 a artiklan 1 kohdan a alakohdan soveltamisala ottaen huomioon yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö.
- (5) Asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdassa, 14 a artiklan 1 kohdassa ja 14 b artiklan 1 ja 2 kohdassa on kysymys poikkeuksista 13 artiklan 2 kohdan a, b, ja c alakohdassa esitettyyn yleiseen sääntöön.

- (6) Näiden säännösten soveltamisala olisi rajoitettava tarkemmin ja tämän vuoksi olisi lueteltava useita mahdollisesti esiintyviä erityistapauksia.
- (7) Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön huomioon ottamiseksi ja yksinkertaistamisen vuoksi olisi laajennettava saman asetuksen 14 artiklan 1 kohdan tai 14 b artiklan 1 kohdan soveltamista tapauksiin, joissa työntekijä on otettu työhön jäsenvaltiossa, jossa yrityksellä on kotipaikka tai jonne se on sijoittautunut, siinä tarkoituksessa, että hänet lähetetään työhön toisen jäsenvaltion alueelle tai toisen jäsenvaltion lipun alla purjehtivalle alukselle.
- (8) Tältä osin ensimmäinen ratkaiseva edellytys kyseisen asetuksen 14 artiklan 1 kohdan tai 14 b artiklan 1 kohdan soveltamiselle on kiinteän yhteyden olemassaolo työntekijän ja työntekijän palkanneen yrityksen välillä.
- (9) Työntekijän suojeleminen ja oikeusturva, johon työntekijä ja hänet vakuuttanut laitos ovat oikeutettuja, edellyttävät täyttä takuuta siitä, että työntekijän ja työnantajan välinen kiinteä yhteys säilyy koko komennuksen ajan.
- (10) Toinen ratkaiseva edellytys mainitun asetuksen 14 artiklan 1 kohdan tai 14 b artiklan 1 kohdan soveltamiselle on se, että yrityksellä on liittymiä sijoittautumisvaltioon. Näin ollen mahdollisuus lähettää työntekijä työkomennukselle olisi rajoitettava vain yrityksiin, jotka harjoittavat toimintaansa tavallisesti sen jäsenvaltion alueella, jonka lainsäädännön alaisena työkomennukselle lähetetty työntekijä pysyy. Tässä tarkoitettujen yritysten oletetaan olevan sellaisia, jotka harjoittavat tavanomaisesti merkittävää toimintaa sen jäsenvaltion alueella, johon ne ovat sijoittautuneet.
- (11) Olisi vältettävä työkomennusjakson kohtuuttomia pidennyksiä, jotka johtuvat toistuvista väliaikaisista keskeytyksistä.
- (12) Takuita kiinteän yhteyden säilymisestä ei ole, jos lähetetty työntekijä siirretään kolmannen yrityksen käyttöön.
- (13) Hallinnollisia vaikeuksia, joita 14 artiklan 1 kohdalla pyritään välttämään, ilmenee, jos työntekijä, jonka johonkin jäsenvaltioon sijoittautunut yritys palkkaa lähettääkseen hänet työhön johonkin toiseen jäsenvaltioon, kuului aikaisemmin jonkin kolmannen jäsenvaltion tai kolmannen valtion lainsäädännön alaisuuteen ja varsinkin jos hän aikaisemmin kuului sen jäsenvaltion lainsäädännön alaisuuteen, jonne hänet lähetetään työhön. Tällöin ei otettaisi huomioon 14 artiklan 1 kohdan tavoitetta, mikä koskee myös 14 b artiklan 1 kohtaa soveltuvien osien.
- (14) Työkomennusjakson aikana on tarpeen voida valvoa kaikin tavoin erityisesti maksujen suorittamista ja kiinteän yhteyden säilymistä, jotta voidaan välttää edellä mainittujen säännösten vastainen menettely ja varmistaa riittävä tiedottaminen hallinnollisille elimille, työnantajille ja työntekijöille.
- (15) Työntekijöille ja työnantajille on asianmukaisesti tiedotettava edellytyksistä, jotka on täytettävä, jotta lähetetty työntekijä pysyy kotivaltion lainsäädännön alaisena.
- (16) Todistuksella (lomake E 101) voi olla taannehtiva vaikutus, vaikka todistus olisikin mieluiten annettava etukäteen.
- (17) Olisi täsmennettävä asetuksen (ETY) N:o 574/72 11 ja 11 a artiklassa tarkoitettujen kyseisen todistuksen (lomake E 101) oikeusvaikutukset ja näin ollen laitosten välistä yhteistyötä koskeva velvoite pääpiirteissään.
- (18) Yritysten ja työntekijöiden tilanteen arviointi ja valvonta on annettava sosiaaliturvalaitosten tehtäväksi. Tällöin on sovellettava asianmukaisia takuita, jotta ei haitata palvelujen vapaata tarjontaa eikä työntekijöiden vapaata liikkuvuutta.
- (19) Perustamissopimuksen 10 artiklassa esitetystä vilpittömän yhteistyön periaatteesta johtuu toimivaltaisille laitoksille erinäisiä velvoitteita, jotka koskevat 14 artiklan 1 kohdan, 14 a artiklan 1 kohdan sekä 14 b artiklan 1 ja 2 kohdan säännösten täytäntöönpanoa. Lisäksi on aiheellista täsmentää hallinto-toimikunnan tehtävät kyseisen periaatteen täytäntöönpanon edistämiseksi.

- (20) Olisi täsmennettävä hallintotoimikunnan tehtävä ja menettely jätettäessä asia hallintotoimikunnan käsiteltäväksi tapauksissa, jossa hallintotoimikuntaa pyydetään yhteensovittamaan sovellettavaa lainsäädäntöä koskevia laitosten eriäviä näkökantoja.

Hallintotoimikunta käsittelee asiaa asetuksen (ETY) N:o 1408/71 80 artiklan 3 kohdassa säädetyn edellytyksin,

ON TEHNYT SEURAAVAN PÄÄTÖKSEN:

1. Asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohtaa ja 14 b artiklan 1 kohtaa sovelletaan työntekijään, joka kuuluu jonkin jäsenvaltion lainsäädännön alaisuuteen (kotivaltio) ja joka harjoittaa palkallista toimintaa yrityksen palveluksessa ja jonka tämä yritys lähettää toiseen jäsenvaltioon (työskentelyvaltio) työn suorittamiseksi yrityksen lukuun.

Työtä pidetään kotivaltion yrityksen lukuun suoritettuna, mikäli vahvistetaan, että työ suoritetaan tälle yritykselle ja että työntekijän ja hänet toiseen valtioon työhön lähettäneen yrityksen välillä on kiinteä yhteys.

Sen määrittämiseksi, onko tällainen kiinteä yhteys olemassa ja olettaen, että työntekijä kuuluu edelleen lähettävän yrityksen määräysvaltaan, on otettava huomioon joukko tekijöitä, erityisesti vastuu työhön ottamisesta, työsopimuksesta ja erottamisesta ja valta määrätä työn luonteesta.

2. Asetuksen 14 a artiklan 1 kohdassa edellytetään, että työntekijä on toiminut itsenäisenä ammatinharjoittajana sijoittautumisvaltionsa alueella ennen työskentelyään sen valtion alueella, jossa hän harjoittaa ammatillista toimintaa. Tästä velvoitteesta johtuu, että työntekijän on harjoitettava tietyn aikaa merkittävää toimintaa valtiossa, johon hän on asettautunut, ennen siirtymistään toiseen valtioon suorittamaan palkattuna työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana tehtäviä, joiden sisällön ja keston on oltava ennalta määriteltyjä ja joiden todenperäisyys kyttävä osoittamaan esittämällä asianomaiset sopimukset.

Samoin sinä aikana, jona kyseinen henkilö suorittaa työtä toisen jäsenvaltion alueella, hänen on sijoittautumisvaltiossaan täytettävä edellytykset jatkaa palattuaan ammatillista toimintaansa. Tätä tarkoitusta varten hänen on pidettävä yllä sijoittautumisvaltiossaan toiminnan harjoittamiseen tämän valtion lainsäädännön mukaisesti tarvittavia järjestelyitä, joihin kuuluu esimerkiksi toimitilojen käyttäminen, maksujen suorittaminen sosiaaliturvajärjestelmään, verojen maksaminen, toimiluvan ja arvonlisäveronumeron säilyttäminen tai kauppakamarin ja alan järjestöjen jäsenyys.

3. Tämän päätöksen 1 kohdassa annettujen määräysten mukaisesti 14 artiklan 1 kohtaa ja 14 b artiklan 1 kohtaa sovelletaan edelleen erityisesti seuraavin edellytyksin:

- a) Vakituisen henkilökunnan lähettäminen työhön toiseen valtioon

Mikäli työntekijä, jonka kotivaltion yritys on lähettänyt työhön työskentelyvaltion yritykseen, työskentelee myös yhdessä tai useammassa muussa yrityksessä samassa työskentelyvaltiossa, kuitenkin niin, että hän harjoittaa toimintaa edelleen hänet lähettäneen yrityksen lukuun; tämä voi tulla kyseeseen erityisesti, jos yritys on lähettänyt työntekijän toiseen jäsenvaltioon, jotta hän työskentelisi siellä perättäisesti tai samanaikaisesti kahdessa tai useammassa yrityksessä, jotka sijaitsevat samassa jäsenvaltiossa.

- b) Toiseen valtioon työhön lähettämistä varten palkatun henkilökunnan lähettäminen työhön toiseen valtioon

Mikäli asetuksen (ETY) N:o 1408/71 säännösten mukaisesti jonkin jäsenvaltion lainsäädännön alaisuuteen kuuluva työntekijä palkataan siihen jäsenvaltioon, jossa yrityksellä on kotipaikka tai jonne se on sijoittautunut sitä varten, että hänet lähetetään työhön toiseen valtioon kyseisen yrityksen lukuun joko toisen jäsenvaltion alueelle tai toisen jäsenvaltion lipun alla purjehtivalle alukselle, sillä edellytyksellä, että:

- i) tämän yrityksen ja työntekijän välillä säilyy kiinteä yhteys komennusjakson ajan; ja
ii) tämä yritys harjoittaa tavallisesti toimintaansa ensimmäisen jäsenvaltion alueella, eli yritys harjoittaa tavanomaisesti merkittävää toimintaa ensimmäisen jäsenvaltion alueella.

Jotta tarvittaessa tai epäselvässä tilanteessa voidaan määrittää, harjoittaako tilapäistä työvoimaa välittävä yritys tavanomaisesti merkittävää toimintaa sen jäsenvaltion alueella, jonne se on sijoittautunut, tämän jäsenvaltion toimivaltaisen viranomaisen on tutkittava kaikki ne arviointiperusteet, jotka ovat tyypillisiä tämän yrityksen harjoittamalle toiminnalle. Näihin arviointiperusteisiin kuuluvat muun muassa yrityksen kotipaikka ja sen hallinnollinen keskus, sijoittautumisvaltiossa ja toisessa jäsenvaltiossa työskentelevän hallintoehkilökunnan määrä, paikka, jossa työkomennukselle lähetetyt työntekijät on otettu palvelukseen, ja paikka, jossa on tehty suurin osa sopimuksista asiakkaiden kanssa, lainsäädäntö, jota sovelletaan toisaalta yrityksen työntekijöidensä kanssa tekemiin sopimuksiin ja toisaalta sen asiakkaidensa kanssa tekemiin sopimuksiin, sekä riittävän tyypillisenä ajanjaksona toteutettu liikevaihto kussakin asiaan liittyvässä jäsenvaltiossa. Tämä luettelo ei ole tyhjentävä, koska arviointiperusteet on valittava erikseen kunkin tapauksen edellyttämällä tavalla ja otettava huomioon yrityksen sijoittautumisvaltiossaan harjoittaman toiminnan todellinen luonne.

Jäsenvaltioon sijoittautunut etenkin sellainen yritys, joka lähettää työntekijöitä toisen jäsenvaltion alueelle ja joka harjoittaa ensin mainitussa valtiossa vain sisäiseen hallintoon liittyviä tehtäviä, ei saisi vedota asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan a alakohtaan.

- c) Työskentelyvaltion yrityksessä olevan työntekijän toiminnan väliaikainen keskeytyminen ei keskeytä komennusta 14 artiklan 1 kohdan ja 14 b artiklan 1 kohdan mukaisesti.
4. Edellä mainittuja 14 artiklan 1 kohdan ja 14 b 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 toiseen jäsenvaltioon lähetetty työntekijä siirretään toisessa jäsenvaltiossa sijaitsevan toisen yrityksen käyttöön;
- c) jos työntekijä on palkattu yhdessä jäsenvaltiossa, jotta toisessa jäsenvaltiossa sijaitseva yritys lähettäisi hänet kolmannessa jäsenvaltiossa sijaitsevaan yritykseen.
5. a) Sen jäsenvaltion toimivaltaisen laitoksen, jonka lainsäädännön alaisena palkattu työntekijä säilyy edellä mainittujen 14 artiklan 1 kohdan ja 14 b artiklan 1 kohdan mukaisesti tässä päätöksessä tarkoitetuissa tapauksissa, on tiedotettava asianmukaisesti työnantajalle ja työntekijälle, joita asia koskee, niistä edellytyksistä, joita vaaditaan työntekijän säilymiseksi sen lainsäädännön alaisena. Työnantajalle on ilmoitettava koko komennusjakson ajan kestävästä mahdollisuudesta valvontaan, jolla varmistetaan, että komennus ei ole keskeytynyt. Valvonta voidaan kohdistaa erityisesti siihen, onko pakolliset maksut suoritettu ja onko työnantajan ja työntekijän välinen kiinteä yhteys säilynyt.
- Sijoittautumisvaltion toimivaltaisen laitoksen, jonka lainsäädännön alaisena itsenäinen ammatinharjoittaja säilyy mainitun 14 a artiklan 1 kohdan ja 14 b artiklan 2 kohdan mukaisesti, on tiedotettava itsenäiselle ammatinharjoittajalle asianmukaisesti niistä edellytyksistä, joita vaaditaan tämän säilymiseksi sen lainsäädännön alaisena. Asianomaiselle on ilmoitettava koko sen ajan, jona tilapäistä ammatillista toimintaa harjoitetaan muussa kuin sijoittautumisvaltiossa, kestävästä mahdollisuudesta valvontaan, jolla varmistetaan, että tämän toiminnan edellytykset ovat entisellään. Tämä valvonta voi kohdistua vakuutusmaksujen suorittamiseen ja sellaisten perusrakenteiden ylläpitoon, jotka ovat tarpeen asianomaisen toiminnan jatkumiselle sijoittautumisvaltiossa.
- b) Lisäksi komennustyöntekijän ja hänen työnantajansa on ilmoitettava kotivaltion toimivaltaiselle laitokselle kaikista komennuksen aikana tapahtuvista muutoksista, erityisesti:
- jos haettua komennusta ei lopulta suoriteta tai jos komennuksen haettua pidennystä ei lopulta suoriteta,
- jos toiminta keskeytyy muussa kuin tämän päätöksen 3 kohdan c alakohdassa tarkoitettussa tapauksessa
- jos työnantaja on lähettänyt komennustyöntekijän johonkin toiseen yritykseen kotijäsenvaltiossa, erityisesti yritysfuusion tai yrityksen siirron yhteydessä.
- c) Kotivaltion toimivaltaisen laitoksen on ilmoitettava työskentelyvaltion laitokselle tarvittaessa sen pyynnöstä tämän kohdan b alakohdassa mainitut tiedot.

- d) Kotivaltion ja työskentelyvaltion toimivaltaisten laitosten on toimittava yhteistyössä edellä mainitun valvonnan täytäntöönpanemiseksi sekä silloin, kun on epäselvyyttä siitä, voidaanko soveltaa asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan a ja b alakohtaa, 14 a artiklan 1 kohtaa ja 14 b artiklan 1 ja 2 kohtaa.
6. Lomake E 101 olisi mieluiten annettava ennen kyseisen kauden alkamista; lomake voidaan kuitenkin antaa kyseisen kauden aikana tai jopa sen päätyttyä, jolloin sillä voi olla taannehtiva vaikutus.
7. Tässä päätöksessä edellä 5 kohdan d alakohdassa mainittu yhteistyötä koskeva velvollisuus edellyttää lisäksi seuraavaa:
- a) Kotijäsenvaltion toimivaltaisen laitoksen on arvioitava oikein asiaan liittyviä tosiseikkoja asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan, 14 a artiklan 1 kohdan ja 14 b artiklan 1 ja 2 kohdan sekä asetuksen (ETY) N:o 574/72 11 ja 11 a artiklan soveltamiseksi ja näin ollen taattava, että lomakkeeseen E 101 on tehty täydelliset merkinnät.
- b) Työskentelyvaltion ja jokaisen muun jäsenvaltion toimivaltaisen laitoksen on katsottava, että lomake E 101 sitoo niitä niin kauan kuin kotivaltion toimivaltainen laitos ei ole peruuttanut tai mitätöinyt kyseistä lomaketta.
- c) Lähettävän valtion toimivaltaisen laitoksen on tarkasteltava uudelleen todistuksen antamisen perustelujen riittävyttä ja tarpeen vaatiessa peruutettava todistus, jos työskentelyvaltion toimivaltainen laitos esittää epäilyksiä kyseisen todistuksen perustana olevien tosiseikkojen paikkansapitävyydestä.
8. Sosiaaliturvalaitokset arvioivat ja tarkastavat asetuksen (ETY) N:o 1408/71 14 artiklan 1 kohdan, 14 a artiklan 1 kohdan sekä 14 b artiklan 1 ja 2 kohdan soveltamisalaan kuuluvat tilanteet ja antavat yrityksille ja asianomaisille työntekijöille kaikki asianmukaiset takuut siitä, että palvelujen tarjonnan vapautta tai työntekijöiden vapaata liikkuvuutta ei haitata. Valitut arviointiperusteet on määriteltävä objektiivisesti, saatettava asianosaisten tietoon, ja niitä on sovellettava johdonmukaisesti ja yhtäpitävästi samanlaisissa tai verrannollisissa tilanteissa. Näin on varsinkin silloin, kun arviointiperusteita käytetään sen määrittämiseen, harjoittaako yritys tavanomaisesti merkittävää toimintaa jäsenvaltion alueella, säilyykö työntekijän ja yrityksen välillä kiinteä yhteys tai pitääkö itsenäinen ammatinharjoittaja valtiossa yllä toimintansa harjoittamiseen tarvittavia perusrakenteita.
9. Jos yksimielisyyteen ei päästä, jokainen asianosainen toimivaltainen laitos voi toimittaa hallituksensa edustajan välityksellä muistion, jota käsitellään tapauksessa sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien eriävien näkökantojen yhteensovittamiseksi ensimmäisessä sellaisessa kokouksessa, joka pidetään kaksikymmentä päivää muistion toimittamisen jälkeen.
10. Hallintotoimikunta edistää jäsenvaltioiden viranomaisten yhteistyötä 14 artiklan 1 kohdan, 14 a artiklan 1 kohdan sekä 14 b artiklan 1 ja 2 kohdan säännösten täytäntöönpanossa helpottamalla sellaisten tietojen, kokemusten ja hyvien käytäntöjen seuranta ja vaihtoa, jotka koskevat yritysten ja työntekijöiden tilanteisiin sovellettavien arviointiperusteiden vahvistamista ja vertailua sekä käyttöön otettuja valvontatoimenpiteitä. Tämän johdosta hallintotoimikunta laatii vaiheittain hallinnon, yritysten ja työntekijöiden käyttöön tarkoitetun käytänneoppaan, jossa käsitellään palkattujen työntekijöiden lähettämistä työkomennukselle ja itsenäisten ammatinharjoittajien tilapäistä toimintaa muussa kuin sijoittautumisvaltiossa.
11. Tätä päätöstä, joka korvaa 31 päivänä toukokuuta 1996 annetun päätöksen N:o 162, sovelletaan sen julkaisemista *Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä* seuraavan kuukauden ensimmäisestä päivästä.

Hallintotoimikunnan puheenjohtaja

Jean-Claude FILLON