



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



НАСОКИ ЗА РАБОТНИЦИТЕ И РАБОТОДАТЕЛИТЕ ПРИ КОМАНДИРОВАНЕ



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

УВОДНИ БЕЛЕЖКИ:

„GuideForYou – Сътрудничество между социалните партньори в Европа с цел подобряване на нормативната база, прозрачността и достъпа до информация за командированите и временно командированите работници”

Това е един много интересен и преди всичко необходим проект, в който е или ще бъде вложен трудът на участващите социални партньори, с цел да се установят в крайна сметка най-добрите форми на сътрудничество на всички тристранни нива, така че да се спазят разпоредбите на Директива **96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги** с измененията и допълненията ѝ, както и да се установи равновесието между икономическите интереси на работодателите и на командированите работници.

Възложител на проекта е Синдикатът на работещите в металната индустрия на Хърватия – Индуриален синдикат (SMH-IS)

ПАРТНЬОРИ ПО ПРОЕКТА СА:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. СИНДИКАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ НА МАШИНОСТРОИТЕЛИТЕ И МЕТАЛОРАБОТНИЦИТЕ КТ „ПОДКРЕПА”
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Независим синдикат на работещите в енергетиката, добивната промишленост и индустрията на Република Македония – (ССЕПИ СО АД ЕЛЕМ)
5. Независим синдикат на работещите в металната индустрия на Сърбия (SSMS)
6. Бизнес конфедерация на Македония (БКМ)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederația Patronala din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Сръбска стопанска камара (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Проектът “GuideForYou” акцентира върху транспонирането на Директивата и нейния мониторинг. Освен това, благодарение на съвместните и самостоятелните дискусии между работодателите и техните асоциации и представителите на синдикатите, се предостави възможност за подробно обсъждане на изменение на Директивата относно командироването на работници (1996 г.), която трябваше, а и все още смятам, че трябва да осигури по-добра защита на командированите работници, така че да се намалят и отстранят различията в трудово-правния и икономическия статут на командированите и местните работници, особено ако изпълняват едни и същи дейности за работодателя. Проектът поставя на дневен ред два въпроса, свързани с равнопоставеността между командированите и местните

работници – както по отношение на продължителността на командироването, така и по отношение на изравняването на заплащането в периода на командироване на работника в друга държава от ЕС или извън нея.

Синдикални организации от Хърватия, Италия, Сърбия, Македония, България, Румъния, Полша и Литва, както и организации на работодателите от Сърбия, Полша, Испания и Румъния обсъдиха проблемите и ще предприемат съвместни действия в подкрепа на правилното прилагане на Директивата в своите страни. Факт е, че не всички партньори по проекта са от държави – членки на Европейския съюз. Считам, че и те ще имат полза от участието в проекта, тъй като са в процес на преговори за присъединяване към Европейския съюз, което предполага прилагането от държавите членки на всички директиви, включително и от областта на трудово-социалното законодателство.

КАКВИ СА ОСНОВНИТЕ ЦЕЛИ:

- 1) Засилване на международното административно сътрудничество между съответните национални органи и социални партньори в партньорските държави, с цел установяване на слабости при командироването на работниците в металообработващия сектор, обсъждане на използването на системата IMI и обмен на добри практики,
- 2) Повишаване на осведомеността на заинтересованите социални партньори на национално ниво и на равнището на Европейския съюз в рамките на правната уредба, свързана с командироването на работници и съвместните международни дейности от страна на социалните партньори.
- 3) Подкрепа за командировани и временно командировани работници, наети от чуждестранни агенции, заедно с подходяща информация и инструкции за запознаване с пазара на труда преди и след командироването.

Досега по проекта бяха проведени три конференции – две самостоятелни на работодатели и синдикати и една съвместна, на която двете страни обсъдиха съвместно начина на командироване и правата на командированите работници.

Националните семинари следва по-точно да определят прилагането на Директива **96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар, както и на ДИРЕКТИВА 2014/67/ЕС НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 15 май 2014 година. За целите на изготвянето на финалната публикация е необходимо да се направи**

Този текст за обсъждане на националните обучения може да изглежда пристрастен спрямо работниците, но той трябва да се разглежда като текст от , тъй като работникът не бива да бъде експлоатиран и трябва да познава всички важни документи, които работодателя или компетентните институции са длъжни да му

предоставят, а работодателят не бива да допуска пропуски в тези документи, защото ще има, на първо място, правни и други проблеми в страната, в която изпраща командирания работник. Подобни примери има и в Хърватия. По правило за нарушенията на Директивата винаги алармират синдикатите, като в зависимост от тежестта на нарушенията организират и оказват подкрепа при преговорите с работодателите и техните сдружения, както и при съдебните спорове, ако бъде заведено дело.

За въвеждането на ДИРЕКТИВА 2014/67/ЕС НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар в трудово-социалното законодателство е от ключово значение въпросът за нейното прилагане.

А именно, **Каква е дефиницията за „командиран работник“?**

Командиран работник е лице, осигурено на основание трудово правоотношение в държавата на произход, изпратено от работодателя в чужбина с цел извършване на работа за работодателя, което, съгласно законовите разпоредби относно социално осигуряване, по време на работата в чужбина остава в системата за задължително осигуряване на държавата на произход. За трети държави се считат държавите извън ЕС, ЕИП или Швейцария, както и държави, с които държавата на произход на работника не прилага договори за социална сигурност. Независимо дали работникът е командирован в държава – членка на ЕС, в държава, с която държавата на произход прилага договор за социална сигурност, или статутът на командирован работник е определен при командироване в трета държава, за периода на работа в чужбина същият запазва трудовото си правоотношение с работодателя в командированата държава, като на това основание той остава и в социалната система на държавата на произход. Следователно, работодателят е длъжен да начислява и внася осигуровки в командированата държава и за този период. Осигуровките се внасят съгласно приложимите разпоредби в държавата на произход на работника.

Като се има предвид посочената дефиниция за командирован работник, при командироването в друга държава работодателят трябва да добави към приложимите в командированата държава клаузи в трудовия договор и допълнителни такива. А именно, следните данни:

- 1) продължителност на командироването в чужбина
- 2) график на работното време
- 3) официалните празнични дни, през които работникът има право да не работи, като получава трудово възнаграждение
- 4) валута, в която ще се изплаща трудовото му възнаграждение
- 5) друго възнаграждение в пари или в натура, което работникът има право да получава за периода на работа в чужбина
- 6) условията за връщане в страната.

Вместо горните данни, в трудовия договор, съответно в удостоверението за сключен трудов договор може да се посочи препратка към съответния закон, друг нормативен акт, колективен трудов договор или правилник за персонала, в който са уредени тези въпроси, ако трудово-социалното законодателство на държавата на произход дава такава възможност.

Преди заминаването в чужбина работодателят е длъжен да връчи на работника екземпляр от заявлението за задължително здравно осигуряване за периода на командироването, в случай, че работодателят е длъжен да внася тези осигуровки по реда на специална правна уредба.

Ако работодател командирова работник в свое свързано дружество по смисъла на приложимите разпоредби за търговските дружества, което е установено в чужбина, работодателят може да преотстъпи работника, с негово писмено съгласие, на това дружество за срок от максимум две години, въз основа на споразумение, сключено между свързаните работодатели.

За преотстъпването на работници не се прилагат разпоредбите относно временна заетост чрез агенции за временна заетост.

Същевременно посоченото по-горе представлява само минимално регламентиране, като би трябвало да се регламентират правата по трудовото правоотношение на командированите работници в цялата им комплексност. Ето защо ние насочваме вниманието към валидните колективни трудови договори на всички нива, на които те се сключват, защото в тях може да се разработят и допълнят правата на командированите работници по-подробно. Ако такава възможност е предвидена в закона, правата на командированите работници може да се определят по-прецизно в правилниците за персонала, след задължителни консултации с работническите съвети или синдикати. Но лошите практики ни учат, че в отделни държави тези правилници представляват търговска тайна на работодателите и не се провежда консултация процедура, въпреки че така се нарушава Директива 2002/14/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност.

Смятаме, че е необходимо да се информират работниците и относно ограниченията за наемането на работници в чужбина, произтичащи от валидните на територията разпоредби, а става въпрос за територията на ЕС, тъй като същите не са, а и не е задължително да бъдат изцяло транспонирани в трудовото законодателство на отделните държави, следователно се прилагат пряко Директивите, ако са на лице условия за тяхното прилагане.

В тази област бихме обърнали внимание и на прилагането на изменената Директива по отношение на продължителността на работата в условията на командироване, както и на начина на изплащане и размера на възнагражденията на командированите работници.

ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА КОМАНДИРОВКАТА

В хода на обсъждането на изменената Директива възникна въпросът за продължителността на командировката, а именно дали тя е 12 месеца с възможност за нейното удължаване, или същата продължава да бъде 24 месеца. Смятам, че продължителността на командироването на всеки работник се договаря в трудовия договор и останалите актове, като така се изразява и волята на работника. Освен това продължителността на командироването следва да се разглежда и от гледна точка на самата Директива, тъй като Директива 96/71/ЕО предвижда три форми на командироване: пряко предоставяне на услуги на предприятия в рамките на договор за предоставяне на услуги, командироване в рамките на цех или предприятие, част от същата група („командироване в рамките на групата“) и командироване на работници чрез предприятие за временна заетост, установено в друга държава членка. В раздел 1 се добавя нов член 2а към Директивата. В този член се разглежда трудовото законодателство, което е приложимо за командированите работници, когато предвидената или действителната продължителност на командировката надхвърля 24 месеца. При което не се засяга възможната продължителност на временното предоставяне на услуги. Съдът на Европейския съюз последователно счита, че разликата между свободата на установяване и свободното предоставяне на услуги на временна основа трябва да се определя в отделните случаи, като се взема предвид не само продължителността, но и честотата, периодичността и непрекъснатостта на предоставянето на услугите.

Следователно параграф 1 на новия член 2а от Директивата се прилага, ако се очаква продължителността на командироването да надхвърли 24 месеца, или ако действителната продължителност на командироването надхвърля 24 месеца. И в двата случая за приемаща държава членка се счита държавата, в която обичайно се извършва работата. От прилагането на разпоредбите на Регламент Рим I:3 следва, че трудовото законодателство на приемащата държава членка се прилага за трудовите договори на тези командировани работници, ако никоя от страните не е избрала друго законодателство. Ако е избрано друго законодателство, работникът не може да бъде лишен от защитата, осигурена му от разпоредбите, които не могат да бъдат дерогирани със споразумение съгласно законодателството на приемащата държава членка.

За да се избегне заобикалянето на разпоредбите в случай на замяна на работници във връзка с една и съща задача, при изчисляването на продължителността на командировката трябва да се вземе предвид кумулативната продължителност на командироване на засегнатите работници. Това правило се прилага винаги, когато натрупаната продължителност надхвърля 24 месеца, но само за работници, които са командировани за срок от най-малко шест месеца, за да се спази принципът на пропорционалност. Предвид горепосоченото, и с максимален стремеж към спазване на разпоредбите на Директивата, считаме, че срокът на командироване не е от решаващо значение за правилата на глобално равнище и че трябва да се позволи на индустрията да извършва реалната преценка, а на работниците да се осигури възможност да изразят волята си при сключването на трудовия договор.

РАБОТНА ЗАПЛАТА И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА КОМАНДИРОВАНИТЕ РАБОТНИЦИ

Работната заплата и възнаграждението на командированите работници представляват далеч по-сложен проблем, по отношение на който работодателите проявяват дори произвол, особено когато работници от държави с ниска минимална работна заплата се командировават в държави с висока минимална работна заплата с уреждане на възнаграждения, различни от предвидените в разпоредбите или колективните договори в държавата на произход. В такива условия работниците, получаващи занижено заплащане на труда, са изключително недоволни, което може да доведе не само до намаляване на продуктивността, увеличаване на печалбата на работодателите, които не спазват разпоредбите на Директивата, и съдебни дела, но и до директно прехвърляне на командированите работници в предприятия, работещи на територията на държавата домакин. Това се отнася най-вече за работодатели, които командировават работници за всякакъв вид работа от държави от източната част на Европейския съюз в държави от Централна и Западна Европа. Ето защо е много важно именно в тази област да се спазва изменената Директива. Освен това, чрез договаряне на по-ниска работна заплата и възнаграждение на работниците при съревнованието за сключването на договорите, се проявява нелоялна конкуренция от работодателите, които не прилагат Директивата изцяло по отношение на работната заплата и възнаграждението на работниците, спрямо работодателите, които я прилагат изцяло. Следва да се подчертае, че на конкурентния вътрешен пазар доставчиците на услуги се конкурират не само по отношение на разходите за труд, но и по отношение на производителността и ефективността или качеството, както и на иновативността на своите стоки и услуги, затова се препоръчва на работодателите да вземат предвид и тези много важни елементи. Считаме, че работодателите, които не си поставят за цел да нарушават правата на работниците, ще участват редом със синдикатите в социалния диалог за постигането на взаимно съгласие при решаването на статута на работниците, особено предвид трайния недостиг на работна ръка на пазара на труда. При разискването относно преразгледаната Директива на Асоциацията на работодателите на европейско равнище те не приеха и двете дръжки. На равнището на работодателя обаче синдикатите и работодателите трябва да постигнат споразумение за правата и задълженията на работниците по време на командироването им в друга държава или през колективните трудови договори, или през трудовите договори. Аз се застъпвам за колективните договори на ниво предприятие, защото те са пряко свързани с работещите в даденото предприятие. Националните колективни трудови договори по сектори не трябва да включват този въпрос, тъй като те се отнасят до всички предприятия в обхвата на дейността, за която са сключени, като за част от предприятията тези разпоредби не представляват никакъв интерес, тъй като те не командировават работници в други държави.

Във всеки случай целта на изменената Директива е да се установят правила относно трудовите възнаграждения, попадащи в компетентността на държавите членки, в съответствие с техните закони и практики. Но националното законодателство относно трудовите възнаграждения, което се прилага за командированите работници, трябва да бъде мотивирано от необходимостта от защита на командированите работници, като то не трябва да ограничава

непропорционално трансграничното предоставяне на услуги. Елементите на трудовите възнаграждения съгласно националното законодателство или общоприложимите колективни трудови договори следва да бъдат ясни и прозрачни за всички доставчици на услуги. Следователно е оправдано държавите членки да наложат задължение за публикуване на компонентите на трудовите възнаграждения на единен уебсайт, предвиден в член 5 от Директивата за осигуряване на изпълнението. Трябва да се отбележи, че изобщо не съществува статистиката на ниво държава за броя на командированите работници. С данни за броя на командированите работници разполагат работодателите, като повечето от тях не са склонни да ги предоставят на представителите на работниците (синдикатите и работническите съвети).

Директивата също така предвижда, че в законите, подзаконовите актове или колективните трудови договори, приложими в държавите членки, може да се посочи, че предприятията нямат право да избягват правила, гарантиращи определени условия и разпоредби относно заетостта, отнасящи се до трудовите възнаграждения, чрез сключването на договори за подизпълнение. Когато на национално равнище съществуват такива нормативни актове, свързани с трудовите възнаграждения, държавите членки могат да ги прилагат недискриминационно спрямо предприятията, които командирова работници на тяхна територия, при условие, че не налагат непропорционални ограничения на трансграничното предоставяне на услуги.

Наред с възнагражденията, изключително важна е новата разпоредба на изменената Директива, която предвижда, че трудовите възнаграждения включват всички елементи на трудовите възнаграждения, които са предвидени като задължителни съгласно националното законодателство или подзаконов акт, колективни договори или арбитражни решения, които са обявени за универсално приложими и/или, при липса на система, съгласно която колективните трудови договори или арбитражните решения са обявени за общоприложими, други колективни договори или арбитражни решения в държавата членка, на чиято територия е командирован работникът.

Предвид това обстоятелство, ние насочваме работниците и работодателите към колективни договори, съдебни решения, които по определен начин са се превърнали в съдебна практика, и към други подобни документи, за да се информират за правата на работниците в държавата на командироване, така че да се избегнат ненужни конфликти. Това се отнася не само за работните заплати на работниците, но и за всички елементи на трудовите възнаграждения. Като пример можем да посочим признаването на разходите за идване на работа и прибиране от работа, платените часове извънреден труд, нощен труд, работа в предвидените от закона празнични и неработни дни, платен годишен отпуск и други подобни. Тук следва да се отбележи и фактът, че работниците са по-малко недоволни от договорената заплата, когато размерът ѝ е по-висок от минималния, а в някои случаи дори и равен на минималния размер за държавата, в която работникът е командирован, но са особено възмутени при отнемане и незаплащане на другите условия, на които работниците имат право в държавата си на произход.

Директивата също така се застъпва за прозрачност, като държавите членки трябва да публикуват на единен официален национален уебсайт – член 5 от

Директива 2014/67/ЕО компонентите на трудовите възнаграждения в съответствие с буква в) от нея.

И в края на тази част от текста трябва да се подчертае, че представителите на синдикалните организации по проекта твърдо отстояваха позицията, че за една и съща работа трябва да се договаря и изплаща едно и също трудово възнаграждение на работниците, при ясното съзнание, че работниците от държавите от и извън ЕС с по-ниски минимални заплати по правило се споразумяват в договорите си за минималната заплата, която е определена в държавите членки от западната част на Европейския съюз. Това обаче не бива да се допуска, тъй като така се заобикаля прилагането на изменената Директивата, а работниците се поставят в неравностойно положение.

Работодателите ясно и точно изразиха необходимостта от сътрудничество и в изводите и проведените дискусии, а именно от сътрудничество помежду им, със синдикатите или с правителствата на държавите.

Когато, въпреки всички трудности и различия в нормативната уредба и ограниченията, се решат **договорните взаимоотношения между командирования работник и работодателя**, следващият документ, който трябва да съпровожда работника, е актът за задължителното **осигуряване на работника**.

ЗАДЪЛЖИТЕЛНО ОСИГУРЯВАНЕ НА КОМАНДИРОВАНИТЕ РАБОТНИЦИ

Освен, че обхващат законодателствата на държавите по договора, международните договори в областта на социалното осигуряване се прилагат и за лицата, т.е. те определят кръга на лицата, които упражняват индивидуалните си права чрез прилагането им.

В тази връзка договорите могат да бъдат разделени на две групи. В **първата** спадат т. нар. затворени договори, а във **втората** група спадат т.нар. отворени договори. Договорите от първата група обхващат само лица, които са граждани на държавите по договора и членове на техните семейства, както и евентуално лица с бежански статут или лица без гражданство.

Втората група договори за социална сигурност обхваща всички лица, които са работили и са били осигурени в държавите по договора, независимо от гражданския им статус, както и членовете на техните семейства. От гледна точка на обхвата на лицата, затворените договори са рестриктивни, тъй като не включват всички лица, които имат или са имали статут на осигурено лице и могат да представляват пречка за упражняването на очакваните граждански права.

Това задължение се съдържа във всички международни договори за социална сигурност и то се установява в зависимост от мястото на полагане на труд от лицето. Това означава задължение за осигуряване (пенсионно, здравно и т.н.) в държавата, в която се извършва работата. Това задължение произтича от валидността на законодателството на дадена държава на нейната територия. По отношение на задължението за осигуряване договорите за социално осигуряване не правят разлика между отделните клонове на социалното осигуряване, което означава, че по принцип не е възможно едно лице да бъде заето и бъде само здравно осигурено в

държавата, в която работи, а да остане пенсионно осигурено в родната си държава, т.е. в държавата на произход. Трябва да се отбележи, че задължението за осигуряване в една държава изключва задължението за осигуряване в друга държава. Това е и една от целите на международните договори за социална сигурност, а именно да се избегне двойното плащане на осигурителни вноски за едно и също трудово правоотношение. В този смисъл, по отношение на задължението за плащане на осигурителни вноски договорите за социално осигуряване имат същата цел, която имат споразуменията за избягване двойно данъчно облагане по отношение на данъчните задължения.

Въпреки че задължението за осигуряване се определя според мястото на работа, договорите за социално осигуряване препращат към законодателството на държавата, в която се извършва работата, въз основа на която се установява задължителното осигуряване.

А именно, тези договори не установяват никакви специални или нови права, тъй като те се прилагат съгласно законодателството и системата за социално осигуряване (пенсионно осигуряване) на всяка отделна държава, като само се координира тяхното прилагане им, когато настъпи моментът за упражняването им. В този смисъл, въпреки че тяхната основна цел е да се осигури упражняването на трудови и осигурителни права в чужбина, тези договори могат да имат и ограничително действие. Това не произтича единствено от факта, че при договаряне на двустранно уреждане на отношения в областта на социалното (пенсионното) осигуряване е по-лесно да се стигне до ограничаване на права (тук винаги са възможни отстъпки, мотивирани от интересите на преговарящите държави), но и от териториалната ограниченост на някои права. Международните договори за социална сигурност, съгласно например Конституцията на Република Хърватия, са част от вътрешния правен ред и по правна сила стоят над законите (*lex specialis*) – следователно имат предимство пред националното законодателство, като това е валидно за почти всички държави – членки на ЕС.

Всяка държава – членка на ЕС или държава, която не е членка на ЕС, по принцип е сключила международни договори за социална сигурност с други държави. Но възниква проблем с различията в договорите за социална сигурност, като работниците, командирани в различни държави, могат да упражняват и различни права по време на командировка в различни държави, което считаме отчасти и като недостатък на тези договори.

Всички командирания, за които се прилага Регламент 883/04, спадат в компетенциите държавните органи, които отговарят за функционирането на пенсионната система, като същите са компетентни и за удължаването на срока на командирания, започнати съгласно сключени двустранни договори, тъй като Регламент 883/04 се прилага и по отношение на удължаването на срока.

Държавните пенсионно-осигурителни институции издават удостоверение **A1** по искане на работодателя, след извършване на процедура по проверка на условията на командироването.

Удостоверение **A1 се издава по образец**, валиден в целия ЕС като доказателство, че работникът е командирован и че за определения период не трябва

да плаща осигуровки в държавата на заетост, защото ги плаща в командировашката държава.

По този начин съгласно разпоредбите осигуровките се плащат в държавата на произход, а не в държавата, в която работникът е командирован.

ЗДРАВНО ОСИГУРЯВАНЕ НА КОМАНДИРОВАНИТЕ РАБОТНИЦИ

След встъпването на всяка държава в пълноправно членство в ЕС се променят начинът и обхватът на използваната от осигурените лица здравно обслужване по време на временен престой в чужбина, като разликите зависят от това дали същата се използва в държави – членки на Европейския съюз (**ЕС**) и Европейското икономическо пространство (Лихтенщайн, Норвегия и Исландия), в държави, които не са членки на ЕС/ЕИП, но с които държавата – членка на ЕС има сключен международен договор за социална сигурност, уреждащ въпроса за използването на здравно обслужване (**държави по договор**) или в държави, които не са членки на ЕС/ЕИП, както и държави по договор (т.нар. **трети държави**). Така както начинът, така и обхватът на здравното обслужване на командирования работник зависят от държавата, в която е командирован на временна работа от работодателя си.

По-долу ще бъде разгледано само здравното осигуряване в държави – членки на Европейския съюз (**ЕС**) и Европейското икономическо пространство, макар че и другите видове осигуряване са не по-малко значими с оглед на глобализацията на икономиката.

Начинът на ползване на здравно обслужване от лица, осигурени в една държава – членка на ЕС/ЕИП, по време на престоя им в друга държава членка, е уреден в Регламент № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. относно координирането на системата за социална сигурност като основен регламент (**Регламент 883/04**) и в Регламент № 987/2009 от 16 септември 2009 г. за установяване на процедурата за прилагане на Регламент № 883/04 и поради това се нарича Регламент за прилагане (**Регламент 987/09**).

Регламентите се прилагат пряко **и изцяло и са задължителни** във всичките им части, така че не е необходимо те да бъдат транспонирани в националното законодателство. По същия начин по правна сила те стоят над националното законодателство. Посочените Регламенти изцяло заменят двустранните договори за социална сигурност, подписани от държавите преди присъединяването им към Европейския съюз с други държави – членки на ЕС/ЕИП, които уреждат въпроса за използването на здравно обслужване, така че по отношение на здравното обслужване за периода на командироване в държава – членка на ЕС/ЕИП вече не се прилагат двустранните договори, а Регламентите.

Регламент 883/04 урежда правото на здравно обслужване в случай на временно пребиваване, постоянно пребиваване или работа на осигурено лице на територията на друга държава – членка на ЕС/ЕИП и планирано лечение. Всички разпоредби на Регламента относно здравното обслужване по време на временния престой в друга държава членка се прилагат еднакво за командированите работници и за останалите лица, осигурени в тяхната държава на произход. Регламент 883/04 се прилага за всички граждани на държава членка, за лица без гражданство и за

бежанци, пребиваващи в държава членка, за които се прилага или се е прилагало законодателството на една или повече държави членки, както и за членове и преживели членове на техните семейства.

В областта на здравното обслужване е от съществено значение дадено лице да може да бъде осигурено само в една държава – членка на ЕС/ЕИП, като за същото това е т.нар. компетентната държава и компетентно осигурително дружество в съответната държава.

За командирвания работник компетентната държава е държавата, в която се намира седалището на работодателя, който го командирова на временна работа. Следователно за командирован работник, командирован от работодател със седалище в командироващата държава на временна работа в друга държава членка, компетентната държава е държавата на произход, а административният орган (министерство, здравноосигурителен институт и др.), в зависимост от правилата на всяка държава, представлява компетентно осигурително дружество.

По време на временното пребиваване на територията на друга държава членка лицата ползват здравно обслужване при същите условия като осигурените лица от държавата по пребиваване, но за сметка на своето осигурително дружество, при което осигурените лица могат да получават здравното обслужване съгласно Регламента единствено от договорените доставчици на здравно обслужване, т.е. в рамките на системата за социално осигуряване, но не и в частния сектор.

Правото на посоченото здравно обслужване се упражнява от осигурените лица въз основа на Европейска здравноосигурителна карта (ЕЗОК), съответно на английски език *European Health Insurance Card (EHIC)*. Картата се издава безплатно и се издава за срок от една година, **но на командировани работници същата се издава за целия срок на командироване (за максимум две години)**. Регистрацията на командировката се доказва чрез попълнен формуляр **A1** в частта от текста за пенсионното осигуряване.

ДАНЪЧНО ОБЛАГАНЕ НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА НА КОМАНДИРОВАНИТЕ РАБОТНИЦИ

Работната заплата на работниците подлежи на данъчно облагане в съответствие с националното законодателство на държавата на произход. Независимо от това дали заплатите се изплащат в командироващата държава или в държавата, в която работникът е командирован, източникът е един и същи и доходът се облага като доход от трудово правоотношение. След присъединяването на дадена държава към Европейския съюз начинът на данъчно облагане на заплатите не се променя по отношение на приложимите разпоредби в държавата на произход. Както и преди, **ако дадена държава е сключила с друга държава международен договор за избягване на двойното данъчно облагане, международните споразумения имат предимство пред данъчните разпоредби в държавата на произход.**

Например Хърватия е сключила и прилага международни споразумения за избягване на двойното данъчно облагане с 54 държави, 24 от които са членки на Европейския съюз, а три спадат към Европейското икономическо пространство (ЕИП). Част от споразуменията са наследени от бившата държава. Това би било

валидно и за държавите, които сега са в процес на преговори за членство в Европейския съюз, затова е добре това да се подчертае специално, тъй като част от партньорите по този проект са от държави в процес на преговори за членство.

Въпреки че всички договори съдържат сходни разпоредби относно данъчното облагане на доходите, **което беше особено изтъквано на конференциите, все пак при прилагането на разпоредбите на даден договор в практиката трябва да се прочетат съответните разпоредби, уреждащи данъчното облагане на доходите от трудово правоотношение.**

Работната заплата в тези договори се разпознава под различни и сходни наименования:

„несамостоятелна работа“ или „несамостоятелна лична дейност“, или „трудова правоотношение“ и т.н. Съгласно основните разпоредби на споразуменията, работната заплата и подобните на нея доходи, които **местно лице от едната държава** по договора получава от трудово правоотношение, **се облагат само в тази държава**, освен в случаите на работа по трудово правоотношение в другата държава по договора. **В случай на такава работа по трудово правоотношение, доходът, който се получава, може да се облага данъчно в другата държава.**

Кога работната заплата се облага в държавата, в която лицето е местно (държавата на произход), или в държавата, в която е работникът е командирован, се определя от разпоредбите, съгласно които трябва да бъдат изпълнени **три условия.**

А именно: **1. продължителност на работата до 183 дни в държавата на командироване, което в някои държави е регламентирано по различен начин; 2. работната заплата да се изплаща от работодателя в командированата държава или работната заплата да се изплаща от името на същия от работодателя в държавата на командироване, като след това прихваща сумата от работодателя в командированата държава, съответно държавата на произход; 3. работната заплата да не се изплаща за сметка на постоянна стопанска единица или постоянна централа на работодателя в другата държава.** За повечето държави условие работната заплата да се облага в държавата на произход е периодът **от 183 дни** да започва и да приключва **в календарната или данъчната година.** Като следва да се обърне внимание на данъчната година, която може да се различава в отделните държави. В някои държави данъчната година съвпада с календарната година. А в някои държави данъчната година е от 1 юли на текущата година до 30 юни на следващата година, или друго, но не съвпада с календарната година.

Казано по-просто, ако държавата на произход е сключила споразумение за избягване на двойното данъчно облагане с дадена държава, разликата в данъка се плаща от работника в държавата на произход, ако данъчната ставка, по която работната заплата е обложена в държавата на командироване, е по-ниска от тази в държавата на произход. На подобно изчисляване на данъка върху работната заплата (доход от трудово правоотношение), разбира се, оказва влияние и фактът дали за данъчна година се взема календарната година, както в държавата на произход, или друг данъчен период. Работниците не знаят почти нищо по този въпрос, до момента, в който, в качеството им на данъчно задължени лица, не получат данъчно решение от Данъчната администрация за определяне на т.нар. дължим данък за календарната година. Съгласно разпоредбите дължимият данък трябва да се внесе в срок от 8 дни,

като възражението срещу определената данъчна разлика не отлага изпълнението, съответно плащането. Така че се получават някои неприятни изненади за работниците след получаване на изчислението на данъка в държави с по-високи, а понякога и значително по-високи данъчни ставки.

След проведените конференции и дискусии стана ясно, че най-ниско е данъчното облагане на работната заплата в Румъния, а най-високо – в Хърватия. Но с третата данъчна реформа, чието прилагане започна от 1.1.2019 г., Хърватия повиши границите на по-ниската данъчна ставка на по-високите заплати и доходи и може да се очаква положителна промяна към намаляване на данъка и върху трудовите възнаграждения на командированите работници.

ПРЕПОРЪКИ, ИЗВОДИ И КОНСТАТАЦИИ

1. Движението на работниците в рамките на Европа и света не е нещо ново за държавите, от които са организациите по този проект, като това движение е протичало в продължение на много години и столетия. То се усили значително с глобализацията на икономиката. Единственият въпрос е дали всички работници са се ползвали с приблизително сходни права при своите чуждестранни работодатели.

До 1996 г. работниците бяха изцяло зависими по отношение на трудово-правния си статут от работодателите, които ги наемаха както без никакви задължения и права, така и при много добре регламентирани права. Но на 16 декември 1996 г. Европейският парламент и на Съвета на Европейския съюз приеха Директива **96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги. С нея се въведе обвързваща правна рамка за всички държави – членки на Европейския съюз.** Директива 96/71/ЕО, която въвежда приблизително еднакви условия за всички работници, пристигащи на работа от своята държава по произход в друга държава – членка на Европейския съюз или Европейското икономическо пространство, изисква прилагането и на други нормативни документи (Регламенти, споразумения и т.н.), регламентиращи определени права на командированите работници.

2. Работниците не са напълно информирани за своите правата, както по отношение на трудово-правния си статут, така и по отношение на здравното и пенсионното осигуряване, а и работодателите не им обясняват това при заминаване на работа в ЕС, ЕИП или в трета държава. Тъкмо поради това е необходимо да се разработят проекти относно тези права и в крайна сметка да се изготви наръчник за всяка държава, в която работникът може да бъде командирован. Причина за това са различните условия, особено по отношение на договорените заплати и възнаграждения, както и на данъчното облагане на работната заплата и доходите, тъй като споразуменията за избягване на двойното данъчно облагане са различни в отделните държави.

3. Наличието на достъпни надеждни данни за командированите работници е предпоставка за продуктивна дискусия относно техните специфики и необходимостта от защита. Наличните данни са неофициални, като те са недостатъчни за по-сериозен анализ и впоследствие реакция в посока по-строги изисквания за прилагане на Директивата, и най-вече на изменената Директива.

Спешно трябва да се създаде обща система за наблюдение на равнището на ЕС за всяка държава членка, в която да се събират на данни за броя на приетите командировани работници и техните условия на заетост и работа, чрез интегриране на вече налични източници (например системата за социална сигурност, която се занимава с издаването на формуляр E101 или различни вече съществуващи процедури за регистрация) и запълване на съществуващите празноти.

4. Необходимо е да се създаде пространство за представителство и колективно договаряне в държавите – както в онези, които изпращат работниците, така и в онези, които ги приемат. Колективното договаряне просто трябва да бъде развито в този сегмент. Така условията и правата на работниците ще бъдат предварително договорени и известни, което ще спомогне за ограничаването на възможните злоупотреби и създаването на справедливи условия за наемане, както и за конкуренция. Това може да бъде постигнато по различни начини, например чрез разширяване на правото на разкриване на информация и на консултиране на командированите работници в приемащото предприятие, което дава възможност за включване на командированите работници в отделни споразумения, както и за повишаване на осведомеността им посредством организациите на социалните партньори и/или органите за социална защита.

5. Сътрудничеството между социалните партньори на изпращащите и приемащите работници държави може да бъде добра основа за събиране на информация и предотвратяване на злоупотреби.

6. Укрепването на ролята на социалните партньори на национално и, за предпочитане, на европейско равнище, с цел установяване на система за наблюдение и създаване на пространство за регулиране на условията за наемане и работа на командированите работници, ще спомогне за по-добър подход към правата на работниците.

Както синдикатите, така и работодателите като социални партньори трябва да се интересуват повече от нормативните актове в системата, както и прилагането на същите по отношение на работниците, но също така да оказват влияние при тяхното приемане или сключване.

7. Този тип проекти трябва да бъдат доразвити, така че работниците да се запознаят със своите права, работодателите – със своите задължения, а правителствата и парламентите да създадат правна рамка, за да упражняват те пълноценно дейността си



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



With financial support
from European Union

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.