



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

---

## *Окончателната публикация*



*„GuideForYou - Сътрудничество на социалните партньори в Европа за осигуряване на по-добро регулиране, прозрачност и достъп до информация за командировани и временно наети работници VS/2017/0353.*

#### ПРЕДВАРИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ:

Този висок образователен проект е необходим преди всичко на практика и социалните партньори по проекта са постигнали или се стремят да намерят най-добрите форми на сътрудничество на всички тристранни нива, за да приложат Директивата и напълно да съответстват на Директива 96 / 71 / ЕО, по отношение на командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и нейното преразглеждане, както и за установяване на баланс между работа и разходи и печалба, което представлява общата цел на работодателя или собствениците на предприятия.

Поради различните възприятия на Директивата, както може да се установи в документите, приложени от експерти, има голямо разнообразие в тълкуването на нейното съдържание и съответно на правата на командированите работници от една държава в друга, и от една организация в друга, които са партньори в този проект.

Лидер на този проект е Синдикатът на металурзите в Хърватия - Индустиалният синдикат (SMH-IS).

Партньорите в този проект са:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoien Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederatia Patronala din Industrie, Agricultura, Constructii si Servicii din Romania / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (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 за прилагане и съответният мониторинг. Освен това, чрез съвместни и индивидуални дискусии между

работодатели и техните организации, както и представители на синдикатите и техните организации, имаше възможност за подробна дискусия относно преразглеждането на Директивата за командироване на работници, която, според мен, трябва да продължи да осигурява по-добра защита на работниците. командировани, така че разликите в правното, трудовото и икономическото състояние между командированите и местните работници да бъдат намалени и равни, ако осъществяват еднакви дейности за работодателя.

Проектът поставя на дневен ред два въпроса, свързани с равенството между командированите работници и местните работници, както по отношение на продължителността на командироването, така и на равни заплати, по време на командироването на работници в друга държава от ЕС и извън нея.

Синдикатите в Хърватия, Италия, Сърбия, Македония, България, Румъния, Полша и Литва и работодателските организации в Сърбия, Полша, Испания и Румъния обсъдиха въпросите и ще предприемат съвместни действия за подкрепа на правилното прилагане на Директивата за действие в съответните страни. Вярно е, че всички страни, от които идват партньорите, не са членки на Европейския съюз. Вярвам, че те ще се възползват особено от участието в проекта, тъй като са в процес на преговори за присъединяване към Европейския съюз, което означава прилагането на всички директиви на правото на ЕС, включително трудовото законодателство на държавите-членки.

Основните цели на този проект:

- 1) Подобряване на транснационалното административно сътрудничество между компетентните национални органи и социалните партньори в партньорските държави с цел откриване на нередности при командироването на работници в металургичния сектор; обсъждане на използването на IMI и обмена на най-добри практики;
- 2) Повишена информираност на социалните партньори, националните и европейските заинтересовани страни, относно правната рамка, командироването на работници и общите транснационални дейности на социалните партньори.
- 3) Подпомагане на командированите работници и временно наети служители в агенции, с подходяща информация и насоки, с цел запознаване с пазара на труда преди и след командироването.

До момента в рамките на проекта са организирани три конференции, две независими конференции - тези на работодателите и синдикатите и една съвместна конференция на работодателите и синдикатите, на която и двете страни обсъждат съвместно начина и правата на командированите работници.

Националните семинари трябва да дефинират по-точно прилагането на Директива 96/71 / ЕО, относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и

за изменението на Регламент (ЕС) №. 1024/2012, относно административното сътрудничество, чрез информационната система за вътрешния пазар и по ДИРЕКТИВА 2014/67 / ЕС на ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 15 май 2014 г. За да се подготви окончателното публикуване, е необходимо да се оцени прилагането на изменената директива и да се направи оценка, която да идентифицира добрите и лошите практики в прилагането му, като се вземам в предвид дейностите и на трите социални партньори от всяка страна на произход на участниците в проекта.

Тъй като някои партньори не са предоставили своите доклади за дейността на национално ниво, настоящата публикация ще обхване само информация, заключения и дейности, базирани на предоставени доклади на национално ниво.

За целите на тази публикация бе предоставен кратък въпросник на всички партньори, за да се обобщят основните елементи и да се постигне минимално ниво на правна сигурност за командированите работници по отношение на прилагането на целите на Директивата и нейното преразглеждане.

Тази публикация се основава на обобщен анализ на отговорите, предоставени в попълнените въпросници, които ще бъдат представени по-долу..

## ОТНОСНО ОСЪЩЕСТВЯВАНИТЕ ДЕЙНОСТИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО

Националните срещи или действия на национално ниво са предшествани от текст, подготвен от експерт, чиято цел е да се запознаят приблизително всички командировани работници с най-важните документи, които всеки командирован работник трябва да притежава в условията на командироване, с цел полагане на труд в друга държава. Затова започнах с дефиницията на понятието командирован работник и разгледах минималния обхват на законите (главно само Кодекса на труда, евентуално в някои случаи колективен трудов договор или правна рамка, както и законовите разпоредби, свързани с прилагане на пенсионното и здравното осигуряване), така че всеки командирован работник да бъде запознат къде са регулирани неговите права или трябва да бъдат регулирани и прехвърлени в индивидуален трудов договор или в отделен акт, за да отговори на посланието и намерението на Директивата.

Беше подготвен дневен план за реализацията на срещи на национално ниво, с цел всички партньори по проекта да имат идентичен дневен ред за дейностите на национално ниво. В общи линии се спази концепцията за заложеният дневен план, въпреки че към темите в дневния план може да се приложи различен подход, например: обсъждане и представяне на прилагането на Директивата, но в този случай поне някои от участниците в националните срещи трябва да имат по-добри познания на Директивата, но базирайки се на предоставените доклади нямаше необходимост.

Дневният план за националните ежедневни дейности беше следният: Представяне на Директивата за командироване на работници с преглед на законодателните промени в националното законодателство, приети във връзка с транспонирането на европейските стандарти. 2. Разбиране на законодателната рамка на Европейския съюз относно командироването на работници в други държави-членки на ЕС; 3. Разбиране на равните права на командированите работници с местните работници.

В партньорските организации по проекта, които предоставиха докладите, лекторите и участниците се запознаха първо със съдържанието на Директивата и съдържанието на съществуващите разпоредби, касаещи прилагането на Директивата и действащите разпоредби, съобразно съответните национални правни рамки, тъй като участниците в срещите изобщо не са запознати или са запознати частично със съдържанието на Директивата и изменената Директива.

Така от заключенията на българския партньор е видно, че определен брой участници познават регулаторната рамка, включително принципите, които са транспонирани в националното законодателство. Основният източник на информация за тези бяха други подобни събития, с които те се запознаха с развитието на европейската правна рамка и нейните текущи параметри, придобиване на знания по тази тема и за личното участие на някои работници в процедурите за командироване в други страни. Друга част от участниците са запознати (главно от медиите) с основните принципи за публикуване на регламенти, а една трета (малък брой) никога не се интересува от обсъжданите проблеми.

Сред напълно непознатите, но отчасти съзнателни субекти все още липсва разбиране за командироването на работници в други страни и обръкването му със системата на трудовата миграция. Дори в публичния дебат за изключително драстичните демографски проблеми на България често няма ясно разграничение между командированите работници и особено широко разпространено явление - на трудовата миграция. Работниците, командировани от работодателите, говориха за практическата част.

В Сърбия чрез Независимата организация на металурзите в Сърбия, въз основа на предоставената презентация участниците на националната среща първо се запознаха с разпоредбите на Кодекса на труда и други законови разпоредби, регулиращи правата на командированите работници. Освен това тази област показва, че участниците в националните срещи обикновено не са достатъчно добре запознати с разпоредбите, относно правата на командированите работници, но в Сърбия тези права са ограничителни и трябва да бъдат променени във връзка с прилагането на Директивата и поради факта, че Сърбия не е член на Европейския съюз. Законите, уреждащи областта на правата на командированите работници в Сърбия, са: 1. командироването на работници в Германия е в съответствие със споразумението на Изпълнителния съвет на SFRJ и германското правителство за командироване на югославски работници от синдикалната организация на SFRJ и заетостта им в Германия, въз основа на споразумение за обезщетение дейност - „Sl.list SFRJ - Международни споразумения“ № 11/89.

Съществуват редица закони и нормативни актове на по-ниско ниво, наредби и правилници, относно командироването на работници в чужбина, както и по отношение на наемането на чуждестранни работници в Сърбия, които са представени по-долу, както следва:

Закон относно условията за командироване на работници за временна заетост в чужбина и условията за командироване ("Službeni glasnik RS", № 91/15)

Защитата на правата на работниците в тази област е предвидена в други закони и актове от по-ниско ниво; също трябва да се подчертае значението на общия акт (колективен трудов договор и трудови разпоредби);

2. Кодекса на труда
3. Закон за заетостта на чуждестранните работници
4. Закон за здравното и социалното осигуряване
5. Закон за надзора върху проверките
6. Закон за здравето и безопасността при работа и оценка на риска
7. Наредба за информационния формуляр, относно командироването на временни работници в чужбина ("Službeni glasnik RS", номер 111/15)
8. Наредби, относно изменението на трудовите разпоредби / колективния трудов договор
9. Декларация за съгласие на работника за командироването му.
10. Допълнение към индивидуалният трудов договор
11. Информация за служителите
12. Информация за оттегляне на информацията за командироване на работници

От представянето на някои разпоредби е видно, че например Германия все още има разпоредби, взети от законодателството и правната рамка на бившата Югославия и следователно те ще трябва да бъдат заменени, съобразно регламентите на Европейския съюз.

В допълнение към правната рамка, Независимият съюз на металотехниците в Сърбия разполага и със статистически данни за командированите работници. Последните изменения в законите и подзаконовите актове от 2015 г., които се прилагат от 2016 г. в сравнение със стария закон за трудовите отношения от периода на RFSI, значително ускори административната процедура за командироване на работници в чужбина и така създадоха условията за командироване на работниците по-ефективни и в съответствие със закона, както и възможността за контрол на законността от инспекцията по труда и други държавни органи, чрез статистика и др.

Освен електронната комуникация, т.е. администрацията, през 2016 г. задължението да предостави на компетентното министерство потвърждение от централния регистър на социалното осигуряване, относно промяната на осигурителната база за командировани работници (по този начин се оказва, че служителите са регистрирани за социално осигуряване) задължително преди командироване, което в същото време потвърждава, че засегнатите лица са в законни работни отношения с работодателя);

Установено е и задължението на Министерството на труда да публикува информация за командироването на работниците на уебсайта на Министерството на труда, с цел информираност и достъп на други държавни органи, консулски и дипломатически представителства в чужбина, както и на заинтересовани работници, синдикати и други лица в процедурата за кандидатстване и защита на временни работници от чужбина.

Посочените по-горе промени от 2016 г. предвиждат и някои допълнителни условия за командироване на временни работници в чужбина, основните им права при командироване и по време на дейност в чужбина и гледната точка на правото за

задължително социално осигуряване, защита на труда и са приложени законите, които регулират тази област. Свързаните закони са синхронизирани със съответните директиви на ЕС на нивото на отворените понастоящем глави относно изпълнението на условията за присъединяване към ЕС.

Не сме напълно убедени, но вероятно малко партньори в този проект да имат статистика, относно командированите работници, тъй като работодателите командирова работници в друга държава и работодателите рядко изпращат данни на синдикатите или бизнес съветите за броя на командированите работници. Например в Хърватия няма задължение за статистически мониторинг на броя на работниците, командирова от държавни органи и / или институции. Затова трябва да се предложи на всички участници в проекта да се опитат да поддържат такова задължение на ниво държавни органи и институции.

По време на националното обсъждане в Сърбия беше обменена информация за добри и лоши практики, свързани с отделни компании, които са свързани с компанията-майка и оперират на територията на Югоизточна Европа. Засегнати са следните дружества, и по-конкретно в частност: Veograd Goša Montaža AD - Белград; Компанията GM AD оперира по модела на "командироване" в Германия (Мюнхен, Франкфурт, ХанOVER), Швеция в Гьотеборг (инсталиране на пещи в стоманодобивни заводи); в България София Перник. Комбинирана "Митал" -Зеница, Македония Багер 2000 в Битоли, Босна и Херцеговина - НЕТ водноелектрически централи - Требине, Баня Лука - Бочац, ВЕЦ, Високи пещи, Руска федерация, Монголия, Ирак, Иран, Либия и др.

В Хърватия на ниво SMH-IS се проведе национална среща под формата на семинар. Направени са изводи, предвид факта за съжаление, който трябва да се отбележи, че повечето от участниците в семинара за първи път се запознаха със съдържанието на Основната директива 96/71 / ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г., относно командироването на работници при осигуряване на работа и услуги, така че беше необходимо да се обсъди първо тази директива и едва след това разговора да се насочи към възможностите за подобряването или изменението ѝ. Поради тази причина съдържанието на директивата е разгледано в съответната рамка. Темите на обучението бяха следните: Представяне на целите на проектите и заключения от организирани дейности (първата съвместна среща в Белград и втората съвместна среща в Загреб и Международната кръгла маса в Толедо); Директива, относно командированите работници, условията на труд на командированите работници и прилагането на Директивата на национално ниво (сектор металообработка). Разбирането на правната рамка на ЕС за командированите работници ще служи превантивно за погрешни тълкувания, дилеми и бъдещи действия. Равни условия за командировани работници и "местни" работници.

Участниците в общи линии бяха основните представители на профсъюзите в град Загреб и околностите, но също така и представители на компании, които командирова работници в други страни, като: General Electric, Карловац; Консар генератори на двигатели; Končar Energetski трансформатори; INFOSYS Karlovac и много други.

След първоначалната информация, представена от експертите, участниците, които се присъединиха към дискусиата, заявиха следното:

1. За първи път персонално се сблъскват със съдържанието на директивата;

2. Хърватия не е допълнила изцяло Кодекса на труда, в съответствие с изменената Директива и следователно е необходимо Колективните трудови договори да бъдат допълнени с допълнителни разпоредби за изпълнение на целите на Директивата;
3. Работодателите не се консултират с представителите на работниците (синдикатите и / или бизнес съвета), относно общите условия, при които работниците са командирани в други държави-членки на ЕС, и не информират представителите на работниците за тези права;
4. Не са запознати с публикуването в системата на IMI на трудовите доходи (заплати и други)

По-специално, участниците изразиха необходимостта и желанието да продължат участието си в подобни проекти, свързани и имащи отношение с командированите работници, но по начин, включващ колкото се може повече представители на работниците като участници в заседанията, свързани със съдържанието на Директивата и значението за нейното прилагане.

Дискусията също подчерта необходимостта от сътрудничество между синдикатите за осигуряване на точна и достоверна информация за правата на командированите работници в определена държава и за започване на съдебни производства, в случай на нарушаване на правата на командированите работници в страната, в която са командировани.

По-конкретно, участниците подчертаха необходимостта от спазване на девиза „Равни условия за командировани работници и местни работници“, тъй като това не е постигнато досега. Тези условия се прилагат, разбира се, за всички работници, както и служители и временни работници, наети от агенции за временно наемане на работа.

#### АНАЛИЗ НА ПОДГОТВЕНИЯ ВЪПРОСНИК И НА ОТГОВОРИТЕ ОТ ПАРТНЬОРСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ В ТОЗИ ПРОЕКТ

Вземайки в предвид факта, че участниците в проекта не са предоставили своите национални доклади за дейността, експертите допълнително разработиха въпросник, попълнен от всички организации, участващи в проекта. Бяха засегнати дванадесет въпроса, свързани с прилагането на Директивата и изменената Директива, както и за значението и броя на сключените споразумения за избягване на двойното данъчно облагане, тъй като служителите се интересуват от нетното възнаграждение в страната на командироване, съобразно страната на произход, поради прилагането на данъчните разпоредби и данъчната ставка на възнаграждението във всяка страна.

Защо беше включена фискалната тежест на заплатите?

Причината е, че служителите сравняват само заплатите, обезщетенията и други доходи и чак след това само виждат и стигат до извода, че Директивата не се прилага на всички служители по един и същи начин. Когато се върнат в страната си на произход, те могат да бъдат изправени пред драстично данъчно облагане на заплатите, ако няма споразумения или конвенции за избягване на двойното данъчно облагане или ако в страната на произход се прилага висока данъчна ставка.

Първият въпрос във въпросника беше: "Запознат ли сте предварително; участвал ли сте в прилагането на настоящата Директива или в рамките на съответния проект придобивате информация за първи път?"



Шест партньори от България, Македония, Испания, Сърбия, Литва и Италия отговориха положително, а ръководителите на проектите в Хърватия и техният партньор в Полша заявиха, че никога не са се запознавали със съдържанието на Директивата и изменената Директива, правата на командированите работници и задълженията на работодателя. И двете са държави-членки на Европейския съюз.

Въпреки това обаче, в Хърватия в SMH-IS настъпи промяна на специалисти, които в тази част от дейността нямат, и не са имали както предишен опит така и знанията. Това е възможно и в случая с полския партньор, тъй като Независимият Автономен Синдикат на Служителите ArcelorMittal Poland S.A. представлява служителите на Arcelor Mittal и по принцип е международна компания.

Втората възможност е служителите да са разпределени само към мястото, където фирмата оперира и те да не са командировани да работят в други страни, дори в рамките на една и съща компания или друг работодател в други страни от ЕС.

Третата вероятност е, че служителите уважават работодателите, които им позволяват да работят като командировани в други държави от ЕС, за да получат по-високи заплати, въпреки че не са равни, на положения труд; по този начин служителите получават по-висока заплата, отколкото биха получили, ако са работили в страната на произход. Това се отнася по-специално за работниците в страни, които, въз основа на данни на Евростат, имат по-ниски заплати, командировани в страни и компании, които имат по-високи заплати.

Вторият въпрос във въпросника беше: „Прилага ли се смисълът на директивата във вашата страна в:

- 1.1. Кодекс на труда?
- 1.2. Друга важна разпоредба? - посочете къде
- 1.3. Колективен трудов договор на национално ниво?
- 1.4. Колективен договор на ниво предприятие?
- 1.5. Само в индивидуалния трудов договор на командирования работник?

В същото време поисках кратък коментар.

Петима партньори по проекта от различни страни съобщиха, че Директивата се прилага в Кодекса на труда, а партньорите в Полша и Македония съобщиха, че Директивата се прилага само в индивидуалния трудов договор на командирования работник. Партньорите обаче допълниха своите отговори с поредица от наблюдения, които показват, че принципът на Директивата е прилаган повече или по-малко в националното законодателство.

В България разпоредбите на Директивата са включени в Кодекса на труда на България по два начина:

а) има изменения и допълнения в основния кодекс на труда - Кодекса на труда, съгласно Директивата, с текстовете от 30.12.2016 г., относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги “.

б) от януари 2017 г., специалните закони, приети от Министерския съвет на България - Наредбата относно условията и реда за командироване на работници по време на предоставянето на услуги;

За прилагането на принципа е важен и Законът за трудовата миграция и мобилността, който влезе в сила на 25.05.2016 г.

В Италия задължителните изисквания, въведени в Регламент 136/2016, допълнени от 2 тиража на Министерството на труда / Държавната инспекция по труда №. 3/2016 и 1/2017. В Италия съществува открит проблем за възможността за прилагане на закона на чуждестранните работници. CCNL са в сила в страната на произход, но проблемът с пълното прилагане на националните колективни трудови договори в тези системи, които (подобно на Италия) не познават *erga omnes*, следователно не може да се докаже, че всички национални компании, работещи в определен сектор „са обект на едни и същи задължения, със същите последици“.

В Литва, освен Кодекса на труда и Кодекса за съдебен процес на Република Литва, в допълнение към се прилага Законът на Република Литва за гаранциите на работниците, Кодексът за административните нарушения на Република Литва, Законът за инспекция на труда на Република Литва и други разпоредби и наредби на публичните органи относно командированите работници.

В Сърбия се прилагат следните разпоредби за командированите работници: Кодексът на труда, Законът за условията за командироване на временни работници в чужбина, Законът за наемане на чуждестранни работници, Законът за защита на работното място, Законът за надзор на инспекциите, Законът за социалното осигуряване, Регламентът за командироване на работници от чужбина.

В Испания законът определя процедурата и тази процедура е описана в Кодекса на труда. В трудовото законодателство и в колективните трудови договори на ниво предприятие са включени индивидуални договори със служителите, които включват и допълнения, базирани на основните разпоредби.

Третият въпрос във въпросника беше: „Ако директивите бяха приложени в законодателството, социалните партньори договориха ли се повече за правата на командированите работници в колективни трудови договори?“

Партньорите в Сърбия и Испания отговориха с да, а останалите партньори отговориха отрицателно. Така сръбският партньор отговори, че колективните трудови договори определят: правото на висока заплата и повишена почасова ставка, правото на по-висока тарифа за извънреден труд и горната му граница, правото да покрива разходите за настаняване за сметка на работодателя, правото на храна за сметка на работодателя, право на надбавки, седмичен и годишен отпуск, право на посещение на семейството за сметка на работодателя веднъж месечно и други важни работни права.

Испанският партньор заяви, че Кодексът на труда е много прецизен отчасти по отношение на дефинирането на правата на работниците, а в колективните трудови договори са определени следните важни права: заплата при раздяла на семейството, помощта при настаняването на мястото на командировката, училищата, които помагат при раздялата на семейството и други случаи, както и самолетни билети.

В България няма такава практика, дори ако законът го позволява.

От всичко до момента може да се направи заключение, че правата на командированите работници изобщо не са включени в колективните трудови договори и следователно, от гледна точка на номотехническите условия, командированите работници са почти напълно изключени от регулирането на колективните трудови

договори с повечето партньори по проекта и техните права са дефинирани по принцип в законодателството.

Четвъртият въпрос във въпросника беше: "Включени ли са допълнителни данни в индивидуалните трудови договори на служителите?" Ако отговорът е положителен, данните от индивидуалните трудови договори трябва да бъдат обосновани.

Партньорите в Испания и Сърбия отговориха положително, а останалите партньори прескочиха отговора и изобщо не отговориха или отговориха отрицателно. Литовският партньор няма такава информация. Сръбският партньор отговори със същия текст както на предишния въпрос, така че не е необходимо да се повтаря, а испанският партньор съобщи, че допълнителните данни се отнасят за по-високи заплати, социалноосигурителни помощи, официални модели за комуникация и др.: някои параграфи относно заплатите и работните графици също са неразделна част от индивидуалния трудов договор на командированите работници. Ръководителят на проекта SMH-IS отговори положително на този въпрос: предвид определението за командирован работник, когато работник се премества в друга държава за работа, работодателят трябва да допълни индивидуалния трудов договор с други разпоредби освен съществуващите, които се прилагат за работодателя в страната на произход. В Република Хърватия такъв договор трябва да съдържа поне следните данни:

- 1) период на работа в чужбина
- 2) работно време
- 3) празници и законни празници, когато служителят има право да не работи, но възнаграждението му се дължи на него
- 4) паричната единица, в която се изплаща заплатата
- 5) други финансови доходи и обезщетения в натура, на които служителят ще има право по време на работа в чужбина
- 6) условията за връщане в страната.

Вместо данните за споменатия по-горе индивидуален трудов договор или потвърждаването на сключения договор може да се направи позоваване на приложимото право, съобразно други разпоредби, колективните трудови договори или трудовия правилник, уреждащ тези въпроси, ако трудовото законодателство в страната на произход позволява това, а в Хърватия Кодексът на труда го позволява. Тъй като обаче в колективните трудови договори на ниво предприятие няма разпоредби, различни от законовите, които са автоматично прехвърлени в колективните трудови договори, тези разпоредби са едновременно разпоредби в колективните трудови договори.

Копие от искането за задължително здравно осигуряване при работа в чужбина работодателят трябва да предостави на служителя преди да замине в чужбина, ако работодателят е длъжен да предостави тази застраховка по отделна разпоредба.

В случаите, в които работодателят командирова служител в свързано дружество, съгласно отделна разпоредба, относно дружествата със седалище в чужбина, работодателят може, с писменото съгласие на работника, временно да го предостави на свързаното дружество за максимален период до две години въз основа на споразумение между свързаните работодатели.

Разпоредбите за временна заетост чрез агенция за временна заетост не се прилагат за предоставяне на работника на разположение, ако тези разпоредби не са в съответствие с по-горе изменената Директива. Директива 2008/104 / ЕО на Европейския парламент и на Съвета, касаеща работата на агенциите за временна заетост изразява принципа, че основните условия за работа, приложими за работниците, наети от агенции за временна заетост, трябва да бъдат най-малко същите като тези на тези, които биха били приложими за тези работници, ако дружеството бенефициент ги наеме на същото положение. Този принцип следва да се прилага за работници, наети от агенции за временна заетост, командировани в друга държава-членка.

В същото време това е минимално възможното регулиране и трябва да се регулира цялото трудово законодателство на командированите работници в друга държава-членка. Ето защо ние се позоваваме на колективните трудови договори, съществуващи на всички нива, на които са сключени, тъй като те могат да дефинират точно и да допълнят правата на командированите работници. Ако тази възможност е предвидена от закона, правата на командированите работници могат да бъдат по-добре определени в трудовите разпоредби, заедно със задължението да се консултират със съвета на предприятията или съюза, тоест с представителите на работниците. Неправилните практики обаче ни учат, че подобни разпоредби за всяка страна са търговска тайна на работодателя и че процедурата за консултации не е проведена, като по този начин се нарушават разпоредбите на Директива 2002/14 / ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 11 март 2002 г. за създаване на рамка за консултации и информация на работниците в Европейската общност.

Считаме, че работниците трябва да бъдат информирани и за ограниченията за наемане на работници в чужбина, в съответствие със законодателството на страната, в която работят, и това се отнася за територията на ЕС, тъй като те не са идентични и не трябва да се прилагат в трудовите кодекси от всяка страна.

В петия въпрос от въпросника попитахме партньорите по проекта „Какво е основанието за сключване на индивидуален трудов договор с командирован работник (например закон, колективен трудов договор и т.н.)“; с молба за кратка обосновка. Почти всички партньори по проекта отговориха, че се позовават на Кодекса на труда или Закона за трудовите отношения, които са идентични по сила и ниво на регулиране.

Сръбският партньор спомена точно редица разпоредби, които вече бяха споменати и всички те са основа за сключване на индивидуалния трудов договор, както и на колективните трудови договори, сключени на всички нива от компании, до национално ниво.

Испанският партньор предложи какво трябва по принцип да спазим всички, а именно, че основополагащото на сключения договор с командирования работник е, разбира се Кодекса на труда, но най-вече трябва да са колективните договори, които установяват по-благоприятни права за командированите работници.

В тази връзка беше зададен шестият въпрос във въпросника: „Дали всеки командирован работник получава формуляр А1 за социално и здравно осигуряване“. Всички партньори в проекта, с изключение на лидера в Хърватия и партньора в Полша, отговориха положително. Разбира се, това се дължи на факта, че международните споразумения за социално осигуряване, освен че се припокриват със законите на

договарящите страни, се прилагат и за физически лица, тоест те определят кръга от хора, които упражняват своите индивидуални права, като ги прилагат.

В това отношение споразуменията могат да бъдат разделени на две групи. Първата са така наречените затворени споразумения, а втората са така наречените отворени споразумения. Първата група споразумения се отнася само за лицата, които са граждани на страните по споразумението, и членовете на техните семейства и евентуално бежанци или лица без гражданство.

Втората група споразумения за социално осигуряване обхваща всички лица, които са работили и са били осигурени в договарящите страни, независимо от статута им на гражданство и членовете на техните семейства. От гледна точка на лицата, за които се отнасят, затворените договори са ограничителни, защото не обхващат всички лица, които имат или са имали статут на застрахован и могат да представляват проблем за упражняването на очакваните права на чуждестранните граждани.

Това задължение е включено във всички международни споразумения за социално осигуряване и зависи от работата на хората. Това означава задължителна застраховка (пенсия, здравно осигуряване и т.н.) в страната, в която се полага труд. Това задължение произтича от факта, че законодателството на съответната държава се прилага на нейната територия. От гледна точка на застрахователното задължение договорите за социално осигуряване не правят разлика между различните видове социално осигуряване, което означава, че по принцип, не е възможно да се наемат и осигуряват служители в страната на заетост само на базата на здравно осигуряване, а в страната на произход същите да се осигуряват на основание за пенсионно осигуряване. Трябва да се отбележи, че застрахователното задължение в една страна изключва застрахователно задължение в друга държава. По този начин се изпълнява една от целите на международните споразумения за социално осигуряване, която е да се избегне плащането на двойни вноски при работа в чужбина. В това отношение споразуменията за социално осигуряване, свързани със задължението за плащане на вноски, имат същата цел от гледна точка на данъчните задължения като споразуменията за избягване на двойното данъчно облагане.

Въпреки че застрахователното задължение се определя от работното място, договорите за социално осигуряване се отнасят до правото на страната, в която се извършва дейността, въз основа на която се определя застрахователното задължение.

Тези споразумения не предвиждат конкретен или нов закон, тъй като те се прилагат въз основа на законодателството и системата за социално осигуряване (пенсионно осигуряване) на всяка страна, именно те координират прилагането на тези закони, само когато съответните закони са в сила и се прилагат. В тази връзка тези споразумения, макар че основната им цел е да се даде възможност на закона да се осъществява въз основа на осигуряване на работа и осигуряване в чужбина, също могат да имат ограничителни последици. Това не е само следствие от факта, че при договаряне на двустранните правила за отношенията в областта на социалните (пенсионните) осигуровки, по-лесно е да се ограничи законът (тук винаги са възможни дерогации, мотивирани от интересите на преговарящите страни), но и териториалните ограничения на определени права.

Международните споразумения за социално осигуряване, основани например на Конституцията на Република Хърватия, са част от правния ред и имат приоритет пред

законите (*lex specialis*) и на тази основа имат предимство пред националното законодателство, и това е регламентирано в почти всички държави-членки на Европейския съюз.

Всяка държава-членка на ЕС или трета държава по принцип е сключила международни споразумения за социално осигуряване с други държави, но тук се крие проблемът с разликите между споразуменията за социално осигуряване и командированите работници в различни страни също могат да упражняват различните си права, когато са командировани в различни страни. Отчасти го считаме за недостатък на подобни споразумения.

По отношение на всяко командироване, за което се прилага Регламент 883/04, компетентните органи са именно държавните, които са задължени да приложат пенсионноосигурителната система и също така са компетентни да удължат периода на командироване, започнал съгласно двустранните споразуменията, тъй като Регламент 883/04 се прилага за тези удължавания.

Публичните органи, отговорни за пенсионното осигуряване, ще издадат удостоверение А1 при поискване от работодателя, следвайки процедурата за проверка на условията за командироване.

Удостоверение А1 е валиден формуляр в целия ЕС като доказателство, че работникът е командирован и не трябва да заплаща вноски в страната на заетост за посочения период, защото ги заплаща в държавата, от която е командирован.

Така вноските, съгласно нормативната уредба се заплащат в страната на произход, а не в страната, в която работникът е командирован.

Също така тук трябва да се посочи отново правото на здравно осигуряване на командированите работници. С присъединяването на всяка страна като пълноправен член към ЕС начинът и областта на здравеопазването за временно осигурени лица в чужбина се променят и варират в зависимост от начина, по който те се прилагат в държавите-членки на Европейския съюз. (ЕС) (договарящи се държави) или извън ЕС / ЕИП, а също и в държави, които не са обхванати от споразумението за социално сътрудничество (Лихтенщайн, Норвегия и Исландия) (така наречените трети страни). По друг начин казано, както вида така и обхвата на грижите за командирован работник зависят от държавата, в която работодателят го е изпратил временно.

В следващия раздел ще се спрем само на здравното осигуряване в държавите-членки на Европейския съюз (ЕС) и Европейското икономическо пространство, въпреки че другите видове застраховки са еднакво важни, поради глобализацията на икономиката.

Начинът за използване на здравните услуги на осигурените лица от една държава-членка на ЕС / ЕИП по време на престоя в друга държава-членка е регламентиран с Регламент №. 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г., относно координацията на системите за социално осигуряване като основен регламент (Регламент № 883/04) и Регламент №. 987/2009 от 16 септември 2009 г. за установяване на процедура за прилагане на Регламент №. 883/04, което следователно е регламент за прилагане (Регламент 987/09).

Наредбите се прилагат пряко и в тяхната пълна цялост и са задължителни в цялостното им съдържание, така че не е необходимо да се изпълняват чрез

националното законодателство. Те имат приоритет пред националните правила. Посочените по-горе регламенти напълно заместват двустранните споразумения за социално осигуряване, които страните подписаха с други държави-членки на ЕС / ЕИП преди да станат членове на Европейския съюз, и регулират използването на здравеопазването и следователно от гледна точка на здравеопазването по време на командироването в държава-членка на ЕС / ЕИП не се прилагат двустранни споразумения, а регламентите.

Регламент 883/04 регламентира правото на медицинска помощ в случай на временен престой, пребиваване или работа на осигуреното лице на територията на друга държава-членка на ЕС / ЕИП и планирано лечение. Всички разпоредби на Регламента, относно здравеопазването по време на временен престой в друга държава-членка се прилагат и за командировани работници и други осигурени лица в страната на произход. Регламент 883/04 се прилага за всички граждани на държава-членка, лица без гражданство и бежанци, пребиваващи в държава-членка, за които се прилага или се е прилагала чрез законодателството на една или повече държави-членки или членове на техните семейства.

В областта на здравеопазването е важно човек да може да бъде застрахован само в една държава-членка на ЕС / ЕИП, която е така наречената „компетентна държава“ за това, а в дадената държава той е компетентният застраховател.

В случаите при командироване на работник, компетентната държава е държавата, в която се намира седалището на работодателя, който командирова работника за временна работа. Следователно, в случай на командирован работник, чийто работодател, установен в една държава, командирова временно служител в друга държава-членка, тази страна ще бъде страната на произход, а административният орган (министерството, здравноосигурителното дружество и т.н.) в зависимост от законодателството на съответната държава, ще бъде компетентният застраховател.

По време на временен престой на територията на друга държава-членка медицинската помощ се предоставя при същите условия като за осигурените лица в страната на пребиваване, но за сметка на собствения застраховател, при което медицинска помощ, предоставена в съответствие с регламента, може да се предоставя само в договорените здравни институции, а именно като част от социалното осигуряване, а не като част от частните грижи.

Правото на същата медицинска помощ за осигуреното лице се упражнява въз основа на Европейската здравноосигурителна карта (CEASS) или на английски език European Health Insurance Card (EHIC). Картата се издава безплатно за една година, но се издава на командировани работници през целия период на командироването (максимум 2 години). Уведомяването за командироване се потвърждава от попълнен формуляр А1, споменат в раздела на текста за пенсионното осигуряване.

Следователно трябва да се заключи, че Формуляр А1 е ключов акт, който трябва да бъде попълнен отделно за всеки работник.

Партньорите по проекта също бяха попитани: „Кой оказва контрол върху индивидуалните трудови договори на командированите работници във Вашата страна?

- 1 Работодатели, които ги прехвърлят на служители
- 2 Синдикатите

3. Бизнес съвет
4. Само инспекции по труда
5. Никой
6. Друга институция

Чрез този въпрос беше важно да разберем дали представителите на работниците (синдикати и / или бизнес съветите) имат някаква възможност или компетентност за контрол или консултации по отношение на трудовите договори, сключени с всеки работник или група работници, които отиват на работа в други страни, тоест страната на командироване. Трима партньори (Македония, Испания и Литва) обаче отговориха: "Работодателите ги прехвърлят на работници", партньорът в Сърбия и отчасти от Литва отговори "Синдикатите", партньори в Испания, Литва, Полша, Италия и Сърбия : "Само инспекцията по труда", хърватският ръководител на проекта отговори "Никой" и в допълнение към други отговори Сърбия и Литва посочиха Министерството на труда, държавните институции и Синдиката. Тези отговори са особено неприятни, тъй като в получените отговори синдикатите почти не са включени в съдържанието на индивидуалния трудов договор на командированите работници в много страни, от които идват партньорите по проекта. За повечето работодатели интересът се състои в минималните права на работниците, да бъдат конкурентоспособни и въз основа на ниските цени на труда, когато получат работа и по-малко внимание се обръща на конкурентоспособността въз основа на други разходи или зависими иновации, които косвено допринасят за по-ниски разходи. Текстът на изменението на Директивата обаче гласи, че Директивата не хармонизира разходите за труд в Европа и е ограничена до необходимото за гарантиране на условия, адаптирани към разходите и жизнения стандарт на приемащата държава-членка по време на командироването.

На силно конкурентен вътрешен пазар конкурентоспособността се основава на качеството на услугите, производителността, разходите, разходите за труд са само част от общите разходи и иновациите.

Инспекциите по труда, държавните институции и министерствата трябва да бъдат уведомявани за възможни персонални нарушения от съответния работник или от синдиката като институция, която защитава правата на работниците, както и от мобилни екипи, ако са създадени в различни страни. Работниците, особено тези, които идват от страни с ниски минимални заплати и като цяло с ниски заплати и доходи, са заинтересовани да печелят повече пари и като индивиди със сигурност няма да съобщят за възможни нередности, или ако някои съобщят няма да бъдат голям брой. Както става ясно от отговорите, синдикатите по принцип нямат достъп до индивидуални трудови договори и не са в състояние да докладват за нередности пред компетентните институции.

В Хърватия по правило за всяка страна и / или договор в рамките на търг, трудова уредба със заплати и други разходи на работниците се изготвя като част от бизнес план, който не се представя на бизнес съветите за консултация.

От всичко до тук трябва обаче да се заключи, че служителите остават сами в своите решения и вярата си в работодателя и в резултат на това са нарушени редица директиви относно консултациите с представители на служителите и други въз основа на основната директива. И в двата случая повечето работодатели сами по себе си няма да се съобразят с разпоредбите на ревизираната директива "Същата работа, същото



заплащане". По отношение на хърватската практика обаче имаше много протести по отношение на заплатите на чужди строителни площадки. Въпреки това не се стигна до съдебни спорове, защото съдебният процес се провежда в страната, в която са нарушени правата на работника. Ако това са например страните от така наречения стар ЕС, тогава юридическите услуги са много скъпи и затова работниците се отказват от съдебни спорове, а профсъюзната дейност не е решена по такъв начин, че членството в профсъюз в друга държава да се признава при условията на командироване. По този начин всеки синдикат представлява своите членове безплатно или срещу минимална такса. Следователно, когато работник работи в друга държава, той е член на синдиката в страната на произход, а не в страната на командироване. Затова предлагаме по-добра координация между синдикатите в еднаквите сектори, видовете дейности, професии, съобразно тяхната юридическа професионална организация. Ние също така предлагаме по-добра координация между работодателите, така че законът да не бъде нарушен или да се провери съответствието. Нелоялната конкуренция между европейските компании със сигурност не е целта на работодателите, които спазват всички правила.

Трябва обаче да се подчертае, че пазарът все повече регулира правата на работниците и следователно на командированите работници. По този начин, при липса на работна сила, особено специализирана, работодателите все по-често се отказват на равнище ЕС да предпочитат по-малко права, но напротив, правата на работната сила се засилват в различните страни. Разбира се, в държави с по-високи заплати и по-високи стандарти повишаването на заплатите е важно, и също е важно, че допринесе за липсата на индивидуални професии на работниците.

Осмият въпрос беше: „Кой информира работника за правата, произтичащи от трудово правоотношение в страната, в която е командирован?”

1. Работодателят
2. Синдикатите
3. Държавен орган - посочете името
3. Мобилни екипи
4. Никой няма да знае техните права, преди да замине за страната на командироване.

На този въпрос получих следните отговори:

Партньорите в Испания и Сърбия отговориха, че „Работодателят“ информира работника за правата, произтичащи от доклада за заетостта в страната, в която работникът е командирован. Италианският партньор отговори, че работникът е информиран от държавен орган, а ръководителите на проекта в Хърватия и партньорите в Македония и Полша отговориха, че работникът не е информиран от никого и няма да знае за правата си, докато не напусне страната, в която е командирован.

Поради подобни отговори може да се заключи, че няма координация между синдикатите и често между работодателите. Работниците дори няма да разгледат сайта на синдикатите в страната, в която са командировани от работодателя за да работят, на който със сигурност има колективен трудов договор, а повечето европейски синдикати на уебсайтовете си имат предоставени и така наречените ръководства за командировани работници, които по принцип са на английски език и на страната домакин.

Практическият опит наистина показва и в много примери в Хърватия, че всъщност последният отговор е правилен в повечето случаи. Няколко пъти работниците идвали в чужбина на строителна площадка, най-често монтажници, строителни работници и други, които виждали, че техните работни права са значително намалени. Местните работници уведомяват своя национален синдикат, който уведомява синдиката в страната на произход на командированите работници. Предприети са различни действия, но срещу такъв тип работодатели не е образувано съдебно дело, тъй като съдебният спор се води в страната, в която правото на работника е нарушено. Някои работодатели увеличават заплатите на работниците и предоставят различни финансови права, докато други предпочитат да намерят други работници извън Европейския съюз, без да се съобразяват с Директивата, относно правата на командированите работниците и задълженията на работодателите спрямо тях.

Следващият въпрос във въпросника е „S“: „С кои държави има Вашата страна подписани споразумения за избягване на двойното данъчно облагане; посочете най-важното за Вас и общия брой на споразуменията.“ Партньорите предложиха различни отговори, а българският партньор описа и посочи редица конкретни споразумения и съответно датата на подписването им, изброени по-долу, въз основа на данните на Националната агенция на Република България, действащите споразумения, които се прилагат, са 67 от тях:

Федерална република Германия от 26 януари 2011 г .; Република Австрия от 19.01.2012 г .; Френска република от 17.12.2005 г .; Румъния от 23.12.2016 г .; Република Полша от 20.02.2005 г .; Република Гърция от 22.02.2005 г .; Кралство Дания от 22.02.2005 г .; Ирландия от 22.02.2005 г .; Кралство Испания от 22.02.2005 г .; Италианска република от 22.02.2005 г .; Обединено кралство Великобритания и Северна Ирландия от 05.02.2016г. Република Естония от 31.03.2009 г .; Република Кипър от 22.02.2005 г .; Република Латвия от 10.08.2007 г .; Република Литва от 10.08.2007 г .; Португалска република от 14.02.2005 г., Унгария от 17.12.2005 г .; Република Финландия от 17.12.2005 г .; Кралство Нидерландия от 17.12.2005 г .; Република Хърватия от 17.12.2005 г .; Конфедерация Швейцария от 21.11.2013 г .; Кралство Швеция от 17.12.2005 г .; Чехия от 17.12.2005 г .; Кралство Норвегия от 20.01.2016 г .; Великото херцогство Люксембург от 22.02.2005 г .; Република Македония от 22.02.2005 г .; Република Малта от 22.02.2005г. Словашка република от 17.12.2005 г .; Република Словения от 17.10.2005 г .; Кралство Белгия от 22.02.2005 г .; Китайска народна република от 22.02.2005 г .; Съединени американски щати от 31.03.2009 г .; Канада от 22.02.2005 г .; Руска федерация от 14.02.2005 г .; Република Ливан от 22.02.2005 г .; Република Азербайджан от 31.03.2009 г .; Република Албания от 22.02.2005 г .; Демократична и национална република Алжир от 10.08.2007 г .; Република Армения от 26.01.2011г. Кралство Бахрейн от 26.01.2011 г., Република Беларус от 22.02.2005 г .; Република Турция от 17.12.2005 г .; Социалистическа република Виетнам от 22.02.2005 г .; Джорджия от 22.02.2005 г .; Арабската република Египет от 22.02.2005 г .; Република Зимбабве от 22.02.2005 г .; Израел от 22.02.2005 г., Република Индия от 22.02.2005 г .; Република Индонезия от 22.02.2005 г .; Ислямска република Иран от 10.08.2007 г .; Кралство Йордания от 31.03.2009 г .; Република Казахстан от 22.02.2005 г. Катар от 26.01.2011 г .; Демократична народна република Корея от 22.02.2005 г., Република Корея от 22.02.2005 г .; Кувейт от 22.02.2005 г .; Кралство Мароко от 22.02.2005 г .; Република Молдова от 18.02.2005 г .; Монголия от 20.02.2005 г .; Обединени арабски емирства към 31.03.2009 г .; Република Сингапур от 14.02.2005 г .; Арабска република Сирия 17.02.2005 г .; Кралство Тайланд 17.12.2005 г .;

Република Узбекистан 10.08.2007; Украйна 17.12.2005 г. ; Република Южна Африка 10.08.2007; Япония 20.09.2004.

Ръководителят на проекта посочи най-важните държави, с които са сключени споразумения и това са: Австрия, Белгия, Чехия, Дания, Франция, Ирландия, Германия, Холандия, Словения, Швеция и Хърватия е известно, че са сключили 59 на такива споразумения.

Италианският партньор посочи само страните, които счита за най-важните, а това са: Румъния от 2017 г. През последните десет години бяха сключени споразумения с десет държави от ЕС и Европа (особено Швейцария 2016 и Люксембург 2015).

Литовският партньор отчете следното: общо 55 държави; Държави от Европейския съюз - скандинавски страни, Германия, Ирландия, Полша и др.

Полският партньор заяви, че Полша има споразумения с 89 държави, като най-важните са споразуменията с Дания, Унгария, Обединеното кралство, Франция, Холандия, Германия и други. Сърбия посочи само най-важните държави, а общият брой на сключените споразумения / договори не е известен, а тези страни са: Германия, Словения, Словакия и други.

Испания, подобно на България, отчете редица споразумения за избягване на двойното данъчно облагане. Албания, Германия, Андора, Саудитска Арабия, Алжир, Аржентина, Армения, Австралия, Австрия, Барбадос, Белгия, Боливия, Босна, Бразилия, България, Канада, Катар, Чехия, Чили, Китай, Кипър, Колумбия, Южна Корея, Коста Рика, Хърватия, Куба, Дания, Еквадор, Египет, Обединени арабски емирства, Словакия, Словения, САЩ, Естония, Филипини, Италия, Ямайка, Япония, Казахстан, Кувейт, Латвия, Литва, Люксембург, Македония, Малайзия, Малта, Мароко, Мексико, Молдова, Нигерия, Норвегия, Нова Зеландия, Оман, Пакистан, Панама, Полша, Португалия, Обединеното кралство, Доминиканската република, Румъния, Русия, Салвадор, Сенегал, Сърбия, Сингапур, Южна Африка, Швеция, Швейцария, Тайланд, Тринидад и Тобаго, Тунис, Турция, Уругвай, Узбекистан, Венецуела, Виетнам. Общо Испания сключи споразумения за избягване на двойното данъчно облагане с 89 държави.

### **ЗНАЧЕНИЕТО НА СКЛЮЧЕНИТЕ СПОРАЗУМЕНИЯ ЗА ИЗБЯГВАНЕ НА ДВОЙНОТО ДАНЪЧНО ОБЛАГАНЕ.**

Заплатите на работниците се облагат с данък, съгласно националното законодателство на страната на произход, независимо от това дали заплатите се изплащат в страната или в друга държава, в която работникът е командирован, източникът на доходи е същият и доходите от работа се облагат с данък. С присъединяването си към Европейския съюз страната не променя начина си на облагане на заплатите във връзка с действащите разпоредби в страната на произход. Както и преди, ако съответната държава сключи с другата държава международно споразумение за избягване на двойното данъчно облагане, международните споразумения имат приоритет пред разпоредбите на данъчните разпоредби в страната на произход.

Например Хърватия е сключила и прилага международни споразумения за двойно данъчно облагане с 54 държави, от които 24 са членове на Европейския съюз, а три са членове на Европейското икономическо пространство (ЕИП). Някои от споразуменията бяха приети последователно от предишната държава. Това важи и за

страните, които в момента водят преговори за членството си в Европейския съюз, така че си струва да се подчертае, още повече, че някои от тях са партньори в този проект.

Въпреки, че всички споразумения съдържат сходни разпоредби, относно данъчното облагане на доходите, които бяха особено подчертани на конференциите, в случаите в които се прилагат разпоредбите на конкретно споразумение, трябва да се прочетат съответните разпоредби, регулиращи данъчното облагане на зависимия доход от работа.

Заплатите на тези договори са включени под различни, но сходни наименования: "зависима работа" или "зависима лична дейност" или "трудова правоотношение" и т.н.

В съответствие с основните разпоредби на членовете на споразуменията, подобни заплати и доходи, които местно лице на едната договаряща държава получава от работа, ще бъдат облагаеми само в тази държава, освен ако не работят в другата договаряща държава. За такава работа доходите, получени от работата, могат да се облагат с данъци в тази страна.

Дали възнаграждението ще се облага с данък в страната на пребиваване (страната на произход) или в страната, в която работникът е командирован, се определя от разпоредбите, при които трябва да бъдат изпълнени трите условия.

Това са: 1. работен период до 183 дни в страната на командироване, който е регулиран по различен начин във всяка страна; 2. възнаграждението се изплаща от работодателя в страната или възнаграждението се изплаща от негово име от работодателя в държавата на командироване и след това се възстановява от работодателя в страната или в страната на произход; 3. възнаграждението не се приписва на постоянна организационна единица или постоянен обект, който работодателят има в тази страна. В повечето страни условието за облагане на заплатите в страната на произход е периодът от 183 дни да започне и да приключи в календарна или счетоводна година. Трябва да се отбележи, че референтният период може да варира в различните страни. В някои страни фискалната година съвпада с календарната година. Други държави имат период от 1 юли на текущата година до 30 юни на следващата година или по друг начин, но това не е календарна година.

Просто казано, ако страната на произход има споразумение за избягване на двойното данъчно облагане с друга държава, данъчната разлика се плаща от служителя в страната на произход, ако данъчната ставка на заплатите в страната на командироване е по-ниска от тази в страната на произход. Изчисляването на такъв данък върху заплатите (доходи от работа) също се влияе от факта, че фискалният период съвпада с календарната година, както в страната на произход или е друг фискален период. Служителите не знаят това, докато не получат данъчно решение от Финансовия орган за изчисляване на така наречения фискален дълг за дадена календарна година. Данъчният дълг трябва да бъде уреден в рамките на 8 дни, съгласно наредбите, а обжалването срещу изчисляването на данъчната разлика не задържа плащането му. Затова неприятни изненади за служителите са получените данъчни изчисления в страната с по-високи и дори много по-високи данъчни ставки.

Не на последно място трябва да се отбележи, че по принцип страните имат еднакви споразумения / договори според текста и правата, така че да са почти идентични, когато са сключени например с Хърватия или Германия. Въпреки това,

тяхното почти идентично приложение може да се наблюдава в най-голям брой държави - и това беше споменато на конференциите, организирани в рамките на този проект.

Във връзка с този въпрос чрез въпросника искахме да разберем каква степен на данъчно облагане на служителите има в страните - поне тези, чиито представители участват в този проект. Ако бяхме получили съответните данни, бихме могли да направим таблица на ставките за данъка върху заплатите във всяка държава. Въпреки това няма отговори на тези въпроси или партньорите са предоставили различни данни. Някои от партньорите посочиха общ дял от данъци и мита върху заплатите, но не посочиха отделен дял от данъка върху заплатите и доходите, няма евентуално освобождаване от данъци, което съществува в Хърватия, например, в голям брой и само в някои отговори беше предложена данъчна ставка. Вярваме, че данъчните ставки биха били по-изгодни за всички участници в този проект [?]. Може би от примера на Хърватия можете да разберете целта на този въпрос и възможните резултати - ще взема моделна заплата от 6000 евро преди данъчно облагане, в която има всички елементи на състоянията на плащане и за която е изчислен всеки елемент.

Брутна заплата	51.000,00 HRK	Равнява се на 6000 €	1€=7,5 HRK			
Пенсия Стълб 1	7.650,00 HRK		дял	15,0%		
Пенсия Стълб 2	2.550,00 HRK		дял	5,0%		
Доходи	40.800,00 HRK					
Лично данъчно облагане	3.800,00 HRK		фактор	1	основа	2.500,00 HRK
Данъчната основа	37.000,00 HRK					
Данъчна ставка 24%	7.200,00 HRK		дял	24,0%	основа	30.000,00 HRK
Данъчна ставка 36%	2.520,00 HRK		дял	36,0%	основа	7.000,00 HRK
Общ данък	9.720,00 HRK					
Общ данък	1.749,60 HRK		дял	18,00%	основа	9.720,00 HRK
Общ и местен данък	11.469,60 HRK					
Нетна сума:	29.330,40 HRK					
Брутна заплата	51.000,00 HRK					
Здравна вноска	8.415,00 HRK		дял	16,5%		
Обща стойност на заплатата	59.415,00 HRK		фактор	2,03		

И така, въпросът беше свързан с данъчните ставки, които в Хърватия са 24% и 36%.

И накрая, за да разбера къде и как изглеждат всички последователни изчисления и следователно структурата на заплатите по държави, аз зададох въпроса: „Работодателят въвежда ли в системата на IMI структурата на заплатите на командированите работници?“

Партньорите в Сърбия и Италия отговориха с „НЕ“, а останалите партньори отговориха „Не знам, защото нямам такава информация“. В този случай е важно да се подчертае по-специално съдържанието на ревизираната Директива и да се започне от командироването на работника.

Елементите на възнаграждение за работа в съответствие с националното законодателство или приложимите универсални колективни трудови договори следва да бъдат ясни и прозрачни за всички доставчици на услуги. Следователно е оправдано да се наложи задължението на държавите-членки да публикуват компонентите на възнаграждението за работа на общ уебсайт, предоставен от изменената директива.

В обсъждането, касаещо изменената Директива възникна въпрос, относно периода на командироване, дали всъщност е до 12 месеца с възможност за удължаване на периода на командироване или ако все още е период от 24 месеца. Считам обаче, че продължителността на периода на командироване за всеки работник се определя от индивидуалния трудов договор и други актове, така че това е съгласно волята на работника. Освен това периодът на командироване следва да се разглежда и от гледна точка на самата Директива, тъй като Директива 96/71 / ЕО урежда три вида командироване: прякото предоставяне на услуги от предприятие по договор за услуга, командироването в контекста на единица или предприятие, което е част от група („командироване в рамките на групата“) и командироването на работници за временна заетост, установено в друга държава-членка. В раздел 1 от Директивата е въведен нов член 2а. Тази статия се отнася до трудовия кодекс, приложим за командированите работници, ако очакваната или ефективната продължителност на командироването надвишава 24 месеца. Възможната продължителност на предоставянето на услугата обаче не се спира. Съдът на Европейския съюз последователно счита, че разликата между Свободата на местоположението и свободното предоставяне на услуги с понятието временно трябва да се определят за всеки отделен случай, като се вземат предвид не само продължителността, но и честотата и непрекъснатостта на предоставянето на услуги.

Следователно параграф 1 от новия член 2а от директивата се прилага, когато се очаква периодът на командироване да надвиши 24 месеца или когато действителният период на командироване надвишава 24 месеца. И в двата случая държавата-членка по произход е страната, в която работата обикновено се извършва. От прилагането на Регламент Рим I следва, че индивидуалният трудов договор на тези командировани работници прилага кодекса на труда на държавата-членка по произход, ако никоя от страните не е избрала друг закон. Ако на това основание е избран друг закон, работникът няма да загуби защитата, предлагана от разпоредбите, от които той може по споразумение да направи дерогации, съгласно законодателството на държавата-членка по произход.

За да се избегне заобикалянето на закона и в случай на работници, които трябва да осъществяват една и съща дейност, изчисляването на периода на командироване

взема предвид общата продължителност на командироването на съответните работници. Това правило се прилага винаги, когато кумулативната продължителност е по-голяма от 24 месеца, но само за работниците, които са командировани за период от най-малко шест месеца, за да се спазва принципът на пропорционалност. Предвид гореизложеното и с максимален ангажимент за спазване на разпоредбите на директивата, считаме, че периодът на командироване не засяга общите разпоредби и че реалната оценка трябва да бъде оставена на индустриите, а работниците трябва да изразят волята си чрез сключване на индивидуални трудови договори.

Заплатите и финансовия принос на командированите работници са много сложен въпрос и са изложени на произволни решения на работодателите, особено когато работниците от страни с ниски минимални заплати са командировани да работят в държави с високи минимални заплати и регулирането на други доходи, и чрез регулиране на други доходи, които не са определени със закон или с колективни трудови договори в страната на произход. Работниците, които не са добре платени, са силно недоволни при такива условия, което може да доведе до намаляване на производителността, увеличаване на печалбите за работодатели, които не спазват директивата и съдебните спорове, както и директен преход към компании, които работят в страната домакин на командирования работник. Това се отнася по-специално за работодателите, които изпращат работници на всякаква работа в източната част на Европейския съюз в страните от Централна и Западна Европа. Следователно е много важно да се спазва изменената Директива в тази област. Освен това, чрез установяване на по-ниски заплати и доходи на служителите чрез конкурсен подбор, съществува нелоялна конкуренция между работодатели, които не прилагат изцяло Директивата по отношение на заплатите и доходите на служителите, и работодатели, които я прилагат изцяло. Трябва да се подчертае, че на конкурентен вътрешен пазар доставчиците на услуги се конкурират не само за разходите за труд, но и за производителността или качеството и иновациите на своите стоки и услуги и се препоръчва работодателите да разгледат тези много важни елементи. Вярваме, че работодателите, които няма да се опитват да нарушат правата на работниците, също ще бъдат на страната на синдикатите и чрез социален диалог ще искат да решат въпроса за статута на работниците за взаимно удовлетворение, особено в ситуацията на постоянен недостиг на пазара на труда. По време на дебата за разгледаната Директива сдруженията на работодателите на европейско равнище не го приеха с ентузиазъм. На равнището на работодателя синдикатите и работодателите трябва да постигнат съгласие, чрез колективни трудови договори или индивидуални трудови договори, относно правата и задълженията на работниците по време на командироването им в друга държава. В същото време подкрепям колективни трудови договори на ниво предприятие, защото те са пряко свързани със служителите на дадената фирма. Националните секторни колективни договори не трябва да се занимават с този проблем, тъй като той се прилага за всички дружества в областта, за която са сключени, а някои компании изобщо не се интересуват от техните разпоредби, тъй като не изпращат работници на работа в други страни.

Във всеки случай целта на ревизираната Директива е да установи правила за възнаграждението за работа в държавите-членки, в съответствие с техните закони и практики. Националните правила за възнаграждение на труда за командированите работници обаче трябва да бъдат обосновани от необходимостта от защита на командированите работници и не следва да представляват непропорционално ограничение на трансграничното предоставяне на услуги. Елементите на

възнаграждение за работа, в съответствие с националното законодателство или приложимите универсални колективни трудови договори следва да бъдат ясни и прозрачни за всички доставчици на услуги. Следователно е оправдано да се наложи задължение на държавите-членки да публикуват компонентите на възнаграждението за работа на общ уебсайт, както е предвидено в член 5 от Директивата за прилагане. Трябва да се отбележи, че националната статистика за командированите работници изобщо не съществува. Данните за броя на командированите работници се съхраняват от всеки работодател и повечето не са готови да информират представителите на работниците (синдикати и бизнес съвети) за тях.

Директивата също така предвижда, че законите, подзаконовите актове или колективните трудови договори, прилагани в държавите-членки, могат да гарантират, че дружествата не могат да бъдат допускани чрез възлагане на подизпълнители за заобикаляне на правилата, гарантиращи определени условия на труд, свързани с заплатите. Когато има правила за национално възнаграждение за работа, държава-членка може да ги прилага по недискриминационен начин за компании, които командирова работници на нейна територия, при условие че няма непропорционални ограничения за трансграничното предоставяне на услуги.

В допълнение към заплатите е много важна новата разпоредба на изменената Директива, която предвижда, че възнаграждението за труд включва всички елементи на възнаграждението за труд, които стават задължителни чрез националното законодателство или административните разпоредби, колективните трудови договори или резултатите от арбитраж, които са обявени за универсално приложими и / или при липса на система, при която колективните трудови договори или резултатите от арбитража са универсално обявени за приложими, от други колективни трудови договори или от резултатите от арбитраж в държавата-членка, в която работникът е командирован.

С оглед на това обстоятелство изпращаме както на работниците, така и работодателите колективните трудови договори, съдебните решения, които също са произнесени чрез съдебната практика и други подобни документи, за да се запознаят с трудовите права в страната на командироване, с цел избягване на ненужни конфликти.

Директивата също препоръчва прозрачност, така че държавите-членки да публикуват на национален официален уебсайт, в съответствие с член 5 от Директива 2014/67 / ЕС, елементите на възнаграждението за работа в съответствие с буква в) от посочената директива. ,

В края на тази част от текста трябва да се подчертае, че представителите на синдикатите в проекта категорично подкрепиха, че трябва да се определят същите възнаграждения и да се изплащат на служителите за една и съща работа, въпреки че съществува съзнанието, че служителите в държави-членки и трети страни, които имат по-ниски минимални заплати, също така по принцип определят в договорите си минималната работна заплата, установена в западните държави-членки на Европейския съюз. Това обаче не бива да се допуска, тъй като би се случило заобикаляне и изменената Директива не би се прилагала и би довела до неравностойно третиране на работниците. Работодателите ясно и точно изразиха необходимостта от сътрудничество и чрез заключения и дискусии и сътрудничество помежду си, с национални съюзи и правителства.



И накрая, последният въпрос във въпросника беше: „Прилага ли се правилото „Равно заплащане за равен труд“ във вашата страна или компания?“.

Партньорите в Сърбия и Литва отговориха с „да“, партньорите в Македония и Полша отговориха с „НЕ“, а партньорите в Испания и Италия отговориха „частично“, като казаха, че законът „Равно заплащане за равен труд“ не се прилага при заплащане заплатите на жените, на хора със семейни задължения във всички области. Следователно трябва да се заключи, че правото на равно заплащане за най-равни групи все още съществува.

## ВМЕСТО ИЗВОДИ

Тъй като изводите се правят за всяка област, не е необходимо да ги повтаряте. Въпреки това благодарим на всички партньори по проекта, които предоставиха писмени доклади за извършените национални дейности, както и на всички партньори, които отговориха на въпросите във въпросника, тъй като без този принос и информация за страните тази публикация нямаше да бъде публикувана и щеше да има само един теоретичен коментар към самата Директива. Практиката винаги допълва теорията и е много важна за по-нататъшното разбиране на теорията. Затова благодаря на всички за приноса ви към този проект.

Стойността на изпълнението на този проект е важна и значима, тъй като партньорите по проекта получиха всички необходими инструменти и могат да насочат усилията си за продължаване на националното ниво при прилагането на Директивата и Директивата, ревизирана в националното законодателство и в колективните трудови договори на всички нива и в индивидуалните трудови договори на всеки командирован работник. Бяха подготвени презентации за тези дейности, относно съдържанието на Директивата и нейното изменение, ръководство за командировани работници, описващо минималните документи, с които работникът трябва да разполага в себе си към момента на командироването и това окончателно публикуване, която в някои области също изтъква някои добри и лоши места или практики в отделни държави, но често са най-добрите учители в областта на прилагане на директивата.

Очакваме партньорите по проекта да продължат да работят на тристранно и двустранно ниво, за да приложат изцяло Директивата, за да отговорят на очакванията на всички социални партньори във всяка страна, от която идват участниците в проекта.

Ако подобен проект продължи, би било полезно да се извършват повече дейности с партньори на национално ниво, така че информацията за възможностите и прилагането на директивата да достигне до възможно най-много работници.

Движението на работници в Европа и по света не е ново за всички страни на произход на организациите, участващи в този проект и това движение се провежда от много години или дори векове. Това се засили особено в резултат на глобализацията на икономиката. Възниква само един въпрос дали всички служители имат същите права като своите чуждестранни работодатели и по-специално дали чуждестранните работодатели заплащат същите заплати и други данъци за една и съща работа, които често са предвидени в директивата и нейните изменения и допълнения.







With financial support from 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.

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.