2024/1754

24.6.2024 г.

ПРЕПОРЪКА № 1/2024 НА СПЕЦИАЛИЗИРАНИЯ КОМИТЕТ ПО КООРДИНАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА СОЦИАЛНАТА СИГУРНОСТ, СЪЗДАДЕН С ЧЛЕН 8, ПАРАГРАФ 1, БУКВА П) ОТ СПОРАЗУМЕНИЕТО ЗА ТЪРГОВИЯ И СЪТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ И ЕВРОПЕЙСКАТА ОБЩНОСТ ЗА АТОМНА ЕНЕРГИЯ, ОТ ЕДНА СТРАНА, И ОБЕДИНЕНОТО КРАЛСТВО ВЕЛИКОБРИТАНИЯ И СЕВЕРНА ИРЛАНДИЯ, ОТ ДРУГА СТРАНА,

от 5 юни 2024 година

по отношение на допълнителните насоки относно прилагането на Протокола относно координацията в областта на социалната сигурност към Споразумението за търговия и сътрудничество (наричан по-нататък „Протоколът“) във връзка с тълкуването на член SSC.11 от Протокола относно законодателството, приложимо за командировани работници и самостоятелно заети лица, временно работещи извън компетентната държава [2024/1754]

СПЕЦИАЛИЗИРАНИЯТ КОМИТЕТ ПО КООРДИНАЦИЯ В ОБЛАСТТА НА СОЦИАЛНАТА СИГУРНОСТ,

като взе предвид Споразумението за търговия и сътрудничество между Европейския съюз и Европейската общност за атомна енергия, от една страна, и Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия, от друга страна ([1]) („Споразумението за търговия и сътрудничество“), и по-специално член SSCI.74 от приложение SSC-7 към Протокола,

като взе предвид член SSC.11 от Протокола,

като взе предвид член SSC.14 от Протокола и членове SSCI.5, SSCI.6 и SSCI.13 — SSCI.18 от приложение SSC-7 към Протокола,

като има предвид, че:

(1) Съгласно член 8, параграф 4, буква в) от Споразумението за търговия и сътрудничество Специализираният комитет по координация в областта на социалната сигурност (наричан по-нататък „Специализираният комитет“) има правомощието да приема препоръки по всички въпроси, когато това е предвидено в Споразумението, като действа в съответствие с условията, определени в член 10 от Споразумението за търговия и сътрудничество.

(2) Съгласно член SSCI.74 от приложение SSC-7 към Протокола Специализираният комитет може да приеме допълнителни насоки относно прилагането на Протокола и приложение SSC-7 към него.

(3) Разпоредбите на член SSC.11, параграф 1 от Протокола, с които се предвижда изключение от общото правило, установено в член SSC.10, параграф 3, буква а) от Протокола, имат за цел по-специално да се избегнат за работниците, работодателите и институциите за социална сигурност административните усложнения, които биха произтекли от прилагането на общото правило, установено в член SSC.10, параграф 3, буква а) от Протокола, за краткотраен период на заетост в държава, различна от държавата, в която се намира седалището или мястото на стопанска дейност на изпращащото работника предприятие, или от държавата, в която самостоятелно заетото лице обичайно осъществява дейността си.

(4) За тази цел първото решаващо условие за прилагането на член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола е наличието на пряка връзка между работодателя и работника, който той наема на работа.

(5) Защитата на работника и правната сигурност, на която имат право той и осигуряващата го институция, изискват да се гарантира изцяло, че пряката връзка ще бъде запазена през целия период, в който упражнява временна заетост в другата държава (период на командироване).

(6) Второто решаващо условие за прилагането на член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола е наличието на връзки между работодателя и държавата, в която той е установен. Поради това възможността за период на командироване в другата държава следва да бъде ограничена само до предприятията, които обичайно осъществяват дейността си на територията на държавата, чието законодателство остава приложимо за командирования работник, ако се приеме, че горепосочените разпоредби се прилагат само за предприятия, които обичайно осъществяват съществена част от дейността си на територията на държавата, в която са установени.

([1]) ОВ L 149, 30.4.2021 г., стр. 10.

(7) За заети лица и самостоятелно заети лица следва да бъдат конкретно упоменати индикативни периоди, без това да накърнява извършването на оценка на всеки отделен случай.

(8) Ако командированият работник е предоставен на разположение на трето предприятие, запазването на пряката връзка вече не може да бъде гарантирано.

(9) През целия период на командироване е необходимо да могат да се извършват всички проверки, и по-специално по отношение на плащането на вноските и запазването на пряката връзка, които се налагат с оглед предотвратяване на неправилното използване на посочените по-горе разпоредби и гарантиране, че административните органи, работодателите и работниците са съответно информирани.

(10) Работникът и работодателят следва да бъдат надлежно информирани за условията, съгласно които спрямо командирования работник може да продължи да се прилага законодателството на държавата, от която е бил изпратен.

(11) Задължението за взаимно информиране и сътрудничество, предвидено в член SSC.59, параграф 5 от Протокола, налага редица задължения на компетентните институции за целите на прилагането на член SSC.11, параграф 1 от Протокола.

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ПРЕПОРЪКА:

1. Разпоредбите на член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола следва да се прилагат за работник, подчинен на законодателството на държава (изпращащата държава) по силата на упражняването на дейност в служба на работодател и който е изпратен от този работодател в друга държава (държава на заетост), за да извършва работа там за посочения работодател.

   Работата следва да се счита за извършвана за работодателя от изпращащата държава, ако е установено, че тази работа се извършва за посочения работодател и че продължава да съществува пряка връзка между работника и работодателя, който го е изпратил.

   За да се определи дали продължава да съществува такава пряка връзка, като се приеме, че поради тази причина работникът продължава да бъде на подчинение на работодателя, който го е изпратил, следва да бъдат взети предвид редица елементи, като отговорността за наемане на работа, договорът за наемане, възнаграждението (без това да накърнява евентуални споразумения между работодателя в изпращащата държава и предприятието в държавата на заетост относно заплащането на работниците), освобождаването от длъжност и правомощието за определяне на характера на работата.

   За прилагането на член SSCI.13, параграф 1 от приложение SSC-7 към Протокола като индикация подчиненността на законодателството на държавата, в която е установен работодателят, за период от поне един месец може да се счита като изпълнение на изискването, отнасящо се за думите „непосредствено преди да започне работа“. Един по-кратък период би наложил извършването на оценка на всеки отделен случай, като се вземат предвид всички останали фактори, имащи отношение по въпроса.

   За да се определи, при необходимост и в случай на съмнение, дали даден работодател извършва обикновено съществена част от дейността си на територията на държавата, в която е установен, компетентната институция в посочената държава трябва да провери всички критерии, характерни за дейностите, извършвани от този работодател, като мястото, на което се намират седалището и управлението на предприятието, броя на административния персонал, работещ в държавата, в която е установено, както и в другата държава, мястото, където са наети командированите работници, и мястото, където са сключени по-голяма част от договорите с клиенти, законодателството, приложимо по отношение на договорите, сключени между предприятието и неговите работници, от една страна, и договорите с неговите клиенти — от друга, оборота за подходящ типичен период от време във всяка от съответните държави и броя на договорите, изпълнени в изпращащата държава. Това не е изчерпателен списък, тъй като критериите следва да бъдат адаптирани към всеки конкретен случай и да се вземе предвид естеството на дейността, извършвана от предприятието в държавата, в която е установено.

2. а) „Трансгранична работа от разстояние“ е дейност, която може да се извършва от всяко място и може да се извършва в помещенията или мястото на стопанска дейност на работодателя; и

   — се извършва в държава или държави, различни от тази, в която се намират помещенията на работодателя или мястото на стопанска дейност; и

— е основана на информационни технологии, за да се запази връзката с работната среда на работодателя или на предприятието, както и със заинтересованите страни/клиенти, за да се изпълнят задачите на служителя, възложени от работодателя или клиентите, в случай на самостоятелно заети лица.

б) Изразът „командировано от този работодател“ в член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола следва да се прилага и за онези служители, които имат съгласието на своя работодател, официално или неофициално, да извършват трансгранична работа от разстояние от името на своя работодател за 100 % от работното си време за временен период, което се извършва на случаен принцип и не е част от обичайния модел на работа. В тези ситуации ще трябва да бъдат изпълнени другите условия за период на командироване, предвидени в член SSC.11 от Протокола и в член SSCI.13 от приложение SSC-7 към Протокола.

3. За прилагането на член SSCI.13, параграф 3 от приложение SSC-7 към Протокола оценката на изпълнението на изискванията в държавата, в която е установено лицето, се прави въз основа на критерии, като използване на офис помещение, плащане на данъци, притежание на професионална карта и на номер по ДДС или регистрация в търговски камари или професионални организации. Извършването на дейност за период от поне два месеца може да се счита за индикация, че е изпълнено изискването, формулирано, както следва: „определено време преди датата, на която [лицето] би искало да се възползва от разпоредбите на същия член“. Един по-кратък период би наложил извършването на оценка на всеки отделен случай, като се вземат предвид всички останали фактори, имащи отношение по въпроса.

4. а) Съгласно разпоредбите на точка 1 от тази препоръка, член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола следва да продължава да се прилага за командирования работник, ако той, изпратен от предприятие в изпращащата държава в предприятие в държавата на заетост, е също изпратен и в едно или повече други предприятия в същата държава на заетост, доколкото работникът продължава да работи за предприятието, което го е изпратило. По-конкретно подобно положение може да възникне, ако предприятието е изпратило работника в държава, за да работи последователно или едновременно в две или повече предприятия, разположени на територията на същата държава. Основният аспект, който е решаващ в случая, е, че работата продължава да бъде извършвана от името на изпращащото предприятие.

Периодите на командироване в различни държави, които са непосредствено един след друг, следва във всеки отделен случай да водят до нов период на командироване по смисъла на член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола.

б) Кратковременното прекъсване на дейността на командирования работник в предприятието в държавата на заетост, независимо от причината (ваканция, заболяване, обучение в изпращащото предприятие…), не представлява прекъсване на периода на командироване по смисъла на член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола.

в) След приключване на периода на командироване може да се разреши нов период на командироване за същия работник, същото предприятие и същата държава едва след като са минали поне два месеца от датата на изтичане на предходния период на командироване. При определени обстоятелства обаче е възможно изключение от посочения принцип.

5. Разпоредбите на член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола не следва да се прилагат или следва да престанат да се прилагат, по-специално:

а) ако предприятието, в което е изпратен работникът, го предостави на разположение на друго предприятие в държавата, в която се намира това предприятие;

б) ако работникът, изпратен в държава, е предоставен на разположение на предприятие, намиращо се в друга държава;

в) ако работникът е нает в държава, за да бъде изпратен от предприятие, намиращо в друга държава, в предприятие в трета държава.

6. а) Компетентната институция на държавата, чието законодателство продължава да се прилага спрямо съответното лице съгласно член SSC.11, параграф 1, буква а) от Протокола, следва надлежно да информира в случаите, предвидени в настоящата препоръка, съответния работодател и работник за условията, при които това законодателство може да продължи да се прилага спрямо командирования работник. Следователно работодателят следва да бъде информиран, че през целия период на командироване е възможно да бъдат извършвани проверки, с които да се установи, че посоченият период не е приключил. Тези проверки може да се отнасят по-специално до плащането на вноски и до запазването на пряката връзка.

Компетентната институция на държавата, в която е установено съответното лице и чието законодателство продължава да се прилага спрямо самостоятелно заетото лице съгласно член SSC.11, параграф 1, буква б) от Протокола, следва да го информира надлежно за условията, при които това законодателство може да продължи да се прилага спрямо него. Следователно съответното лице следва да бъде информирано, че през целия период, през който то упражнява временна дейност в държавата, в която работи, е възможно да бъдат извършвани проверки, за да се установи дали не са се променили условията, приложими за тази дейност. Тези проверки може да се отнасят по-специално до плащането на вноски и до поддържането на инфраструктурата, необходима за упражняването на дейността му в държавата, в която е установено.

б) Освен това командированият работник и неговият работодател следва да информират компетентната институция на изпращащата държава за всяка промяна, настъпила през периода на командироване, и по-специално:

— ако периодът на заявеното командироване в крайна сметка не се е състоял,

— ако дейността е прекъсната в случай, различен от предвидените в точка 4, буква б) от настоящата препоръка,

— ако командированият работник е бил назначен от работодателя си в друго предприятие в изпращащата държава, по-специално в случай на сливане или прехвърляне на предприятие.

в) Компетентната институция на изпращащата държава следва да предостави, при целесъобразност и при поискване, на институцията в държавата на заетост информацията, посочена в точка 6, буква б) от настоящата препоръка.

г) Компетентните институции на изпращащата държава и на държавата на заетост следва да си сътрудничат при извършването на посочените по-горе проверки и в случай на съмнение относно приложимостта на член SSC.11, параграф 1 от Протокола.

7. Компетентните институции следва да оценяват и наблюдават ситуациите, обхванати от член SSC.11, параграф 1 от Протокола. По-конкретно критериите, използвани за оценка дали даден работодател обичайно осъществява дейността си на територията на дадена държава, дали е налице пряка връзка между предприятието и работника или дали самостоятелно заетото лице поддържа инфраструктурата, необходима за упражняване на дейността му в дадена държава, следва да се прилагат последователно и еднакво при едни и същи или сходни ситуации.

8. Специализираният комитет следва да насърчава сътрудничеството между компетентните органи на държавите за целите на прилагането на член SSC.11, параграф 1 от Протокола, както и обмена на информация, опит и добри практики при определянето и степенуването на критериите за оценка на ситуацията на предприятията и работниците и във връзка с въведените мерки за контрол. За тази цел и в интерес на административните органи, предприятията и работниците, Специализираният комитет може да изготвя поетапно допълнителни насоки по отношение на командированите работници и извършването от самостоятелно заетите лица на допълнителна дейност извън държавата, в която са установени.

Съставено в Брюксел на 5 юни 2024 година.

За Специализирания комитет по координация в областта на социалната сигурност

Съпредседатели

Jordi CURELL GOTOR

Ronan O'CONNOR