C/2026/5094

20.10.2026 г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет

Към ясна рамка на ЕС за командироването на граждани на трети държави: гарантиране на истинско командироване, правна сигурност и лоялна конкуренция

(становище по собствена инициатива)

(C/2026/5094)

Докладчик: **David HAFNER**

Съветници	Herwig VERSCHUEREN (на докладчика от II гр.) Jukka AHTELA (на I група)
Решение на Пленарната асамблея	19 февруари 2026 г.
Правно основание	Член 52, параграф 2 от Правилника за дейността
Компетентна секция	„Заетост, социални въпроси и гражданство“
Приемане от секцията	25.6.2026 г.
Приемане на пленарна сесия	15.7.2026 г.
Пленарна сесия №	607
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	196/6/13

1. Заключения и препоръки

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ (ЕИСК)

1.1. отбелязва, че командироването на граждани на трети държави в рамките на свободното предоставяне на услуги, установено с член 56 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), се урежда от общото законодателство на ЕС, приложимо за командироването на работници, и също така се определя от съдебната практика на Съда на Европейския съюз. Разликите в тълкуването и прилагането между отделните държави членки могат да породят правна несигурност, рискове от злоупотреби и нарушения на лоялната конкуренция, които биха могли да създадат опасност от подкопаване на доверието във вътрешния пазар и неговата легитимност;

1.2. призовава за по-голяма яснота при тълкуването и прилагането и по-последователно изпълнение на съществуващата рамка на ЕС, включително по-ясни и по-достъпни насоки относно съответната съдебна практика, за да се гарантират правна сигурност, еднакви условия на конкуренция и ефективна защита на работниците, както и на предприятията;

1.3. подчертава, че командироването на граждани на трети държави трябва да отговаря на действително трансгранично предоставяне на услуги и никога да не може да се използва за предоставяне на достъп до пазара на труда на приемащата държава членка или за предоставяне на работници на разположение на друго предприятие;

1.4. отбелязва, че държавите членки си запазват правомощията съгласно член 79, параграф 5 от ДФЕС да определят условията за влизане и достъп до своите пазари на труда, и подчертава, че неправомерните договорености за командироване не трябва да се използват за заобикаляне на тези правомощия;

1.5. изтъква, че е необходимо ключовите условия относно законното командироване на граждани на трети държави, по-специално по отношение на законното пребиваване, обичайната заетост в изпращащата държава членка и изискването да не се иска достъп до пазара на труда на приемащата държава членка да се пояснят подходящо по отношение на практическото им прилагане и контрола на спазването им;

1.6. приветства неотдавнашното политическо споразумение относно преразглеждането на регламентите за координация на системите за социална сигурност, което изисква три месеца преди командироването да се извърши предварително включване в системата за социална сигурност на изпращащата държава членка;

1.7. подчертава, че истинското командироване предполага реална и проверима връзка между работника и пазара на труда на изпращащата държава членка, и призовава за гарантиране на ясни и оперативни критерии за оценяването на тази връзка, включително елементи като действителната заетост, покритие от системите за социална сигурност и когато е приложимо, спазване на данъчните задължения и наличие на реална икономическа дейност в изпращащата държава членка от страна на работодателя, за да се избегнат дружества „пощенски кутии“. Наскоро договорените изменения на регламентите за координация на системите за социална сигурност предоставят важна отправна точка за това как да се оцени връзката с пазара на труда на изпращащата държава членка;

1.8. отбелязва наличието на доказателства за ситуации, при които работници се наемат в една държава членка предимно с цел да бъдат командировани в друга държава членка, което може да повдигне въпроси относно това дали е изпълнено изискването за обичайна заетост;

1.9. подчертава нарастващата роля на посредниците, веригите за набиране на персонал и агенциите за временна заетост при командироването на граждани на трети държави и призовава за по-добро прилагане на правилата, за да се гарантира, че тези договорености съответстват на действителното предоставяне на услуги и с тях не се злоупотребява с цел улесняване на незаконната миграция, както и че не представляват обикновено предоставяне на работна ръка, включително чрез по-строго прилагане на критерии, свързани със значителни дейности, и борба с предприятията „пощенски кутии“;

1.10. отбелязва, че неспазването на условията относно командироването на граждани на трети държави може да доведе до ситуации на незаконно наемане на работа и пребиваване, като се създадат правни рискове както за работниците, така и за работодателите, и подчертава необходимостта от ефективно правоприлагане от страна на държавите членки;

1.11. подчертава, че е важно да се укрепи ролята на Европейския орган по труда (ЕОТ), включително чрез засилване на мандата му и гарантиране, че разполага с подходящи ресурси, по-специално за координацията на съгласувани и съвместни инспекции, медиация, обмен на информация между държавите членки и наблюдение на моделите на командироване с участието на граждани на трети държави, включително чрез споделени цифрови инструменти, с по-голямо участие на социалните партньори. В този контекст ЕИСК изразява задоволство от предстоящото изготвяне на пакет за справедлива трудова мобилност като възможност за по-нататъшно укрепване на справедливата трудова мобилност, включително чрез разработването на Европейския паспорт за социална сигурност (ESSPASS) в подкрепа на цифровизацията и трансграничната проверка на удостоверенията за социална сигурност, по-специално сертификатите PD A1;

1.12. изтъква особената уязвимост на командированите граждани на трети държави, която се задълбочава от проблемите, свързани с тълкуването и прилагането на правната рамка и недостатъчното правоприлагане, и призовава за подобряване на достъпа до информация относно правата и задълженията, включително чрез целенасочени мерки за информиране и сътрудничество със социалните партньори. Комитетът призовава също така за подходяща подкрепа от ЕС, включително финансиране и програми, за да се осигури ефективна и достъпна информация и насоки за командированите граждани на трети държави, с активното участие на социалните партньори, и за подходящи мерки за подкрепа, за да се улесни ефективното упражняване на правата на тези работници.

2. **Общи бележки**

Трудова мобилност и свободата на предоставяне на услуги на вътрешния пазар: правна рамка.

2.1. В доклада на Letta правилно се подчертава, че европейският единен пазар „е в основата на безпрецедентния икономически растеж, сближаване, социален напредък и подобряването на жизнения стандарт на целия континент“ ([1]). Мобилността на работната ръка в рамките на ЕС е важна част от успеха на единния пазар. Тя включва движение в рамките на ЕС на физически лица от една държава членка в друга за целите на заетостта или на предоставянето на услуги. Тя отразява способността да се работи в друга държава членка въз основа на свободното движение на работници (член 45 от ДФЕС) и свободното предоставяне на услуги (член 56 от ДФЕС). Последното се отнася за дейността на дружество, което изпраща (т.е. „командирова“) работници от една държава членка в друга.

([1]) Letta E. (2024 г.): *Much more than a market* (Много повече от пазар), стр. 14.

2.2. Работниците, които упражняват свободното движение на работници, се интегрират на пазара на труда на приемащата държава членка, докато командированите работници се придвижват в рамките на свободата на временно предоставяне на услуги от техния работодател и остават интегрирани на пазара на труда на изпращащата държава. Гражданите на трети държави, които работят и пребивават законно в дадена държава членка, не разполагат с правото на свободно движение като работници — освен при определени условия за дългосрочно пребиваващите — но могат да бъдат командировани от своя работодател.

2.3. С развитието на единния пазар все по-голям брой предприятия използват легитимно командироването на работници, включително на граждани на трети държави, с цел трансгранично предоставяне на услуги, като по този начин допринасят за функционирането на единния пазар и за конкурентоспособността на европейската икономика. Трудовите права на командированите работници са гарантирани от Директива 96/71/ЕО ([2]) относно командироването на работници [изменена с Директива (ЕС) № 2018/957 ([3])], Директива 2014/67/ЕС ([4]) за осигуряване на изпълнението и Директива (ЕС) № 2020/1057 ([5]) за командироването на водачи в сектора на автомобилния транспорт. Социалноосигурителните права на командированите работници се разглеждат в Регламент (ЕО) № 883/2004 ([6]) и Регламент (ЕО) № 987/2009 ([7]) за координация на системите за социално осигуряване на държавите членки. Тези инструменти се прилагат независимо от гражданството на командированите работници и следователно включват гражданите на трети държави ([8]). При възникване на необходимост тази правна рамка е пояснявана до известна степен и допълвана от съдебната практика на Съда на ЕС, включително в областта на командироването на граждани на трети държави.

2.4. Командироването на граждани на трети държави с цел трансгранично предоставяне на услуги е обхванато от общото законодателство на ЕС относно командироването и не се урежда от конкретно законодателство на ЕС. То обаче е установено от Съда на ЕС в в съдебната му практика *Vander Elst,* което се базира на свободата на работодателя да предоставя услуги ([9]). Съдът на ЕС пояснява, че приемащата държава членка не трябва да задължава командированите граждани на трети държави да имат предварително разрешение, например разрешение за работа, тъй като тези работници вече са законно наети на работа в изпращащата държава членка. Съдът на ЕС счита, че тези работници нямат намерение да навлизат на пазара на труда на приемащата държава членка, тъй като ще се завърнат в своята държава на произход или на пребиваване, след като изпълнят служебните си задължения. Приемащата държава членка обаче може да поиска от доставчика на услуги да докаже, че командированият гражданин на трета държава се намира в законосъобразно положение в изпращащата държава членка по отношение на въпроси като пребиваване, разрешение за работа и социално осигуряване, и че тези работници извършват основната си дейност в държавата членка, в която е установен доставчикът на услуги. Те не би трябвало да търсят достъп до пазара на труда на приемащата държава членка.

2.5. Освен това Съдът на ЕС е постановил, че свободата на предоставяне на услуги не може да се използва за цели, различни от извършването на въпросната услуга ([10]). Това важи, когато тези работници извършват задачи под контрола и ръководството на установено в приемащата държава членка предприятие. Приемащата държава членка може също така да поиска от тези работници да получат разрешение за пребиваване след първите три месеца, които попадат в обхвата на

([2]) Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 година относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj).

([3]) Директива (ЕС) 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28 юни 2018 година за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 173, 9.7.2018 г., стр. 16, ELI:http://data.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj).

([4]) 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 („Регламент за ИСВП“) (ОВ L, 2024/159, 28.5.2024 г., стр. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj).

([5]) Директива (ЕС) 2020/1057 на Европейския парламент и на Съвета от 15 юли 2020 година за определяне на специфични правила във връзка с Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС за командироването на водачи в сектора на автомобилния транспорт и за изменение на Директива 2006/22/ЕО по отношение на изискванията за изпълнение и Регламент (ЕС) № 1024/2012 (ОВ L 249, 31.7.2020 г., стр. 49, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj).

([6]) Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година за координация на системите за социално осигуряване (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/oj).

([7]) Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 година за установяване процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj).

([8]) С Регламент (ЕС) № 1231/2010 (ОВ L 344, 29.12.2010 г., стр. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2010/1231/oj) обхватът на регламентите за координация на социалното осигуряване беше разширен, за да обхване гражданите на трети държави, които пребиват законно в дадена държава членка и са случай с трансграничен характер между държави членки. Съдът на ЕС дава широко тълкуване на условията за законно пребиваване в държава членка, включително за гражданите на трети държави, временно пребиваващи в държава членка въз основа на временна виза: решение по дело C-477/17- Balandin на Съда на Европейския Съюз.

([9]) Вж. съдебната практика на Съда на ЕС в: решения по дела C-43/93 *Vander Elst; C-445/03 Комисия/Люксембург*; C-244/04 *Комисия/Германия*; C-168/04 *Комисия/Австрия*; C-91/13 *Essent;* C-18/17 *Danieli;* C-540/22 *SN и други*.

([10]) Вж. съдебната практика на Съда на ЕС по дело C-445/03 *Комисия/Люксембург*; C-244/04 Комисия/*Германия*; C-540/22 *SN и други*.

шенгенска виза, за да може да се увери, че са в законосъобразно положение, по-специално по отношение на условията за пребиваване, разрешението за работа и социалното осигуряване в държавата членка, в която съответното предприятие е наело на работа посочените работници, и за да може да провери, че не представляват заплаха за обществения ред.

Необходимост от еднакви условия на конкуренция на вътрешния пазар

2.6. Прилагането на тази съдебна практика и на приложимото законодателство на ЕС и национално законодателство обаче зависи от начина, по който ги прилагат държавите членки. Според констатациите на ЕОТ от 2023 г. в значителен брой държави членки компетентните органи прилагат и тълкуват по различни начини правилата относно командироването на граждани на трети държави, включително съответната съдебна практика на Съда на ЕС относно взаимодействието между свободата на предоставяне на услуги и националното законодателство за трудовата миграция ([11]). Вследствие на това все още има известна несигурност по отношение на неравномерното изпълнение и прилагане на критериите, съгласно които командироването на граждани на трети държави е законно съгласно свободата на предоставяне на услуги. Поради това осигуряването на яснота на тези критерии и улесняването на правилното им изпълнение и прилагане придобива значение за гарантирането на лоялна конкуренция, ефективно прилагане на трудовите стандарти и правилно функциониране на вътрешния пазар. Несигурността за работодателите, които се стремят да спазват законодателството може да подкопае еднаквите условия на конкуренция на единния пазар и да породи риск работниците да бъдат подложени на злоупотреби.

2.7. Тази липса на яснота по отношение на прилагането на правилата и съдебната практика на Съда на ЕС може да стане особено проблематична за свързаните с наемането на работа договорености за командироване и при сложните структури на подизпълнение, включващи трудови посредници или агенции за временна заетост. В такива ситуации за правоприлагащите органи и участниците на пазара на труда може да е трудно да направят разлика между действителното трансгранично предоставяне на услуги и неправомерните договорености, които се заобикаляне на националните правила за трудовата миграция.

2.8. Същевременно броят на командированите граждани на трети държави се увеличава в държавите членки, за които има налични данни ([12]), а според вътрешните констатации относно съгласуваните и съвместните инспекции, координирани от ЕОТ, има данни, че случаите, свързани с командировани граждани на трети държави, често се свързват с по-значими и сериозни нарушения, включително на правилата за командироване. Това би могло да означава, че работниците — граждани на трети държави, се командироват при сценарии, които не са обхванати от тази съдебна практика или от разпоредбите на Договорите относно свободата на предоставяне на услуги. В тези случаи има риск наемането на работа и пребиваването на тези работници в приемащата държава членка да са незаконни. Следователно има риск работодателят да бъде санкциониран за това, че е нает на работа граждани на трети държави без необходимото разрешение ([13]), а въпросният работник рискува да бъде осъден за незаконна трудова заетост и пребиваване ([14]). Това положение поражда значителни правни предизвикателства за всички участващи страни и би трябвало да се разгледа с цел да се намерят подходящи решения. В някои случаи то може да се разглежда като застрашаващо компетентността на държавите членки, призната в член 79, параграф 5 от ДФЕС, за определяне на капацитета за прием на граждани на трети държави, които се допускат от третите държави на тяхната територия с цел да търсят работа.

2.9. Ето защо целенасоченото разясняване на прилагането на приложимата правна рамка ще подкрепи лоялната конкуренция, ще изгради доверие в системата на командироване и ще даде възможност на органите да преценяват по-съгласувано и с по-голяма правна сигурност дали командироването на даден гражданин на трета държава представлява действително трансгранично предоставяне на услуги или нелоялна конкуренция, нарушаваща правилата на единния пазар. Разясняването на условията, които се прилагат за командироването, и насоките за изпълнение и прилагане ще защитят работниците, като същевременно ще предоставят на предприятията необходимата сигурност, за да действат уверено в рамките на единния пазар, без да са подложени на нелоялна конкуренция.

([11]) ЕОТ (2023 г.), *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States — specifically in relation to the posting of third-country nationals* (Доклад за практиките на сътрудничество, възможностите и предизвикателствата между държавите членки — по-конкретно във връзка с командироването на граждани на трети държави).

([12]) De Wispelaere, F., De Smedt L. & Pacolet, J. (2025 г.), *Posting of workers — Collection of data from the prior declaration tools — Reference year 2023* (Командироване на работници — събиране на данни от инструментите за предварително деклариране — референтна 2023 година), Служба за публикации на Европейския съюз.

([13]) Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 година за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава (ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

([14]) Директива 2008/115/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 16 декември 2008 година относно общите стандарти и процедури, приложими в държавите-членки за връщане на незаконно пребиваващи граждани на трети страни (ОВ L 348, 24.12.2008 г., стр. 98, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Присъща уязвимост на командированите работници — граждани на трети държави

2.10. Гражданите на трети държави са непропорционално засегнати от неправомерни договорености за командироване ([15]). Тяхната уязвимост в някои случаи може да бъде свързана с правната и икономическата им зависимост от работодателите. Тази зависимост може да се увеличи допълнително от ограничените им познания за техните права, от езикови бариери и несигурни условия на живот, които могат да затруднят работниците да отстояват правата си или да съобщават за злоупотреби. С участието на държавите членки и социалните партньори може да се намери решение за ограничените познания за правата на командированите работници, като се гарантира предоставяне на подходяща информация и повишаване на осведомеността за правата на работниците, както и целенасочени информационни кампании за работодателите относно техните задължения. Злоупотребите са особено разпространени във високорискови сектори като строителството, селското стопанство и транспорта ([16]). Това води до нарушаване на конкуренцията и поставя в неизгодно положение дружествата, които спазват правилата.

Мащаб и модели

2.11. Командироването на работници се превръща все повече в компонент на доставчиците на услуги на вътрешния пазар. Последните проучвания, основаващи се на административни данни от държавите членки, показват, че това явление се основава на ясни модели, а не на изолирани случаи ([17]). Годишно около два милиона работници се командироват в рамките на вътрешния пазар. В рамките на това по-широко явление се командироват все повече граждани на трети държави. Броят на преносимите документи A1, издадени за командировани работници, се е увеличил значително през последното десетилетие, а няколко държави членки съобщават увеличаващ се дял на командированите работници, които са граждани на трети държави ([18]).

2.12. Данните от националните административни източници и аналитичните проучвания на ЕОТ показват също така, че командироването на работници — граждани на трети държави, не е равномерно разпределено в целия ЕС ([19]). Вместо това то е строго обвързано с конкретни вериги за наемане на работа и миграция, които свързват третите държави, изпращащите държави членки и приемащите пазари на труда в Европейския съюз.

2.13. Разпределението на командировките по сектори също показва ясни закономерности. Броят на командированите работници — граждани на трети държави, е особено висок в трудоемките сектори, засегнати от недостиг на работна ръка и характеризиращи се с вериги на подизпълнение и сложни механизми за предлагане на работна ръка, по-конкретно строителство, селско стопанство, логистика и някои сегменти на секторите на производството и услугите ([20]).

2.14. Взети заедно, наличните данни показват, че командироването на граждани на трети държави не е незначително или изолирано явление, а е част от функционирането на вътрешния пазар. То често съчетава наемане на служители извън ЕС в изпращащата държава членка, предоставяне на разрешения за пребиваване и работа в изпращащата държава членка и последващо командироване на работници в друга (приемаща) държава членка. Вследствие на това командироването на работници — граждани на трети държави, може да включва незаконна включва трудова миграция на граждани на трети държави в приемащата държава членка и да постави по-широкообхватни въпроси във връзка с ефективното прилагане на правилата на ЕС относно командироването на работници, както и правилата в областта на трудовата миграция с произход извън ЕС.

3. **Конкретни бележки**

Връзка между работника и изпращащата държава членка

3.1. На практика често може да е трудно да се определи дали даден работник може да се счита за обичайно зает в изпращащата държава членка. Могат да възникнат ситуации, при които граждани на трети държави се наемат в една държава членка и впоследствие малко след това се командироват в друга, например когато на изпращащото предприятие бъде възложена поръчка в рамките на процедура за възлагане на обществена поръчка. В такива случаи трудовото правоотношение в изпращащата държава членка може да съществува само за ограничен период преди командироването и може да породи въпроси относно това дали работникът действително може да се счита за част от пазара на труда в посочената държава членка. Допълнителни насоки могат да бъдат намерени в член 4, параграф 3 от Директива 2014/67/ЕС

([15]) Letta E. (2024 г.), стр. 104; Европейска комисия, *Доклад относно прилагането и изпълнението на Директива (ЕС) 2018/957 за изменение на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги*, COM(2024) 320; Европейски орган по труда (2023 г.); Европейски орган по труда (2025 г.).
([16]) ЕОТ (2023 г.).
([17]) De Wispelaere et al. (2025 г.).
([18]) Пак там.
([19]) ЕОТ (2025 г.).
([20]) ЕОТ (2023 г.); ЕОТ (2025 г.).

за осигуряване на изпълнението, в който се посочват критерии за определяне на това дали даден работник временно извършва своята работа в държава членка, различна от тази, в която той обичайно работи. Освен това наскоро договорените изменения на регламентите за координация на системите за социална сигурност изискват три месеца предварително включване в системата за социална сигурност на изпращащата държава членка. В член 4, параграф 2 от Директива за правоприлагането 2014/67/ЕС се посочват и критерии за определяне на това дали командироващото предприятие извършва съществени дейности, различни от чисто вътрешноуправленски и/или административни дейности, в изпращащата държава членка ([21]).

3.2. По-ясните насоки относно прилагането на съдебната практика в областта на командироването на граждани на трети държави и нейното взаимодействие със съществуващите правила за определяне на обичайна заетост в изпращащата държава членка биха могли да спомогнат за подобряване на последователността при преценката дали случаите на командироване, включващи граждани на трети държави, са действителни, и да се гарантира, че рамката в областта на командироването се прилага и се изпълнява правилно в съответствие с нейното предназначение. Съгласно член 4, параграф 4 от Директива 2014/67/ЕС за правоприлагането оценката на тези елементи трябва да бъде приспособена към всеки конкретен случай и да отчита особеностите на ситуацията.

Агенции за временна заетост и вериги за предлагане на работна ръка

3.3. В неотдавнашен анализ на ЕОТ се подчертава нарастващата роля на структурираните вериги за наемане на служители при командироването на граждани на трети държави в ЕС ([22]). Гражданите на трети държави често се командироват като част от сложни транснационални структури за предлагане на работна ръка, които включват множество посредници и подизпълнители.

3.4. В много случаи работниците първо навлизат на пазара на труда на една държава членка, а впоследствие се командироват в други държави членки. Тези пътища за мобилност може да включват агенции за набиране на персонал, трудови посредници или дружества подизпълнители, които координират трансграничното разполагане на работници.

3.5. Веригите на предлагане при командироването често включват няколко нива на договорни отношения между приемащото предприятие в приемащата държава членка, посредници, които организират предлагането на работна ръка, и предприятието, което официално действа като командироващ работодател в изпращащата държава членка. В такива случаи работодателят, който е установен в изпращащата държава членка, може да функционира основно като организационен възел в рамките на по-широка верига за предлагане на работна ръка, а не като предприятие, което наема служители за дейности, извършвани в посочената държава членка. В някои случаи това може да породи въпроси относно това дали за изпращащото предприятие все още може да се счита, че извършва съществени дейности на територията на изпращащата държава членка.

3.6. Освен това нарастващата роля на агенциите за временна заетост и другите посредници в тези договорености също може да породи фундаментални въпроси по отношение на връзката между трансграничното предоставяне на услуги и националните политики в областта на трудовата миграция. Когато агенциите наемат граждани на трети държави извън ЕС, организират тяхното влизане през една държава членка, а впоследствие ги командироват в друга държава членка, частните посредници изглежда определят достъпа до националния пазар на труда на приемащата държава членка. Както множество държави членки посочват, това излага на риск правото им, признато в член 79, параграф 5 от ДФЕС, за определяне на капацитета за прием на граждани на трети държави, които се допускат от третите държави на тяхната територия с цел да търсят работа ([23]). Има риск политиките в областта на трудовата миграция на приемащата държава членка да бъдат заобиколени чрез използване/злоупотреба със свободата на предоставяне на услуги.

Брюксел, 15 юли 2026 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Séamus BOLAND

([21]) Вж. също решение на Съда на ЕС, C-784/19 *Team Power Europe* относно прилагането на правилата за командироване в Регламент (ЕО) № 883/2004.
([22]) ЕОТ (2025 г.).
([23]) Документ за изразяване на позиция на Нидерландия, Белгия, Дания, Германия, Италия, Латвия и Люксембург — приоритети на политиката на ЕС за периода 2024—2029 г.: Насърчаване на действителното и справедливо командироване на граждани на трети държави.