

Практически наръчник

Законодателството, което се прилага към работниците

в Европейския съюз (ЕС),
Европейското икономическо пространство (ЕИП)
и Швейцария

Социална Европа







Съдържание

ВЪВЕДЕНИЕ	5
Защо ни е необходим настоящият наръчник?	5
Накратко за правилата	5
ЧАСТ I: КОМАНДИРОВАНЕ НА РАБОТНИЦИ	6
1. Коя система за социална сигурност се прилага по отношение на наети лица, срочно командироваани в друга държава-членка?	6
2. Как командироването на работници е определено в специалното общностно законодателство?	6
3. Въз основа на какви критерии се определя дали работодателят осъществява обичайно дейността си в изпращащата държава?	7
4. Кога може да се говори за пряка връзка между командироващото предприятие и командирования работник?	8
5. Какво е положението на работници, наети в една държава-членка с цел командироване в друга?	10
6. Какво е положението на работник, командирован за работа в няколко предприятия?	11
7. Съществуват ли ситуации, при които е напълно невъзможно да бъдат приложени разпоредбите за командироване?	11
8. Какво е положението на самостоятелно заетите лица, работещи в друга държава-членка?	12
9. Въз основа на какви критерии се определя дали едно лице обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в изпращащата държава-членка?	13
10. Какво означава „подобна“ дейност?	13
11. Какви процедури трябва да бъдат следвани в случай на командироване?	14
12. Споразумения относно изключения от законодателството, регулиращо командироването	15
13. След като срокът на командироването изтече, кога лицето може да подаде заявление за друго командироване?	15
14. Какво е положението на командированията, вече разрешени и започнали при действието на Регламент 1408/71? Смятат ли се тези периоди като част от периода от 24 месеца, разрешен съгласно Регламент 883/2004??	16
15. Спиране или прекъсване на периода на командироване	17



16. Уведомление за промени, настъпили през периода на командироване	17
17. Информация и контрол за съответствие	18
ЧАСТ II: ЧЛЕН 13 ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ДЕЙНОСТ В ДВЕ ИЛИ ПОВЕЧЕ ДЪРЖАВИ-ЧЛЕНКИ	
19	
1. Коя система за социална сигурност се прилага към лицата, които обичайно работят в две или повече държави-членки?	19
2. Кога едно лице може да се счита за обичайно осъществяващо дейност в две или повече държави-членки?	21
3. Как се определя значителната дейност?	23
4. Значителна дейност и работниците в международния транспорт	24
5. За какъв период следва да се оценява значителната дейност?	26
6. Какво става, когато графиците на дежурствата или схемите на работа претърпяват промени?	26
7. Определяне на седалището или мястото на дейност	27
8. Какви процедури трябва да се следват от лицето, в случай че то работи в две или повече държави-членки?	29
9. Как стои въпросът със самостоятелно заетите лица, които обичайно са самостоятелно заети в две или повече държави-членки?	30
10. Кога едно лице може да се счита за обичайно осъществяващо дейност като самостоятелно заето лице в две или повече държави-членки?	30
11. Как се определя значителната част от дейността на самостоятелно заето лице?	31
12. Какви процедури трябва да се следват от самостоятелно заетото лице, в случай че то работи в две или повече държави-членки?	31
13. Какви критерии се прилагат при определяне на мястото, в което е съсредоточена дейността?	32
14. Как стоят нещата с лице, което е както заето, така и самостоятелно заето в различни държави-членки?	32
15. Има ли специални разпоредби за лице, работещо в повече от една държава-членка, когато приложимото законодателство е вече решено по силата на Регламент (ЕИО) № 1408/71?	33
16. От коя дата се прилага приложимото законодателство, когато лице, за което важат преходните разпоредби, поиска да бъде оценявано съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004?	35



Въведение

Защо ни е необходим настоящият наръчник?

Член 76 от Регламент 883/2004 задължава държавите-членки¹ да осъществяват връзки помежду си и да насърчават обмена на опит и най-добра административна практика с цел да се улесни единното прилагане на общностното право. Този принцип се допълва от принципа за обмен на информация по ефикасен начин между институциите и задължението на гражданите и работодателите да предоставят точна и своевременна информация.

Замисълът на настоящия наръчник е да предостави на различните практически и административни равнища, участващи в изпълнението на конкретни обществени разпоредби, годен работен инструмент в помощ на институциите, работодателите и гражданите при решаване на въпроса законодателството на коя държава-членка трябва да бъде приложено при дадените обстоятелства.

Накратко за правилата

Ръководният принцип е, че лицата, по отношение на които се прилагат регламентите, са подчинени на законодателството на една единствена държава-членка². В случая с наети и самостоятелно заети лица се прилага обикновено законодателството на държавата-членка, в която се осъществява дейността. Този принцип е известен като *lex loci laboris*. Лицата, получаващи краткосрочни парични обезщетения на основание наемане или самостоятелна заетост, също се подчиняват на законодателството на държавата-членка по място на дейност. Спрямо всички други лица се прилага законодателството на държавата-членка по пребиваване.

При някои много особени ситуации обаче е обосновано прилагането на критерии, различни от действителното място на заетост. Към такива ситуации спадат срочното командироване на работници в друга държава-членка, както и случаите, когато дадено лице работи в две или повече държави-членки, и случаите на някои категории работници, например държавните служители.

Правилата, по които се определя законодателството на коя държава-членка се прилага, са установени в членове 11–16 от Регламент 883/2004³, а съответните разпоредби за прилагане са установени в членове 14–21 от Регламент 987/2009⁴ (наричани по-долу „Регламентите“). Тълкуване на тези правила е дадено и от Административната комисия за координация на системите за социална сигурност (наричана по-долу „Административна комисия“) в Решение № А2.

Настоящият наръчник е разделен в две части:

- част I е посветена на командироването на работници;
- в част II се разглежда осъществяването на дейност в две или повече държави-членки.

¹ По-нататък в текста терминът „държави-членки“ се отнася и до държавите-членки на ЕАСТ, от момента, в който Регламент (ЕО) № 883/2004 започне да се прилага и за тях.

² Член 11, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

³ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 година за координация на системите за социална сигурност, ОВ L 166, 30.4.2004 г., поправка ОВ L 200, 7.6.2004 г., изменен с Регламент (ЕО) № 988/2009 г., ОВ L 284, 30.10.2009 г.

⁴ 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, ОВ L 284, 30.10.2009 г.



Част I: Командиране на работници⁵

1. Коя система за социална сигурност се прилага по отношение на наети лица, срочно командирани в друга държава-членка?

Съществуват случаи, когато работодател в една държава-членка („изпращаща държава“) изпраща наето лице на работа в друга държава-членка („държава на заетост“)⁶. Тези наети лица се наричат „командирани работници“.

Съгласно правилата на Общността по отношение на работниците, които се движат на територията на Европейския съюз, се прилага само едно законодателство за социална сигурност⁷. В съответствие с регламентите, схемата за социална сигурност, прилагана по отношение на лицата, които по професионални причини се движат от една държава-членка в друга, е по правило схемата, установена от законодателството на държавата-членка на заетостта.

С цел да бъде максимално насърчена свободата на движение на работници и услуги, да се избегнат ненужни и скъпо струващи административни и други усложнения, които не са в интерес на работниците, дружествата и администрациите, действащите общностни разпоредби допускат някои изключения от посочения по-горе общ принцип.

Основното изключение е изискването за запазване на членството на работника в схемата за социална сигурност в държавата-членка по обичайна дейност на наемащото предприятие (изпращаща държава), когато съответният работник е изпратен от това предприятие в друга държава-членка (държава на заетост) за период, който е поначало ограничен (не повече от 24 месеца), при определени условия, разгледани подробно по-долу.

Тези ситуации, които освобождават от плащане на осигурителни вноски в държавата на заетост, известни повече като **командиране на работници**, се регулират от член 12 от Регламент 883/2204.

Правилата, които се отнасят до наети и самостоятелно заети лица, са описани по-долу.

2. Как командирането на работници е определено в специалното общностно законодателство?

В съответствие с горепосочените разпоредби на Регламента лице, осъществяващо дейност като наето лице на територията на държава-членка от името на работодател, **който обичайно осъществява дейността си в тази държава**, и което е командировано от този работодател в друга държава-членка, за да осъществява там дейност **от името на същия работодател**, продължава да е подчинено на законодателството на първата държава-членка при условие, че:

⁵ Регламенти № 883/2004 и № 987/2009 бяха изменени, считано от 28 юни 2012 г., с [Регламент \(ЕС\) № 465/2012](#) (Официален вестник на ЕС, L 149, 8.6.2012 г.). Измененията засягат, наред с друго, определянето на приложимото законодателство по отношение на полетния екипаж, определянето на приложимото законодателство по отношение на лица, които обичайно осъществяват дейност като наети лица в две или повече държави членки, както и изясняването на понятието „седалище или място на дейност“. Наръчникът ще бъде актуализиран от Административната комисия за координация на системите за социална сигурност през втората половина на 2012 г.

⁶ Държавата на заетост е държавата, в която лицето заминава, за да осъществява дейност като наето (или самостоятелно заето лице) съгласно определението в член 1, букви а) и б) от основния регламент.

⁷ Член 11, параграф 1 от Регламент 883/2004.



- **предвиденият срок на тази работа е не повече от 24 месеца**
и
- **лицето не е изпратено да замества друго командировано лице.**

Разпоредбите за командироване имат за цел да помогнат на работодатели (и работници), които се нуждаят от хора за срочно изпълнение на работа в друга държава. Следователно, тези разпоредби не се прилагат за изпращане на персонал за постоянна дейност в предприятия или по договори чрез многократно командироване на различни работници на едни и същи длъжности и за едни и същи цели.

Ето защо, освен срочния характер на командироването и факта, че командироването няма за цел заместване на друг работник, трябва да се отбележат няколко важни аспекта на това специално правило.

На първо място, работодателят трябва **да осъществява обичайно дейността си** в изпращащата държава. Освен това правилото, че работникът „осъществява дейност от името на работодател“ означава, че през цялото времетраене на командироването трябва да е налице **пряка връзка** между командированата работна единица и командирования работник.

3. Въз основа на какви критерии се определя дали работодателят осъществява обичайно дейността си в изпращащата държава?

Изразът „който обичайно осъществява дейността си там“ означава предприятие, което обичайно осъществява **съществена дейност** на територията на държавата-членка, в която е установено. Ако дейността на предприятието се свежда до вътрешно управление, предприятието не се счита за обичайно извършващо дейността си в тази държава-членка. Когато се определя дали дадено предприятие осъществява съществена дейност, трябва да се имат предвид всички критерии, характеризиращи дейността на въпросното предприятие. Критериите трябва да са съобразени с характерните особености на всяко предприятие и действителното естество на извършваната дейност.

Наличието на съществена дейност в изпращащата държава може да бъде проверено чрез редица обективни фактори, като посочените по-долу са от особена важност. **Следва да се отбележи, че този списък не е изчерпателен, тъй като критериите следва да бъдат съобразени с конкретния случай, като се има предвид характерът на дейността, извършвана от предприятието в държавата, в която е установено. Може да се наложи да бъдат взети предвид и други критерии, съответстващи на специфичните характеристики на предприятието и на действителното естество на дейността на предприятието в държавата, в която е установено:**

- мястото, в което се намира седалището и управлението на изпращащото предприятие;
- броят на административните служители на изпращащото предприятие, намиращи се в изпращащата държава и в държавата на заетост — наличието само на административен персонал в изпращащата държава изключва само по себе си възможността по отношение на предприятието да бъдат приложени разпоредбите, регулиращи командироването;
- мястото на наемане на командирования работник;
- мястото, където са сключени по-голямата част от договорите с клиенти;
- законодателството, приложимо по отношение на договорите, сключени от изпращащото предприятие с неговите клиенти и работници;



- броят на договорите с местоизпълнение изпращащата държава и държавата на заетост;
- оборотът на изпращащото предприятие в изпращащата държава и в държавата на заетост през съответния типичен период (напр. оборот от около 25% от общия оборот в изпращащата държава може да бъде достатъчен показател, а случаите, при които оборотът е под 25%, ще изискват по-обстойна проверка)⁸;
- периодът от време, през който предприятието е установено в изпращащата държава-членка.

Когато се оценява съществената дейност в изпращащата държава, е необходимо институциите да проверят и дали работодателят, който възнамерява да командирова работници, е действителният им работодател. Това е особено важно в случаите, когато работодателят използва съчетание от постоянен персонал и персонал от агенция за временна заетост.

Пример:

Предприятие А от държавата-членка Х има поръчка за извършване на бояджийска дейност в държавата-членка Y. Очакваното времетраене на работата е два месеца. Заедно със седем от постоянно наетите лица, предприятие А се нуждае допълнително от трима временни работници от агенцията за временна заетост Б, които да бъдат изпратени в държавата-членка Y; същите трима временни работници работят вече в предприятие А. Предприятие А изпраща искане до агенцията за временна заетост Б да командирова тези трима временни работници в държавата-членка Y, заедно с неговите седем работници.

При условие че са изпълнени всички други условия за командироване, законодателството на държавата-членка Х ще продължи да се прилага по отношение на работниците от агенцията за временна заетост – както и по отношение на постоянния персонал. Агенцията за временна заетост Б е, разбира се, работодателят на временните работници.

4. Кога може да се говори за пряка връзка между командироващото предприятие и командирования работник?

От тълкуването на разпоредбите, както и от общностната съдебна практика и от всекидневната практика, се очертават няколко принципа, които определят кога е налице **пряка връзка** между командироващото предприятие и командирования работник. Сред тях се включват следните:

- отговорност за наемането;
- трябва да е очевидно, че договорът е и продължава да бъде в сила за целия срок на командироване за страните, участвали в съставянето му, и е резултат от преговорите, довели до наемането;
- правото за прекратяване на трудовия договор (уволнението) трябва да бъде само на командироващото предприятие;
- командироващото предприятие трябва да си запази правото да определя „естеството“ на работата, извършвана от командирования работник, не по отношение на подробностите за вида на предстоящата работа и начина, по

⁸ По принцип оборотът може да бъде оценен въз основа на публикуваните счетоводни отчети на предприятието за предходните 12 месеца. В случай на новоучредено предприятие обаче ще бъде по-уместно да се вземе оборотът от момента на започване на дейността (или по-кратък период, ако той е по-представителен за дейността).



който тя следва да бъде извършена, а в по-общ план за определяне на крайния продукт на тази работа или на основната услуга, която да бъде предоставена;

- задължението за възнаграждение на работника е на предприятието, което е сключило трудовия договор. Това не е пречка за всякакви евентуални споразумения между работодателя в изпращащата държава и предприятието в държавата на заетост относно начина, по който ще бъдат извършени фактическите плащания на наетото лице;
- правото за налагане на дисциплинарни мерки на наетото лице е на командироващото предприятие.

Няколко примера:

а) Предприятие А със седалище в държавата-членка А изпраща временно в чужбина работник за извършване на работа в предприятие Б, установено в държавата-членка Б. Работникът продължава да бъде в договорни отношения с предприятие А, от което единствено има право да претендира възнаграждение.

Решение: Предприятие А е работодателят на командирвания работник, тъй като работникът може да насочи претенцията си за възнаграждение единствено към предприятие А. Това се отнася и за случаите, когато предприятие Б възстанови възнаграждението частично или изцяло на предприятие А, като го приспадне като оперативни разходи от облагаемите си доходи в държавата-членка Б.

б) Предприятие А със седалище в държавата-членка А изпраща временно в чужбина работник за извършване на работа в предприятие Б, установено в държавата-членка Б. Работникът продължава да бъде в договорни отношения с предприятие А. Неговите съответни претенции за заплащане също така са насочени към предприятие А.

Въпреки това работникът сключва допълнителен трудов договор с предприятие Б и получава възнаграждение и от предприятие Б.

Решение а): за срока на своята заетост в държавата-членка Б работникът има двама работодатели. Когато той работи само в държавата-членка Б, законодателството на държавата-членка Б се прилага по отношение на него в съответствие с член 11, параграф 3, буква а) от Регламент 883/2004. Това означава, че възнаграждението, изплатено от предприятие А, се взема предвид при определяне на социалноосигурителните вноски, платими в държавата-членка Б.

Решение б): ако периодично работникът полага труд и в държавата-членка А, трябва да се приложат разпоредбите на член 13, параграф 1 от Регламент 883/2004, за да се прецени кое законодателство е приложимо – на държавата-членка А или на държавата-членка Б.

в) Предприятие А със седалище в държавата-членка А изпраща временно в чужбина работник за извършване на работа в предприятие Б, установено в държавата-членка Б. Трудовият договор с предприятие А спира за периода на дейността на работника в държавата-членка Б. Работникът сключва трудов договор с предприятие Б и претендира възнаграждение от това предприятие. Решение: Това не е случай на командироване, тъй като спряното трудово правоотношение не е достатъчна трудовоправна привръзка, за да продължи да се прилага законодателството на изпращащата държава. В съответствие с член 11,



параграф 3, буква а) от Регламент 883/2004 работникът е подчинен на законодателството на държавата-членка Б.

Ако законодателството за социална сигурност на държавата-членка Б е приложимо по принцип, и в двата случая (примери 2 и 3) може да бъде сключено споразумение за изключване в съответствие с член 16 от Регламент (ЕО) № 883/2004, като се вземе предвид фактът, че заетостта в държавата-членка Б е с временен характер, при условие, че такова изключение е в интерес на работника и е направено искане в този смисъл. Подобно споразумение изисква одобрението и на двете засегнати държави-членки.

5. Какво е положението на работници, наети в една държава-членка с цел командироване в друга?

Правилата за командироването на работници могат да включват лице, което е наето с цел да бъде командировано в друга държава-членка. Регламентите изискват обаче лицето, което е командировано в друга държава-членка, да членува в системата за социална сигурност на държавата-членка, в която неговият работодател е установен непосредствено преди началото на трудовото му правоотношение⁹. Срок от най-малко **един месец** се счита за съответстващ на това изискване, а по-кратките периоди изискват оценка на всеки отделен случай, като се вземат предвид всички относими фактори¹⁰. Трудово правоотношение с който и да е работодател в изпращащата държава изпълнява това изискване. Не е необходимо през този период лицето да е работило за работодателя, поискар неговото командироване. На това условие отговарят също учениците или пенсионерите, както и лице, което е осигурено на основание пребиваване и членува в системата за социална сигурност на изпращащата държава.

Всички условия, които обикновено се прилагат по отношение на командироване на работници изобщо, се прилагат и по отношение на тези работници.

Няколко примера като пояснение на значението на понятието членство в схемата за социална сигурност „непосредствено преди“ началото на трудовото правоотношение в специфични случаи:

- а) на 1 юни работодателят А със седалище в държавата-членка А командирова наред с други работници и работниците Х, Y и Z в държавата-членка Б за десет месеца за извършване на работа от името на работодателя А.
- б) работникът Х започва работа при работодателя А на 1 юни. Непосредствено преди началото на трудовото правоотношение той е живял в държавата-членка А, където е бил подчинен на законодателството на държавата-членка А, тъй като е следвал в университета.
- в) работникът Y постъпва на работа при работодателя А също на 1 юни. Той е живял в държавата-членка А непосредствено преди началото на трудовото правоотношение; бил е пограничен работник и като такъв е бил подчинен на законодателството на държавата-членка В.

⁹ Член 14, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

¹⁰ Решение А2 на Административната комисия.



г) работникът Z, който също постъпва на работа при работодателя A на 1 юни, е работил в държавата-членка A от 1 май. В резултат на тази работа той е бил подчинен на законодателството на държавата-членка A. Непосредствено преди 1 май обаче работникът Z е бил подчинен на законодателството на държавата-членка B в течение на десет години на основание трудово правоотношение.

Решение: Едно от изискванията да продължи да се прилага законодателството на изпращащата държава е законодателството за социална сигурност на изпращащата държава да е било приложимо по отношение на работника непосредствено преди командироването му. Не се изисква обаче работникът да е бил нает в командированото предприятие непосредствено преди командироването си. Работниците X и Z са били подчинени на законодателството на държавата-членка A непосредствено преди 1 юни и поради това изпълняват изискването за продължаване на прилагането на законодателството на изпращащата държава в това отношение. Работникът Y обаче е бил подчинен на законодателството на държавата-членка B непосредствено преди 1 юни. Тъй като не е бил подчинен на законодателството на изпращащата държава непосредствено преди командироването си, той по принцип ще бъде подчинен на законодателството на държавата-членка B, в която фактически полага труд.

6. Какво е положението на работник, командирован за работа в няколко предприятия?

Фактът, че едно командировано лице работи по различно време или през един и същи период в няколко предприятия в една и съща държава-членка на заетост, не изключва прилагането на разпоредбите, регулиращи командироването. Основният аспект, който е решаващ в случая, е, че работата трябва да продължи да бъде извършвана от името на командированото предприятие. Следователно е необходимо винаги да се проверява наличието и непрекъснатостта за целия срок на командироване на пряката връзка между командирования работник и командированото предприятие.

Последователното командироване в различни държави-членки във всеки случай се разглежда като ново командироване по смисъла на член 12, параграф 1. Разпоредбите за командироване не се прилагат в случаите, когато едно лице е обичайно заето едновременно в различни държави-членки. Подобни ситуации следва да се разглеждат съгласно разпоредбите на член 13 от основния регламент.

7. Съществуват ли ситуации, при които е напълно невъзможно да бъдат приложени разпоредбите за командироване?

Съществуват ситуации, при които правилата на Общността изключват *a priori* прилагането на разпоредбите за командироване.

По-специално, когато:

- предприятието, в което е командирован работникът, го предостави на разположение на друго предприятие в държавата-членка, в която е установено;



- предприятието, в което е командирован работникът, го предостави на разположение на предприятие, установено в друга държава-членка;
- работникът е нает в държава-членка, за да бъде изпратен от предприятие, намиращо се във втора държава-членка, в предприятие в трета държава-членка, без да са изпълнени изискванията за предварителна принадлежност към системата за социална сигурност на изпращащата държава;
- работникът е нает в държава-членка, за да бъде изпратен от предприятие, намиращо се във втора държава-членка, с цел да работи в първата държава-членка;
- работникът е командирован, за да замести друго командировано лице;
- работникът е сключил трудов договор с предприятието, в което е командирован.

В такива случаи причините, наложили категорично изключване на приложимостта на командироването, са ясни: сложност на отношенията, възникнали при някои от тези ситуации, и липса на гаранция за наличието на **пряка връзка** между работника и командироващото предприятие. Това е в пълно противоречие с целта да се избегнат административни усложнения и разпокъсаност на съществуващата осигурителна история, която е основата на разпоредбите, регулиращи командироването. Необходимо е също така да бъде предотвратено неправомерното използване на разпоредбите за командироване.

При изключителни обстоятелства е възможно да бъде заместено лице, което вече е било командировано, при условие че разрешен срок на командироването не е изтекъл. Пример за такъв случай е ситуацията, при която работникът е бил командирован за 20 месеца, разболял се е сериозно 10 месеца по-късно и се е наложило да бъде заместен. При това положение е оправдано да се разреши на друго лице да бъде командировано за оставащите 10 месеца от договорения срок.

8. Какво е положението на самостоятелно заетите лица, работещи в друга държава-членка?

Понякога лице, което обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето в една държава-членка („изпращащата държава“), може да поиска да замине временно да работи в друга държава-членка („държавата на заетост“).

Както и при командированите работници, биха възникнали административни затруднения и объркване, ако самостоятелно заето лице, работещо временно в друга-държава членка, е подчинено на законодателството на държавата на заетост. Освен това самостоятелно заетото лице може да загуби обезщетения.

Ето защо регламентите предвиждат специално правило за самостоятелно заетите лица, работещи временно в друга държава-членка. Въпросното правило е подобно, но не и идентично, на правилото за командированите работници.

Това правило предвижда, че лице, което **обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в изпращащата държава-членка** и което осъществява **подобна** дейност в държавата-членка на заетост, продължава да бъде подчинено на законодателството на изпращащата държава-членка при условие, че предвидения срок на тази дейност не е по-дълъг от 24 месеца¹¹.

¹¹ Член 12, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004.



9. Въз основа на какви критерии се определя дали едно лице обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в изпращащата държава-членка?

Съгласно Регламентите лице, „което обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице“, означава лице, което обикновено извършва съществена дейност на територията на държавата-членка, в която е установено. Това по-специално се отнася до лице, което:

- е извършвало дейността си като самостоятелно заето лице в продължение на известно време преди датата, на която се е преместило в друга държава-членка, и
- изпълнява всички необходими изисквания към своята дейност в държавата-членка, в която е установено, и продължава да поддържа там средствата, които му дават възможност да упражнява дейността си след неговото завръщане.

Когато се определя дали едно лице обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в изпращащата държава-членка, е важно да се разгледат горепосочените критерии. Разглеждането може да включва оценка дали лицето:

- поддържа офис в изпращащата държава;
- плаща данъци в изпращащата държава;
- поддържа регистрация по ДДС в изпращащата държава;
- е регистрирано в търговски камери или професионални организации в изпращащата държава;
- притежава професионална карта в изпращащата държава.

Регламентите изискват самостоятелно заето лице, което желае да се възползва от разпоредбите за командироване, „да е упражнявало дейността си определено време“ преди датата на командироване. В това отношение период от два месеца може да се приеме като изпълнение на това изискване, като по-кратките периоди изискват оценка на всеки отделен случай¹².

10. Какво означава „подобна“ дейност?

Когато се определя дали едно лице заминава в друга държава-членка, за да осъществява дейност, „подобна“ на осъществяваната в изпращащата държава, трябва да се вземе предвид действителният характер на дейността. Няма значение как този вид дейност е характеризирани в държавата на заетост, т.е. дали лицето се определя като наето, или като самостоятелно заето.

За да се определи дали дейността е „подобна“, работата, която лицето се готви да извърши, трябва да бъде предварително определена преди заминаването от изпращащата държава. Самостоятелно заетото лице трябва да е в състояние да докаже това, например като представи договори за своята работа.

По принцип дейността като самостоятелно заето лице в същия сектор се счита за осъществяване на подобна дейност. Трябва обаче да се има предвид, че

¹² Решение А2 на Административната комисия.



дори в рамките на един сектор работата може да бъде много различна и че невинаги ще е възможно са се приложи това общо правило.

Примери:

а) А е лице, което обичайно извършва дейност като самостоятелно зает дърводелец в държавата Х, и се премества в държавата У, където работи като самостоятелно зает месар. Няма да се приеме, че той осъществява „подобна дейност“, тъй като заетостта му в държавата У няма нищо общо с работата му в държавата Х.

б) Б ръководи строително предприятие в държавата Х и приема поръчки, свързани с инсталацията на тръбопроводни и електрически системи. Б е подписал договор в държавата У за работите, състоящи се в инсталация на електрическата система и ремонт на основите.

в) Б може да се възползва от разпоредбите на член 12, параграф 2, тъй като възнамерява да се премести в държавата У, за да започне подобна дейност, т.е. дейност в същия сектор (строителство).

г) В осъществява дейност като самостоятелно заето лице в държавата Х, която се състои в предоставяне на транспортни услуги. В се премества временно в държавата У за изпълнение на договор за инсталация на електрическата система и ремонт на основите. Тъй като дейността, осъществявана в държавата У, се различава от дейността, извършвана в държавата Х (различни сектори: Х — транспорт, У — строителство), В не може да се възползва от разпоредбите на член 12, параграф 2 от основния регламент.

д) Г е самостоятелно зает юрист, специалист по наказателно право в държавата Х. Възложена му е задача в държавата У като консултант на голямо предприятие по въпросите на корпоративното управление. Независимо че областта на дейност е различна, лицето продължава все пак да упражнява дейност в правната сфера и поради това може да се ползва от разпоредбите за командироване.

11. Какви процедури трябва да бъдат следвани в случай на командироване?

Предприятието, което командирова работник в друга държава-членка, или в случая със самостоятелно заето лице — самото лице, трябва да се обърне към компетентната институция в изпращащата държава и, винаги, когато е възможно, това трябва да стане преди командироването.

Компетентната институция в изпращащата държава предоставя незабавно на институцията в държавата на заетост информация относно законодателството, което следва да бъде приложено. Компетентната институция в изпращащата държава трябва също да уведоми съответното лице и неговия работодател, ако става въпрос за наето лице, за условията, при които те могат да останат подчинени на нейното законодателство, и за евентуални проверки през целия срок на командироването, имащи за цел да се гарантира изпълнението на тези условия.

На наетото или на самостоятелно заетото лице, на което предстои командироване в друга държава-членка, или на неговия работодател, трябва да



бъде предоставено от компетентната институция удостоверение А1 (преди удостоверение Е 101). Това удостоверение доказва, че работникът попада в обхвата на специалната разпоредба за командировани работници до конкретна дата. В него трябва също да бъде посочено, когато това е уместно, при какви условия работникът попада в обхвата на специалните разпоредби за командировани работници.

12. Споразумения относно изключения от законодателството, регулиращо командироването

Регламентите определят, че срокът на командироване не може да превишава 24 месеца.

Член 16 от Регламент 883/2004 разрешава обаче на компетентните органи на две или повече държави-членки да сключват споразумения, предвиждащи изключения от правилата за приложимото законодателство, в това число и от специалните правила, регулиращи командироването, които бяха вече изложени по-горе. Споразуменията по член 16 изискват съгласието на институциите и на двете засегнати държави-членки и могат да бъдат използвани само в интерес на лицето или на категорията лица. Ето защо, макар споразуменията между държавите-членки да водят до административни улеснения, тези улеснения не могат да бъдат единственият мотив за сключване на подобни споразумения. Интересите на засегнатото лице или на засегнатите лица трябва да заемат централно място във всички съображения.

Ако например е известно, че очакваното времетраене на командироването на един работник ще продължи повече от 24 месеца, между изпращащата държава и държавата/държавите на заетост трябва да се постигне споразумение по член 16, за да може работникът да остане подчинен на законодателството, приложимо в изпращащата държава. Споразуменията по член 16 могат да се използват също за разрешение за командироване с обратна сила, когато това е в интерес на съответния работник, напр. когато е приложено законодателството на неправилно избрана държава-членка. Този ретроактивен подход обаче следва да се използва в изключителни случаи.

Когато може да се предвиди (или когато стане ясно, след като срокът на командироването е започнал да тече), че дейността ще отнеме повече от 24 месеца, работодателят или съответното лице представя незабавно искане до компетентния орган в държавата-членка, чието законодателство съответното лице желае да бъде приложено по отношение на него. Това искане трябва да бъде изпратено по възможност предварително. Ако не бъде дадено разрешение за продължаване на срока на командироване над 24 месеца или ако след подаване на искането съответните държави не постигнат споразумение по член 16 да бъде продължено прилагането на законодателството на изпращащата държава, законодателството на държавата-членка, където лицето работи понастоящем, ще стане приложимо веднага след изтичане на срока на командироване.

13. След като срокът на командироването изтече, кога лицето може да подаде заявление за друго командироване?

След изтичане на срока на командироване може да се разреши нов период на командироване за същия работник, същото предприятие и същата държава-членка, едва след като са минали поне два месеца от датата на изтичане на



предходния срок на командироване. Въпреки това при определени обстоятелства е възможно изключение от посочения принцип¹³.

От друга страна, ако командированият работник не може да завърши работата поради непредвидени обстоятелства, той или неговият работодател може да поиска продължаване на първоначалния срок на командироване до завършването на тази работа (до 24 месеца общо), без да се съобразява с необходимото прекъсване от най-малко два месеца. Това искане трябва да бъде представено и обосновано преди изтичане на първоначалния срок на командироване.

Примери:

а) Работникът А е командирован от държавата-членка А в държавата-членка Б за 12 месеца. През този период той се разболява сериозно за три месеца и не може да продължи и да завърши планираната работа в държавата-членка Б. Тъй като не е могъл да завърши работата поради непредвидени обстоятелства, той или неговият работодател може да поиска продължение от три месеца на първоначалния срок на командироване, който да продължи непосредствено след изтичането на първоначалния срок от 12 месеца.

б) Работникът Б е командирован от държавата-членка А в държавата-членка Б за 24 месеца за осъществяване на строителна дейност там. През този период става очевидно, че поради трудности с проекта работата не може да бъде завършена до изтичане на 24-те месеца. Въпреки че работникът Б не може да завърши работата поради непредвидени обстоятелства, удължение на първоначалния срок на командироване, продължаващ непосредствено след изтичането на 24-те месеца, не може да бъде предоставено от изпращащата държава. Единственият начин да бъде решен този въпрос е съответните институции да сключат споразумение по член 16 (вж. точка 12). При липсата на такова споразумение командироването ще завърши след 24 месеца.

14. Какво е положението на командированията, вече разрешени и започнали при действието на Регламент 1408/71? Смятат ли се тези периоди като част от периода от 24 месеца, разрешен съгласно Регламент 883/2004??

В Регламент 883/2004 няма изрична разпоредба за сумиране на периодите на командироване, приключили при действието на стария и новия регламенти. Ясното намерение на законодателя обаче е било да бъде удължен максимално допустимият срок на командироване до 24 месеца.

Ето защо съгласно новите регламенти, след като работникът е приключил период на командироване от общо 24 месеца, не може да бъде разрешен нов период на командироване за същия работник, същите предприятия и същата държава-членка (освен в контекста на споразумение по член 16)¹⁴.

Следните примери показват как трябва да се разглеждат периодите, приключили при действието на двата регламента.

¹³ Вж. също Решение А2 на Административната комисия.

¹⁴ Вж. също Решение А3 на Административната комисия.



а) Формуляр за командироване E 101, издаден от 1.5.2009 г. до 30.4.2010 г. → възможно е продължаване на командироването съгласно Регламент 883/2004 до 30.4.2011 г.

б) Формуляр за командироване E 101, издаден от 1.3.2010 г. до 28.2.2011 г. → възможно е продължаване на командироването съгласно Регламент 883/2004 до 28.2.2012 г.

в) Формуляр за командироване E 101, издаден от 1.5.2008 г. до 30.4.2009 г. + формуляр E 102 от 1.5.2009 г. до 30.4.2010 г. → не е възможно продължаване на командироването съгласно Регламент 883/2004, тъй като максималният срок на командироване от 24 месеца е вече изтекъл.

г) Формуляр за командироване E 101, издаден от 01.3.2009 г. до 28.2.2010 г. + формуляр E 102 от 1.3.2010 г. до 28.02.2011 г. → не е възможно допълнително продължаване съгласно Регламент 883/2004, тъй като максималният срок на командироване от 24 месеца е вече изтекъл.

д) Искане за командироване от 1.4.2010 г. до 31.3.2012 г. Този период не може да попадне в обхвата на разпоредбите за командироване на Регламент 1408/71, тъй като е по-дълъг от 12 месеца. Необходимо е следователно споразумение по член 17.

15. Спиране или прекъсване на периода на командироване

Спиране на изпълнението на работата по време на периода на командироване, независимо от причините за това (отпуски, болест, обучение в командированото предприятие и пр.), не е основание за продължаване на срока на командироване със срока на спирането. Ето защо командироването ще приключи точно след изтичане на предвидения срок, независимо от броя и времетраенето на събитията, довели до спиране на дейността.

Изключение от този принцип се допуска обаче съгласно Решение № А2 при определени обстоятелства, ако срокът на командироване не надвишава общо 24 месеца (вж. точка 13).

В случай на заболяване от 1 месец, командироване, който е било първоначално предвидено да продължи 24 месеца, не може да бъде удължено до 25 месеца, считано от началото на командироването.

В случай на по-дълго спиране на изпълнението на работата, от засегнатите лица зависи дали да се придържат към първоначално предвидения срок на командироване, или да прекратят командироването, с цел да бъде договорено ново командироване на същото лице, като се вземе предвид необходимото прекъсване от поне два месеца, както е посочено в точка 13, или на друго лице, ако са изпълнени съответните критерии за това.

16. Уведомление за промени, настъпили през периода на командироване

Командированият работник и неговият работодател трябва да уведомят органите в изпращащата държава относно всяка промяна, настъпила през периода на командироване, по-специално:



- ако заявеното командироване в крайна сметка не се е осъществило или е било прекратено преди срока;
- ако дейността е прекъсната, освен в случая на кратки прекъсвания в резултат на болест, отпуск, обучение и пр. (вж. точки 13 и 15);
- 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.

Компетентната институция в изпращащата държава трябва, когато това е уместно и при поискване, да уведоми органите в държавата на заетост при настъпване на което и да е от посочените по-горе обстоятелства.

17. Информация и контрол за съответствие

С цел да се гарантира коректно прилагане на правилата за командироване, компетентните институции в държавата-членка, на чието законодателство работниците остават подчинени, трябва да гарантира предоставянето на адекватна информация на работодателите и на командированите работници относно условията на командироването (напр. чрез информационни листовки, интернет страници), която да ги предупреждава за възможността да бъдат обект на преки проверки, имащи за цел да се провери дали продължават да са налице условията, направили възможно командироването.

Предоставяйки на предприятията и работниците всички гаранции за избягване на пречките за свободата на движение на работници и свободното предоставяне на услуги, компетентните институции на изпращащата държава и на държавата на заетост, поотделно или в сътрудничество, следва да поемат отговорност за всички инициативи, имащи за цел проверката на наличието и продължаването на условията, които са характерни за специалния характер на командироването (пряка връзка, съществена дейност, подобна дейност, поддържане в държавата по пребиваване на средствата за осъществяване на дейност като самостоятелно заето лице и т.н.).

Процедурите, които трябва да се следват, когато компетентните органи имат разногласия относно валидността на договореностите за командироване или относно избора на приложимото законодателство в конкретни случаи, са описани в Решение А1 на Административната комисия.



Част II: Член 13 Осъществяване на дейност в две или повече държави-членки^{15 16}

1. Коя система за социална сигурност се прилага към лицата, които обичайно работят в две или повече държави-членки?

Има специално правило за лицата, които обичайно работят в две или повече държави-членки¹⁷. То има за цел, както и всички правила за определяне на приложимото законодателство, да гарантира, че се прилага законодателството за социална сигурност само на една държава-членка. Съответно регламентите предвиждат, че лице, което обичайно работи в две или повече държави-членки, е подчинено на:

- (i) законодателството на **държавата-членка по пребиваване**¹⁸, ако работи за един работодател¹⁹ в различни държави-членки и осъществява **значителна част от дейността си**²⁰ в държавата-членка по пребиваване;

Пример:

Г-н X живее в Испания. Неговият работодател е установен в Португалия. X работи два дни седмично в Испания и три дни в Португалия. Тъй като X работи два от пет дни в Испания, той осъществява „значителна част“ от дейността си там. Приложимо е испанското законодателство.

- (ii) Законодателството на **държавата-членка по пребиваване**, ако е наето от **различни предприятия** или **различни работодатели**, чиито седалища или места на дейност са в **различни държави-членки**;

Пример:

Г-н Y живее в Унгария. Y има двама работодатели — един в Унгария и един в Румъния. Той работи един ден седмично в Унгария. Останалите четири дни работи в Румъния. Тъй като Y работи за различни работодатели, установени в различни държави-членки, Унгария, като държава-членка по пребиваване, е компетентната държава-членка.

- (iii) законодателството на **държавата-членка, в която се намира седалището или мястото на дейност на предприятието, което го е наело**, ако той **не осъществява значителна част от дейността си в държавата-членка по пребиваване**.

¹⁵ Член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

¹⁶ Регламенти № 883/2004 и № 987/2009 бяха изменени, считано от 28 юни 2012 г., с [Регламент \(ЕС\) № 465/2012](#) (Официален вестник на ЕС, L 149, 8.6.2012 г.). Измененията засягат, наред с друго, определянето на приложимото законодателство по отношение на полетния екипаж, определянето на приложимото законодателство по отношение на лица, които обичайно осъществяват дейност като наети лица в две или повече държави членки, както и изясняването на понятието „седалище или място на дейност“. Наръчникът ще бъде актуализиран от Административната комисия за координация на системите за социална сигурност през втората половина на 2012 г.

¹⁷ По-нататък в текста терминът „държави-членки“ се отнася и до държавите-членки на ЕИП и Швейцария, когато Регламент (ЕО) № 883/2004 започне да се прилага и за тях: Регламент (ЕИО) 1408/71 остава приложим като цяло в отношенията между държавите-членки на ЕС и държавите от ЕИП и Швейцария, докато не бъдат изменени съответните споразумения, посочени в член 90 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

¹⁸ Член 1, параграф й) от Регламент (ЕО) № 883/2004 определя „пребиваване“ като мястото, където лицето обичайно пребивава. Елементите, които определят пребиваването, се съдържат в член 11 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

¹⁹ Или за различни предприятия или различни работодатели, чиито седалища или места на дейност са разположени всички в една държава-членка.

²⁰ Вж. раздел 3 за определението на „значителна част от дейността“.



Пример:

Г-жа Z е наета от предприятие в Гърция. Тя работи един ден в своята страна България, а останалото време в Гърция. Тъй като един ден седмично се равнява на 20 % от дейността, Z не осъществява „значителна част“ от дейността си в България. Прилага се гръцкото законодателство.

- (iv) ако едно лице осъществява дейност като заето лице в две или повече държави-членки от името на работодател, установен извън територията на Европейския съюз, и ако лицето пребивава в държава-членка, без да осъществява значителна дейност там, то е подчинено на законодателството на държавата-членка по пребиваване.

Пример:

Г-ца P живее в Белгия. Предприятието на нейния работодател е установено в САЩ. P работи обичайно половин ден седмично в Италия и три дни седмично във Франция. P работи освен това един ден месечно в САЩ. За трудовите дейности в Италия и Франция е приложимо белгийското законодателство съгласно член 14, параграф 11 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

Тези правила са подобни по същност на правилата в член 14 от Регламент (ЕИО) № 1408/71, но са опростени. По-специално преразгледаните правила заличават особените разпоредби на Регламент (ЕИО) № 1408/71, отнасящи се до заети лица, които работят в областта на железопътния, автомобилния, въздушния или речния транспорт, и въвеждат понятието „значителна част от дейността“.

Тези правила следователно се прилагат към голям брой работници, включително самостоятелно заети лица (вж. раздел 9). Например екипажите на авиолиниите, международните шофьори на камиони, машинистите на влакове, международните куриери, компютърните експерти и други специалисти, които работят например 2 дни в една държава-членка и 3 дни в друга държава-членка – всички те попадат в приложното поле на тези правила.

Ако пребиваването на лице, което работи в повече от една държава-членка, и седалището или мястото на дейност на работодателя на това лице се намират в същата държава-членка, тогава законодателството на тази държава-членка ще бъде винаги приложимо. В този случай не е необходимо да се определя дали значителна част от дейността се осъществява в държавата-членка по пребиваване.

Съгласно член 11, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004 за лицата, които получават парични обезщетения поради или вследствие на своята дейност като заети или самостоятелно заети лица²¹, се счита, че упражняват посочената дейност. Лице, което едновременно получава краткосрочно обезщетение от една държава-членка и осъществява дейност в друга държава-членка, трябва следователно да се счита, че осъществява две дейности в две различни държави-членки, към които се прилагат правилата на член 13. Ако обезщетението, платено в държавата-членка по пребиваване, произтича от „значителна част“ от дейността на лицето, тогава лицето е подчинено на законодателството на държавата-членка по пребиваване.

²¹ Например парични обезщетения за болест или помощи за безработица.



Държавите-членки се споразумяха обаче, че към лица, които получават обезщетения за безработица в държавата-членка по пребиваване и едновременно осъществяват почасова професионална или търговска дейност в друга държава-членка, са подчинени изключително на законодателството на първата държава, както по отношение на плащането на вноските, така и по отношение на отпускането на обезщетения²², и препоръчаха споразумения, предвиждащи това решение, да бъдат сключвани по член 16, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

В случай че лицето едновременно получава дългосрочно обезщетение²³ от една държава-членка и осъществява дейност в друга държава-членка, това не следва да се счита за извършване на дейности в две или повече държави-членки и приложимото законодателство се определя в съответствие с правилата на член 11, параграф 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

2. Кога едно лице може да се счита за обичайно осъществяващо дейност в две или повече държави-членки?²⁴

Регламентите предвиждат, че лице, което „обичайно осъществява дейност като заето лице в две или повече държави-членки“, означава лице, което:

- а) докато извършва дейност в една държава-членка, същевременно упражнява отделна дейност в една или повече държави-членки, независимо от продължителността или естеството на тази отделна дейност;
- б) продължително време редува дейности, с изключение на такива, които са незначителни по своето естество, в две или повече държави-членки, независимо от честотата или периодичността на редуването им.

Разпоредбата е приета с оглед да се вземат под внимание различните дела, решени вече от Съда на ЕС. Намерението е да се обхванат всички възможни случаи на множество дейности с трансграничен елемент и да се разграничат дейностите за един работодател от дейностите за двама или повече работодатели, чиито седалища или места на дейност са на територията на различни държави-членки.

Първото положение (буква а)) обхваща случаите, когато допълнителни трудови дейности в различни държави-членки се осъществяват едновременно, тъй като повече от един договор за заетост е в сила по едно и също време. Втората или допълнителната дейност може да се упражнява по време на платен отпуск, през почивните дни, или в случай на почасова работа две различни дейности за двама различни работодателя може да се извършват в един и същи ден. Например към продавач/ка в магазин в една държава-членка също ще се прилага тази разпоредба, ако той/тя работи като нает водач на такси през почивните дни в друга държава-членка.

Второто положение (буква б)) обхваща лицата само с един договор за заетост, които обичайно осъществяват дейности за своя работодател на териториите на

²² За повече информация вж. Препоръка № U1 на Административната комисия от 12.6.2009 г., ОВ С 106, 24.4.2010 г.

²³ Пенсии за инвалидност, старост или за преживяло лице, пенсии, получавани поради трудови злополуки или професионални болести или за паричните обезщетения за болест, покриващи лечение за неограничен период.

²⁴ Член 14, параграф 5 от Регламент (ЕО) № 987/2009.



повече от една държава-членка. Няма значение колко често става това редуване. Все пак, за да се избегне евентуално манипулиране на приложимото законодателство, следва да се изключат дейностите, които са незначителни по своето естество. Това помага да се избегне злоупотреба, ако например един работодател наеме на работа лице само в една държава-членка, но за да осигури прилагането на законодателството на друга държава-членка по силата на член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004, задължава съответното лице да работи за много къс период и в друга държава-членка. В такива случаи дейностите, които са незначителни по своето естество, не следва да се вземат предвид при определяне на приложимото законодателство.

Дейности с незначителен обхват са дейностите, които са постоянни, но незначителни като вложено време и икономически ефект. Предлага се, като показател, дейностите, съответстващи на по-малко от 5 % от редовното работно време на работника²⁵ и/или на по-малко от 5 % от общото му възнаграждение, да се считат за дейности, които са незначителни по своето естество. Естеството на дейностите, например дейности от спомагателно естество, на които липсва независимост, които се изпълняват от дома или в услуга на основната дейност, също може да бъде показател, че тези дейности са незначителни. Лице, което осъществява „дейности с незначителен обхват“ в една държава-членка, като работи за същия работодател и в друга държава-членка, не може да се счита за обичайно осъществяващо дейност в две или повече държави-членки и затова не попада в приложното поле на член 13, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004. В този случай лицето се разглежда, **за целите на определяне на приложимото законодателство**, като извършващо дейност само в една държава-членка. Ако незначителната по своето естество дейност води до включване в система за социална сигурност, вноските се плащат в компетентната държава-членка за целия размер на дохода от всички дейности.

Това, което не е изрично посочено, е случаят на лице, осъществяващо няколко различни дейности, но само една в даден момент, като е ясно, че тези дейности са само много кратки редуващи се работи, извършвани редовно. Например певец/певица има дългосрочен договор в своята държава-членка по пребиваване, а през летния сезон има краткосрочен договор с оперен театър в друга държава-членка. След краткосрочния договор той/тя сключва нов договор с оперен театър в държавата-членка по пребиваване. Ако се приеме, че той/тя ще упражнява обичайно такива краткосрочни дейности зад граница, а след това отново ще осъществява дейност в държавата-членка по пребиваване, такива случаи могат да се разглеждат и като дейност в повече от една държава-членка и приложимото законодателство следва да се определя съгласно правилата на член 13 от Регламент (ЕО) № 883/2004 във връзка с член 14, параграф 10 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

За целите на **разграничаването на множеството дейности от командироването** определящи са продължителността и естеството на дейността в една или повече държави-членки (независимо дали тя е от постоянно естество или от еднократно или временно естество)²⁶.

²⁵ Съгласно Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време, „работно време означава всеки период, през който работникът работи на разположение на работодателя и изпълнява своята дейност или задължения в съответствие с националното законодателство и/или практика. В този контекст дежурството, когато работникът трябва да присъства физически на място, посочено от работодателя, следва да се счита като пълно работно време, независимо от факта, че по време на дежурства съответното лице не осъществява непрекъснато професионална дейност.“

²⁶ Член 14, параграф 7 от Регламент (ЕО) № 987/2009.



3. Как се определя значителната дейност?²⁷

„Значителна част от дейността като заето лице“, упражнявана в държава-членка, означава, че значителна като количество част от всички дейности на работника се извършва там, без непременно това да представлява основната част от тези дейности.

За целите на определянето дали значителна част от дейността на заето лице се осъществява в една държава-членка, следва да се вземат под внимание следните насочващи критерии:

- работното време²⁸; и/или
- възнаграждението.

Ако при извършването на обща оценка се оказва, че най-малко 25 % от работното време на лицето се извършва в държавата-членка по пребиваване и/или най-малко 25 % от възнаграждението на лицето се придобива в държавата-членка по пребиваване, това следва да бъде **показател**, че **значителна част от всички дейности на работника се осъществява** в тази държава-членка.

Въпреки че е задължително да се вземе под внимание работното време и/или възнаграждението, този списък не е изчерпателен и други критерии също могат да бъдат взети предвид. Задача на определените институции е да вземат под внимание всички относими критерии и да извършат цялостна оценка на положението на лицето, преди да вземат решение относно приложимото законодателство.

В допълнение към горепосочените критерии, когато се определя законодателството на коя държава-членка да бъде приложено, предполагаемото бъдещо положение през следващите 12 календарни месеца също **трябва** да бъде отчетено²⁹. Предходната дейност обаче е също надежден показател за бъдещото поведение, така че когато не е възможно решението да се основе на планираните схеми на работа или графиците на дежурствата, ще бъде оправдано да се разгледа положението през предходните 12 месеца и то да бъде използвано за оценка на значителната дейност. Когато дадено дружество е учредено едва неотдавна, оценката може да се базира на подходящ по-къс период от време.

Пример:

Г-н Х е компютърен консултант. Той работи в Австрия и Белгия за дружество със седалище в Белгия. Лицето живее в Австрия, където се извършва значителна част от дейността му, т.е. най-малко 25 % от работата се извършва там и/или 25 % от възнаграждението му идва оттам. Тъй като той пребивава в Австрия и отговаря на изискването значителна част от дейността му да се осъществява в Австрия, приложимо е законодателството на тази държава. Вж. раздел 1 (i) по-горе. Ако, от друга страна, по-малко от 25 % от работата му (или от спечеленото възнаграждение) беше в Австрия, приложимо щеше да бъде законодателството на държавата-членка, където е седалището или мястото на дейност на дружеството.

²⁷ Член 14, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

²⁸ Вж. бележка под линия 23.

²⁹ Член 14, параграф 10 от Регламент (ЕО) № 987/2009.



Г-ца Y е юрист. Тя работи в Австрия за юридическа кантора, чието място на дейност е в Австрия, и работи в Словакия за друга юридическа кантора, чието място на дейност е в Словакия. Y живее в Унгария. Приложимо е унгарското законодателство. Вж. раздел 1 (ii) по-горе.

Г-ца Z е юрист. Тя работи за две различни юридически кантори — една в Италия и една в Словения, която е и държавата, където Z живее. По-голямата част от дейността ѝ е в Италия, така че тя не отговаря на изискването за значителна дейност в своята държава по пребиваване. Въпреки това приложимо е законодателството на държавата по пребиваване, тъй като тя е наета от различни предприятия, чиито места на дейност са в различни държави-членки. Вж. раздел 1 (ii) по-горе.

Г-н P е пилот. Той работи за дружество, чието седалище е във Франция и откъдето получава възнаграждението си. P живее в Испания, но значителна част от дейността му не се осъществява там. Приложимо е френското законодателство. Вж. раздел 1 (iii) по-горе.

Г-н T работи за дружество, чието седалище е в Нидерландия. Г-н T никога не е работил в Нидерландия. Дружеството предоставя водачи на камиони за различни международни транспортни фирми. Наетото лице не работи в Нидерландия, нито в Полша, където пребивава постоянно. Тъй като T не осъществява никаква част от дейността си в държавата-членка по пребиваване, приложимо е нидерландското законодателство.

4. Значителна дейност и работниците в международния транспорт

Както вече беше посочено, особените правила, приложими за работниците в международния транспорт и съдържащи се в Регламент (ЕИО) № 1408/71, не бяха пренесени в новите регламенти. Следователно същите общи разпоредби, които се прилагат при лицата, работещи в две или повече държави-членки, се прилагат и за работниците в международния транспорт. Този раздел от наръчника цели да помогне във връзка със специфичните работни споразумения, които се прилагат в сектора на международния транспорт. Когато обаче от първоначалната оценка става ясно, че работникът осъществява значителна част от дейността си в своята държава по пребиваване, не е необходимо институциите да прилагат специфичните критерии, предложени в следващите параграфи.

При **оценката** на „**значителната част от дейността**“ за тази група работници се приема, че работното време е най-подходящият критерий, въз основа на който да бъде взето решение. Признава се обаче и това, че разделянето на дейността между две или повече държави-членки невинаги може да бъде толкова еднозначно за транспортните работници, колкото за „стандартно“ заетите лица. Поради това е възможно да се наложи по-подробно запознаване с работните споразумения с оглед определяне на приложимото законодателство за случаите, когато е трудно да бъдат оценени работните часове в държавата-членка по пребиваване.



Някои транспортни работници имат фиксирани схеми на работа, маршрути, които трябва да се изминат, и прогнозна продължителност на пътуването. Лице, което иска решение относно приложимото законодателство, следва да изложи сериозни аргументи (напр. като представи график на дежурствата или календар на пътуванията, или друга информация) за разпределяне на дейността между времето, изминало на работа в държавата по пребиваване, и времето, изминало на работа в други държави-членки.

Когато няма данни за работните часове, изминали в държавата-членка по пребиваване, или когато не става ясно от обстоятелствата в тяхната съвкупност, че значителна част от дейността се извършва в държавата-членка по пребиваване, може да се използва друг метод, различен от този с работните часове, за да се определи дали значителна част от дейността се осъществява в държавата-членка по пребиваване. За целта се предлага дейността да се разбие на различни елементи, а решението за обхвата ѝ в държавата по пребиваване да се взема въз основа на броя на елементите, осъществявани в тази държава като процент от общия брой на елементите за даден период (както е изложено в раздел 3, оценката следва да се основава в максимално възможна степен на схемите на работа за период от 12 месеца).

В случая с автомобилния транспорт ударението следва да се постави върху товарене и разтоварване на товари и различните държави, където става това, както се вижда от следващия пример.

Пример 1:

Водач на камион живее в Германия и работи за нидерландска транспортна фирма. Дейностите на работника са главно в Нидерландия, Белгия, Германия и Австрия. За даден период от време, например една седмица (за да не усложняваме нещата, в този пример ще вземем една седмица, но периодът може да има всякаква продължителност³⁰), той товари камиона 5 пъти и го разтоварва 5 пъти. Има общо 10 елемента (5 товарения и 5 разтоварвания). През тази седмица той товари и разтоварва един път в Германия, държавата по пребиваване. Това прави 2 елемента, равни на 20 % от общия брой, и следователно показва, че няма значителна част от дейността, която да се осъществява в държавата по пребиваване. Ето защо приложимо е нидерландското законодателство, тъй като Нидерландия е държавата-членка на седалището на работодателя.

В случая с авиолиниите, вместо броя на товаренията и разтоварванията може да се използва броят на излитанията и кацанията и тяхното местоположение.

Пример 2:

Член на екипажа на авиолиния живее в Обединеното кралство, нает е от работодател, чието седалище/място на дейност е в Нидерландия, и започва и завършва дежурствата си в основна база в Амстердам, като пътуването до работа и връщането оттам не е част от работната дейност. В един ден той/тя лети по маршрута Амстердам-Лондон-Амстердам-Барселона-

³⁰ Тази времева рамка служи само за пример. Тя не засяга определянето на периода от 12 месеца за тази цел. Това е разгледано в раздел 3.



Амстердам-Рим-Амстердам. През този ден има 12 елемента. Една шеста от дейността (едно кацане и едно излитане) се извършва в Обединеното кралство, което не представлява значителна част от дейността. Приложимо е нидерландското законодателство, тъй като Нидерландия е държавата-членка на седалището на работодателя.

С оглед на широкия обхват работни споразумения, които могат да се прилагат в този сектор, не е възможно да се предложи система за оценка, която да е подходяща за всички случаи. При оценка на значителната дейност регламентите предвиждат по-специално оценка на работното време и възнаграждението. Регламентите обаче предвиждат те да се използват като показатели в рамките на цялостната оценка на положението на лицето. Възможно е следователно определените институции, отговорни за определяне на приложимото законодателство, да използват критерии, различни от изложените в регламентите и настоящия наръчник, които те считат за по-подходящи при конкретните ситуации, които трябва да решават.

5. За какъв период следва да се оценява значителната дейност?

Вж. точка 3. Как се определя значителната дейност.

6. Какво става, когато графика на дежурствата или схемите на работа претърпяват промени?

Признава се, че работните споразумения, напр. за работниците в международния транспорт, могат да бъдат често променяни. Не е практично, нито е в интерес на работниците, да се преразглежда приложимото законодателство всеки път, когато бъде променен техният график на дежурствата. Поради това, след като се вземе решение относно приложимото законодателство, това решение следва, по принцип и при условие че информацията, предоставена от работодателя или от съответното лице, е достоверна, доколкото им е известно, да не подлежи на преразглеждане за срок не по-малко от следващите 12 месеца. Това не засяга правото на институцията да преразгледа взетото от нея решение, ако счита, че има основания за това.

Целта е да се осигури правна стабилност и да се избегне несигурността, по-специално при силно мобилните работници като работниците в сектора на международния транспорт.

Поради това:

- приложимото законодателство съгласно член 13, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се определя и по принцип се запазва през следващите 12 календарни месеца.
- Отчита се очакваното бъдещо положение за следващите 12 календарни месеца.
- Ако няма данни, че схемите на работа ще претърпят значителни изменения през следващите 12 месеца, определената институция основава общата си оценка на работната дейност през последните 12 месеца и използва резултата за прогнозиране на положението за следващите 12 месеца.



- Ако заинтересованото лице обаче счита, че положението с неговата схема на работа се е променило или ще се промени значително, лицето или неговият работодател може да поиска преоценка на приложимото законодателство преди изтичането на 12-месечния период.
- Ако няма минала работна дейност или трудовото правоотношение е продължило по-малко от 12 месеца, единствената възможност е да се използват наличните вече данни и да се поиска от заинтересованите лица да предоставят съответната информация. На практика това ще доведе до използването на схемите на работа, установени от началото на трудовото правоотношение, или на очакваната трудова дейност за следващите 12 месеца.

Следва да се отбележи, че уредбата, изложена в този раздел, е свързана само със схемата на работа на работника. Ако настъпи каквато и да е друга промяна в положението на лицето през 12-месечния период след вземането на решение за приложимото законодателство, напр. промяна на работата или пребиваването, работникът и/или неговият работодател са длъжни да уведомят определената институция, за да може да бъде преразгледан въпросът за приложимото законодателство.

Както вече беше посочено, определената институция винаги има, разбира се, правото да преразгледа решението за приложимото законодателство, ако счете, че има основания за такова преразглеждане. Ако информацията, предоставена през първоначалния процес на определяне на приложимото законодателство, не е умишлено невярна, всяко изменение вследствие на такова преразглеждане следва да влезе в сила от текущата дата.

7. Определяне на седалището или мястото на дейност

Когато лице, което работи в повече от една държава-членка, не осъществява значителна част от своята дейност в държавата-членка по пребиваване, приложимо е законодателството на държавата-членка, където се намира седалището или мястото на дейност на работодателя или предприятието, за което то работи.

Терминът „**седалище или място на дейност**“ не е определен в Регламент (ЕО) № 883/2004, но има богат набор от отправни точки в съдебната практика на Съда на Европейския съюз и в други регламенти на ЕС в помощ на тези, които вземат решения за определяне на мястото на дейност на предприятието, за което работи лицето.

Общ принцип е, че фиктивните действия, при които социалната сигурност на заетите лица се свързва с чисто административна фирма без прехвърляне на действителни правомощия за вземане на решение, не следва да се приемат като изпълняващи изискванията в тази област. Следващите указания имат за цел да подпомогнат институциите при оценката на заявления, при които те смятат, че може да имат работа с фиктивни действия.

По дело, свързано с областта на данъчното облагане (*Planzer Luxembourg Sarl C-73/06*), Съдът на ЕС е постановил, че терминът „трайно установяване“ означава мястото, където се вземат основните решения относно общото управление на дадено дружество и където се осъществяват функциите на централната администрация. Съдът на ЕС уточнява това по следния начин:



„При определянето на мястото на стопанска дейност на дадено дружество е необходимо да се вземат предвид множество фактори, сред които на първо място седалището, мястото на централното управление, мястото, където заседават ръководителите на дружеството, както и мястото, което обикновено съвпада с предишното, където се определя общата бизнес стратегия на дружеството. Възможно е да се вземат предвид и други елементи, например местоживеенето на основните ръководители и мястото, където се провеждат общите събрания, където се водят търговските и счетоводни книги и където се извършват основните финансови, и по-специално банкови сделки.³¹“

Значението на термина „седалище или място на дейност“ може да е различно за отделните сектори и да е съобразено с областта, в която се прилага, например при извършване на въздухоплавателни услуги или в сектора на автомобилния транспорт³³.

С оглед на гореизложеното става ясно, че за да бъде признато като седалище или място на дейност на дадено предприятие, трябва да са изпълнени някои условия. Предлага се следните критерии да бъдат проучени от институцията по пребиваване въз основа на наличната информация или в тясно сътрудничество с институцията в държавата-членка, където работодателят има седалище или място на дейност:

- мястото, където предприятието има седалище и администрация;
- периодът от време, през който предприятието е било установено в държавата-членка;
- броят на административните служители, работещи във въпросното седалище;
- мястото, където са сключени по-голямата част от договорите с клиенти;
- офисът, който определя стратегията и оперативните въпроси на дружеството;
- мястото, където се извършват основните финансови функции, включително банковите операции;
- мястото, определено съгласно разпоредбите на ЕС като отговарящо за управлението и за поддържането на документация във връзка с регулаторните изисквания на конкретния сектор, в който действа предприятието;
- мястото, където се наемат работниците.

Ако след разглеждане на описаните по-горе критерии институциите все още не са в състояние да отхвърлят възможността, че седалището е фиктивно, към съответното лице следва да бъде приложено законодателството на държавата-членка, в която се намира предприятието, с което то има най-тясна връзка при

³¹ Дело C-73/06, Planzer Luxembourg, [2007] Rec.p. I-5655, съображение 61.

³² В случая с въздухоплавателните услуги „основното място на стопанска дейност“ се определя в Регламент (ЕО) № 1008/2008 като „мястото на централата или седалището на въздушен превозвач от Общността в държава-членка, откъдето се упражняват основните финансови функции и оперативен контрол на въздушния превозвач от Общността, включително непрекъснато управление на летателната годност“.

³³ В случая с автомобилния транспорт Регламент (ЕО) № 1071/2009 (влизащ в сила от 4 декември 2011 г.) изисква, наред с други неща, че предприятията, „които упражняват професията автомобилен превозвач, трябва да са действително и трайно установени в една от държавите-членки“. Това изисква сграда, в която се намират документите, отнасящи се до основната дейност, счетоводната отчетност, управлението на персонала, времето за управление и за почивка, както и всеки друг документ, до който компетентният орган трябва да има достъп, за да провери спазването на условията, изложени в Регламент (ЕО) № 1071/2009.



осъществяване на дейността, за която е наето. За целите на регламентите това предприятие следва да се счита за седалище или място на дейност, наело съответното лице.

В приведеното определение не трябва да се забравя, че това предприятие действително е наело въпросното лице и че с лицето има пряка връзка по смисъла на част 1.4 от настоящия наръчник.

8. Какви процедури трябва да се следват от лицето, в случай че то работи в две или повече държави-членки?

Лице, което обичайно работи в две или повече държави-членки, трябва да уведоми за това положение определената институция на държавата-членка, в която пребивава³⁴. Институцията в друга държава-членка, която получи уведомление погрешка, следва незабавно да препрати това уведомление на определената институция в държавата-членка по пребиваване на лицето. Когато има разлика между становищата на институциите в две или повече държави-членки относно това къде пребивава лицето, въпросът следва да се реши първо между институциите чрез използване на съответната процедура и структурираните електронни документи³⁵ за определяне на държавата-членка по пребиваване.

Определената институция в **държавата-членка по пребиваване** трябва да определи законодателството на коя държава-членка е приложимо, като вземе предвид процедурите, изложени в настоящия наръчник. Това определяне се извършва незабавно и отначало е временно. Институцията по мястото на пребиваване трябва след това да уведоми определените институции във всяка от държавите-членки, в които се осъществява дейност или където се намира седалището или мястото на дейност на работодателя, за своето решение, като използва съответните структурирани електронни документи. Приложимото законодателство става окончателно, ако не бъде оспорено не по-късно от два месеца от определените институции, уведомени за определянето от определената институция на държавата-членка по пребиваване.

Когато приложимото законодателство е определено по взаимно съгласие от съответните държави-членки съгласно член 16, параграф 4 от Регламент (ЕО) № 987/2009, окончателно решение може да бъде взето от самото начало. При тези обстоятелства изискването за издаване на временно решение не се прилага.

Компетентната институция на държавата-членка, чието законодателство е определено като приложимо, следва незабавно да уведоми заинтересованото лице за този факт. Институцията може да използва или писмо, или преносим документ А1 (удостоверение за приложимото законодателство³⁶). Ако компетентната институция издаде преносим документ А1 за уведомление на лицето относно приложимото законодателство, тя може да направи това както на база временно така и на база окончателно определяне. Ако институцията издаде преносим документ А1 с указание, че определението е временно, тя трябва да издаде нов преносим документ А1 на съответното лице, след като определението стане окончателно.

³⁴ Списък на институциите за социална сигурност в държавите-членки може да бъде намерен на адрес: http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/.

³⁵ За структурираните електронни документи вж. член 4 от Регламент (ЕО) № 987/2009.

³⁶ Вж. член 19, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 987/2009.



Институцията може също да предпочете да издаде незабавно окончателен преносим документ А1 за уведомяване на съответното лице. Ако обаче компетентността на тази държава-членка бъде оспорена и окончателната компетентност е различна от първоначалната, определена от институцията на държавата-членка по пребиваване, преносимият документ А1 трябва да бъде незабавно оттеглен и заменен с преносим документ А1, издаден от държавата-членка, която е определена окончателно като компетентна. Допълнителна информация за преносимия документ А1 може да бъде намерена в Основните насоки за използване на преносимите документи³⁷.

Лице, обичайно заето в две или повече държави-членки, което не изпълни задължението си да уведоми за това положение определената институция на държавата-членка, в която пребивава, също подлежи на процедурите по член 16 от Регламент (ЕО) № 987/2009 веднага след като институцията в държавата-членка по пребиваване узнае за положението на лицето.

9. Как стои въпросът със самостоятелно заетите лица, които обичайно са самостоятелно заети в две или повече държави-членки?

Има специално правило за лицата, които обичайно са самостоятелно заети в две или повече държави-членки, предвиждащо, че за лицето, което обичайно е самостоятелно заето в две или повече държави, се прилага:

- законодателството на държавата-членка по пребиваване, ако лицето осъществява значителна част от дейността си в тази държава-членка;
- законодателството на държавата-членка, в която е съсредоточена дейността му, ако то не пребивава в една от държавите членки, в която осъществява значителна част от дейността си.

Критериите за оценка на значителната дейност и за съсредоточаване на дейността на лицето са изложени в раздели 11 и 13.

10. Кога едно лице може да се счита за обичайно осъществяващо дейност като самостоятелно заето лице в две или повече държави-членки?

Лице, което „обичайно осъществява дейност като самостоятелно заето лице в две или повече държави-членки“, е по-специално лице, което едновременно или с редуване упражнява една или повече отделни дейности като самостоятелно заето лице на териториите на две или повече държави-членки. Естеството на дейността няма значение за това определение. Незначителните и спомагателните дейности, които са несъществени като вложено време и икономически ефект, не следва обаче да се вземат предвид при определяне на приложимото законодателство в съответствие с дял II от Регламент (ЕО) № 883/2004. Дейностите запазват значението си за прилагането на националното законодателство в областта на социалната сигурност; ако дейността, която е незначителна по своето естество, води до включване в система за социална сигурност, вноските се плащат в компетентната държава-членка за целия размер на дохода от всички дейности.

³⁷ Вж.: <http://ec.europa.eu/social/>



Трябва да се внимава да не се бъркат временните командирования, предвидени в член 12, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004, с разпоредбите, отнасящи се до лице, което осъществява дейност в две или повече държави-членки. В първия случай лицето извършва дейност в друга държава-членка за определен период от време. Във втория, дейностите в различни държави-членки са обичайна част от начина, по който самостоятелно заетото лице върши своята работа.

11. Как се определя значителната част от дейността на самостоятелно заето лице?

„Значителна част от дейността като самостоятелно заето лице“, упражнявана в държава-членка по пребиваване, означава, че значителна като количество част от всички дейности на самостоятелно заетото лице се извършва там, без тя непременно да представлява основната част от тези дейности.

За целите на определянето дали значителна част от дейността на самостоятелно заето лице се осъществява в една държава-членка, трябва да се вземат под внимание следните показатели:

- оборотът;
- работното време;
- броят на предоставените услуги; и/или
- доходът.

Ако при извършване на цялостната оценка се окаже, че са изпълнени най-малко 25 % от горепосочените критерии, това е показател, че значителна част от всички дейности на лицето се осъществява в държавата-членка по пребиваване.

Въпреки че е задължително да се вземат под внимание посочените критерии, този списък не е изчерпателен и други критерии също могат да бъдат взети предвид.

Пример:

Зидарят Х извършва дейност като самостоятелно заето лице в Унгария, където пребивава постоянно. Освен това понякога през почивните дни той оказва услуги като самостоятелно заето лице на селскостопанско дружество в Австрия. Зидарят Х работи 5 дни седмично в Унгария и не повече от 2 дни седмично в Австрия. Следователно Х осъществява значителна част от дейността си в Унгария и е приложимо унгарското законодателство.

12. Какви процедури трябва да се следват от самостоятелно заетото лице, в случай че то работи в две или повече държави-членки?

Процедурите, които се следват с цел да се определи приложимото законодателство за самостоятелно заето лице, работещо в две или повече държави-членки, са същите, които се прилагат и за заето лице, както е посочено в раздел 8 по-горе. Самостоятелно заетото лице следва да се обърне към институцията в държавата-членка по пребиваване от свое име.



13. Какви критерии се прилагат при определяне на мястото, в което е съсредоточена дейността?

Ако не пребивава постоянно в една от държавите-членки, в които осъществява значителна част от дейността си, лицето е подчинено на законодателството на държавата-членка, в която е съсредоточена дейността му.

Мястото на съсредоточаване на дейността следва да се определи, като се вземат предвид всички аспекти на професионалните дейности на това лице, а именно **следните критерии**:

- местоположението на постоянните помещения, в които съответното лице осъществява дейността си;
- обичайното естество или продължителността на извършваните дейности;
- броят на предоставените услуги; и
- намерението на съответното лице, разкрито от съвкупността на всички обстоятелства.

В допълнение към горепосочените критерии, когато се определя законодателството на коя държава-членка да бъде приложено, предполагаемото бъдещо положение през следващите 12 календарни месеца също трябва да бъде отчетено. Минали периоди също могат да бъдат взети предвид, доколкото дават достатъчно надеждна представа за дейността на самостоятелно заетото лице.

Пример:

Г-ца XY е самостоятелно заето лице. Тя осъществява значителна част от дейността си в Австрия, но работи и като самостоятелно заето лице в Словакия. XY пребивава постоянно в Австрия. Приложимо е австрийското законодателство, тъй като тя осъществява значителна част от дейността си в тази държава-членка, където и пребивава постоянно.

Г-н YZ е самостоятелно заето лице. Той осъществява част от дейността си в Белгия и част — в Нидерландия. YZ живее в Германия. Той няма постоянно помещение. Лицето работи обаче главно в Нидерландия и печели повечето от своя доход там. Намерението му е да развие дейността си в Нидерландия и в момента е в процес на придобиване на постоянно помещение. Г-н YZ е подчинен на законодателството на Нидерландия, тъй като не пребивава постоянно в никоя от държавите-членки, в които работи, но има намерение, подкрепено от обстоятелствата, включително бъдещите му планове, да съсредоточи дейността си в Нидерландия.

14. Как стоят нещата с лице, което е както заето, така и самостоятелно заето в различни държави-членки?

Лице, което обичайно осъществява дейност като заето лице и дейност като самостоятелно заето лице в различни държави-членки, е подчинено на законодателството на държавата-членка, в която осъществява дейност като заето лице. Когато, освен че е самостоятелно заето, осъществява дейност като заето



лице в повече от една държава-членка, се прилагат критериите на член 13, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004, изложени в раздел 1.

15. Има ли специални разпоредби за лице, работещо в повече от една държава-членка, когато приложимото законодателство е вече решено по силата на Регламент (ЕИО) № 1408/71?

Член 87, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004 предвижда, че ако в резултат на въвеждането на новия регламент лицето ще бъде подчинено на законодателството на държава-членка, различно от вече определеното в съответствие с дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71, предходното решение продължава да се прилага, докато съответното положение остане непроменено.

Първото изискване за прилагане на член 87, параграф 8 е в резултат на влизането в сила на Регламент (ЕО) № 883/2004 лицето да бъде подчинено на законодателството на държава-членка, различно от вече определеното в съответствие с дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71³⁸.

Второто изискване на член 87, параграф 8 е съответното положение да остане непроменено.

Целта на тази разпоредба е да се предотвратят многобройни промени на приложимото законодателство при преминаването към новия регламент и да се даде възможност за плавен преход на съответното лице във връзка с приложимото законодателство, ако има несъответствие между приложимото законодателство (компетентната държава-членка) съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 и приложимото законодателство съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004.

Дискусията в Административната комисия показва, че следва да бъдат създадени прости правила, които да се прилагат последователно от всички определени институции, така че използваните критерии да бъдат възприети като справедливи, работещи и прозрачни.

Съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 определената институция на компетентната държава-членка трябва да издаде сертификат на съответното лице, удостоверяващ, че лицето е обект на нейното законодателство (член 12а от Регламент (ЕИО) № 574/72). Съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004 определената институция на компетентната държава-членка уведомява освен това съответното лице и предоставя при поискване атестация за приложимото законодателство (член 16, параграф 5 и член 19, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 987/2009). Тъй като компетентната държава-членка, последно определена в съответствие с Регламент (ЕИО) № 1408/71 и издала удостоверението за приложимото законодателство, има най-добри възможности да провери дали положението остава непроменено след влизането в сила на Регламент (ЕО) № 883/2004, **е прието, че:**

- Ако е необходимо, компетентната държава-членка, последно определена съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71 и издала сертификата за приложимото законодателство, преценява дали съответното положение остава непроменено и предоставя нова атестация за приложимото законодателство, ако положението остане непроменено (преносим документ А1).

³⁸ Административната комисия прие, че член 87, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004 следва да се прилага и за лицата, осигуряващи превоз по р. Рейн, чието приложимо законодателство е било преди това определено в съответствие с член 7, параграф 2 от Регламент (ЕИЖ) № 1408/71.



Промяната в съответното положение се свързва с фактическото положение на съответното лице, което е решаващо за последното определяне на приложимото законодателство съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71. **Поради това:**

- Промяна в „съответното положение“, както е посочено в член 87, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004, означава, че след влизането в сила на Регламент (ЕО) № 883/2004 един от решаващите критерии/елементи за определяне на приложимото законодателство в съответствие с дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71 се е променил и тази промяна ще доведе до това, че съответното лице е подчинено на законодателството на държава-членка, различно от вече определеното в съответствие с дял II от Регламент (ЕИО) № 1408/71. Като правило нова заетост, в смисъл на промяна на работодателя, прекратяване на едно от трудовите правоотношения или трансграничната промяна на пребиваването представлява промяна на съответното положение. В случаите, когато има различни становища, участващите институции следва да търсят общо решение.
- Изтичането на валидността на атестацията за приложимото законодателство (формуляр E101, преносим документ A1) не се счита за промяна на „съответното положение“.
- Лице, желаещо да бъде подчинено на законодателството на държавата-членка, което е приложимо съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004, следва да подаде искане по член 87, параграф 8 от същия регламент до определената институция в тази държава-членка или до определената институция на държавата-членка по пребиваване, ако осъществява дейност в две или повече държави-членки.

Пример:

Считано от 1 януари 2010 г., заето лице упражнява дейност само за един работодател във Франция, където пребивава постоянно, и в Испания, където е установен работодателят. Във Франция се осъществява само 15% от дейността. Франция е компетентната държава-членка само съгласно член 14, параграф 2, буква б) (i) от Регламент (ЕИО) № 1408/71, но не и съгласно член 13, параграф 1, буква а) от Регламент (ЕО) № 883/2004. Това означава, че член 87, параграф 8 не се прилага и че лицето остава обект на френското законодателство след влизането в сила на Регламент (ЕО) № 883/2004, освен ако не предпочете испанското законодателство съгласно член 87, параграф 8 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

Относно прилагането на Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009 въз основа на член 90 от Регламент (ЕО) № 883/2004 трябва да се изтъкне, че когато има връзка, включваща Швейцария или държавите-членки на ЕИП, или дейности, независимо от техния дял, се извършват в Швейцария или ЕИП, Регламент (ЕИО) № 1408/71 се прилага като цяло, докато не бъдат изменени съответните споразумения в светлината на Регламент (ЕО) № 883/2004.



16. От коя дата се прилага приложимото законодателство, когато лице, за което важат преходните разпоредби, поиска да бъде оценявано съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004?

Както вече беше посочено, лице, за което е определено приложимо законодателство съгласно Регламент (ЕИО) № 1408/71, може да поиска да бъде подчинено на законодателството, което е приложимо съгласно Регламент (ЕО) № 883/2004. Ако лицето е подало искане до 31 юли 2010 г., промяната в приложимото законодателство следва да влезе в сила от 1 май 2010 г., т.е. от датата, на която новите регламенти са станали приложими. Ако искането е получено след 31 юли 2010 г., т.е. повече от три месеца след като новите регламенти са станали приложими, всяко взето решение влиза в сила от първия ден на месеца след този, в който е подадено искането.

