

РЕШЕНИЕ № А2

от 12 юни 2009 година

за тълкуване на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета относно законодателството, приложимо за командировани работници и самостоятелно заети работници, временно работещи извън компетентната държава

(текст от значение за ЕИП и за Споразумението между ЕО и Швейцария)

(2010/С 106/02)

АДМИНИСТРАТИВНАТА КОМИСИЯ ЗА КООРДИНАЦИЯ НА СИСТЕМИТЕ ЗА СОЦИАЛНА СИГУРНОСТ,

намира седалището или мястото на дейност на предприятието, или държавата, в която самостоятелно заетото лице упражнява обичайно своята дейност, е краткотраен.

като взе предвид член 72, буква а) от Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност ⁽¹⁾, съгласно който Административната комисия е натоварена с разглеждането на всички административни въпроси или въпроси, свързани с тълкуването, произтичащи от разпоредбите на Регламент (ЕО) № 883/2004 и Регламент (ЕО) № 987/2009 на Европейския парламент и на Съвета от 16 септември 2009 г. за установяване на процедурата за прилагане на Регламент (ЕО) № 883/2004 за координация на системите за социална сигурност ⁽²⁾,

(3) За тази цел първото решаващо условие за прилагането на член 12, параграф 1 от посочения регламент е наличието на пряка връзка между работодателя и работника, който той наема на работа.

(4) Защитата на работника и правната сигурност, на която имат право той и осигуряващата го институция, изискват да се гарантира изцяло, че пряката връзка ще бъде запазена през целия период на командироване.

като взе предвид член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004,

като взе предвид членове 5, 6 и 14—21 от Регламент (ЕО) № 987/2009,

(5) Второто решаващо условие за прилагането на член 12, параграф 1 от посочения регламент е наличието на връзки между работодателя и държавата-членка, в която той е установен. Поради това да командирова работници следва да имат възможност само предприятия, които обичайно извършват дейността си на територията на държавата-членка, чието законодателство остава приложимо спрямо командирвания работник, като следователно се приеме, че посочените по-горе разпоредби се прилагат само за предприятия, които обикновено извършват съществена част от дейността си на територията на държавата-членка, в която са установени.

като има предвид, че:

(1) С разпоредбите на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004, в който се предвижда изключение от общото правило, установено в член 11, параграф 3, буква а) от посочения регламент, се цели улесняване на свободното предоставяне на услуги в полза на работодателите, които командирова работници в държави-членки, различни от тези, в които те са установени, както и на свободното движение на работници в други държави-членки. С посочените разпоредби се цели и преодоляване на препятствията, които биха могли да попречат на свободното движение на работници, и насърчаване на икономическото взаимно навлизане на пазара, като се избягват административните усложнения, особено за работниците и предприятията.

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

(2) Следователно с посочените разпоредби се цели избягване на административните усложнения за работници, работодатели и институции за социална сигурност, които биха възникнали вследствие на прилагането на общото правило, установено в член 11, параграф 3, буква а) от посочения регламент, когато периодът на заетост в държава-членка, различна от държавата, в която се

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

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

⁽¹⁾ ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1.

⁽²⁾ ОВ L 284, 30.10.2009 г., стр. 1.

- (9) Работникът и работодателят трябва да бъдат надлежно информирани за условията, съгласно които спрямо командирания работник може да продължи да се прилага законодателството на държавата, от която е бил командирован.
- (10) Положението на предприятията и работниците следва да бъде оценявано и наблюдавано от компетентните институции, като се гарантира, че това няма да възпрепятства свободното предоставяне на услуги и свободното движение на работници.
- (11) Принципът за лоялно сътрудничество, заложен в член 10 от Договора, налага на компетентните институции редица задължения за целите на прилагането на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

В съответствие с условията, предвидени в член 71, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004,

РЕШИ:

1. Разпоредбите на член 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004 се прилагат за работник, подчинен на законодателството на държава-членка (изпращащата държава) по силата на упражняването на дейност в служба на работодател, и който е изпратен от този работодател в друга държава-членка (държава на заетост), за да извършва работа там за посочения работодател.

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

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

За прилагането на член 14, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 987/2009 като индикация подчинеността на законодателството на държавата-членка, в която е установен работодателят за период от поне един месец, може да се счита като изпълнение на изискването, отнасящо се за думите

„непосредствено преди да започне работа“. Един по-кратък период би наложил извършването на оценка на всеки отделен случай, като се вземат предвид всички останали фактори, имащи отношение по въпроса.

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

2. За прилагането на член 14, параграф 3 от Регламент (ЕО) № 987/2009 оценката на изпълнението на изискванията в държавата-членка, в която е установено лицето, се прави въз основа на критерии, като използване на офис помещение, плащане на данъци, притежание на професионална карта и на номер по ДДС или регистрация в търговски камари или професионални организации. Извършването на дейност за период от поне два месеца може да се счита за индикация, че е изпълнено изискването, формулирано, както следва: „определено време, преди датата, на която [лицето] би искало да се възползва от разпоредбите на посочения член“. Един по-кратък период би наложил извършването на оценка на всеки отделен случай, като се вземат предвид всички останали фактори, имащи отношение по въпроса.
3. а) Съгласно разпоредбите на параграф 1 от настоящото решение, член 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004 продължава да се прилага за командироване на персонал, ако работникът, командирован от предприятие в изпращащата държава в предприятие в държавата на заетост, е командирован и в едно или повече други предприятия в същата държава на заетост, доколкото все пак работникът продължава да работи за предприятието, което го е командировало. По-конкретно подобно положение може да възникне, ако предприятието е командировало работника в държава-членка, за да работи последователно или едновременно в две или повече предприятия, разположени на територията на същата държава-членка. Основният аспект, който е решаващ в случая, е, че работата продължава да бъде извършвана от името на командированото предприятие.

Командироване в различни държави-членки, непосредствено едно след друго, във всеки един случай се разглежда като ново командироване по смисъла на член 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004.

- б) Кратковременното прекъсване на дейността на работника в предприятието в държавата на заетост, независимо от причината (ваканция, заболяване, обучение в командированото предприятие...), не представлява прекъсване на периода на командироване по смисъла на член 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004.
- в) След приключване на периода 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 период на командироване. Въпреки това при определени обстоятелства е възможно изключение от посочения принцип.
4. Разпоредбите на член 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004 не се прилагат или престават да се прилагат по-специално ако:
- а) предприятието, в което е командирован работникът, го предостави на разположение на друго предприятие в държавата-членка, в която е установено;
- б) работникът, командирован в държава-членка, е предоставен на разположение на предприятие в друга държава-членка;
- в) работникът е нает в държава-членка, за да бъде изпратен от предприятие, разположено в друга държава-членка, в предприятие в трета държава-членка.
5. а) Компетентната институция на държавата-членка, чието законодателство продължава да се прилага спрямо съответното лице съгласно член 12, параграф 1 от Регламент (ЕО) № 883/2004, надлежно информира в случаите, предвидени в настоящото решение, съответния работодател и работник за условията, при които това законодателство може да продължи да се прилага спрямо командирования работник. Следователно работодателят бива информиран, че през целия период на командироване е възможно да бъдат извършвани проверки, с които да се установи, че посоченият период не е приключил. Тези проверки може да се отнасят по-специално до плащането на вноски и до запазването на пряката връзка.
- Компетентната институция на държавата-членка, в която е установено съответното лице и чието законодателство продължава да се прилага спрямо самостоятелно зетото лице съгласно член 12, параграф 2 от Регламент (ЕО) № 883/2004, го информира надлежно за условията, при които това законодателство може да продължи да се прилага спрямо него. Следователно съответното лице бива информирано, че през целия период, през който то упражнява временна дейност в държавата, в която работи, е възможно да бъдат извършвани проверки, за да се установи дали не са се променили условията, приложими за тази дейност. Тези проверки може да се отнасят по-специално до плащането на вноски и до поддържането на инфраструктурата, необходима за упражняването на дейността му в държавата, в която е установено.
- б) Освен това командированият работник и неговият работодател информират компетентната институция на изпращащата държава за всяка промяна, настъпила през периода на командироване, и по-специално ако:
- заявеното командироване в крайна сметка не се осъществило,
- дейността е прекъсната в случай, различен от предвидените в параграф 3, буква б) от настоящото решение,
- командированият работник е бил назначен от работодателя си в друго предприятие в изпращащата държава, по-специално в случай на сливане или прехвърляне на предприятие.
- в) Компетентната институция на изпращащата държава предоставя, при целесъобразност и при поискване, на институцията в държавата на заетост информацията, посочена в буква б).
- г) Компетентните институции на изпращащата държава и на държавата на заетост си сътрудничат при извършването на посочените по-горе проверки и в случай на съмнение относно приложимостта на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004.
6. Компетентните институции правят оценка и мониторинг на ситуацията, попадащи в обхвата на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004, и предоставят на работодателите и работниците всички необходими гаранции, така че да не бъдат възпрепятствани свободното предоставяне на услуги и свободното движение на работници. По-конкретно критериите, използвани за оценка дали даден работодател обичайно извършва дейността си на територията на дадена държава, дали е налице пряка връзка между предприятието и работника или дали самостоятелно зетото лице поддържа инфраструктурата, необходима за упражняване на дейността му в дадена държава, трябва да се прилагат последователно и еднакво при едни и същи или сходни ситуации.

7. Административната комисия насърчава сътрудничеството между компетентните органи на държавите-членки за целите на прилагането на член 12 от Регламент (ЕО) № 883/2004 и улеснява проследяването и обмена на информация, опит и добри практики при определянето и степенуването на критериите за оценка на ситуацията на предприятията и работниците и във връзка с въведените мерки за контрол. За тази цел и в интерес на административните органи, предприятията и работниците, комисията изготвя поетапно наръчник за добри практики по отношение на командироването на работници и извършването от самостоятелно заетите лица на допълнителна дейност извън държавата, в която са установени.
8. Настоящото решение се публикува в *Официален вестник на Европейския съюз*. То се прилага от датата на влизане в сила на Регламент (ЕО) № 987/2009.

Председател на Административната комисия
Gabriela PIKOROVÁ