

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Злоупотреби със статута на самостоятелно заетите лица“ (становище по собствена инициатива)

(2013/C 161/03)

Докладчик: г-н SIECKER

На 19 януари 2012 г. Европейският икономически и социален комитет реши, в съответствие с член 29, параграф 2 Правилника за дейността си, да изготви становище по собствена инициатива относно:

„Злоупотреби със статута на самостоятелно заетите лица“

(становище по собствена инициатива).

Специализирана секция „Единен пазар, производство и потребление“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 7 март 2013 г.

На 488-ата си пленарна сесия, проведена на 20 и 21 март 2013 г. (заседание от 21 март), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 157 гласа „за“, 17 гласа „против“ и 35 гласа „въздържал се“.

1. Заключение и препоръки

1.1 В момента няма еднозначно, използвано в целия ЕС определение, което да прави ясно разграничение между добросъвестните самостоятелно заети лица, работещи за своя сметка, и фиктивно самостоятелно заетите. Всеки компетентен орган и всяка отделна структура използват своя собствена правна или регулаторна рамка, която може да се различава в зависимост от тяхната юрисдикция и област на политиката (данъчно законодателство, социално осигуряване, търговско право, пазар на труда, застраховане). Тези злоупотреби варират от неплащане на социалноосигурителни вноски, през укриване на данъци и нарушаване на трудовите права, до недеклариран труд. Това представлява сериозно нарушение на конкуренцията в ущърб на действително самостоятелно заетите лица, микропредприятията и МСП.

1.2 В своята Зелена книга от 2006 г. относно *„Осъвременяване на трудовото право с цел посрещане на предизвикателствата на 21-ви век“* Европейската комисия повдигна въпроса дали правните определения на държавите членки за наемния труд и самостоятелната заетост не следва да бъдат изяснени, за да се улесни добросъвестният преход от наемна към самостоятелна заетост и обратно. По време на консултациите във връзка със Зелената книга беше прието, че липсата на определение, приложимо за целия ЕС, може да доведе до проблеми, особено в ситуации, в които се извършва трансгранична дейност (и доставка на услуги).

1.3 Препоръката на МОТ от 2006 г. възприема широк подход към понятието „трудово правоотношение“, за да даде възможност за действия срещу фиктивната самостоятелна заетост. За да се определи дали е налице трудово правоотношение или не, основният акцент следва да се постави върху фактите, свързани с дейностите и възнаграждението на служителя, независимо от това как се характеризира отношението, например в договорните условия. Скрито трудово правоотношение съществува, когато работодателят третира работника така, че да прикрие неговия действителен правен статут като служител и когато договорните условия могат да доведат до отнемане на защитата, на която служителите имат право.

1.4 Някои държави членки вече положиха усилия да намерят точно определение на разликата между служителите и самостоятелно заетите лица въз основа на редица предварително определени критерии. Поради сложността на различните фактически ситуации, на практика често се оказва трудно да се формулира такова определение. ЕИСК съзнава тази трудност и поради това предлага да се направи оценка на разнообразния опит, набран в отделните държави членки, за да се извлекат заключения и да се дадат препоръки за по-ефикасен подход.

1.5 Надеждното регулиране, както и даването на определение на фиктивната самостоятелна заетост биха били от полза за добросъвестните самостоятелно заети лица и микропредприятията. Следва да се води борба с фиктивната самостоятелна заетост чрез по-добро отчитане и наблюдение на реалното положение на пазара на труда. Икономическата зависимост на дадено лице от негов клиент (нерядко бившият му работодател) говори за продължавашо трудово правоотношение.

1.6 Изграждането на добра социална сигурност за самостоятелно заетите лица във всички държави членки, като се вземат предвид специфичните особености на статута на самостоятелно заето лице, ще допринесе за противодействие и превенция на евентуални злоупотреби.

1.7 Наети лица, които стават действително самостоятелно заети лица, са обичайна част от пазара на труда и икономиката. Поради това следва да се обмисли как те могат да се възползват от съвместни механизми, като интегриране в съществуващите организации на МСП, стопански организации, камари и организации на пазара на труда, както и включване в различни сегменти на системите за социално и пенсионно осигуряване. Необходимо е цялостно да се прилагат правилата за здравословни условия и безопасност на работното място и да се гарантира достъп до институциите за професионално обучение.

1.8 ЕИСК изтъква обществената и социално-икономическата стойност и значението на статута на самостоятелно заетите лица. Важно е все пак гражданите да са в състояние да направят доброволен и информиран избор дали да приемат статут на самостоятелно заето лице или не.

1.9 Някои схеми, въведени от държави членки с цел развитие на предприемачеството, биха могли да предизвикат нарушение на конкуренцията в ущърб на действително самостоятелно заетите лица, микропредприятията и МСП. Важно е да бъде проучено въздействието върху всички тези категории. ЕИСК предлага на държавите членки да се предложи да идентифицират особено проблематичните сектори и посредством социален диалог да определят минимално почасово заплащане, което може да се различава дори между региони в една и съща държава членка.

От съществено значение е зачитането на подобна мярка при възлагането на обществени поръчки на равнище държави членки, за да се даде пример и да се подкрепят усилията за справяне с несправедливи ситуации.

2. Развитие на пазара на труда

2.1 Самостоятелната заетост има законов статут на пазара на труда и всеки има право да бъде самостоятелно зает. ЕИСК застъпва тази позиция в няколко свои становища относно самостоятелната заетост. Явлението „самостоятелна заетост“ има обаче и обратна страна, която Комитетът досега не е разглеждал. В своето най-скорошно становище той изрично посочва: „Следователно няма да разгледаме въпроса за недекларираните работници, нито за т.н. „фалшиви самостоятелно заети лица“, въпреки че и двата вида могат да имат действителна или привидна връзка с икономически зависимите самостоятелно заети лица.“⁽¹⁾ Настоящото становище най-накрая се спира на тези въпроси.

2.2 През последните десетилетия настъпиха сериозни промени в състава на категорията „самостоятелно заети лица“, наред с „класическия“ тип независими и дребни предприемачи. В настоящия период е необходимо да се прецени дали оперативната среда предлага достатъчна защита на самостоятелно заетите лица. ЕИСК припомня преходното си становище⁽²⁾, в което се препоръчва:

— събиране на данни относно „икономически зависимата самостоятелна заетост“ в ЕС;

— открояване на общите аспекти в определенията за наети лица в различните държави членки на ЕС; и

— насърчаване на проучвания за подробен анализ на националния опит, по конкретно в трансгранични области.

2.3 Държавите членки имат различни определения за самостоятелната заетост. В някои страни (напр. Нидерландия) като самостоятелно заето се определя лице, което работи за своя сметка, предимно като подизпълнител на друга фирма. В други държави членки (Франция) статут на самостоятелно заето лице има предприемач, който не е служител на своята фирма; той може да има или да няма служители. Самостоятелната заетост не се ограничава само до подизпълнителски дейности, тъй като потребителите също могат да бъдат нейни клиенти. Различните определения за заетост и самостоятелна заетост са от голямо значение не само за трудовото право, но и за социалното осигуряване и данъчното законодателство.

2.4 Създаването на единния пазар и свързаното с него въвеждане на свободно движение допринесоха за развитието, споменато в параграф 2.2, и въвеждането на самостоятелната заетост в най-уязвимите части на нашите пазари на труда. В днешно време голям брой работници се наемат (чрез всевъзможни агенции) не като работници, а като „самостоятелно заети доставчици на услуги“. Лицето не е наето на договор, тъй като чрез своя независим труд то предоставя специална услуга за собствена сметка. Има възможност да се осигури евтина работна ръка с издаване на фактура, без да се спазват националните трудови стандарти⁽³⁾. С основание може да се повдигне въпросът дали този нов вид статут на самостоятелна заетост е реален.

⁽³⁾ Данни в една скорошна публикация сочат, че статутът на самостоятелно заето лице се използва също и за заобикаляне на ограниченията на пазара на труда, свързани с процеса на разширяване. Според Béla Galgóczi „една от най-противоречивите теми в дебата за мобилността на работната ръка в ЕС, не на последно място в контекста на преходните мерки, наложени от някои държави членки, е възможната замяна на наети със самостоятелно заети лица, при което свободата на предоставяне на услуги се използва, за да се заобикалят ограниченията, наложени като преходни мерки върху трудовата заетост по договор“ (стр. 23). Като цяло няма прекомерно прибягване до (фиктивна) самостоятелна заетост, но в държави с ограничения, наложени посредством преходни мерки, „тя очевидно се използва като коригираща стратегия“ (стр. 25). Делът на самостоятелно заетите работници от държавите от ЕС-2 се е увеличил от 2008 г. насам и рязко се е изменил през 2011 г. в Германия, Белгия и Австрия спрямо местните и самостоятелно заетите работници от ЕС-8. Поради ограниченията, които Обединеното кралство все още прилага спрямо румънските работници, висок процент (почти 45 %) навлизат чрез използването на статута на самостоятелно заети лица. При работниците от държавите от ЕС-8, които вече не се нуждаят от разрешение, понастоящем процентът на самостоятелно заетите лица е намалял до средното равнище в Обединеното кралство. Доказателства за това заобикаляне могат да бъдат дадени чрез случая на Италия, където няма ограничения в сектора за полагане на грижи и в строителството: сред работниците имигранти от ЕС-2, основно от Румъния, които работят предимно в тези сектори, са регистрирани средно по-ниски стойности на самостоятелна заетост, отколкото при местните граждани или другите имигранти от или извън ЕС („Трудовата миграция в ЕС в трудни времена — несъответствие на уменията, връщане и политически отговори“ от Béla Galgóczi, Janine Leschke, Andrew Watt (Eds.), Ashgate, 2012 г.).

⁽¹⁾ ОВ С 18, 19.1.2011 г., стр. 44.

⁽²⁾ Пак там.

2.5 Съществуват голям брой ясно разпознаваеми проблеми при трудовите отношения, особено в трансграничните случаи ⁽⁴⁾. Има прилики между тези взаимоотношения и положението на традиционния надничар, наеман чрез посредници („gangmasters“) – форма на заетост, за която всички мислеха, че е останала в миналото ⁽⁵⁾. Така в някои страни самостоятелно заето лице, което работи за своя сметка, може от днес за утре да започне да извършва дейности, за които хората, които се наемат на постоянна работа, обикновено трябва да са преминали многогодишно професионално обучение. Възникнаха специализирани посредници и агенции за набиране на персонал, които предлагат услугите на самостоятелно заети лица. Те позволяват на предприятия лесно да преминат към договори, съгласно които самостоятелно заетите лица извършват същата работа, която преди се е извършвала от наети лица. Нужни са по-надеждни доказателства, за да се установи броят на засегнатите работници и да се определят критичните граници. Ето защо е необходимо да се извършват по-професионални проучвания.

2.6 Освен частните възложители, все повече големи фирми, както и публичният сектор, редовно използват и самостоятелно заети лица. Една четвърт от фирмите, които наемат самостоятелно заети лица, посочват знанията и опита като най-важната причина за наемането им. Освен това те използват самостоятелно заети лица, за да се справят с върховите натоварвания в производствения процес и да компенсират недостига си на квалифициран персонал. Друга важна причина според работодателите е гъвкавостта в политиката по отношение на персонала.

2.7 Доколкото самостоятелно заетите лица избират по собствена воля да работят за собствена сметка, не съществува проблем. Ако промяната обаче не се дължи на действително свободен избор на статут на самостоятелно заето лице, тогава на практика социалните рискове се прехвърлят от фирмата върху отделните работници. Това води до злоупотреби, вариращи от неплащане на социално-осигурителни вноски,

⁽⁴⁾ В доклада на Supiot от 1999 г. се посочва появата на „новите“ самостоятелно заети лица в различни държави членки на ЕС и това е определено като проблематично по две причини: първо, самостоятелната заетост може да функционира като средство за избягване на задълженията на работодателя; и второ, избирайки предприемачеството, по-младите, добре образовани работници не участват солидарно в схемите за социално осигуряване на служителите. В същото време има и положителна страна на явлението „нови“ самостоятелно заети лица. Самостоятелната заетост може да предлага по-широко поле за изява на действително автономни и най-често висококвалифицирани работници, и следователно може да допринесе за повишаване на качеството на труда и иновациите в организацията на работата. Определения като „фиктивен“ и „зависим“ се използват, за да се подчертае тъмната страна на този тип самостоятелната заетост. „Фиктивен“ – за да покаже, че терминът „самостоятелно заето лице“, използван тук, едва ли може да бъде квалифициран като такъв; „зависим“ – че тези т.нар. самостоятелно заети лица нито са икономически независими, нито имат контрол върху реда и условията на своята заетост (M. Westerveld, http://www.uva-aiaas.net/news_agenda/agenda/522).

⁽⁵⁾ Във Франция този архаичен модел се нарича „*marchandage de main-d'œuvre*“ (спазаряване на работна ръка). Първите нормативни актове за забрана на този тип назначаване на изпълнители за извършване на определена работа са приети във Франция още в средата на 19 век.

през укриване на данъци и нарушаване на трудовите права, до недеklarиран труд ⁽⁶⁾. Това представлява сериозно нарушение на конкуренцията спрямо действително самостоятелно заетите лица, микропредприятията и МСП. Освен това някои схеми, въведени от държави членки с цел развитие на предприемачеството (каквото е случаят с т.нар. „авто-предприемачи“ (*auto-entrepreneurs*) във Франция) биха могли да предизвикат нарушение на конкуренцията между действително самостоятелно заетите лица и тази нова категория самостоятелно заети.

2.7.1 ЕИСК предлага да се предложи на държавите членки да идентифицират особено проблематичните сектори и посредством социален диалог да определят минимално почасово заплащане, което може да бъде различно дори вътре в различни региони в една и съща държава членка.

От съществено значение е зачитането на подобна мярка при възлагането на обществени поръчки на равнище държави членки, за да се даде пример и да се подкрепят усилията за справяне с несправедливи ситуации.

2.8 Делът на самостоятелно заетите лица се е увеличил в цяла Европа през 80-те години на 20 век, след което леко е спаднал през 90-те години. През последните десетилетия положението е различно в отделните държави членки. В някои страни самостоятелната заетост отново се повишава, докато в други съотношението остава стабилно или показва тенденция към намаляване („Перспективи за заетостта в ОИСР през 2005 г.“ и „Справочник на ОИСР за 2006 г.“). От началото на финансовата криза делът на самостоятелно заетите лица не се е увеличил като цяло. Част от самостоятелно заетите лица вече принадлежат към така наречения „гъвкав слой“ от работната сила: трудови правоотношения, които нямат голяма стабилност и могат бързо да бъдат прекратени по време на икономически спад, както и да бъдат възобновени, когато постепенно започнат да се появяват изгледи за растеж.

2.9 Самостоятелно заетите лица се сблъскват с по-ниски здравни и екологични стандарти, както и с по-ниски стандарти за безопасност на работното място, отколкото наетите лица. Един от начините да се преодолее този недостатък е да се създадат центрове за обслужване на самостоятелно заетите лица, които ще изпълняват тези задачи и операции.

⁽⁶⁾ Европейската комисия (ЕК) описва някои видове злоупотреби: „Във Франция някои работодатели злоупотребяват с новия статут на т.нар. „авто-предприемач“ (*auto-entrepreneur*), за да плащат по-малко данъци за служителите, които са принудени да приемат новия статут. В различни държави членки, сред които са Нидерландия и Белгия, съществува т.нар. „фиктивна самостоятелна заетост“, която се отнася за привидно самостоятелно заетите работници, чийто статут (самостоятелно заети или наети лица) не е ясен. На теория те са самостоятелно заети лица (работодателят плаща само една обща сума, от която работникът трябва да си плати осигуровките и другите разходи), но на практика няма разлика между тях и всяко друго наето лице, което извършва същата работа“ (ЕК, Преглед на Европейската обсерватория по заетостта, „Самостоятелната заетост в Европа през 2010 г.“, стр. 29).

3. Определение за „самостоятелно заето лице“

3.1 В законовите и подзаконовите нормативни актове не съществува единно определение за самостоятелно заетите лица ⁽⁷⁾. Понякога терминът се отнася за лицата на свободна практика, а друг път – за всички самостоятелно заети лица, които работят независимо. Статутът им предполага, че те нямат трудов договор, но предоставят услуги на клиенти или възложители въз основа на търговски договор.

3.2 Категорията на самостоятелно заетите лица често се разделя между две крайности (Европейска фондация, 1996 г.). В едната крайност са високо квалифицираните и опитни специалисти, които съзнават своите позиции на пазара, знаят цената си и желаят да извършват дейност за своя сметка. Тази първа група се състои основно от по-възрастни, добре платени лица, които планират и организират работата си сами. В другата крайност са самостоятелно заети лица, чийто статут няма друга цел, освен да се намали административната и финансовата тежест на възложителя. Хората в такава ситуация са фиктивно самостоятелно заети, имат малко или никаква свобода на избор и са изцяло икономически зависими от своя възложител. Както се посочва в неотдавнашна специализирана публикация, това често се случва в две от петте определени в нея категории самостоятелно заети лица ⁽⁸⁾.

3.3 От правна гледна точка самостоятелно заетите лица невинаги са в еднакво добра позиция в сравнение с наетите лица. Проучване в Нидерландия, проведено през 2010 г. от ЕИМ за Министерството на социалните въпроси и заетостта, показва как самостоятелно заетите лица управляват рисковете. Те не могат да се ползват от колективното осигуряване на наетите лица и следователно трябва сами да се осигуряват срещу рискове. В много случаи това не се прави. Те сравнително често имат застраховка „гражданска отговорност“ (72 %), но порядко се осигуряват за заболяване (20 %) или нетрудоспособност (36 %). Само всеки втори самостоятелно зает прави пенсионни вноски. Така те рискуват да изпаднат в бедност, когато излязат в пенсия. В селското стопанство и строителството има по-голяма вероятност самостоятелно заетите лица да бъдат застраховани срещу рискове в сравнение със средното ниво, а в строителството и сектора на услугите – да имат пенсионно осигуряване. ЕИСК препоръчва при внасяне на искането за получаване на такъв статут самостоятелно заетите лица да бъдат надлежно информирани какви ще бъдат последиците, ако плащат ниски вноски за социално и здравно осигуряване, и какви са останалите условия и задължения, свързани със стартирането на техния бизнес.

⁽⁷⁾ ЕС отбелязва (пак там, стр. 6), че в различните страни съществуват различни тълкувания и определения на термина „самостоятелна заетост“ с редица разнообразни подкатегории: например, според правния статут на предприятието, в зависимост от това дали фирмата има служители или не (работодатели спрямо работници за собствена сметка) и/или от сектора, в който се развива дейността (например селско стопанство). Някои държави правят разлика също между статут на самостоятелно зает и статут на „зависим самостоятелно зает“ (например Испания, Италия), когато самостоятелно заетото лице работи само за един възложител. Други държави разграничават самостоятелната заетост, която се осъществява в допълнение към платената заетост (например Белгия).

⁽⁸⁾ "Self employed workers: industrial relations and working conditions" („Самостоятелно заетите лица: трудови отношения и условия на труд“), EIRO, 2009 г.

4. Противоречия и злоупотреби със статута

4.1 Въпросът дали има или не трудово правоотношение и какви права и форми на защита са свързани с този статут, е обект на подновен интерес в различни европейски страни през последните години. Това се дължи на значителните промени в начина, по който функционират фирмите, които все повече възлагат работа и поръчки на външни изпълнители, а законодателите се вслушаха в призива за по-голяма гъвкавост и намаляване на „административните“ тежести, което води до дерегулиране и политика, която се стреми да сложи край на „традиционните“ форми на сигурност на работното място.

4.2 От правна гледна точка няколко европейски държави се опитаха да прокарат границата чрез по-нататъшно развитие на определението за „трудова правоотношение“ въз основа на различни критерии. Такова правоотношение се характеризира с изпълнението на платени дейности срещу възнаграждение, като всякаква печалба от тази платена работа принадлежи на възложителя. Сред важните показатели в това отношение е фактът, че работата се извършва под контрола на друго лице и че служителят е длъжен да бъде на разположение. В това число влиза и фактът, че възнаграждението е единствен или основен източник на доход за служителя, както и че той/тя не носи икономически риск.

4.3 ЕИСК се ограничава до това да насочва държавите членки, като предлага модели на най-добри практики. Добър пример в това отношение е моделът на Малта, който се оказва много успешен.

Когато се определя трудовият статут на лице, което е фиктивно самостоятелно заето и на пръв поглед не се счита за наето лице, следва/може да се предположи, че е налице трудово правоотношение и че лицето, на което се предоставя услугата, е работодателят, ако по отношение на лицето, извършващо работата, са изпълнени поне пет от следните критерии:

- а) поне 75 % от неговите/нейните доходи зависят от едно-единствено лице, на което се предоставя услугата, за период от една година;
- б) той/тя разчита на лицето, на което се предоставя услугата, да определи каква работа трябва да се свърши и къде и как да бъде свършена;
- в) той/тя извършва работата, използвайки оборудване, инструменти или материали, предоставени от лицето, на което се предоставя услугата;
- г) той/тя спазва работен график или минимално работно време, определени от лицето, на което се предоставя услугата;
- д) той/тя не може да възлага своята работа на други подизпълнители, които да го/я заместят при извършването на работата;

- е) той/тя е включен/а в структурата на производствения процес, организацията на работата или йерархията на дружеството или на друга организация;
- ж) дейността на лицето е ключов елемент от организацията и преследва целите на лицето, на което се предоставя услугата, и
- з) той/тя изпълнява задачи, сходни с тези на наетите лица, или когато работата е възложена на външен изпълнител, той изпълнява задачи, сходни с тези, които преди това са били изпълнявани от наетите лица.

4.4 Съществуват различни определения не само в различните европейски държави⁽⁹⁾, но също така и в законодателството на ЕС. Липсата на яснота създава големи проблеми в ситуации от трансгранично естество. Поради липсата на връзка между националните и европейската правни рамки по отношение на разграничението между поемане извършването на дадена работа и предоставяне на услуги, концепцията за самостоятелна заетост става проблемна тема, особено при извършване на трансгранична дейност.

4.5 В международен план става все по-трудно да се определи дали съществува трудово правоотношение или не. Това се случва в ситуации, при които правата и задълженията на страните по договора не са ясни и недвусмислени или когато поради голяма гъвкавост и дерегулиране е трудно да се провери възможността за наличие на трудово правоотношение. Това се случва и когато законодателите създават различни видове междинни форми или просто третират възможността за започване на самостоятелна заетост за един ден като един от новите начини за извършване на стопанска дейност.

4.6 Международната организация на труда (МОТ) отправи ранно предупреждение относно възможните злоупотреби със самостоятелната заетост, които водят до заобикаляне на правата на служителите и на правната защита, която обикновено

се свързва с трудовото правоотношение. МОТ посочи възможността за злоупотреби вследствие на комбинация от фактори: законодателството или е твърде ограничено, или се тълкува по твърде ограничен начин; законодателството е формулирано по такъв начин, че неговият обхват и правните му последици са минимални; макар да съществува трудово правоотношение, не е ясно кой е работодателят; не са обхванати различни форми на фиктивна самостоятелна заетост; контролът върху спазването на разпоредбите като цяло не е успешен.

4.7 Дефиницията на МОТ в „Международната класификация на статута на заетост“ определя самостоятелната заетост като работа, при която вознаграждението пряко зависи от печалбата, реализирана от произведените стоки и предоставените услуги. Исторически погледнато така се разграничават три основни групи самостоятелно заети лица: микропредприятия, малки селскостопански предприятия и лица със свободни професии. На Общото събрание на МОТ през юни 2006 г. беше приета препоръка относно трудовото правоотношение (Препоръка № 198)⁽¹⁰⁾. Основната цел на тази препоръка е да се подобри националната политика за защита на правата на служителите, които са в трудово правоотношение (член 1.4).

4.8 Същевременно, между 2005 г. и 2007 г. МОТ работи за доразвиване на използваните понятия. Освен вече споменатата препоръка са изготвени няколко документа, които, наред с другото, правят преглед на съществуващите национални правила. От този преглед става ясно, че има нарастваща необходимост от изготвяне на ясни дефиниции, които да дават възможност за разграничаване между законните форми на самостоятелна заетост и измамните практики, чиято единствена цел е избягване или заобикаляне на трудовото законодателство и на други правни разпоредби.

4.9 ЕИСК препоръчва решаването на специфичните проблеми на самостоятелно заетите лица да бъде разглеждано в рамките на социалния диалог както на европейско, така и на национално равнище, а организациите, които представляват техните интереси, да имат възможност да участват в социалния диалог.

Брюксел, 21 март 2013 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Staffan NILSSON

⁽⁹⁾ От правна гледна точка в държавите членки на ЕС са формулирани няколко критерия във връзка с определението на трудово правоотношение: подчинение на предприятието-ползвател; подаване на заповеди и инструкции при изпълнение на работата; интегриране в (колективна) схема на планиране, изпълнение и контрол, изготвена от други лица; икономически и социално работникът е зависим от извършваната работа за и от предприятието, което принадлежи на някой друг; финансова зависимост от (един-единствен) работодател (<http://www.clr-news.org/CLR-News/CLR%20News%202007%20ISSN.pdf>, стр. 35).

⁽¹⁰⁾ Препоръката беше приета със 71 % от подадените гласове. Трябва да се отбележи, че делегацията на работодателите сътрудничи при подготовката на препоръката, като накрая реши да се въздържа от гласуване.

ПРИЛОЖЕНИЕ

към становището на Европейския икономически и социален комитет

Следните изменения, които получиха поне една четвърт от подадените гласове, бяха отхвърлени по време на обсъжданията (член 54, параграф 3 от Правилника за дейността):

Параграф 1.3

се изменя, както следва:

„Препоръката на МОТ от 2006 г. възприема широк подход към понятието „трудова правоотношение“, за да даде възможност за действия срещу фиктивната самостоятелна заетост. За да се определи дали е налице трудово правоотношение или не, основният акцент следва да се постави върху фактите, свързани с дейностите и възнаграждението на служителя, независимо от това как се характеризира отношението, например в договорните условия. Скрило трудово правоотношение съществува, когато работодателят третира работника така, че да прикрие неговия действителен правен статут като служител и когато договорните условия могат да доведат до отнемане на защитата, на която служителите имат право. Следва обаче да се отбележи, че препоръките на МОТ са отправени към националните правителства, а не към ЕС.“

и Параграф 4.6

се изменя, както следва:

„Международната организация на труда (МОТ) отпрати ранно предупреждение до националните правителства относно възможните злоупотреби със самостоятелната заетост, които водят до заобикаляне на правата на служителите и на правната защита, която обикновено се свързва с трудовото правоотношение. МОТ посочи възможността за злоупотреби вследствие на комбинация от фактори: законодателството или е твърде ограничено, или се тълкува по твърде ограничен начин; законодателството е формулирано по такъв начин, че неговият обхват и правни последици са минимални; макар да съществува трудово правоотношение, не е ясно кой е работодателят; не са обхванати различни форми на фиктивна самостоятелна заетост; и контролът върху спазването на предпоредбите като цяло не е успешен.“

Изложение на мотивите

Част от аргументите на докладчика за действията на равнище ЕС се основават на „Препоръката във връзка с трудовите правоотношения“ на МОТ от 2006 г. МОТ обаче изрично ограничава обхвата на препоръката си до националните политики и националните закони. Освен това следва да се отбележи, че тази препоръка далеч не беше приета с консенсус (което е доста честа практика в МОТ) – напротив, само 71 % от подадените гласове бяха в подкрепа на предложението, като цялата група на работодателите гласува „против“.

В съответствие с член 51, параграф 4 от Правилника за дейността горните две изменения бяха разгледани заедно.

Резултат от гласуването:

Гласове „за“: 73

Гласове „против“: 122

Гласове „въздържал се“: 12